



beraten.bilden.forschen.

BROSCHÜRE



Ratgeber für Grenzgänger aus Deutschland und Frankreich



Guide pour les frontaliers
d'Allemagne et de France

Ratgeber für Grenzgänger aus Deutschland und Frankreich

Guide pour les frontaliers
d'Allemagne et de France

Arbeitsrecht

Sozialrecht

Steuerrecht



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

Herausgeber/Editeur:

Arbeitskammer des Saarlandes
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Fritz-Dobisch-Straße 6-8, D-66111 Saarbrücken
Tel. (06 81) 4005-0
E-Mail: info@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de

In Zusammenarbeit mit/en coopération avec:

Le Centre de Ressources et de Documentation EURES
Frontaliers Grand Est (CRD EURES/Frontaliers Grand Est),
11, rue Claude Chappe, 57070 Metz
Tel. 0033 3 87 20 40 91
E-Mail: contact@frontaliers-grandest.eu
www.frontaliers-grandest.eu

Bearbeitung/Elaboration, Textes:

Regine Janes, Barbara Köhler, Barbara Scheidhauer, (Arbeitskammer des Saarlandes),
Julien Dauer (CRD EURES/Frontaliers Grand Est)

Redaktion/Rédaction:

Peter Jacob (Arbeitskammer des Saarlandes)

Übersetzungen/Traductions:

CRD EURES/Frontaliers Grand Est, Metz

Satz/Composition:

Media Design Frank, Saarbrücken

Titelbild/Titre:

Kurt Heinemann, Völklingen

ISBN 978-3-88968-276-5

Gemeinsames Vorwort

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

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

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

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

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

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

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

Saarbrücken und Metz, Dezember 2022

Jörg Caspar
Vorsitzender des Vorstandes

Thomas Otto
Hauptgeschäftsführer

Julien Dauer
Direktor des CRD EURES/
Frontaliers Grand Est

Inhaltsverzeichnis

Gemeinsames Vorwort 3

Allgemeine Einführung 11

Hinweis für die Nutzung der Broschüre 11

Teil I: Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten 12

Vorangehende Formalitäten 12

Arbeiterlaubnis 12

1. Arbeitsrecht 13

1.1 Arbeitsvertrag 13

1.1.1 Allgemeines 13

1.1.1.1 Einstellung 13

1.1.1.2 Form und Sprache 13

1.1.1.3 Inhalt 13

1.1.2 Der unbefristete Arbeitsvertrag 15

1.1.2.1 Probezeit 15

1.1.2.2 Beendigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses 15

1.1.3 Der befristete Arbeitsvertrag 17

1.1.4 Geringfügige Beschäftigung (Minijob) und Jobs im Übergangsbereich (Midijobs) 18

1.2 Arbeitsbedingungen 18

1.2.1 Lohn, Gehalt und Sonderzahlungen 18

1.2.2 Urlaub 19

1.2.2.1 Feiertage in Deutschland 19

1.2.2.2 Jahresurlaub 20

1.2.2.3 Sonderurlaub 21

1.2.3 Arbeitszeit 21

1.2.3.1 Allgemeines 21

1.2.3.2 Teilzeit 22

1.2.3.3 Überstunden 23

1.3 Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung 23

1.4 Arbeitnehmervertretungen 24

1.5 Individuelle Konflikte im Arbeitsverhältnis 24

1.5.1 Geltendmachung von Forderungen beim Arbeitgeber 24

1.5.2 Der Rechtsweg zum Arbeitsgericht 24

1.5.3 Weitere Informationen 25

1.5.4 Corona und Arbeitsrecht 25

2. Sozialversicherung 26

2.1 Beitragssätze 26

2.2	Krankenversicherung	27
2.2.1	Prinzip	27
2.2.2	Sachleistungen.	28
2.2.2.1	Vorangehende Formalitäten	28
2.2.2.2	Sachleistungen in Deutschland	28
2.2.3	Geldleistungen.	29
2.2.3.1	Formalitäten	29
2.2.3.2	Geldleistungen in Deutschland	30
2.2.4	Sonderfälle	31
2.2.4.1	Rentner	32
2.2.4.2	Arbeitslose.	32
2.3	Mutterschaftsversicherung	33
2.3.1	Mutterschutz	33
2.3.1.1	Fristen und Formalitäten	33
2.3.1.2	Leistungen bei Mutterschaft.	33
2.3.1.3	Beschäftigungsverbote	34
2.4	Pflegeversicherung	35
2.4.1	Grundsätzliches/Allgemeines	35
2.4.2	Pflegeleistungen	36
2.4.3	Freistellung zur Pflege bei Pflegebedürftigkeit	38
2.5	Familienleistungen	40
2.5.1	Zuständiges Land für die Zahlung	40
2.5.1.1	Prinzip	40
2.5.1.2	Beschränkungen: Partner arbeitet in Frankreich oder bezieht von dort Lohnersatzleistungen	40
2.5.1.3	Formalitäten zum Erhalt deutscher Familienleistungen.	40
2.5.2	Exportierbare Familienleistungen aus Deutschland.	41
2.5.2.1	Kindergeld	41
2.5.2.2	Elterngeld und Elternzeit	43
2.6	Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten	47
2.6.1	Grundsätzliches	47
2.6.2	Formalitäten	48
2.6.3	Entschädigungsleistungen	48
2.6.3.1	Leistungen bei zeitweiser Arbeitsunfähigkeit/Erwerbsminderung.	49
2.6.3.2	Leistungen bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit/Erwerbsminderung	49
2.6.4	Entschädigung von Nachteilen, die nicht vermögensrechtlicher Natur sind, wie z. B. Schmerzensgeld	51
2.6.5	Rechtsmittel.	51
2.7	Erwerbsunfähigkeit	51
2.7.1	Erwerbsunfähigkeitsrente für Grenzgänger	51
2.7.1.1	Die beiden Erwerbsunfähigkeits-Rentensysteme	51
2.7.1.2	Rentenantrag.	52
2.7.1.3	Zuständiges Land für die Berechnung und Auszahlung der Rente	52
2.7.1.4	Ersatz der Erwerbsunfähigkeitsrente durch eine Altersrente	52
2.7.2	Erwerbsminderungsrente in Deutschland	53

2.7.2.1	Definition und Voraussetzungen	53
2.7.2.2	Formalitäten/Vorgehensweise	53
2.7.2.3	Rentenleistungen und Hinzuverdienst	54
2.7.2.4	Rechtsmittel.	55
2.8	Altersrente	55
2.8.1	Die Berechnung der zwischenstaatlichen Rente	55
2.8.1.1	Prinzip	55
2.8.1.2	Zuständiges Land für die Berechnung und Auszahlung der Rente	55
2.8.2	Die Altersrenten in Deutschland	56
2.8.2.1	Voraussetzungen und Berechnung der Rente	56
2.8.2.2	Formalitäten bei Rentenansprüchen in Deutschland und Frankreich	58
2.8.2.3	Rechtsmittel.	59
2.9	Hinterbliebenenrente	59
2.9.1	Voraussetzungen und Leistungen	59
2.9.2	Formalitäten	60
2.9.3	Rechtsmittel.	60
2.10	Grundrente	60
2.10.1	Voraussetzungen	60
2.10.2	Berechnung der Leistung	61
2.10.3	Einkommensanrechnung	61
2.10.4	Rechtsmittel.	62
2.11	Arbeitslosenversicherung	62
2.11.1	Vollarbeitslosigkeit	62
2.11.1.1	Die Arbeitslosenversicherung in Frankreich	63
2.11.1.2	Bedingungen für die Gewährung von Leistungen bei Arbeitslosigkeit	63
2.11.1.3	Dauer der Gewährung der Ersatzleistungen	65
2.11.1.4	Ersatzleistungen	66
2.11.1.5	Ende der Gewährung von Leistungen	69
2.11.1.6	Kumulierung von Arbeitslosigkeit und Erwerbseinkommen	70
2.11.1.7	Der Arbeitnehmer als Leistungsempfänger im Rentenalter	71
2.11.1.8	Anreize zur Wiederaufnahme einer Beschäftigung	72
2.11.2	Die Teilarbeitslosigkeit	72
2.11.2.1	Anwendbare Gesetzgebung	72
2.11.2.2	Leistungen und Voraussetzungen	72
2.12	Sozialleistungen	74
2.12.1	Grundsätzliches	74
3.	Steuerrecht	75
3.1	Besteuerung der Arbeitnehmer mit steuerlichem Grenzgängerstatus im Wohnland Frankreich	75
3.1.1	Definition Grenzgänger unter steuerlichen Gesichtspunkten	75
3.1.2	Allgemeine Besteuerung in Frankreich	77
3.1.3	Zusätzliche Erklärungspflicht in Deutschland	80
3.2	Verlust/Nichtvorliegen des steuerlichen Grenzgängerstatus – Versteuerung im Beschäftigungsland Deutschland	81

3.2.1	Bedingungen für den Verlust des Status als Grenzgänger	81
3.2.2	Generelle Steuerpflicht in Deutschland (Stand: Oktober 2021)	83
3.2.3	Verpflichtung zur zusätzlichen Abgabe einer Steuererklärung in Frankreich	85
3.3	Rentenbesteuerung ehemaliger Grenzgänger	85

Teil II: Grenzgänger, die in Deutschland wohnen und in Frankreich arbeiten 86

1.	Arbeitsrecht	87
1.1	Der Arbeitsvertrag	87
1.1.1	Allgemeines	87
1.1.1.1	Anwerbung	87
1.1.1.2	Form	87
1.1.1.3	Inhalt	88
1.1.2	Der unbefristete Arbeitsvertrag (CDI)	89
1.1.2.1	Probezeit	89
1.1.2.2	Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags (CDI)	91
1.1.2.2.1	Beendigung durch den Arbeitnehmer	91
1.1.2.2.2	Beendigung durch den Arbeitgeber	92
1.1.3	Der befristete Arbeitsvertrag (CDD)	96
1.2	Arbeitsbedingungen	99
1.2.1	Entlohnung	99
1.2.1.1	Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	99
1.2.2	Urlaub	100
1.2.2.1	Gesetzliche Feiertage	100
1.2.2.2	Jahresurlaub	100
1.2.2.3	Sonderurlaub	100
1.2.2.4	Reduzierung der Arbeitszeit (Réduction de temps du travail – RTT)	101
1.2.3	Arbeitszeit	101
1.2.3.1	Allgemeines	101
1.2.3.2	Ausgestaltung der Arbeitszeit	102
1.2.3.3	Teilzeitarbeit	102
1.2.3.4	Überstunden	103
1.3	Die Personalvertretung im Unternehmen	104
1.3.1	Gewerkschaftsvertreter	104
1.3.2	Vertreter der Gewerkschaftssektion (Représentant de la Section Syndicale – RSS)	104
1.3.3	Wirtschafts- und Sozialausschuss (Comité Sociale et Economique – CSE)	105
1.4	Individuelle Arbeitskonflikte	106
1.4.1	Das Arbeitsgericht (Conseil de Prud’Hommes – CPH)	106
2.	Sozialversicherung	107
2.1	Beitragssätze	107

2.2	Krankenversicherung	108
2.2.1	Prinzip	108
2.2.2	Recht auf Sachleistungen	109
2.2.2.1	Vorherige Formalitäten	109
2.2.2.2	Sachleistungen in Frankreich	110
2.2.3	Recht auf Geldleistungen	111
2.2.3.1	Formalitäten	111
2.2.3.2	Geldleistungen in Frankreich	113
2.3	Mutter-/Vaterschaftsversicherung	115
2.3.1	Mutterschaftsurlaub	115
2.3.1.1	Bedingungen	115
2.3.1.2	Übernahme der Gesundheitskosten	116
2.3.1.3	Geldleistungen	117
2.3.1.4	Leistungsdauer	118
2.3.1.5	Höhe Des Mutterschaftsgeldes	119
2.3.2	Adoptionsurlaub	119
2.3.3	Vaterschaftsurlaub	120
2.4	Pflegeversicherung	121
2.5	Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten	121
2.5.1	Leistungsanspruch	123
2.5.1.1	Entschädigungsprinzipien	123
2.5.1.2	Leistungen bei vorübergehender Erwerbsunfähigkeit	125
2.5.1.3	Leistungen bei Erwerbsminderung: Rentenzahlungen	126
2.6	Die Invaliditätsrente	129
2.6.1	Die Invalidenrente des Grenzgängers	129
2.6.1.1	Die beiden Invaliditätsrentensysteme	129
2.6.1.2	Rentantrag	129
2.6.1.3	Land, das für die Rentenberechnung und -zahlung zuständig ist	130
2.6.1.4	Ablösung der Invaliditätsrente durch die Altersrente	130
2.6.2	Die Invaliditätsrente in Frankreich	130
2.7	Rentenversicherung	133
2.7.1	Die Altersrente des Grenzgängers	133
2.7.2	Die Altersrente in Frankreich	134
2.7.3	Rentenhöhe	136
2.7.4	Feststellung und Auszahlung der Rente	137
2.7.5	Hinterbliebenenrente	137
2.7.6	Witwenstandsbeihilfe	139
2.7.7	ARRCO- und AGIRC-Zusatzrente	139
2.8	Arbeitslosenversicherung	141
2.8.1	Voll-Arbeitslosigkeit	141
2.8.1.1	Die Arbeitslosenversicherung in Deutschland	142
2.8.1.2	Höhe und Dauer des Arbeitslosengeldes I	143
2.8.1.3	Arbeitslosengeld II	144
2.8.2	Kurzarbeit	144
2.9	Familienleistungen	146

2.9.1	Land, das für die Zahlung der Leistungen zuständig ist	146
2.9.2	Aus Frankreich exportierbare Familienleistungen	148
2.9.2.1	Betreuung von Kleinkindern	149
2.9.2.2	Die Familie	154
2.9.2.3	Bildung und Erziehung	158
3.	Steuern	162
3.1	Besteuerung von Arbeitnehmern, die den steuerlichen Grenzgängerstatus haben	162
3.1.1	Bedingungen für die Wahrnehmung der Eigenschaft als Steuergrenzgänger	162
3.1.2	Anträge, die bei der französischen Finanzverwaltung zu stellen sind	163
3.1.3	Einkommensteuererklärung in Deutschland (Stand: Oktober 2021)	163
3.2	Verlust des steuerlichen Grenzgängerstatus – Besteuerung des Arbeitseinkommens in Frankreich	164
3.2.1	Bedingungen für den Verlust des Steuerstatus/45-Tage-Regel	164
3.2.2	Einkommensteuererklärung in Frankreich.	165
3.2.3	Fälle der Steuerpflicht in Deutschland (Stand: Oktober 2021)	165
3.3	Besteuerung der Renten	167
4.	Formularliste (Auszug)	169
5.	Adressen	173
5.1	Adressen für Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten	173
5.2	Adressen für Grenzgänger, die in Deutschland wohnen und in Frankreich arbeiten	180

Allgemeine Einführung

Die Verordnung der Europäischen Gemeinschaft zur Koordination der Sozialversicherungssysteme EWG-VO 883/2004 und ihre Durchführungsverordnung 987/09 sind seit dem 1. Mai 2010 in Kraft. Sie sollen das nationale Recht nicht ersetzen, sondern die Koordinierung der verschiedenen Sozialsysteme regeln. Für die mobilen Arbeitnehmer/innen bedeutet dies konkret, dass ihre Rechte und Pflichten dank des europäischen Gemeinschaftsrechts grundsätzlich garantiert werden, die Ausgestaltung dieser Rechte und Pflichten jedoch weiterhin durch die jeweiligen nationalen Rechtssysteme ihres Arbeits- und/oder Wohnlandes bestimmt werden. Zahlreiche Rechtsänderungen sowie die Covid-Pandemie machten die Aktualisierung dieses Ratgebers notwendig.

Das europäische Recht definiert den Begriff „Grenzgänger“ im Sozialrecht in folgender Form: „Der Begriff Grenzgänger bezeichnet alle Personen, die eine abhängige oder selbständige Tätigkeit in einem Mitgliedstaat ausüben und in einem anderen Mitgliedstaat wohnen, in den sie grundsätzlich jeden Tag oder wenigstens einmal pro Woche zurückkehren.“

Im Steuerrecht gibt es keine europäische Regelung, hier sind die bilateralen Abkommen zwischen den Ländern maßgeblich. Zwischen Deutschland und Frankreich handelt es sich um das Abkommen vom Juli 1959 und seine Zusatzabkommen, zuletzt das vom 31. Mai 2015. Diese Abkommen legen fest, in welchem Land man seine Steuern zahlen muss (insbesondere die Einkommenssteuer).

Hinweis für die Nutzung der Broschüre

Diese Broschüre ist zweisprachig verfasst. Die Leserinnen und Leser der Broschüre für Grenzgänger aus Deutschland und aus Frankreich können von einer Sprache zur anderen wechseln, indem sie den Ratgeber umdrehen. Jede Broschürenhälfte gliedert sich in zwei Teile.

Der erste Teil (mit dunkelblauer Kopfleiste gekennzeichnet) informiert über die Regelungen für in Frankreich wohnende und in Deutschland arbeitende Grenzgänger.

Im zweiten Teil (mit hellblauer Kopfleiste) finden sich die rechtlichen Bestimmungen für die Grenzgänger, die in Deutschland wohnen und in Frankreich arbeiten.

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

Vorangehende Formalitäten

Arbeitserlaubnis

Angehörige der EU und des europäischen Wirtschaftsraumes (EWR)

Freizügigkeitsberechtigte Bürger der Europäischen Union (auch Unionsbürger genannt) haben uneingeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Sie und ihre Familienangehörigen benötigen weder für die Einreise noch für die Beschäftigung in Deutschland ein Visum oder eine Aufenthaltserlaubnis und auch keine Arbeitserlaubnis.

Unbeschränkt freizügigkeitsberechtigten EU-Bürgern gleichgestellt sind Staatsangehörige des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR: das sind die Mitgliedstaaten der EU sowie Island, Liechtenstein und Norwegen) und ihre Familienangehörigen. Zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich gilt infolge des Brexit seit dem Mai 2021 ein Handels- und Kooperationsabkommen.

Für die Einreise ist lediglich ein gültiger Reisepass oder Personalausweis notwendig. Großbritannien akzeptiert nach dem Ausscheiden aus der EU neuerdings nur mehr den Reisepass. Nach der Einreise muss man (wie auch deutsche Staatsbürger) innerhalb von drei Monaten seinen Wohnsitz beim Einwohnermeldeamt der Stadt, in der man lebt, anmelden.

Nichtangehörige der EU oder des EWR (Drittstaatsangehörige)

Bürger eines sogenannten Drittstaats, das heißt weder Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union noch des Europäischen Wirtschaftsraumes oder der Schweiz, die dauerhaft in Deutschland bleiben möchten, benötigen dazu eine Erlaubnis, den sogenannten **Aufenthaltstitel**.

Möchten diese in Deutschland arbeiten, benötigen sie zudem einen **Aufenthaltstitel, der das Arbeiten gestattet**, d.h. einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit (diese Titel sind aufgelistet in den §§ 18-21 Aufenthaltsgesetz (AufenthG).

Um einen Aufenthaltstitel zu erhalten, müssen zunächst allgemeine Voraussetzungen erfüllt sein. Das heißt unter anderem, der Besitz eines Passes, der Lebensunterhalt während des Aufenthaltes muss gesichert sein und es darf kein Ausweisungsgrund vorliegen.

Zuständig für die Erteilung eines Aufenthaltstitels ist die jeweilige Ausländerbehörde des gewählten Wohnortes. Im Saarland gibt es eine zentrale Ausländerbehörde (ZAB) in Lebach mit folgender Anschrift: Dillinger Straße 67, 66822 Lebach.

1. Arbeitsrecht

1.1 Arbeitsvertrag

1.1.1 Allgemeines

1.1.1.1 Einstellung

Im Einstellungsverfahren darf es keine Diskriminierung gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bei der Bewerbung und Auswahl der Bewerber geben.

1.1.1.2 Form und Sprache

Es gibt verschiedene Arten von Arbeitsverträgen: Befristete und unbefristete, Leiharbeitsverträge, Teilzeit- bzw. Minijobverträge usw. Die Verträge sind in deutscher Sprache abgefasst. Es steht dem Unternehmen frei, die Verträge auch in andere Sprachen übersetzt auszufertigen (z. B. in die des Nachbarlandes bei hohem Grenzgänger-Anteil unter den Beschäftigten). Ein Anrecht darauf besteht allerdings für den Arbeitnehmer nicht.



Unterschreiben Sie keinen Vertrag, den Sie nicht verstehen!!

Ein unbefristeter Arbeitsvertrag muss nicht zwingend schriftlich abgeschlossen werden. Es kann auch eine mündliche Vereinbarung darüber erfolgen, allerdings sollte nach dem neuen Nachweisgesetz, gültig seit 01.08.2022, der Arbeitgeber innerhalb kürzester Zeit ein Schriftstück ausstellen, in dem die wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen wie unten genannt aufgelistet sind. Dieses Schriftstück ist nur vom Arbeitgeber zu unterschreiben.

1.1.1.3 Inhalt

Folgende Punkte sollten Inhalt des Vertrages sein:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,

6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:
 - a) dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
 - b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
 - c) der Zeitrahmen (Referenztage und Referenzstunden), der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
 - d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat;
10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers,
14. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 Kündigungsschutzgesetz ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,
15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Weitere Informationen wie z. B. Fristen, Schriftform und Bußgeld sind in unseren Faltblatt: „Arbeitsverträge nach dem Nachweisgesetz“ aufgeführt, <https://www.arbeitskammer.de/info-faltblaetter>

1.1.2 Der unbefristete Arbeitsvertrag

Dieser Arbeitsvertrag ist gerade nicht mit einem Enddatum versehen. Allerdings enthält er oft die Formulierung, dass der Vertrag mit Eintritt in das gesetzliche Rentenalter endet.

1.1.2.1 Probezeit

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

1.1.2.2 Beendigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis zu beenden. Dies muss allerdings immer **schriftlich** erfolgen:

- Die **fristgemäße Kündigung**, also die Kündigung mit Einhaltung einer bestimmten Frist.
- Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit der **fristlosen Kündigung**, d. h. eine Kündigung aus wichtigem Grund. Dann ist es dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer nicht mehr zumutbar, in diesem Arbeitsverhältnis weiterhin bis zum Ende der Kündigungsfrist zu bleiben.
- Es gibt auch die Möglichkeit, einvernehmlich das Arbeitsverhältnis aufzuheben, durch einen schriftlichen **Aufhebungsvertrag**. Dies sollte grundsätzlich nur nach einer Rechtsberatung erfolgen
- Das Arbeitsverhältnis endet schließlich mit dem **Tod des Arbeitnehmers**.

Fristgemäße Kündigung

Jede Kündigung muss schriftlich erfolgen, sonst ist sie unwirksam. Die Kündigungsfristen sind geregelt im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag. Maßgebend für die Berechnung und Einhaltung der Kündigungsfrist ist das Datum des Zugangs der Kündigung.

Kündigungsfristen

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

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

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer im Betrieb sind alle Zeiten zu berücksichtigen; die Zeiten der Ausbildung, der geringfügigen Beschäftigung und auch der Elternzeit.

Fristlose Kündigung

Eine fristlose Kündigung bedeutet, dass am Tag des Erhalts der Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet ist. Ein wichtiger Kündigungsgrund seitens des Arbeitgebers ist z. B., wenn ein Arbeitnehmer, obwohl er keinen genehmigten Urlaub hat, einfach in Urlaub fährt. Der Arbeitnehmer hingegen hätte einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung, wenn zwei Monate kein Gehalt gezahlt worden wäre und der Arbeitgeber sich weigert, dieses Gehalt trotz schriftlicher Aufforderung zu zahlen. Siehe dazu auch das Infoblatt der Arbeitskammer zu „Arbeitnehmerrechte bei Zahlungsverzug und Insolvenz des Arbeitgebers“ (www.arbeitskammer.de/info-faltblaetter).

Kündigungsschutz

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

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

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

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

- **Betriebsbedingte Gründe** (z. B. Umsatzrückgang). Dabei ist aber stets die Sozialauswahl (Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten usw.) zu beachten.

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

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

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

1.1.3 Der befristete Arbeitsvertrag

Dieser muss zwingend schriftlich abgeschlossen werden. Es gibt zwei Arten von Befristungen:

1. **Befristungen mit einem sachlichen Grund.** Der Arbeitgeber muss einen Grund angeben, weshalb der Arbeitsvertrag befristet ist. Dieser Grund sollte auch im Arbeitsvertrag aufgeführt werden. Ein sachlicher Grund ist z. B. die Krankheitsvertretung, die Elternzeitvertretung, das Probearbeitsverhältnis.
2. Es gibt eine zweite Alternative beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge, und zwar die Befristung ohne sachlichen Grund, die sogenannte **Zeitbefristung**. Bedingung hierfür ist allerdings, dass die Befristung insgesamt nicht über zwei Jahre hinaus geht und der Vertrag darf maximal drei Mal verlängert werden, so dass es sich insgesamt um vier Zeiträume handelt. Es ist darauf zu achten, dass eine Befristung unzulässig ist, wenn bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit derselben Firma bestanden hat. Wenn Sie also jemals bei einer Firma beschäftigt waren, dann können Sie nicht nochmals ohne sachlichen Grund bei dieser befristet eingestellt werden.

Bei Zeitbefristungen gibt es eine **Sonderregelung**: In den ersten vier Jahren nach einer Unternehmensgründung ist eine Befristung ohne Sachgrund bis zu vier Jahren zulässig. Innerhalb dieser vier Jahre kann der Arbeitsvertrag mehrfach verlängert werden.

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

1.1.4 Geringfügige Beschäftigung (Minijob) und Jobs im Übergangsbereich (Midijobs)

Geringfügige Beschäftigungen sind Jobs, die mit nicht mehr als 520 € im Monat entlohnt werden. **Kurzfristige** Beschäftigungen sind auf 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr beschränkt. Hierbei gibt es allerdings keine Verdienstgrenze und es werden keine Sozialversicherungs- bzw. Pauschalbeiträge fällig, weder für Arbeitgeber noch für Arbeitnehmer. Minijobs sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig, man kann sich jedoch davon befreien lassen. Vor der Befreiung ist jedoch eine Beratung in Sachen Rentenansprüche zu empfehlen.

Bei den 520-€-Jobs zahlt der Arbeitgeber eine Pauschalabgabe von 31,51 % an die Mini-Job-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, darin sind 15 % Rentenversicherung, 13 % Krankenversicherung, 2 % Pauschalsteuern und 1,51 % Umlagen enthalten. Der Arbeitnehmer zahlt außer dem Pflichtbeitrag zur Rentenversicherung grundsätzlich keine Beiträge. Bei Minijobs im Haushalt müssen Arbeitgeber nur eine geringere Pauschalabgabe leisten, nämlich insgesamt 14,99 %, davon jeweils 5 % zur Kranken- und Rentenversicherung, 1,6 % zur gesetzlichen Unfallversicherung, 1,39 % Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (für Krankheit und Mutterschaft) und 2 % Pauschalsteuern.

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

Auch bei der geringfügigen Beschäftigung gelten die allgemeinen Regelungen des Arbeitsrechts, wie z. B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Feiertagsbezahlung und Urlaubsrecht. Jegliche arbeitsrechtliche Diskriminierung ist untersagt. Weitere Regelungen enthält das aktuelle AK-Info-Faltblatt „Minijobs und Midijobs – Jobs im Übergangsbereich“ der Arbeitskammer (www.arbeitskammer.de/info-faltblaetter).

Im Niedriglohnbereich gibt es die sogenannten Jobs im Übergangsbereich. Das sind Jobs bei denen der monatliche Verdienst zwischen 520,01 € und 2.000 € brutto liegt. Der Vorteil ist, dass der Arbeitnehmer Ansprüche in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung erwirbt, obwohl er nur reduzierte Beiträge entrichtet. Der Arbeitgeber hat die „hälftigen“ Beitragssätze zu den Sozialversicherungszweigen zu zahlen.

1.2 Arbeitsbedingungen

1.2.1 Lohn, Gehalt und Sonderzahlungen

In Deutschland gibt es einen **Mindestlohn**. Seit 1. Oktober beträgt der Mindestlohn 12 Euro pro Stunde. Dieser betrug zum 01.07.2022 10,45 Euro, jeweils pro Stunde für über 18-Jährige (Ausnahmen: Auszubildende, bestimmte Praktika).

Im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag finden sich die Entlohnungsregelungen. Es gibt bei der Gehaltsgestaltung sehr unterschiedliche Möglichkeiten. Oft wird ein Stundenlohn vereinbart. Es gibt jedoch auch die Möglichkeit, Akkordlohn und Fixgehalt mit Provisionen zu vereinbaren. Unter **Sonderzahlung** versteht man Zahlungen, die zusätzlich zu diesem normalen Monatsgehalt geleistet werden. Das sind z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jubiläumszulagen. Solche Zahlungen werden in der Regel durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag vereinbart.

!!! ACHTUNG Gewöhnlich wird der Lohn als Bruttolohn vereinbart.

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

Entgeltfortzahlung bei Krankheit

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

Bei Fortsetzungserkrankungen, also wenn dieselbe Krankheit immer und immer wieder auftritt, etwa bei chronischen Erkrankungen, muss ein Unterbrechungszeitraum von mindestens sechs Monaten vorliegen, bzw. muss seit der ersten Arbeitsunfähigkeit und dem Eintritt der erneuten Arbeitsunfähigkeit ein Zeitraum von mindestens zwölf Monaten vergangen sein. Wichtig ist also, dass man grundsätzlich sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber hat. Weitere Infos hierzu finden Sie in den AK-Info-Faltblättern mit den Titeln „Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall“, „Krank im Arbeitsverhältnis“ und „Krankengeld“ (www.arbeitskammer.de/info-faltblaetter).

1.2.2 Urlaub

1.2.2.1 Feiertage in Deutschland

Wenn wegen eines Feiertages die Arbeit ausfällt, zahlt der Arbeitgeber grundsätzlich den Lohn für diesen Tag, so als hätte man gearbeitet. Grundlage hierfür ist ebenfalls das Entgeltfortzahlungsgesetz. Eine Ausnahme besteht z. B. für Schichtarbeiter, die auch immer wieder wegen ihres Schichtplanes an Feiertagen arbeiten.

Die Feiertage der Bundesländer Saarland, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

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

■ = gesetzlicher Feiertag

1.2.2.2 Jahresurlaub

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

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

Gesetzlicher Zusatzurlaub existiert für Jugendliche und schwerbehinderte Menschen in den entsprechenden Gesetzen. Das Urlaubsjahr ist grundsätzlich das Kalenderjahr. Der Urlaub muss daher bis zum Jahresende genommen werden und kann nur in Ausnahmefällen zeitlich begrenzt übertragen werden. Nach neuerer Rechtsprechung verfällt der Urlaubsanspruch in gesetzlicher Höhe nicht, wenn er wegen Krankheit oder Erwerbsminderung im Urlaubsjahr bzw. Übertragungszeitraum nicht genommen werden kann. Selbst Krankheitszeiten begründen Urlaubsansprüche, jedoch nicht endlos. Nach aktueller Rechtsprechung verfällt auch Urlaub, der wegen Krankheit nicht genommen werden kann, nach 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres. Das heißt, Urlaub aus 2021 verfällt mit Ablauf des Monats März 2023. Anspruch auf vollen Jahresurlaub haben nur Arbeitnehmer, deren Beschäftigung bereits sechs Monate andauert. Davor besteht lediglich ein Anspruch auf

entsprechenden Teilurlaub. Es gibt verschiedene Zahlungen, die im Zusammenhang mit Urlaub entstehen.

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

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

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

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

Weitere Infos zum Thema Urlaub erhalten Sie im gleichnamigen Info-Faltblatt der Arbeitskammer sowie im Faltblatt „Krank im Arbeitsverhältnis“ (www.arbeitskammer.de/info-faltblaetter).

1.2.2.3 Sonderurlaub

Im Bundesurlaubsgesetz ist kein Anspruch auf Sonderurlaub geregelt. Allerdings können Arbeitnehmer Anspruch auf Sonderurlaub nach § 616 BGB haben, es handelt sich dabei um einen Anspruch auf vorübergehende bezahlte Freistellung von ihrer Tätigkeit, z. B. für Familienereignisse oder Arztbesuche. Dieser Anspruch kann allerdings durch den Arbeitsvertrag oder den Tarifvertrag ausgeschlossen sein. In bestehenden Tarifverträgen kann jedoch bezahlter Sonderurlaub aufgrund bestimmter Familienereignisse, wie Heirat, Geburt, Todesfall, Umzug, geregelt sein.

1.2.3 Arbeitszeit

1.2.3.1 Allgemeines

Der Arbeitsvertrag sollte die genaue Arbeitszeit beinhalten. In der Regel beträgt die wöchentliche Arbeitszeit, z. B. bei einer Fünf-Tage-Woche, 40 Stunden. Es ist aber auch möglich, die monatliche Arbeitszeit oder die Jahresarbeitszeit im Vertrag festzuschreiben. Im Arbeitszeitgesetz ist geregelt, dass die wöchentliche Arbeitszeit bei einer Sechs-Tage-Woche in der Regel 48 Stunden umfassen kann. Sie darf gegebenenfalls auf bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden.

Der Umfang der täglichen Arbeitszeit sowie das grundsätzliche Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen sind in Deutschland gesetzlich geregelt. Nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) darf an einzelnen Werktagen grundsätzlich nicht länger als acht Stunden gearbeitet werden. Eine Verlängerung der Arbeitszeit auf höchstens zehn Stunden täglich ist

nur erlaubt, wenn binnen eines gewissen Ausgleichszeitraums durchschnittlich acht Stunden erreicht werden. Spätestens nach sechs Stunden Arbeit muss eine **Ruhepause** von wenigstens 30 Minuten eingelegt werden. Bei Arbeitszeiten bis zu neun Stunden ist insgesamt eine Pause von 45 Minuten einzuhalten. Ausnahmen zu diesen Grundsätzen sind nach Gesetz, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zulässig. Siehe hierzu auch das AK-Info-Faltblatt „Das Arbeitszeitgesetz“ (www.arbeitskammer.de/info-faltblaetter).

1.2.3.2 Teilzeit

Die gesetzliche regelmäßige Arbeitszeit ist, wie oben schon besprochen, der Acht-Stunden-Tag und die Sechs-Tage-Woche, so dass 48 Stunden für eine Vollzeitbeschäftigung angesetzt sind. Unter Vollzeit kann aber auch die 40- Stunden-Woche verstanden werden, wenn im Betrieb nur an fünf Tagen pro Woche acht Stunden gearbeitet wird oder aber noch weniger, wenn der Tarifvertrag dementsprechende Regelungen vorsieht. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind solche, die unterhalb dieser wöchentlichen Vollarbeitszeit beschäftigt werden. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen nicht benachteiligt werden, weder bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall noch beim Urlaub, noch bei sonstigen Regelungen (siehe dazu die AK-Info-Faltblätter „Teilzeit und Befristete Arbeitsverträge“ und „Minijobs- und Jobs im Übergangsbereich“; www.arbeitskammer.de/info-faltblaetter).

Teilzeitanpruch: Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hat der Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, die Arbeitszeit zu verringern. Um den Anspruch verwirklichen zu können, muss der entsprechende Betrieb mindestens 15 Arbeitnehmer beschäftigen und das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestanden haben. Arbeitnehmer stellen dazu drei Monate vor dem Zeitpunkt, zu dem sie die Stundenzahl verringern möchten, bei ihrem Arbeitgeber einen formlosen Antrag. Aus Beweisgründen ist ein schriftlicher Antrag zu empfehlen. Darin sollte neben der Stundenzahl auch die gewünschte Verteilung der reduzierten Arbeitszeit aufgeführt sein. Im Anschluss sollten Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich zusammensetzen und den Antrag besprechen.

Es gibt drei mögliche Resultate:

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

Brückenteilzeit

Es besteht ein Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit nach § 9a TzBfG, und zwar für die Dauer von mindestens einem Jahr und höchstens fünf Jahren. Tarifverträge können andere Zeiträume festlegen.

Voraussetzungen nach § 9a TzBfG sind:

- Der Arbeitgeber beschäftigt mehr als 45 Arbeitnehmer. Mitgezählt werden alle regelmäßig Beschäftigten, unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Auszubildende zählen nicht mit.
- Beschäftigt der Arbeitgeber 46 bis 200 Arbeitnehmer, regelt eine Tabelle im Gesetz, wie vielen Arbeitnehmern er Brückenteilzeit gewähren muss, wenn schon eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern Brückenteilzeit praktiziert (sog. Überforderungsschutz).
- Das Arbeitsverhältnis besteht seit mehr als sechs Monaten.
- Es dürfen keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.
- Antragstellung und Verfahren laufen im Wesentlichen wie beim Teilzeitanpruch (siehe oben).

1.2.3.3 Überstunden

Wird die vertraglich festgelegte Arbeitszeit überschritten, so leistet der Arbeitnehmer Überstunden. Das Gesetz regelt keinen Anspruch auf Zuschläge für Überstunden, jedoch ist dies tarifvertraglich möglich.

 **TIPP** Um Konflikten mit dem Arbeitgeber vorzubeugen, ist es ratsam – sofern kein Tarifvertrag besteht – eine Überstundenregelung im Arbeitsvertrag zu treffen, die festlegt, wie anfallende Überstunden abgegolten werden: entweder durch Freizeit oder durch Bezahlung.

1.3 Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung

Ein **Tarifvertrag** kommt zur Anwendung, wenn beide Vertragsparteien, also Arbeitnehmer und Arbeitgeber, tarifgebunden sind, d. h. der Arbeitgeber im Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer in der Gewerkschaft organisiert ist. Bei großen Branchen, z. B. im Baugewerbe, Reinigungsgewerbe, ist es wünschenswert, dass einheitliche Arbeitsbedingungen herrschen, deshalb kann das jeweilige Arbeitsministerium eines Bundeslandes spezielle Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären.

Dies hat zur Folge, dass z. B. alle Arbeitnehmer derselben Branche bei derselben Eingruppierung den gleichen Stundenlohn erhalten. Die Arbeitgeber sind gehalten, alle allgemeinverbindlichen Tarifverträge anzuwenden, unabhängig von der Verbandszugehörigkeit. Darüber hinaus kann ein Tarifvertrag Anwendung finden, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

Betriebsvereinbarung

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

1.4 Arbeitnehmervertretungen

Arbeitnehmervertretung ist ein Oberbegriff für verschiedene Organe der betrieblichen oder unternehmerischen Mitbestimmung. Diese haben das Ziel, die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb zu vertreten. Man unterscheidet zwischen

Betriebsrat, in Betrieben des privaten Rechts

Personalrat, im öffentlichen Dienst

Mitarbeitervertretung, in Betrieben der Religionsgemeinschaften und ihrer karitativen oder erzieherischen Einrichtungen

Zu allen Gremien sind bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen **Frauenbeauftragte** sowie **Jugend- und Auszubildendenvertretungen** zu wählen.

In den Bundesländern Bremen und Saarland existieren darüber hinaus als überbetriebliche Interessenvertretungen Arbeiterkammern.

1.5 Individuelle Konflikte im Arbeitsverhältnis

1.5.1 Geltendmachung von Forderungen beim Arbeitgeber

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

1.5.2 Der Rechtsweg zum Arbeitsgericht

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

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

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

Die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts richtet sich nach dem Firmensitz des Arbeitgebers. Nach vormals drei Gerichtsstandorten gibt es im Saarland seit April 2018 nur mehr ein Arbeitsgericht mit Sitz in Saarbrücken. Das Landesarbeitsgericht befindet sich ebenfalls in Saarbrücken.

1.5.3 Weitere Informationen

 **TIPP** Zu vielen Themen des Sozial- und Arbeitsrechts hat die Arbeitskammer **Info-Faltblätter** erstellt, auf die bereits mehrfach in der Broschüre hingewiesen wurde. Sie können über die Internetseite der Arbeitskammer (www.arbeitskammer.de/info-faltblaetter) kostenlos heruntergeladen werden. Bisher sind folgende 12 Faltblätter, die für Grenzgänger interessant sein können, **in die französische Sprache übersetzt** worden:

- Elterngeld und Elternzeit
- Arbeitsverträge nach dem Nachweisgesetz
- Tipps für Schwangere und Eltern im Arbeitsverhältnis
- Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall
- Freistellung bei Erkrankung von Kindern
- Minijobs und und Midijobs - Jobs im Übergangsbereich
- Gratifikationen
- Krankengeld
- Krank im Arbeitsverhältnis
- Kündigungsfristen, Kündigungsschutz
- Urlaub
- Zahlungsverzug oder Insolvenz des Arbeitgebers

1.5.4 Corona und Arbeitsrecht

 **TIPP** Weitere Informationen zu Arbeitsrecht und Corona sind unter <https://www.arbeitskammer.de/themenportale/arbeits-und-sozialrechtsberatung-fuer-akt-mitglieder/corona-faqs> zu finden.

2. Sozialversicherung

Ein Arbeitnehmer ist in der Regel Mitglied der Sozialversicherung seines Beschäftigungslandes, danach gelten für französische Grenzgänger die sozialrechtlichen Bestimmungen der Bundesrepublik Deutschland. Dies ist in den EG-Verordnungen 883/2004 (Grundverordnung) und 987/2009 (Durchführungsverordnung DVO) geregelt. Sie ersetzen nicht nationales Recht, sondern befassen sich lediglich mit der Harmonisierung der verschiedenen Sozialsysteme, die folgende Bereiche beinhalten:

- Krankenversicherung | Pflegeversicherung | Rentenversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Unfallversicherung
- Sozialhilfe
- Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung
- Grundsicherung für Arbeitsuchende
- Familienleistungen

Befristete Ausnahmeregelungen infolge der Corona-Pandemie seit März 2020

Für Personen, die vorübergehend – ganz oder teilweise – ihre Tätigkeit von zu Hause aus ausüben, ergeben sich keine Änderungen hinsichtlich des anwendbaren Sozialversicherungsrechts. Dies gilt sowohl für Pendler von Frankreich nach Deutschland als auch für Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland, die nach Frankreich pendeln. Diese Ausnahmeregelung ist lediglich befristet bis 30.06.2023.

2.1 Beitragsätze

Krankenversicherung	4.837,50 € / Monat	14,60 %*)
Pflegeversicherung	4.837,50 € / Monat	3,05 %**)
Rentenversicherung	7.050,00 € / Monat	18,60 %
Arbeitslosenversicherung	7.050,00 € / Monat	2,40 %

*) Die Krankenkassen können einen einkommensabhängigen Zusatzbeitrag erheben, den die Arbeitnehmer allein zu zahlen haben. Der durchschnittliche Zusatzbeitrag beträgt im Jahr 2022 1,3 %, der als Richtwert dient.

***) Rentner zahlen den vollen Pflegebeitrag allein. Alle Kinderlose ab dem 23. Lebensjahr zahlen einen zusätzlichen Arbeitnehmeranteil von 0,35 %

Diese Zahlen sind gültig für das Jahr 2022. Aktuelle Daten finden Sie auf der AK-Homepage unter „Publikationen/Info-Faltblätter“ bei „Sozialversicherung – Alle Grenzwerte auf einen Blick“. Die Beiträge zahlen Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte. Die gesetzliche Unfallversicherung wird nur durch den Arbeitgeber finanziert.

Jahresarbeitsentgeltgrenze/Versicherungspflichtgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung	5.362,50 €/Monat
Versicherungspflichtgrenze für PKV-Mitglieder zum 31. Dezember 2022	4.837,50 €/Monat

2.2 Krankenversicherung

2.2.1 Prinzip

Alle Arbeitnehmer oder Grenzgänger, die bis zur Versicherungspflichtgrenze verdienen, sind Pflichtmitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung.

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

Für die gesetzlich Versicherten gelten die vorher genannten Beitragssätze und Bemessungsgrenzen.

Es existieren jedoch besondere Regelungen, wenn das aus einer Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt zwischen 520,01 € und 2.000 € im Monat liegt (seit Oktober 2022). Innerhalb dieses sogenannten „Übergangsbereichs“ gelten für die entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse besondere sozialversicherungsrechtliche Regelungen. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei Ihrer Krankenkasse oder in den Infoschriften der Arbeitskammer (z. B. im AK-Info-Faltblatt „Minijobs und Jobs im Übergangsbereich“).

Ehepartner und Kinder von gesetzlich krankenversicherten Personen können bis zu einem eigenen Einkommen von monatlich derzeit 520 € (seit Oktober 2022 – aktuelle Zahlen auf der Homepage der AK unter „Grenzwerte“) bzw. bis zu 520 € monatlich bei einem Minijob kostenfrei familienversichert sein. Letztere i. d. R. jedoch auch nur unter bestimmten Voraussetzungen maximal bis zum 25. Lebensjahr.

Der Grenzgänger selbst hat die Möglichkeit, sowohl im Wohn- als auch im Beschäftigungsland Leistungen in Anspruch zu nehmen. Mitversicherte und vom Wohnortträger bestätigte Familienangehörige erhalten in der Regel auch eine Versichertenkarte, mit der sie ebenfalls im Beschäftigungsland des Mitglieds Leistungen erhalten können. Nicht ganz so einfach ist es für aus der Beschäftigung ausgeschiedene Grenzgänger, wie Arbeitslose oder Rentner. Grundsätzlich bedarf es bei diesen Personengruppen der vorherigen Zustimmung der Wohnort-Krankenkasse zur Behandlung im ehemaligen Beschäftigungsstaat (siehe Punkt 2.2.4 Sonderfälle).

2.2.2 Sachleistungen

2.2.2.1 Vorgehende Formalitäten

Als Mitglied einer deutschen Krankenkasse erhält der Grenzgänger von dieser eine Versicherungskarte und das Formular S 1 für sich und seine vom Träger des Wohnlandes bestätigten Familienangehörige, mit denen er sich bei seiner Wohnort-Krankenkasse einschreiben lassen kann, um auch dort Sachleistungen nach den Vorschriften dieses Landes in Anspruch nehmen zu können.

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

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

2.2.2.2 Sachleistungen in Deutschland

Grenzgänger mit Wohnort in Frankreich als auch ihre in Deutschland mitversicherten Familienangehörigen können folgende Sachleistungen in ihrem Beschäftigungsstaat Deutschland in Anspruch nehmen.

- a) Krankenbehandlung: ambulante ärztliche und zahnärztliche Behandlung, Versorgung mit Arznei-, Heil- und Hilfsmitteln, Zuschüsse zu den Kosten für Zahnersatz sowie kieferorthopädische Behandlung;
- b) Krankenhauspflege;
- c) Rehabilitation;
- d) häusliche Krankenpflege und Haushaltshilfe (nur eingeschränkt, da der Wohnortträger zuständig);
- e) Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheiten: Vorsorgeuntersuchungen für Kinder unter sechs Jahren, Krebsvorsorge für Frauen ab 20. Lebensjahr, für Männer ab dem 40. Lebensjahr;

- f) Sachleistungen bei Mutterschaft: ärztliche Betreuung, Hebammenhilfe, Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln, Pflege in Entbindungs- oder Krankenhäusern, Hauspflege (diese kommt allerdings für Grenzgängerinnen mit Wohnsitz in Frankreich nicht in Betracht, hierfür wäre der Wohnortträger zuständig).

!!! ACHTUNG

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

Auf Sachleistungen sind in der Regel **Zuzahlungen** vom Versicherten, somit auch vom Grenzgänger zu leisten.

Bei einem Krankenhausaufenthalt beträgt die Zuzahlung 10 € pro Tag und zwar für höchstens 28 Tage pro Kalenderjahr. Dies gilt allerdings erst für Personen ab 18 Jahren. Zuzahlungen auf Arznei-, Verband- und Hilfsmittel betragen 10 % des Preises, mindestens jedoch 5 € und höchstens 10 €.

Eine Härtefallgrenze für die vollständige **Befreiung von Zuzahlungen** bei Arzneikosten existiert nicht mehr. Es gibt stattdessen eine Belastungsgrenze für Fahrtkosten und Zuzahlungen von 2 % des Jahresbruttoeinkommens pro Jahr und eine von 1 % dieses Einkommens pro Jahr für chronisch Kranke (maximal jedoch bis zu einem Einkommen in Höhe von 58.050,00 €/Jahr (2022) – aktuelle Werte auf der Homepage der AK unter „Grenzwerte“). Wird die individuelle Belastungsgrenze überschritten, erfolgt für den Rest des Jahres – auf Antrag – eine Befreiung von den Zuzahlungen. Setzen Sie sich hierfür mit Ihrer Krankenkasse in Verbindung.

2.2.3 Geldleistungen

2.2.3.1 Formalitäten

Voraussetzungen für den Bezug von Geldleistungen, wie beispielsweise Krankengeld, ist die rechtzeitige Meldung der Arbeitsunfähigkeit bei der Krankenkasse (innerhalb einer Woche nach Beginn der AU) und die Vorlage des Teiles der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die für die Krankenkasse bestimmt ist. Die AU-Bescheinigung für den Arbeitgeber muss i. d. R. am 3. Tag der AU beim Arbeitgeber sein. Dieser kann sie aber auch bereits am ersten Krankheitstag verlangen. Nach 6 Wochen Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber wegen der gleichen Erkrankung tritt dann die Zahlung von Krankengeld durch die Krankenkasse ein. Zur Berechnung des Krankengeldes ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Krankenkasse eine Entgeltbescheinigung auszustellen, die u. a. den Lohn vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit sowie die etwaigen Einmalzahlungen im vorangegangenen Jahr beinhalten muss.

2.2.3.2 Geldleistungen in Deutschland

Der Krankengeldanspruch für die gleiche Erkrankung beläuft sich auf 78 Wochen innerhalb eines 3-Jahreszeitraumes (Beginn erstmalige Arbeitsunfähigkeit). Auf diese 78 Wochen sind allerdings die 6 Wochen Lohnfortzahlung des Arbeitgebers, als auch Zeiträume des Übergangsgeldanspruchs bei medizinischer Reha durch den Renten- oder Unfallversicherungsträger anzurechnen.

Das **Krankengeld** bemisst sich nach dem Entgelt des vollen abgerechneten Monats vor Beginn der Erkrankung und beträgt 70 % des Bruttoverdienstes, darf jedoch 90 % des Nettoverdienstes nicht übersteigen. Das errechnete kalendertägliche Bruttokrankengeld wird um die Arbeitnehmeranteile zur Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gemindert und das erhaltene Nettokrankengeld ausgezahlt. Das geschieht zunächst immer nur bis zu dem Tag der Ausstellung der Arbeitsunfähigkeits- bzw. Folgebescheinigungen durch den Arzt. Die Zahlung erfolgt kalendertäglich, ein voller Monat ist mit 30 Tagen anzusetzen.

Besonderheit bei Grenzgängern mit Wohnsitz in Frankreich

Grenzgänger waren bei der Berechnung des Krankengeldes nach dem Gesetz lange Zeit so zu behandeln, als seien sie in Deutschland steuerpflichtig. Das heißt, es erfolgte eine fiktive Nettolohnberechnung durch die Krankenkasse.

Durch die Änderung des Artikel 13 Abs.8 des DBA zwischen Deutschland und Frankreich, wonach nun das Wohnland des Grenzgängers, nämlich Frankreich, die Besteuerungshoheit für Renten, Ruhegehälter und Bezüge aus der gesetzlichen Sozialversicherung hat, darf diese Fiktivbesteuerung nicht mehr erfolgen. Die deutsche Sozialgerichtsbarkeit urteilte, dass bei der Berechnung des Nettolohnes zur Bestimmung des Krankengeldes, lediglich die Sozialversicherungsbeiträge, aber keine Steuern vom Bruttolohn abgezogen werden dürfen, da das Krankengeld ja in Frankreich versteuert werden muss.

Absicherung nach so genannter „Aussteuerung“ (= Ende des maximalen Krankengeldanspruchs)

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

Arbeitslosengeld erhält der Grenzgänger dann nach § 145 SGB III. Kann sich der Grenzgänger dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen, so erhält er Arbeitslosengeld nach den Vorschriften der §§ 136 ff SGB III. Wird das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich beendet, so hat der Grenzgänger ab diesem Zeitpunkt keinen Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld in Deutschland,

sondern nur mehr an seinem Wohnort in Frankreich. Das bereits in Deutschland bezogene Arbeitslosengeld wird auf die Anspruchsdauer in Frankreich angerechnet.

Berechnung des deutschen Arbeitslosengeldes bei Grenzgängern: Analog des Krankengeldes dürfte auch hierbei keine Fiktivbesteuerung vorgenommen werden, allerdings setzt die Arbeitsagentur diese Verfahrensweise aktuell noch nicht um. Bis zu einer endgültigen Entscheidung auf politischer Ebene, wie oben genannt, kann der Grenzgänger bei der Agentur für Arbeit beantragen, dass bei der Berechnung seines Arbeitslosengeldes die tatsächlich in Frankreich gezahlte Steuer zugrunde gelegt wird. Der Nachweis ist durch den französischen Steuerbescheid zu erbringen.

Krankengeld und Arbeitsfreistellungsanspruch bei Erkrankung eines Kindes

Nach § 616 Abs. 1 BGB hat ein Arbeitnehmer in Deutschland gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, wenn er ein krankes Kind betreut. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Freistellung auf fünf Tage pro Kind (bis zu acht Jahren und für die gleiche Erkrankung) begrenzt. Tarifvertragliche Regelungen können darüber hinaus auch einen Anspruch begründen. Zudem hat der Arbeitnehmer normalerweise Anspruch auf unbezahlte Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber und einen Krankengeldanspruch gegenüber der Krankenkasse, und zwar für längstens 10 Tage pro Kind und Jahr begrenzt auf maximal 25 Tage pro Jahr. Bei Alleinerziehenden sind es 20 Tage pro Kind und Jahr, begrenzt auf 50 Tage pro Jahr, wenn es nach ärztlichem Attest erforderlich ist, dass ein erkranktes Kind unter 12 Jahren betreut werden muss und keine andere Person im Haushalt die Betreuung übernehmen kann.

Aufgrund der Corona-Pandemie galten zwischenzeitlich unterschiedliche befristete Sonderregelungen. Die Letzte läuft voraussichtlich zum 31.12.2022 aus. Weitere Infos hierüber, wie zu etwaigen Ansprüchen nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes, erhalten Sie im AK-Info-Faltblatt „Freistellung bei Erkrankung von Kindern“ (www.arbeitskammer.de/info-faltblaetter).

Das kalendertägliche Kinderkrankengeld gemäß § 45 SGB V beträgt 90 % des ausgefallenen Netto-Arbeitsentgelts und sogar 100 %, wenn in den letzten zwölf Monaten Einmalzahlungen geflossen sind. Allerdings ist das Kinderkrankengeld nach oben gedeckelt und darf 70 % der täglichen Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung nicht übersteigen (112,88 € in 2022).

Abschließend ist unter dem Punkt Geldleistungen noch das **Mutterschaftsgeld** zu erwähnen. Weitere Ausführungen hierzu finden Sie im Kapitel 2.3: Mutterschaftsversicherung.

2.2.4 Sonderfälle

Sachleistungsansprüche von ehemaligen Grenzgängern, wie Arbeitslose oder Rentner mit Wohnsitz in Frankreich, sind in der Regel im Wohnland geltend zu machen. Wenn die

Betroffenen jedoch im ehemaligen Beschäftigungsland Deutschland zum Arzt gehen möchten, dann bedarf es der vorherigen Zustimmung der französischen Krankenkasse (CPAM).

2.2.4.1 Rentner

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

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

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

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

2.2.4.2 Arbeitslose

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

2.3 Mutterschaftsversicherung

2.3.1 Mutterschutz

2.3.1.1 Fristen und Formalitäten

Arbeitnehmerinnen haben während der so genannten Schutzfristen (insgesamt 14 Wochen: normalerweise sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt, bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie bei behinderten Kindern auf Antrag der Mutter 12 Wochen danach) Anspruch auf Freistellung von der Arbeit. Sieben Wochen vor der Entbindung muss eine vom Arzt ausgestellte Bescheinigung über den voraussichtlichen Geburtstermin bei der Krankenkasse vorgelegt werden, ebenso wie eine Geburtsurkunde nach der Entbindung nachgereicht werden muss.

Privat bzw. nicht selbst krankenversicherte Frauen (z. B. geringfügig Beschäftigte) müssen vormals genannte Unterlagen beim Bundesversicherungsamt in Bonn (siehe Adressteil) einreichen und dort einen Antrag auf Mutterschaftshilfe stellen. Nach Prüfung des Anspruchs wird ein Bescheid über Dauer und Höhe der Leistung erteilt und das Mutterschaftsgeld angewiesen, ebenfalls wird eine Bescheinigung über den Bezug dieser Leistung zur Vorlage bei der Elterngeldstelle zugesandt.

2.3.1.2 Leistungen bei Mutterschaft

Für die Zeiten der Schutzfristen erhalten sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen **Mutterschaftsgeld** in Höhe des durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelts der letzten drei Monate. Die Krankenkasse zahlt jedoch höchstens 13 € für den Kalendertag. Bei einem höheren Arbeitsverdienst zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und zwar in Höhe des Differenzbetrages bis zum Nettoentgelt (bei Grenzgängern wird ein um die deutsche Steuer vermindertes fiktives Nettoentgelt zugrunde gelegt, es sei denn die Grenzgängerin beantragt, dass das Nettoentgelt unter Abzug der tatsächlichen französischen Steuer berechnet wird – als Nachweis dient der Steuerbescheid des centre d'impôts).

Anspruch auf Mutterschaftsgeld lediglich in Höhe von maximal 210 € haben privat- bzw. nicht selbst krankenversicherte Frauen auf Antrag gegenüber dem Bundesversicherungsamt in Bonn.

Die Sachleistungen bei Mutterschaft beinhalten ärztliche Betreuung, Hebammenhilfe, Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln, Pflege in Entbindungs- und Krankenhäusern, Hauspflege. Letztere kommt für Grenzgängerinnen mit Wohnsitz in Frankreich nicht in Betracht. Hierfür wäre der Wohnortträger zuständig.

2.3.1.3 Beschäftigungsverbote

Individuelles Beschäftigungsverbot

Bedeutet die Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit nach ärztlichem Attest eine Gefahr für Leben oder Gesundheit der werdenden Mutter bzw. des Kindes, darf die Arbeitnehmerin damit nicht weiterbeschäftigt werden (§ 16 Abs. 1 MuSchG).

Für dieses Beschäftigungsverbot sind der individuelle Gesundheitszustand und die konkrete Arbeitstätigkeit der schwangeren Arbeitnehmerin maßgebend.

Diese individuellen Beschäftigungsverbote, mit denen die Arbeit ganz oder teilweise untersagt bzw. auch auf leichtere Arbeiten reduziert werden kann, werden erst mit der Vorlage des ärztlichen Zeugnisses wirksam und Schutzvorschriften für Mutter und Kind sind zwingend.

Generelles Beschäftigungsverbot

Wegen möglicher negativer Auswirkungen sind generell bestimmte Arbeiten während der Schwangerschaft bzw. der Stillzeit verboten. So dürfen beispielsweise werdende oder stillende Mütter keine körperlich schweren Arbeiten ausüben. Außerdem sollen sie keine Arbeiten verrichten, bei denen sie mit gesundheitsgefährdenden Stoffen in Berührung kommen oder schädlichen Umwelteinflüssen ausgesetzt sind.

Das Mutterschutzgesetz führt weitere konkrete Tätigkeiten auf, mit denen werdende Mütter nicht belastet werden dürfen.

Nähere Infos hierzu wie auch zum Mutterschutzlohn finden Sie in der AK-Broschüre „Mutterschutz“.

Mutterschutzlohn

Werdende oder stillende Mütter, die **wegen der o. g. Beschäftigungsverbote** – einschließlich des Verbots von Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit – ganz oder teilweise mit der Arbeit aussetzen müssen, brauchen keine finanziellen Verluste hinzunehmen.

Der Arbeitgeber zahlt während dieser Zeit den so genannten „Mutterschutzlohn“, für dessen Höhe maßgeblich der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen ist bzw. bei monatlicher Vergütung die letzten 3 Monate (Berechnungszeitraum) vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist. Dies gilt auch für Grenzgänger.

Wird die werdende Mutter allerdings arbeitsunfähig krank, so besteht kein Anspruch auf Mutterschutzlohn, sondern maximal auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung und danach auf Krankengeld von der Krankenkasse.

2.4 Pflegeversicherung

2.4.1 Grundsätzliches/Allgemeines

Die Pflegeversicherung in Deutschland folgt der Krankenversicherung. Bis zur Versicherungspflichtgrenze ist jeder in der GKV Pflichtversicherte auch Pflichtmitglied in der seiner Krankenkasse angegliederten Pflegekasse. Die entsprechenden Beitragssätze sind in der Tabelle unter Punkt 2.1 nachzulesen.

Die Pflegeversicherung unterscheidet ebenfalls zwischen Sach- und Geldleistungen, die an bestimmte Vorversicherungszeiten geknüpft sind.

Dabei wird vorausgesetzt, dass man in den letzten zehn Jahren vor Antragstellung mindestens zwei Jahre Mitglied in der Gesetzlichen Pflegeversicherung (GPV) oder familienversichert war. Hierbei zählen auch Zeiten einer gesetzlichen Versicherung bei Krankheit im EU-Ausland.

Die Pflegestufen wurden 2017 durch die Pflegegrade ersetzt. Pflegegrad 1 kam neu hinzu. Verschiedene Leistungen wie Tages- und Nacht-, Verhinderungs- und Kurzzeitpflege sind nun besser kombinierbar.

Seit 2017 ist nun das Kriterium der Selbstständigkeit die Grundlage für die Einstufung in die Pflegegrade, d.h. die Verfassung auf geistiger Ebene spielt seitdem eine größere Rolle als die körperliche. Es werden Punkte auf einer Skala von 0-100 vergeben und den Pflegegraden zugeordnet. Eine minutengenaue Messung spielt nur mehr eine untergeordnete Rolle.

Punkteverteilung für Pflegegrade

12,5 bis unter 27 Punkte	Pflegegrad 1	geringe Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten
27 bis unter 47,5 Punkte	Pflegegrad 2	erhebliche Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten
47,5 bis unter 70 Punkte	Pflegegrad 3	schwere Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten
70 bis unter 90 Punkte	Pflegegrad 4	schwerste Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten
90 bis unter 100 Punkte	Pflegegrad 5	schwerste Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten mit besonderen Anforderungen an die pflegerische Versorgung.

2.4.2 Pflegeleistungen

Pflegegeld

Pflegegeld ist für Versicherte gedacht, die zu Hause von Angehörigen, Freunden oder Bekannten ehrenamtlich gepflegt werden. Beratungsbesuche der Pflegefachkräfte sollen dieses Angebot unterstützen, um sicher zu stellen, dass der Versicherte angemessen versorgt wird.

Das sollten Sie zum Pflegegeld wissen:

Pflegegeld nur bei häuslicher Pflege: Das Pflegegeld wird ausschließlich bei häuslicher Pflege und Betreuung durch Angehörige, Freunde oder Bekannte gezahlt.

Werden die Angehörigen bei der häuslichen Pflege durch einen professionellen Pflegedienst unterstützt, gewährt die Pflegekasse für die Einsätze des Pflegedienstes Pflegesachleistungen. In diesem Fall wird das Pflegegeld um den Prozentsatz gekürzt, zu dem die Sachleistungen in Anspruch genommen werden.

Immerhin noch die Hälfte ihres Pflegegeldes wird Pflegebedürftigen und Demenzkranken bei bis zu sechs Wochen Verhinderungspflege pro Jahr weitergezahlt, wenn ein ambulanter Pflegedienst anstelle von erkrankten oder verreisten Angehörigen die häusliche Pflege übernimmt.

Ebenfalls die Hälfte des Pflegegeldes wird bei bis zu acht Wochen Kurzzeitpflege pro Jahr weitergezahlt, wenn ein Pflegebedürftiger z. B. nach einem Klinikaufenthalt noch länger professionelle Pflege braucht.

Kein Pflegegeld für Heimbewohner: Pflegebedürftige, die in stationären Pflegeeinrichtungen wie Alten- oder Pflegeheimen von professionellen Pflegekräften und Betreuungsassistenten gepflegt und betreut werden, haben keinen Anspruch auf Pflegegeld.

Personen, die noch keinen anerkannten Pflegegrad haben, haben keinen Anspruch auf Pflegegeld. Ein Anspruch auf Pflegegeld besteht erst ab Pflegegrad 2. Wenn Sie oder Ihr Angehöriger aber zunehmend auf Unterstützung angewiesen sind, kann es sich lohnen, einen Antrag auf Pflegegrad zu stellen.

Im Regelfall wird bereits bei der Begutachtung durch den medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) erfragt, welche Leistungen in Anspruch genommen werden. Um Pflegegeld, Pflegesachleistung oder Kombinationsleistungen direkt bei der Pflegekasse zu beantragen, genügt ein formloses Schreiben.

Zusätzlich zu Pflegegeld und Pflegesachleistung haben alle Pflegebedürftigen – inklusive Pflegegrad 1 – Anspruch auf einen monatlichen Entlastungsbetrag in Höhe von 125 Euro. Mit diesem Geld können bei zugelassenen Diensten beispielsweise Leistungen zur Entlastung des pflegenden Angehörigen oder Angebote zur Unterstützung im Alltag finanziert werden.

Folgende Übersicht zeigt die Höhe des Pflegegeldes in Abhängigkeit der Pflegegrade, das Familienmitglieder für die Pflege ihrer Angehörigen erhalten können, ebenso die Höhe des Entlastungsbetrages und der Pflegesachleistung.

Pflegegrad	Pflegegeld	Pflegesachleistung	Entlastungsbetrag
Pflegegrad 1	–	–	125 €
Pflegegrad 2	316 €	724 €	125 €
Pflegegrad 3	545 €	1.363 €	125 €
Pflegegrad 4	728 €	1.693 €	125 €
Pflegegrad 5	901 €	2.095 €	125 €

Personen, die ehrenamtlich in der häuslichen Pflege tätig sind, sind unter bestimmten Voraussetzungen pflichtversichert in der gesetzlichen Rentenversicherung und können somit Rentenansprüche aufgrund der Pflege Tätigkeit erwerben. Dazu müssen die Pflegenden sich bei der Pflegekasse des Pflegebedürftigen registrieren lassen und mindestens eine oder mehrere Pflegebedürftige (mindestens Pflegegrad 2) für insgesamt mindestens 10 Stunden wöchentlich, verteilt auf mindestens 2 Tage in der Woche pflegen und nebenher nicht mehr als 30 Stunden pro Woche arbeiten. Ebenfalls muss die Pflege mehr als 2 Monate oder 60 Tage im Jahr betragen. Der persönliche Rentenanspruch des Pflegenden hängt neben dem Pflegegrad des Pflegebedürftigen auch davon ab, ob dieser Pflegesachleistungen, Kombinationsleistungen oder Pflegegeld erhält.

Auch **Grenzgänger**, die an ihrem Wohnort eine bei einer deutschen Pflegekasse versicherte Person unter o.g. Bedingungen pflegen, können ebenfalls in den Genuss der Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland kommen.

Auf Basis einer rentenversicherungspflichtigen Pflegetätigkeit im gesamten Jahr 2022 ergeben sich künftig in etwa:

Pflegegrad ¹	bezogene Leistungsart	Rentenzahlbetrag West/ Monat ²
2	Pflegegeld	9,87 €
	Kombinationsleistung	8,39 €
	Sachleistung	6,91 €
3	Pflegegeld	15,72 €
	Kombinationsleistung	13,36 €
	Sachleistung	11,00 €
4	Pflegegeld	25,59 €
	Kombinationsleistung	21,75 €
	Sachleistung	17,91 €
5	Pflegegeld	36,56 €
	Kombinationsleistung	31,07 €
	Sachleistung	25,59 €

¹ Die Pflege eines Pflegebedürftigen mit Pflegegrad 1 kann sich mangels Versicherungspflicht der Pflegeperson auch nicht auf ihre Rente auswirken.

² Für Pflegepersonen mit Besitzstandsschutz ergeben sich abweichende Beträge.

Nicht nur, dass die Pflegepersonen unter dem **Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung** stehen, die Pflegekasse zahlt auch für diejenigen, die ihre Arbeit aufgegeben haben, um einen Pflegebedürftigen mit Pflegegrad 2 mindestens 10 Stunden wöchentlich an mindestens 2 Tagen/Woche pflegen, **Beiträge zur Arbeitslosenversicherung**.

Was die **Krankenversicherung** der pflegenden Person angeht, so muss sie diese selbst finanzieren. Besteht nicht die Möglichkeit einer Familienversicherung, so kann sie sich freiwillig krankenversichern. Auf Antrag kann unter bestimmten Voraussetzungen die Pflegekasse die Mindestbeiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung bezuschussen.

Pflegesachleistungen

Pflegesachleistungen sind für den Einsatz von ambulanten Pflegediensten gedacht. Die ambulanten Pflegedienste rechnen ihre Leistungen direkt mit der Krankenkasse bzw. dem Kostenträger ab. Zusätzlich gibt es bei den Pflegesachleistungen eigene Sätze für die voll- und teilstationäre Pflege / Versorgung.

Geld- und Pflegesachleistungen können miteinander kombiniert werden. Außerdem gibt es noch die Übernahme der Kosten für eine Ersatzpflegekraft von bis zu 6 Wochen im Jahr.

!!! ACHTUNG Grenzgänger mit Wohnsitz in Frankreich, die ihre pflegebedürftigen Angehörigen, die Mitglied einer deutschen Pflegekasse sind, in entsprechendem Umfang betreuen und pflegen, haben maximal Anspruch auf Geldleistungen (wie Pflegegeld) von der deutschen Pflegekasse des zu Pflegenden. Sachleistungen müssen hingegen beim Wohnortträger nach dessen nationalen Vorschriften beantragt werden.

Grenzgänger bzw. Rentner mit Wohnsitz in Frankreich und Mitglied in der Kranken- und Pflegeversicherung in Deutschland können bei eintretender Pflegebedürftigkeit nur Pflegegeldleistungen von der deutschen Pflegekasse erhalten. Pflegesachleistungen sind vom Wohnortträger (CPAM) nach dessen Vorschriften zu erbringen.

Das französische Sozialversicherungssystem kennt allerdings keine spezifische Versicherungsträgerschaft für den Fall der Pflegebedürftigkeit, wie in Deutschland. In Frankreich gilt das Gesetz zur personenbezogenen Pflegebeihilfe (Allocation personnalisée d'autonomie APA), die je nach Grad der Selbstständigkeit und dem Einkommen gewährt wird, unabhängig davon, ob der Pflegebedürftige zu Hause oder im Heim wohnt.

2.4.3 Freistellung zur Pflege bei Pflegebedürftigkeit

Mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf bei der **Pflege eines nahen Angehörigen**, bieten das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) verschiedene Möglichkeiten zur vollen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung:

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung: Im Falle einer akut („plötzlich und unerwartet“) auftretenden Pflegesituation sieht § 2 PflegeZG einen Freistellungsanspruch von bis zu zehn Arbeitstagen vor (= kurzzeitige Arbeitsverhinderung). Der Anspruch ist unabhängig von der Größe des Betriebs und seine Inanspruchnahme bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Sofern Betroffene gegenüber ihrem Arbeitgeber keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung – beispielsweise durch Vereinbarung oder Gesetz – haben, können sie bei der Pflegekasse des Pflegebedürftigen einen Antrag auf Pflegeunterstützungsgeld stellen. Dies muss unverzüglich erfolgen. Die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes richtet sich grundsätzlich nach der Höhe des Krankengeldes bei Erkrankung des Kindes.

Pflegezeit bis zu 6 Monate: Im Falle der Pflegesituation eines nahen Angehörigen haben Arbeitnehmer nach § 3 PflegeZG in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten einen Anspruch auf unbezahlte vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung (= Pflegezeit). Dieser Anspruch muss dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn der Pflegezeit schriftlich angekündigt und gleichzeitig erklärt werden, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll.

Familienpflegezeit bis zu 24 Monate: Um Familie, Pflege und Beruf in einer länger andauernde Pflegesituation möglichst zu vereinbaren, besteht durch das FPfZG die Möglichkeit einer teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung für bis zu 24 Monate (= Familienpflegezeit). Dies gilt, wenn Beschäftigte einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Während der Familienpflegezeit muss die verringerte Arbeitszeit wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen. Wer Familienpflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich mitteilen und gleichzeitig den Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit erklären. Seit 2015 besteht ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 25 Beschäftigten (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten).

Für die Dauer der Pflegezeit oder der Familienpflegezeit besteht die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines zinslosen Darlehens zur Aufstockung des Lebensunterhaltes beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFZA).

Grundsätzlich besteht während der Freistellungen nach dem Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetz und auch während bestimmten Ankündigungsfristen für diese Freistellungen, ein besonderer Kündigungsschutz.

Sonderregelungen Corona: Aus Anlass der Covid-19-Pandemie bestehen verschiedene befristete Sonderregelungen (§9 PflegeZG; § 16 FPfZG), die beispielsweise den Umfang der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung erhöhen oder die Ankündigungsfrist der Familienpflegezeit erheblich verkürzen. Bitte informieren Sie sich zu den Einzelheiten und den jeweils geltenden Regelungen an geeigneter Stelle.

!!! ACHTUNG

Hinweis für Grenzgänger: Zum Nachweis der Pflegebedürftigkeit wird auf den Pflegebedürftigkeitsbegriff nach dem deutschen SGB XI (Elftes Sozialgesetzbuch) zurückgegriffen und der zu Pflegenden in einen Pflegegrad eingestuft. Dies ist problematisch für Grenzgänger, die einen Angehörigen pflegen wollen, der

nicht Mitglied der deutschen Pflegeversicherung ist, da sie einen entsprechenden Nachweis über die Pflegebedürftigkeit i. S. d. SGB XI erbringen müssen.

2.5 Familienleistungen

2.5.1 Zuständiges Land für die Zahlung

2.5.1.1 Prinzip

Arbeitnehmer und Selbstständige, die an die Gesetzgebung eines Mitgliedstaates gebunden sind, haben Anspruch auf die von der Gesetzgebung des Beschäftigungsstaates vorgesehenen Familienleistungen für ihre Familienangehörigen, die auf dem Staatsgebiet eines anderen Mitgliedstaates wohnen, so als lebten sie auf dem Staatsgebiet des Beschäftigungsstaates (Artikel 67 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004).

Ein deutscher Grenzgänger, der in Frankreich arbeitet, hat im Prinzip Anspruch auf französische Familienleistungen, allerdings unter der Voraussetzung, dass diese exportierbar sind.

2.5.1.2 Beschränkungen: Partner arbeitet in Frankreich oder bezieht von dort Lohnersatzleistungen

Wenn ein Partner in Deutschland arbeitet und der andere im Wohnland Frankreich bzw. dieser bezieht von dort Lohnersatzleistungen, dann besteht vorrangig Anspruch auf Familienleistungen gegenüber dem Wohnland Frankreich.

Sind allerdings die Familienleistungen in Deutschland höher bzw. es besteht im Wohnland Frankreich kein Anspruch (wie beispielsweise beim ersten Kind), dann hat der Grenzgänger Anspruch auf die Zahlung der Differenz zwischen der Leistung des vorrangig zuständigen Staates F und dem Beschäftigungsland D (so genannte Differenzzulage) bzw. auf die Zahlung des vollen Betrages in letzterem Fall.

2.5.1.3 Formalitäten zum Erhalt deutscher Familienleistungen

1. Bei ausschließlichem Anspruch in Deutschland

Ein Antrag auf Kindergeld muss grundsätzlich schriftlich gestellt und von beiden Elternteilen unterschrieben werden. Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten sind die Vordrucke „Antrag auf Kindergeld (KG 1)“, die „Anlage Kind“ und die „Anlage Ausland“ (KG 51)“,

welche auch eine Arbeitgeberbescheinigung enthält, zu verwenden. Bei einer selbstständigen Erwerbstätigkeit sind zudem geeignete Nachweise wie Kopie der Gewerbeanmeldung und Steuerbescheid vorzulegen, ebenso wie in allen Fällen eine Geburtsurkunde des Kindes.

Bezieher von Renten oder Versorgungsbezügen aus Deutschland benötigen den Vordruck „Anlage Ausland für Rentner und Waisen mit Auslandswohnsitz (KG 51 R)“.

Bei Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zahlt der Arbeitgeber das Kindergeld direkt aus.

2. Bei Zahlung der Differenzzulage von Deutschland

Hierzu benötigt der Grenzgänger zusätzlich ein Formular E 411 über die Leistungen der französischen Familienkasse (Caf), sowie über die Familienzusammensetzung (E 401). Der Antrag ist an die für Grenzgänger mit Wohnsitz in Frankreich zuständige Familienkasse Baden-Württemberg West in Offenburg zu richten (siehe Adressteil).

3. Differenzkindergeld

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

2.5.2 Exportierbare Familienleistungen aus Deutschland

2.5.2.1 Kindergeld

Kindergeld wird in Deutschland nicht nur für leibliche Kinder, sondern auch für Adoptivkinder, Stiefkinder, Pflegekinder, Enkel und Geschwister gezahlt, die der Berechtigte in seinem Haushalt aufgenommen hat.

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

- bis zum 21. Lebensjahr, wenn das Kind nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht und bei einer Agentur für Arbeit im Inland oder einem anderen für Arbeitslosengeld II zuständigen Leistungsträger (Jobcenter/Kommune) als Arbeitsuchender gemeldet ist;
- bis zum 25. Lebensjahr, wenn das Kind

- a) allgemeinbildende Schulen besucht, eine betriebliche Ausbildung, eine weiterführende Schule oder eine Ausbildung für einen weiteren Beruf absolviert. Dazu gehört auch das Studium an einer (Fach-)Hochschule;
- b) sich in einer Übergangszeit bis zu vier Kalendermonaten zwischen zwei Ausbildungsabschnitten befindet (z. B. zwischen Schulabschluss und Beginn der Berufsausbildung);
- c) eine Berufsausbildung wegen fehlenden Ausbildungsplatzes nicht beginnen oder fortsetzen kann;
- d) ein freiwilliges soziales Jahr, freiwilliges ökologisches Jahr, einen zivilen Friedensdienst im Ausland, einen europäischen Freiwilligendienst oder einen anderen Freiwilligendienst leistet.

Bei Kindern, die zuvor den gesetzlichen Grundwehr- oder Zivildienst abgeleistet haben, wird in den Fällen a) und b) diese Zeit als sogenannte Verzögerungszeit an das 25. Lebensjahr angehängt.

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.

- Behinderte Kinder, die nicht in der Lage sind, sich selbst zu unterhalten, erhalten Kindergeld unbegrenzt, wenn die Behinderung vor dem 25. Lebensjahr eingetreten war. Um Kindergeld erhalten zu können, darf die Einkommensgrenze dieser Kinder 9.168 € im Jahr 2019, 9.408 € im Jahr 2020, 9.744 € im Jahr 2021 und 9.984 € im Jahr 2022 nicht überschreiten. Diese Grenze kann höher sein, wenn erhöhte Werbungskosten und die gesetzliche Sozialversicherung nachgewiesen werden. Gegebenenfalls kann ein über diesen Betrag liegender behinderungsbedingter Mehraufwand des Kindes glaubhaft gemacht werden. Für alle anderen Kinder wurde eine Einkommensgrenze abgeschafft. Allerdings ist eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden nicht zu überschreiten. Weitere Informationen zum Thema Kindergeld auch bei im Ausland lebenden Personen erhalten Sie in der AK-Broschüre „Kindergeld und Kindergeldzuschlag“ sowie im Merkblatt „Kindergeld“ der Familienkassen.

Höhe des Kindergeldes

Die Höhe des Kindergeldes ist unabhängig vom Familieneinkommen. Ab 2023 gibt es pro Kind einheitlich 250 € pro Monat.

2.5.2.2 Elterngeld und Elternzeit

Grundsätzliches

Elterngeld ist eine vom Staat bezahlte Entgeltersatzleistung für Eltern, die sich entschlossen haben, ihre Berufstätigkeit nach der Geburt zugunsten der Erziehungsarbeit ganz oder teilweise einzuschränken.

Berechtigte

Grundsätzlich hat derjenige Anspruch auf Elterngeld, der

- seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
- mit seinem Kind in einem Haushalt lebt,
- dieses Kind selbst betreut und erzieht und
- keine oder eine maximale Erwerbstätigkeit von 32 Stunden/Woche ausübt.

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

Keinen Anspruch auf Elterngeld haben Eltern, die im Kalenderjahr vor der Geburt ein zu versteuerndes Einkommen über 250.000 € (Alleinstehende) bzw. 300.000 € (Paare) hatten.

Erfüllen mehrere Personen (z. B. beide Elternteile) die Anspruchsvoraussetzungen, so haben sie die Wahl, wer von ihnen welche Monatsbeträge beansprucht. Diese im Antrag getroffenen Entscheidungen können während des Bezugszeitraums geändert werden, jedoch nur rückwirkend für die letzten drei Monate ab Änderungsantrag.

Elterngeld bei Grenzgängern

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

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

!!! ACHTUNG

Es ist noch anzumerken, dass es bei der Berechnung des Elterngeldes bei Grenzgängern zu einer fiktiven Nettoberechnung kommt, d. h. neben den Sozialabgaben werden auch Steuern vom Bruttobetrag abgezogen (§ 2e, Abs. 3 BEEG). Auf ausdrücklichen Wunsch des Grenzgängers berechnet allerdings die Behörde das Elterngeld unter Berücksichtigung der nachgewiesenen tatsächlichen französischen Steuer (durch Steuerbescheinigung vom französischen Finanzamt). Es bleibt abzuwarten, ob aufgrund der Änderung des DBA und der aktuellen Rechtsprechung die Berechnung des Elterngeldes zukünftig ohne jeglichen Lohnsteuerabzug erfolgen wird.

Höhe des Elterngeldes

Das Elterngeld wird grundsätzlich in Höhe von 67 % des Durchschnittseinkommens der letzten zwölf Monate vor der Geburt gewährt. Dabei beträgt die Leistung mindestens 300 € und maximal 1.800 € pro Monat. Lag das Durchschnittseinkommen unter 1.000 € pro Monat, erhöht sich das Elterngeld prozentual. Bei einem Durchschnittseinkommen ab 1.200 € sinkt der Prozentsatz schrittweise bis auf 65 %.

Bei Mehrlingsgeburten wird nur ein Anspruch auf Elterngeld gewährt, für jedes weitere Kind wird ein Mehrlingszuschlag in Höhe von 300 € gezahlt.

Lebt noch ein weiteres Kind unter drei Jahren bzw. zwei oder mehr Kinder unter sechs Jahren im Haushalt, erhält man einen Geschwisterbonus in Höhe von 10 % des Elterngeldes, mindestens jedoch 75 €.

Bezugszeitraum

Die Eltern haben die Wahlmöglichkeit zwischen Basis-Elterngeld und Elterngeld Plus. Das Basis-Elterngeld wird für die Dauer von zwölf Monaten gezahlt. Neu eingeführt wurde das ElterngeldPlus. Auch beim ElterngeldPlus gibt es die Wahlmöglichkeit zwischen mit und ohne Hinzuverdienst. ElterngeldPlus ohne Hinzuverdienst entspricht dem halbierten Basis-Elterngeld. Die Anrechnung des Hinzuverdienstes erfolgt weiterhin nach dem Differenz-Prinzip.

Entscheiden sich die Eltern für den Bezug von ElterngeldPlus, werden auch Mehrlingszuschlag sowie Geschwisterbonus halbiert.

Möglich ist auch eine Kombination von Basis-Elterngeld und Elterngeld Plus.

Für zwei weitere Monate kann Elterngeld beansprucht werden, wenn der andere Elternteil für diese Zeit sein Einkommen durch Verringerung seiner Arbeitszeit reduziert (Partnermonate).

Es besteht auch die Möglichkeit zum Erhalt von Partnerschaftsbonusmonaten. Teilen sich die Eltern die Kinderbetreuung und arbeiten parallel für vier Monate zwischen 24 und 32 Wochenstunden, erhalten sie jeweils zusätzlich für bis zu vier Monate Elterngeld Plus.

Zu beachten ist allerdings, dass das Mutterschaftsgeld und der Arbeitgeber-Zuschuss auf die Bezugsdauer des Elterngeldes angerechnet werden.

Beim Arbeitslosengeld II, bei Sozialhilfe oder beim Kindergeldzuschlag wird das Elterngeld grundsätzlich vollständig als Einkommen angerechnet. Einen Elterngeldfreibetrag erhalten alle Berechtigten, die o. g. Leistungen beziehen und vor der Geburt ihres Kindes erwerbstätig waren. Dieser Freibetrag entspricht dem Einkommen vor der Geburt, beträgt jedoch höchstens 300 €.

In Bezug auf andere Sozialleistungen, z. B. Wohngeld, bleibt das Elterngeld bis zu einer Höhe von 300 € im Monat unberücksichtigt.

Antragstellung/Formalitäten

Das Elterngeld muss schriftlich beantragt werden beim:

Landesamt für Soziales
Hochstraße 67
66115 Saarbrücken
Tel. 0681 9978-0
<http://www.saarland.de/elterngeld.htm> (Online-Antragstellung möglich) oder
www.buergerdienste-saar.de

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 bezahlt wird. Ratsam ist es daher, den Antrag gleich nach der Geburt zu stellen.

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

Rechtsweg

Sind Eltern mit dem Bewilligungsbescheid des Elterngeldes nicht einverstanden, muss innerhalb eines Monats Widerspruch eingelegt werden. Ist der Widerspruch nicht erfolgreich, so kann Klage beim Sozialgericht Saarbrücken – ebenfalls in einer Frist von einem Monat nach Zugang des Widerspruchsbescheides – eingereicht werden.

!!! ACHTUNG

Für Grenzgänger mit Wohnsitz im Ausland gilt eine Frist von 3 Monaten.

Grundsätzliches zur Elternzeit

Ein Anspruch auf Elternzeit bis maximal zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes ist gegeben, wenn

- ein Arbeitsverhältnis besteht,
- der/die Arbeitnehmer/in mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt,
- der/die Berechtigte das Kind (überwiegend) selbst betreut und
- der/die Berechtigte während der Elternzeit nicht oder nicht mehr als 32 Stunden pro Woche arbeitet.

Antragstellung/Formalitäten

Die Elternzeit bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Sie muss jedoch sieben Wochen vor Beginn beim Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

In der Anmeldung muss gleichzeitig erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen werden soll. Dabei ist zu beachten, dass

- die Elternzeit im Regelfall auf drei Zeitabschnitte verteilt werden kann;
- einer Arbeitnehmerin die Mutterschutzfrist nach dem MuSchG auf die Elternzeit angerechnet wird;
- die Festlegung der Zeitabschnitte bindend ist;
- eine Verkürzung oder Verlängerung der Elternzeit in diesem Zeitraum nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich ist.

Elternzeit bei Grenzgängern

Grenzgänger von Frankreich nach Deutschland haben ebenfalls Anspruch auf Elternzeit nach dem BEEG. Möchte jedoch ein in Deutschland wohnhafter, aber in Frankreich erwerbstätiger Elternteil deutsches Elterngeld in Anspruch nehmen, so kann sich die Frage ergeben, ob sein ausländischer Arbeitgeber verpflichtet ist, ihn wegen der Möglichkeit des Elterngeldbezuges von der Arbeit freizustellen und ihm Elternzeit zu gewähren. Dem ist nicht so, denn ein ausländischer Arbeitgeber unterliegt nicht deutschen Rechtsvorschriften, wie z. B. dem BEEG. Gegebenenfalls muss der Grenzgänger versuchen, mit seinem Arbeitgeber individuell eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder Verringerung der Arbeitszeit auf maximal 32 Wochenstunden zu vereinbaren.

Weitere Informationen zum Thema Elterngeld und Elternzeit finden Sie in der gleichnamigen AK-Broschüre und im AK-Infoblatt „Elterngeld und Elternzeit“: www.arbeitskammer.de/info-faltblaetter.

2.6 Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

2.6.1 Grundsätzliches

Zuständig für die Unfallversicherung (UV) sind die nach dem Wirtschaftszweig, in dem die Beschäftigung oder Tätigkeit ausgeführt wird, gegliederten Berufsgenossenschaften.

Aufgabe der Unfallversicherung ist es, mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten und nach Eintritt dieser Ereignisse die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Versicherten wiederherzustellen und sie oder ihre Hinterbliebenen durch Geldleistungen zu entschädigen. Die UV gewährt nicht nur Schutz während der beruflichen Tätigkeit, sondern auch auf dem Weg zur und von der Arbeit. Somit sind folgende Risiken (Versicherungsfälle) durch sie abgesichert:

- **Arbeitsunfall** (Definition: Laut § 8 Abs. 1 SGB VII ist ein Unfall ein von außen auf den menschlichen Körper einwirkendes, unfreiwilliges Ereignis, das zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führt. Ein Arbeitsunfall ist dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen seiner versicherungspflichtigen Tätigkeit einen Unfall erleidet.)
- **Wegeunfall** (Definition: Der Wegeunfall gilt als Arbeitsunfall. Versichert sind Hin- und Rückweg, wenn der Weg in einem rechtlich wesentlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit steht. Bei persönlich motivierten Umwegen oder längeren Unterbrechungen des Arbeitswegs entfällt der Versicherungsschutz.)
- **Berufskrankheit** (Definition: Berufskrankheiten sind arbeitsbedingte Erkrankungen, die ein Beschäftigter durch seine berufliche Tätigkeit erleidet, in dem er, nach dem Kenntnisstand der Medizin, besonderen Einwirkungen (z. B. Lärm, Gefahrstoffe) in erheblich höherem Maß ausgesetzt ist, als die übrige Bevölkerung. Eine Liste der anerkannten Berufskrankheiten befindet sich in der Anlage 1 zur Berufskrankheiten-Verordnung (BKV), nachzulesen aber auch im AK-Infoblatt „Arbeitsbedingte Erkrankungen und Berufskrankheiten“: www.arbeitskammer.de/info-faltblaetter.)

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

!!! WICHTIG Die Unfallversicherung kennt auch **keine Zuzahlungen**, das heißt, dass Versicherte weder bei Medikamenten, Heil- und Hilfsmitteln noch bei Krankenhaus- bzw. Reha-Aufenthalt infolge o. g. Versicherungsfälle irgendwelche Zuzahlungen leisten müssen.

Durch die Beschäftigung in Deutschland unterliegen auch **Grenzgänger** mit Wohnsitz in Frankreich der Unfallversicherung ihres Beschäftigungslandes.

2.6.2 Formalitäten

Ist ein Arbeitsunfall oder Wegeunfall eingetreten, so ist der Unfall im Betrieb zu melden und der Arbeitgeber hat beim zuständigen Unfallversicherungsträger innerhalb von 3 Tagen eine Unfallanzeige zu machen, wenn durch den Unfall ein Beschäftigter getötet oder mehr als 3 Tage arbeitsunfähig wird.

Muss der Beschäftigte von einem Arzt (in der Regel Durchgangsarzt) behandelt werden oder sogar ein Krankenhaus aufsuchen, so hat der behandelnde Arzt eine Unfallanzeige aufzunehmen und an den zuständigen Unfallträger zu senden.

Besteht ein Verdacht auf eine Berufskrankheit, so sollte der behandelnde Arzt unverzüglich eine so genannte „Verdachtsanzeige auf das Vorliegen einer Berufskrankheit“ an die zuständige Berufsgenossenschaft richten. Der Versicherte selbst kann sich jedoch ebenfalls bei Eintritt eines Versicherungsfalles an den Unfallträger wenden, der dann die Ermittlungen aufnimmt.

Wichtig ist, dass Grenzgänger, die in Frankreich wohnen, bei einem in Deutschland erlittenen Arbeitsunfall nach Möglichkeit einen niedergelassenen Durchgangsarzt oder einen Klinikarzt in Deutschland aufsuchen, der dann die Unfallanzeige aufnehmen kann.

Danach haben die Grenzgänger die Möglichkeit, wahlweise Sachleistungen (wie z. B. Physiotherapie) in dem Staat zu erhalten, in dem sie wohnen oder in dem sie beschäftigt sind/waren. Diese Leistungen werden nach den Rechtsvorschriften des jeweiligen Landes gewährt. Den Leistungsanspruch in Frankreich kann der Versicherte geltend machen mit dem Formular DA 1 (ehemals E 123), das er von der zuständigen Berufsgenossenschaft erhält.

2.6.3 Entschädigungsleistungen

Sachleistungen

Der zuständige Unfallträger erbringt Sachleistungen in Form von Erstversorgung und ärztlicher/zahnärztlicher Behandlung, Versorgung mit Arznei-, Verband und Heilmitteln, Ausstattung mit orthopädischen Körperersatzstücken oder sonstigen Hilfsmitteln, häusliche Krankenpflege, Krankenhausbehandlung und medizinische Rehabilitation entweder im Beschäftigungsstaat Deutschland oder via Kostenerstattung über das Formular DA 1 an den Träger des leistungserbringenden Wohnlandes Frankreich.

Des Weiteren erbringt er Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (hierzu gehören neben den medizinischen oder berufsfördernden Maßnahmen u. a. auch Kraftfahrzeughilfe, Wohnungshilfe, Haushaltshilfe, Kinderbetreuungskosten und Reisekosten).

Geldleistungen

Geldleistungen infolge so genannter Versicherungsfälle werden immer nur vom zuständigen Träger des Beschäftigungslandes gewährt, auch an in Frankreich lebende Grenzgänger. Man unterscheidet zwischen Leistungen bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit und bei dauerhafter Erwerbsminderung.

2.6.3.1 Leistungen bei zeitweiser Arbeitsunfähigkeit/Erwerbsminderung

Dauer und Höhe des Verletztengeldes

Für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit infolge Arbeitsunfall, Wegeunfall oder Berufskrankheit wird Verletztengeld gezahlt, sofern für diese Zeit weder Lohn noch Krankengeld oder Übergangsgeld gewährt wird (maximal jedoch für 78 Wochen). Das Verletztengeld beträgt 80 % des wegen Arbeitsunfähigkeit entfallenen regelmäßigen Bruttoentgelts, abzüglich der Arbeitnehmerbeiträge zur Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sowie einer fiktiven Lohnsteuer, höchstens jedoch das entgangene regelmäßige Nettoarbeitsentgelt, das der Grenzgänger erhalten hätte, wenn er in Deutschland wohnen würde. Auch hier kann der Grenzgänger auf Antrag bei seinem zuständigen Versicherungsträger die Berechnung des Verletztengeldes nach Abzug der französischen Steuern verlangen (unter Vorlage des französischen Steuerbescheides).

Übergangsgeld während Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Leistungen zur Teilhabe umfassen alle Maßnahmen zur Wiedereingliederung in das Berufsleben nach einem Leistungsfall inklusive der Umschulung in einen neuen Beruf. Während dieser Maßnahmen wird Übergangsgeld bezahlt. Es errechnet sich aus 80 % des regelmäßigen Arbeitsentgelts (brutto = Regelentgelt) und beträgt bei Leistungsempfängern mit mindestens einem Kind bzw. einem pflegebedürftigen Partner 75 %, für alle anderen Leistungsempfänger 68 % der genannten Berechnungsgrundlage.

2.6.3.2 Leistungen bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit/Erwerbsminderung

Dauer und Höhe der Verletztenrente

Unfallversicherte erhalten eine so genannte Verletztenrente nach Wegfall des Verletztengeldes, sofern die unfallbedingte verminderte Erwerbsfähigkeit über die 26. Woche nach dem Arbeitsunfall hinaus andauert und die Erwerbsminderung mindestens 20 % beträgt. Die Rente entspricht dem Grad der Erwerbsminderung (Teilrente). Bei völligem Verlust der Erwerbsfähigkeit beträgt die Rente zwei Drittel des Jahresarbeitsverdienstes (Vollrente) im Jahr vor dem Eintritt des Leistungsfalles. Auf Antrag des Versicherten ist eine Abfindung der Rente unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Bis zu 3 Jahren nach dem Unfall wird

die Rente als so genannte vorläufige Entschädigung gezahlt. Danach wird durch persönliche medizinische Begutachtung der Gesundheitszustand des Betroffenen erneut überprüft und je nach festgestelltem Grad der Erwerbsminderung die Rente dauerhaft in entsprechender Höhe weitergezahlt, gekürzt oder sie kann ganz wegfallen, wenn denn die Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) unter 20 % gesunken ist.

Geldleistungen infolge anerkannter Berufskrankheit

Vormals genannte zeitweise wie dauerhafte Leistungen sind auch bei in Deutschland anerkannten Berufskrankheiten infolge inländischer Beschäftigung nach o. g. Kriterien zu leisten. Voraussetzung für die Anerkennung einer Berufskrankheit mit entsprechendem Leistungsanspruch ist immer die Aufgabe bzw. Unterlassung der gefährdenden Tätigkeit. § 3 der Berufskrankheitenverordnung (BKV) sieht zudem noch Ansprüche auf Übergangsleistungen vor. Als Übergangsleistung wird

- a. ein einmaliger Betrag bis zur Höhe der Vollrente oder
- b. eine monatlich wiederkehrende Zahlung bis zur Höhe eines Zwölftels der Vollrente längstens für die Dauer von fünf Jahren gezahlt.

Renten wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit sind nicht zu berücksichtigen.

In den Fällen, in denen der berufsbedingt **erkrankte Grenzgänger** nach den Rechtsvorschriften von **zwei oder mehreren Mitgliedstaaten** eine mit gleichem Gesundheitsrisiko behaftete Tätigkeit ausgeübt hat, die eine Berufskrankheit verursachte, werden die Leistungen, auf die er oder seine Hinterbliebenen Anspruch haben, ausschließlich nach den Rechtsvorschriften des letzten Mitgliedstaates gewährt, deren Voraussetzungen der Versicherte erfüllt.

Geldleistungen bei Tod infolge Arbeitsunfall oder Berufskrankheit

Bei tödlich verlaufenden Arbeits- und Wegeunfällen bzw. Berufskrankheiten erbringt der deutsche Unfallträger folgende Leistungen:

- Hinterbliebenenrenten (Witwen/Witwer- und Waisenrenten),
- Sterbegeld sowie die
- Übernahme der Kosten für die Überführung des Verstorbenen an den Ort der Bestattung.

Geldleistungen bei Pflegebedürftigkeit

Im Falle der Pflegebedürftigkeit infolge eines Versicherungsfalles kann neben der Unfallrente auch ein Pflegegeld gewährt werden. Des Weiteren sind Leistungen zur Hilfe im Haushalt möglich.

2.6.4 Entschädigung von Nachteilen, die nicht vermögensrechtlicher Natur sind, wie z. B. Schmerzensgeld

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten können auf unterschiedliche Weise entstehen, zum einen durch Selbstverschulden, zum anderen durch Dritte.

Damit verbunden ist nicht nur ein körperlicher Schaden, sondern auch seelische Folgen. Es liegt daher durchaus nahe, auch Schmerzensgeldansprüche über die gesetzliche Unfallversicherung abgelten zu lassen.

Die Rechtslage ist in diesem Zusammenhang allerdings eindeutig: Ein immaterieller Schaden, aus dem ein Anspruch auf eine Entschädigung nach § 253 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) entsteht, ist nicht Gegenstand der gesetzlichen Unfallversicherung.

Entsprechend werden Ansprüche dieser Art von den Trägern der Unfallversicherung abgelehnt, da die GUV Entschädigungsleistungen nur für körperliche Schäden und Sachschäden – etwa nach § 13 SGB VII – kennt. **Ansprüche auf Schmerzensgeld müssen also zivil-/privatrechtlich auf anderen Wegen verfolgt werden.** Über die Verfassungsmäßigkeit dieses Ausschlusses in der gesetzlichen Unfallversicherung hat bereits das Bundesverfassungsgericht entsprechende Entscheidungen gefällt und diese für konform zum Grundgesetz erachtet.

2.6.5 Rechtsmittel

Gegen den ablehnenden Bescheid eines Unfallträgers kann binnen einer Frist von einem Monat (bei Grenzgängern mit Wohnsitz im Ausland: binnen 3 Monaten) nach Zugang des Bescheides schriftlich Widerspruch eingelegt werden. Wird der Widerspruch auch im Renten- oder Widerspruchsausschuss abermals zurückgewiesen, so hat der Betroffene die Möglichkeit, binnen vormals genannter Fristen Klage beim Sozialgericht einzureichen. Bei Beschäftigten im Saarland ist das Sozialgericht Saarbrücken zuständig. Bei ehemaligen Grenzgängern (ohne Beschäftigung im Saarland und Wohnort im Ausland) ist das Sozialgericht des Ortes zuständig, in dem der Unfallträger seinen Sitz hat.

2.7 Erwerbsunfähigkeit

2.7.1 Erwerbsunfähigkeitsrente für Grenzgänger

2.7.1.1 Die beiden Erwerbsunfähigkeits-Rentensysteme

Die Erwerbsunfähigkeits-Rentensysteme in Deutschland und Frankreich basieren auf Zeiten der Beitragszahlung, ähnlich der Systeme der Altersrenten. Jeder Staat errechnet und zahlt die Rente nach seinen nationalen Vorschriften im Verhältnis zu den Versicherungszeiten in

jedem Staat. Diese Renten dienen dazu, den Einkommensverlust infolge gesundheitlicher Einschränkungen zu kompensieren.

Der Grenzgänger kann sowohl eine Erwerbsminderungsrente aus Deutschland als auch eine Invaliditätsrente aus Frankreich erhalten, wenn er Beschäftigungszeiten in beiden Ländern zurückgelegt hat. Problem ist allerdings die Anerkennung der Erwerbsminderung bzw. Invalidität im jeweiligen Staat, denn die Voraussetzungen für eine solche Rente sind in den meisten EU-Staaten sehr unterschiedlich, so auch zwischen Deutschland und Frankreich. Das heißt, wer in Deutschland vom zuständigen Träger der Rentenversicherung als erwerbsgemindert eingestuft wird, erhält nicht zwangsläufig die entsprechende Invaliditätseinstufung in Frankreich durch die dort zuständige Krankenversicherung (CPAM), denn die Entscheidung über die Rente in einem Staat ist für den anderen Staat nicht bindend.

2.7.1.2 Rentenantrag

Hat ein Versicherter im Laufe seines Lebens in mehreren Mitgliedstaaten gearbeitet und ist er in allen als erwerbsgemindert/invalide anerkannt, so erhält er aus allen ehemaligen Beschäftigungsstaaten entsprechend seiner dort zurückgelegten Versicherungszeiten eine Rente.

Der Rentenantrag kann sowohl im letzten Beschäftigungsland als auch im Wohnland gestellt werden, vorausgesetzt dort sind Versicherungszeiten zurückgelegt worden. Ansonsten kommt der Träger des Wohnlandes nicht als Ansprechbehörde in Betracht.

2.7.1.3 Zuständiges Land für die Berechnung und Auszahlung der Rente

Die zuständige Institution des jeweiligen Landes, in dem der Rentenantrag gestellt wurde (z. B. Deutsche Rentenversicherung Bund), prüft diesen nach nationalen Vorschriften und trifft eine Entscheidung. Gleichzeitig leitet sie den Antrag nebst seiner Entscheidung und den medizinischen Ermittlungen an die Mitgliedstaaten weiter, in denen ebenfalls Versicherungszeiten vorhanden sind (z. B. zur CPAM nach Frankreich oder zur CNAP nach Luxemburg). Diese wiederum prüfen den Antrag nach deren nationalen Vorschriften und errechnen den Rentenanspruch im Verhältnis zu den ausländischen Zeiten bzw. lehnen den Antrag ab. Wie bereits gesagt, kann es vorkommen, dass der betroffene Grenzgänger in einem Mitgliedstaat einen Erwerbsminderungsrentenanspruch hat, im anderen nicht, was sich finanziell als großes Problem für die betroffenen Grenzgänger darstellen kann. Denn ein Rentenbezug kann zur Kürzung bzw. zum Wegfall von Krankengeld oder Arbeitslosengeld führen.

2.7.1.4 Ersatz der Erwerbsunfähigkeitsrente durch eine Altersrente

Sowohl in Frankreich als auch in Deutschland werden die Erwerbsunfähigkeits-/Invaliditätsrenten ab einem gewissen Lebensalter entweder automatisch oder aber auf Antrag durch Altersrenten ersetzt. Dieses Lebensalter kann je nach individuellem Eintrittsalter für eine Altersrente unterschiedlich sein. So kann es vorkommen, dass in Frankreich die Umwandlung in die Altersrente automatisch bereits zwischen 60 und 62 Jahren erfolgt, in Deutschland

jedoch erst ab Erreichen der Regelaltersgrenze (zwischen 65 und 67 Jahren). Bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen (z. B. bei 45 Pflichtbeitragsjahren oder mindestens 35 Versicherungsjahren und/oder Schwerbehinderteneigenschaft) kann die Umwandlung in eine vorgezogene Altersrente auch bereits früher erfolgen.

2.7.2 Erwerbsminderungsrente in Deutschland

2.7.2.1 Definition und Voraussetzungen

„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.

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

Darüber hinaus muss der Versicherte eine Wartezeit (Versicherungszeit) von insgesamt mindestens fünf Jahren nachweisen. Zudem werden diese Renten nur geleistet, wenn das Regelalter noch nicht erreicht ist und die maßgeblichen Hinzuverdienstgrenzen eingehalten werden (siehe Punkt 2.7.2.3).

2.7.2.2 Formalitäten/Vorgehensweise

Der Antrag auf eine Erwerbsminderungsrente kann vom Versicherten/Grenzgänger selbst bei seinem zuständigen Rententräger mittels der Formulare R 0100 und R 0210 gestellt werden. Es ist jedoch anzuraten, dass vorher sichergestellt ist, dass die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen dafür auch vorliegen. Befindet sich der Arbeitnehmer im Bezug von Lohnersatzleistungen wie Krankengeld, Arbeitslosengeld I oder II, dann kann die leistungserbringende Behörde (Krankenkasse, Arbeitsagentur oder Jobcenter) bei Verdacht auf Vorliegen von Erwerbsminderung, den betroffenen Leistungsbezieher auffordern, innerhalb einer bestimmten Frist einen Antrag auf Leistungen zur Teilhabe (= medizinische oder berufliche RehaMaßnahmen) beim Rententräger zu stellen. Dieser Antrag kann nach erfolgter medizinischer Begutachtung oder nach nicht erfolgreichem Abschluss der durchgeführten RehaMaßnahme in einen Rentenantrag umgedeutet werden. Stellt der Versicherte den Antrag nicht, können die Lohnersatzleistungen versagt werden.

Hat der Grenzgänger sowohl in Deutschland als auch in Frankreich gearbeitet, so wird der in Deutschland gestellte Antrag nach Frankreich weitergeleitet (oder umgekehrt) und jedes

Land entscheidet nach seinen gesetzlichen Vorgaben, ob ein Rentenanspruch besteht oder nicht. Von daher kann es vorkommen, dass z. B. die CPAM eine Invaliditätsrente gewährt, der deutsche Träger jedoch den Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente ablehnt, was in Einzelfällen zu finanziellen Problemen der Betroffenen führen kann.

2.7.2.3 Rentenleistungen und Hinzuverdienst

Die volle Erwerbsminderungsrente wird ungekürzt nur geleistet, wenn kein Hinzuverdienst von mehr als 6.300,00 € im Kalenderjahr 2022 vorliegt. Bei der teilweisen Erwerbsminderungsrente orientiert sich die Hinzuverdienstgrenze individuell am höchsten beitragspflichtigen Jahreseinkommen der letzten 15 Jahre vor Eintritt der Erwerbsminderung. Sie beträgt im Jahr 2022 mindestens 15.989,40 € jährlich und ist dem Rentenbescheid zu entnehmen. Es ist geplant, dass sich ab dem Jahr 2023 u. a. auch die Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrenten deutlich erhöhen werden.

Die Erwerbsminderungsrenten errechnen sich aus dem bis zum Leistungsfall (Datum des Eintritts der Erwerbsminderung) im Rentenkonto gespeicherten Zeiten plus einer Zurechnungszeit (in Monaten) bis zum 65. Lebensjahr und 11 Monate (bei einem Rentenbeginn im Jahr 2022), ermittelt aus dem Durchschnitt der bisherigen monatlichen Rentenanwartschaften. Die Zurechnungszeit wird stufenweise bis zum Jahr 2031 auf das 67. Lebensjahr angehoben. Es gibt zudem bei der Bewertung der Zurechnungszeit eine Günstigkeitsprüfung zwischen der Berechnung mit allen Zeiten bis zum Eintritt der Erwerbsminderung und einer ohne die letzten 4 Jahre (da wegen Krankheit häufig geringere Anwartschaften).

Allerdings haben diese Renten einen Abschlag von monatlich 0,3 %, wenn Sie vor dem 63. Lebensjahr beansprucht werden, max. jedoch 10,8 %. 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 seit Rentenbeginn **ab** 2012). Im Jahr 2022 liegt der abschlagsfreie Rentenbeginn bei 64 Jahren und 8 Monaten. 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.

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

2.7.2.4 Rechtsmittel

Im Falle einer Ablehnung des Rentenanspruchs durch den Rententräger besteht die Möglichkeit innerhalb eines Monats (bei in Frankreich wohnhaften Grenzgängern innerhalb 3 Monaten) nach Erhalt des Bescheides beim Rententräger Widerspruch einzulegen. Es empfiehlt sich dabei auch Akteneinsicht in die medizinische Akte zu beantragen. Dieser Widerspruch muss begründet sein. Dies geschieht i. d. R. durch die Einreichung entsprechender ärztlicher Befundberichte. Wird der Widerspruch in der Sitzung des so genannten Widerspruchsausschusses abermals abgelehnt, so hat der Betroffene die Möglichkeit unter Beachtung o. g. Fristen, Klage beim Sozialgericht für das Saarland einzureichen. Das Gericht ermittelt daraufhin alle notwendigen Fakten (mittels Einholung von Gutachten und Stellungnahmen) und fällt dann ein Urteil.

2.8 Altersrente

2.8.1 Die Berechnung der zwischenstaatlichen Rente

2.8.1.1 Prinzip

Die europäischen Vorschriften lassen es zu, die Beschäftigungszeiten von Arbeitnehmern in anderen Staaten so zu berücksichtigen, als wären sie im Wohnsitzstaat zurückgelegt worden. Jeder Staat, in dem Sie Versicherungszeiten vorweisen können, zahlt Ihnen bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen später eine Altersrente aus diesen dort zurück gelegten Zeiten aus. Zwei Fälle sind z. B. möglich.

- Der Grenzgänger hat seine gesamte berufliche Laufbahn in Deutschland zurückgelegt: Er erhält die deutsche Altersrente, selbst wenn er nicht in Deutschland wohnt.
- Der Grenzgänger hat einen Teil seiner beruflichen Laufbahn in Frankreich zurückgelegt und den anderen in Deutschland und/oder in einem anderen Land der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums. In diesem Fall handelt es sich um eine sogenannte „gemischte“ Laufbahn. Im Rahmen einer gemischten Laufbahn bezieht der Grenzgänger von jedem Staat eine Altersrente.

Allerdings wird die Altersrente eines Staates nur ausbezahlt, wenn die nach der jeweiligen Gesetzgebung vorgesehenen Anspruchsbedingungen erfüllt sind.

2.8.1.2 Zuständiges Land für die Berechnung und Auszahlung der Rente

Die Höhe jeder Teilrente, auf die der Grenzgänger Anspruch hat, verhält sich proportional zur Anzahl der Versicherungsjahre im betreffenden Land.

Jeder Staat, in dem der Grenzgänger eine berufliche Tätigkeit ausgeübt hat, führt zwei Vorgänge durch:

- a. Die Berechnung der innerstaatlichen Altersrente, die gemäß der jeweiligen einzelstaatlichen Gesetzgebung erfolgt.
- b. Die Berechnung der zwischenstaatlichen Altersrente. Letztere wird berechnet, indem zunächst die theoretische Gesamtrente des Versicherten bestimmt wird, so als hätten alle Versicherungszeiten auf dem jeweiligen Staatsgebiet stattgefunden. Anschließend wird die theoretische Gesamtrente im Verhältnis zu den Zeiträumen, die tatsächlich auf dem zuständigen Staatsgebiet zurückgelegt wurden, verringert.

Jeder zuständige Träger führt einen Vergleich zwischen der inner- und zwischenstaatlichen Rente durch. Die höchste der beiden Renten wird dann ausbezahlt.

2.8.2 Die Altersrenten in Deutschland

Die zuständigen Träger für die Auszahlung der Renten in Deutschland sind die Deutsche Rentenversicherung – Bund, – Regional (z. B. Saarland, Hessen) sowie – Knappschaft-Bahn-See. Daneben gibt es noch die landwirtschaftlichen Alterskassen und ein separates Alterssicherungssystem für Beamte.

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

Die Rente wird in Deutschland **nur auf Antrag** gezahlt, selbst bei Erreichen des Regelalters. Zudem kann die Rente maximal nur für 3 Monate rückwirkend beantragt werden, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind. Ein späterer Wechsel von einer Altersrente in eine andere ist nicht möglich. Damit der Rentenbezug ohne Verzögerungen stattfinden kann, ist es ratsam, mindestens 3 Monate vor dem gewünschten Rentenbeginn den Antrag zu stellen. Sind Rentenansprüche aus mehreren Staaten zu realisieren, empfiehlt es sich, den Antrag 5 bis 6 Monate früher i. d. R. beim zuständigen Träger seines Wohnlandes zu stellen.

2.8.2.1 Voraussetzungen und Berechnung der Rente

Das Renteneintrittsalter für die **Regelaltersrente** wird zurzeit stufenweise von 65 Jahren auf das 67. Lebensjahr (ab Geburtsjahrgang 1964) angehoben. Diese Rentenart ist mit nur 5 Jahren (60 Monate) Versicherungszeit zu erhalten.

Für die **Rente für besonders langjährig Versicherte** braucht man hingegen 45 Versicherungsjahre (540 Monate). Welche Zeiten der Versicherung für diese 45 Jahre in Betracht kommen, ist beim Rententräger oder der Arbeitskammer zu erfragen. Zudem ist das Erreichen

eines bestimmten Lebensjahres Voraussetzung für den Rentenanspruch. Dieses erhöht sich stufenweise bis zum 65. Lebensjahr (ab Jahrgang 1964). So kann z. B. der Geburtsjahrgang 1958 mit Erreichen des 64. Lebensjahres und der Wartezeit von 45 Jahren besagte Altersrente beanspruchen. Diese Rentenart ist immer abschlagsfrei. Eine etwas geringere Versicherungszeit setzt die **Altersrente für langjährig Versicherte** voraus. Bereits mit dem 63. Lebensjahr und nach 35 Versicherungsjahren (420 Monate) ist diese Altersrente, allerdings mit Abschlägen, zu bekommen. So hat z. B. der 1959 Geborene aktuell 11,4 % Abschlag in Kauf zu nehmen, ab dem Jahrgang 1964 sind es generell 14,4 %, da diese Rentenart stufenweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben wurde.

Auch bei der **Altersrente für schwerbehinderte Menschen** beträgt die Wartezeit 35 Jahre (420 Monate). Zusätzlich müssen die Personen, die diese Rente beantragen, einen Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 haben. Die Altersgrenze für die abschlagsfreie Rente für schwerbehinderte Menschen wird zurzeit auch stufenweise, allerdings vom 63. auf das 65. Lebensjahr, angehoben. Dadurch erhöht sich auch das Alter für den frühestmöglichen Rentenbeginn unter Inkaufnahme von max. 10,8 % Abschlag um 2 Jahre vom 60. auf das 62. Lebensjahr (ab Jahrgang 1964).

Die **Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute** wird ebenfalls schrittweise vom 60. auf das 62. Lebensjahr angehoben.

!!! ACHTUNG

Voraussetzung für den Rentenbezug ist auch die Einhaltung von Hinzuverdienstgrenzen.

Aktuelle Hinzuverdienstgrenzen

Beim Bezug der Regelaltersrente kann der Rentner unbegrenzt hinzuverdienen. Es besteht die Möglichkeit, durch freiwillige Beitragszahlung jährlich die Rente zu erhöhen. Dies geschieht jeweils im Juli des Folgejahres zusammen mit der jährlichen Rentenanpassung.

Beim Bezug von vorgezogenen Altersrenten beträgt die Hinzuverdienstgrenze coronabedingt aktuell 46.060 € und – bei der vollen Erwerbsminderungsrente – 6.300 € im Kalenderjahr, ohne dass der Verdienst auf die Rente angerechnet wird.

Der über diese Beträge hinausgehende Verdienst wird zu 40 % auf die Rente angerechnet. Allerdings gibt es eine individuelle Obergrenze für den Hinzuverdienst (so genannter Hinzuverdienstdeckel, aufgrund der Pandemie wurde dieser Deckel ausgesetzt), über den man sich beim zuständigen Rententräger informieren kann bzw. ist er dem Rentenbescheid zu entnehmen. Ab 2023 soll die Hinzuverdienstgrenze für vorgezogene Altersrenten voraussichtlich ganz wegfallen und für die Erwerbsminderungsrenten ist eine deutliche Erhöhung des möglichen Hinzuverdienstes geplant.

Durch die geänderten Hinzuverdienstregelungen durch das Flexirentengesetz ist es nun auch bei den vorgezogenen Altersrenten möglich, die aktuell bezogene Rente zukünftig zu steigern, was in der Vergangenheit nicht möglich war. Die Erhöhung kommt allerdings erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze zum Tragen.

Berechnung der Rente

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 Kalenderjahr gesetzt wird. Ist dieser gleich hoch, so erhält man für dieses Jahr einen Entgeltpunkt (Wert: 36,02 €/West seit Juli 2022). **Die Entgeltpunkte (EP)** aller Versicherungsjahre werden addiert und mit dem **Zugangsfaktor (ZF)** multipliziert. Der Zugangsfaktor drückt den regulären oder den vorgezogenen Rentenbeginn aus. Er beträgt bei Renten ohne Abschlag 1, er verringert sich pro Monat des vorzeitig möglichen Rentenbezugs um 0,0003.

RAF: Rentenartfaktor, er drückt die Rentenart aus. Altersrenten haben z. B. den RAF 1, die teilweise Erwerbsminderungsrente den RAF 0,5, große Witwenrenten den RAF 0,55 Halbwaisenrenten den RAF 0,10 usw.

AR: Aktueller Rentenwert, das ist der Betrag, der einer monatlichen Altersrente entspricht, wenn für ein Jahr Beiträge wie im Durchschnitt aller Versicherten gezahlt worden sind: aktuell seit Juli 2022 36,02 €/West (wird in der Regel jedes Jahr im Juli angepasst. Die aktuellen Werte sind auf der Homepage der AK unter dem Punkt „Alle Grenzwerte auf einen Blick“ zu finden).

⇒ BEISPIEL Ein Versicherter beantragt mit dem für ihn maßgeblichen Regelalter abschlagsfrei seine Altersrente nach 45 Jahren Beschäftigung in Höhe des Durchschnittsverdienst aller in der BRD abhängig Beschäftigten.

$$45 (45 \times 1) \times 1 \times 36,02 \text{ €} = 1.620,90 \text{ €} (= \text{Bruttomonatsrente})$$

Von dieser Rente sind noch der hälftige Krankenversicherungsbeitrag bei versicherungspflichtigen Rentnern abzuführen, sowie der volle Pflegeversicherungsbeitrag und der halbe kassenspezifische Zusatzbeitrag in der gesetzlichen Krankenversicherung. Alles zusammen beträgt im Durchschnitt ca. 11 %. So kommt man in o. g. Beispiel auf eine Nettorente von 1442,60 €.

2.8.2.2 Formalitäten bei Rentenansprüchen in Deutschland und Frankreich

Der Grenzgänger mit Wohnsitz in Frankreich und Ansprüchen auf Altersrente sowohl in seinem Wohnland als auch im ehemaligen Beschäftigungsland Deutschland, ist gehalten, seinen Antrag im Wohnland zu stellen. Dort prüft man unter Berücksichtigung der deutschen Versicherungszeiten seinen Rentenanspruch in Frankreich und leitet den Antrag zum zuständigen Träger in Deutschland weiter. Auch hier wird ebenfalls unter Berücksichtigung der französischen Rentenzeiten eine inner- und eine zwischenstaatliche Rente berechnet und die günstigere von beiden kommt zur Auszahlung.

!!! ACHTUNG

Das Renteneintrittsalter ist in Deutschland und Frankreich unterschiedlich, so dass es vorkommen kann, dass in Frankreich schon ein Altersrentenanspruch besteht, in Deutschland hingegen noch nicht.

Bevor man jedoch die Rente in Frankreich beantragen möchte, ist es unbedingt zu empfehlen, sich beraten zu lassen, denn ein Rentenbezug – selbst einer geringen Rente – kann zum Wegfall anderer höherer Leistungen in Deutschland führen.

Wer etwas über die Voraussetzungen für seinen Rentenbezug und die Höhe seiner zu erwartenden Rente in Deutschland und Frankreich erfahren möchte, der sollte sich bei einem der internationalen Rentensprechstage in der Region beraten lassen (Termine sind bei den zuständigen Trägern und auf deren Webseite zu erfahren).

2.8.2.3 Rechtsmittel

Wenn der Grenzgänger mit Wohnsitz in Frankreich Zweifel an der Richtigkeit seines deutschen Rentenbescheides hat, so hat er die Möglichkeit unter Darlegung seiner Gründe innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Zugang des Bescheides schriftlich beim zuständigen Rententräger Widerspruch einzulegen. Bei abermaliger Ablehnung durch den Widerspruchsausschuss besteht die Möglichkeit, in gleicher Frist Klage beim zuständigen Sozialgericht einzureichen.

2.9 Hinterbliebenenrente

2.9.1 Voraussetzungen und Leistungen

Das für den Bezug der großen Witwen- bzw. Witwerrente notwendige Lebensalter von 45 Jahren als eine Voraussetzung wurde stufenweise von 2012 an beginnend (abhängig vom Todesjahr des Versicherten) vom 45. auf das 47. Lebensjahr (Todesjahr 2029) angehoben. Zudem muss man zum Todeszeitpunkt des Partners mit ihm verheiratet sein. Die große Witwen-/Witwerrente beträgt 60% („altes Recht“) und 55 % („neues Recht“ – ggf. erhöht um Zuschläge für Kindererziehung) des Rentenanspruchs des Verstorbenen. Es bleibt beim günstigeren alten Hinterbliebenenrecht, wenn

- der Ehepartner vor dem 1. Januar 2002 gestorben ist oder
- der Ehepartner nach dem 31. Dezember 2001 gestorben ist, die Heirat aber vor dem 1. Januar 2002 stattgefunden hat und mindestens ein Ehepartner vor dem 2. Januar 1962 geboren ist.

Sind die Voraussetzungen für die große Witwenrente nicht erfüllt, so kommt ggf. die kleine Witwen- oder Witwerrente zum Tragen: Diese beträgt 25 % der Rente des Verstorbenen und ist auf 2 Jahre befristet (neues Recht). Beim alten Recht ist sie unbegrenzt. Ob die Vor-

aussetzungen für die große oder kleine Witwen-/Witwerrente vorliegen oder ob altes oder neues Recht zum Tragen kommt, ist beim Rententräger individuell zu erfragen.

Bei den Witwen-/Witwerrenten gibt es allerdings Freibeträge zu beachten, bis zu deren Höhe der Rentenberechtigte Einkommen erzielen kann, ohne dass sich die Rente kürzt oder gar ganz wegfällt. Diese liegen seit 1. Juli 2022 bei 950,93 €/Monat zuzüglich 201,71 €/Monat für jedes waisenrentenberechtigten Kind. (Aktuelle Zahlen finden Sie unter „Grenzwerte“ auf der Homepage der AK.)

Voll- oder Halbwaisen mit Rentenanspruch (20 % bzw. 10 % der Rente des Verstorbenen) können unbegrenzt hinzuverdienen.

2.9.2 Formalitäten

Auch Hinterbliebenenrenten werden nur auf Antrag (Formular R 0500) vom deutschen Rentenversicherungsträger gezahlt. War der Verstorbene bereits Rentenbezieher, so kann man einen so genannten Vorschuss auf die Witwen-/Witwerrente beantragen, der sehr kurzfristig ausgezahlt wird. Die ersten 3 Monate nach dem Tod des Ehegatten (so genanntes Sterbevierteljahr) erhält die Witwe/der Witwer die Rente des Verstorbenen in gleicher Höhe weiter, erst ab dem 4. Monat wird unter Anrechnung von Einkommen die Witwen-/Witwerrente ausgezahlt. Für jeden Hinterbliebenen ist ein gesonderter Antrag auszufüllen.

2.9.3 Rechtsmittel

Es gelten die gleichen Regelungen wie unter Punkt 2.8.2.3.

2.10 Grundrente

2.10.1 Voraussetzungen

Die Grundrente ist keine eigene Rentenart, sondern bezeichnet einen zu Ihrer Rente individuell errechneten Zuschlag (Grundrentenzuschlag). Dieser Zuschlag kann, wenn die Voraussetzungen hierfür erfüllt sind, zu allen Rentenarten gezahlt werden. Es bedarf keines Antrages auf die Grundrente, sondern der Rententräger überprüft automatisch Ihr Versicherungskonto und zahlt bei Anspruch die um den Grundrentenzuschlag erhöhte Rente aus. Die Grundrente gibt es seit dem 1. Januar 2021.

Voraussetzungen für den Anspruch auf den Zuschlag sind mindestens 33 Jahre mit so genannten Grundrentenzeiten. Hierzu gehören: Pflichtbeiträge für eine versicherte Tätigkeit oder Selbstständigkeit, für Wehr- und Zivildienst, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen.

Ebenso zählen dazu Berücksichtigungszeiten für Kindererziehung und Pflege, Ersatzzeiten, Zeiten des Bezuges von Lohnersatzleistungen wie Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld, Unterhaltsgeld, Eingliederungsgeld und Kurzarbeitergeld, sofern sie Pflichtbeitrags- oder Anrechnungszeiten sind.

Keine Grundrentenzeiten sind Zeiten, in denen Arbeitslosengeld I und/oder II bezogen wurde, Zeiten mit freiwilligen Beiträgen und die Zurechnungszeiten bei Renten wegen Erwerbsminderung oder für Hinterbliebene.

Wichtig für Grenzgänger: Auch Zeiten im Ausland, wie z. B. Beitragszeiten mit Pflichtbeiträgen, Wohnzeiten mit Erwerbstätigkeit oder gleichgestellte Zeiten, zählen zu den Grundrentenzeiten. Unter Ausland versteht man dabei die Länder der Europäischen Union, Island, Liechtenstein, Norwegen, die Schweiz und das Vereinigte Königreich sowie die Staaten, für die die o. g. Zeiten aufgrund eines Sozialversicherungsabkommens zu berücksichtigen sind (außer Türkei und USA). Ebenso werden die ausländischen Pflichtbeitragszeiten und gleichgestellte Zeiten wegen Arbeitslosigkeit bei den Grundrentenzeiten nicht mitberücksichtigt.

2.10.2 Berechnung der Leistung

Grundlage für die Berechnung des Grundrentenzuschlags sind die Entgeltpunkte, die man im Laufe des Erwerbslebens angesammelt hat. Dabei gibt es eine Unter- und eine Obergrenze. Die Untergrenze beträgt 30 % des Durchschnittsverdienst aller Versicherten in Deutschland (in 2022 38.901 €), das sind rund 973 € brutto/Monat. Wer weniger verdient hat (z. B. in Teilzeit- oder Minijob) erhält für diese Zeiträume keinen Zuschlag. Die Obergrenze beträgt aktuell rd. 2.593 €/Monat (= 80 % des Durchschnittsverdienst). Wer mehr verdient hat, bekommt ebenfalls keinen Zuschlag.

Für den Zuschlag gibt es ebenfalls eine Höchstgrenze. Die höchstmögliche Aufwertung auf 80 % des Durchschnittsverdienstes (= 0,8 Entgeltpunkte) bekommt man, wenn man 35 Grundrentenjahre aufweisen kann. Hat man lediglich die geforderte Mindestgrundrentenzeit von 33 Jahren erfüllt, so erfolgt die Aufwertung nur auf lediglich 40 % des Durchschnittsverdienstes (0,4 Entgeltpunkte).

2.10.3 Einkommensanrechnung

Wenn das eigene Einkommen (bei Unverheirateten) bzw. das gemeinsame Einkommen (von Eheleuten und Partnern in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft) eine bestimmte Grenze überschreitet, dann wird es auf den Grundrentenzuschlag angerechnet. Dabei ist immer das vorletzte Kalenderjahr zu berücksichtigen, d. h. für die Berechnung des Zuschlags im Jahr 2022 wird das Einkommen aus dem Jahr 2020 zugrunde gelegt, das der Rententräger beim zuständigen Finanzamt erfragt.

Folgende Einkommensgrenzen gelten in 2022:

Unverheiratete	o. g. Paare:	
bis zu 1.250 €	bis zu 1.950 € Monat	keine Anrechnung
> 1.250 € bis 1.600 €/Monat	>1.950 € bis 2.300 €/Monat	60-%-ige Anrechnung des übersteigenden Betrags auf den Zuschlag
> 1.600 €/Monat	> 2.300 €/Monat	der über diese Summe übersteigende Betrag wird voll auf den Zuschlag angerechnet

Alle steuerfreien Einnahmen zählen bei der Einkommensanrechnung nicht mit, so z. B. Minijobs, ehrenamtliche Tätigkeit, Lohnersatzleistungen wie Krankengeld, Arbeitslosengeld, Leistungen bei Hilfebedürftigkeit, Einnahmen aus Pflege­tätigkeit, Kapitalerträge unter dem Sparer-Pauschbetrag.

Achtung Grenz­gänger: Die deutschen Finanz­behörden kennen in der Regel nicht die Einkommen von im Ausland lebenden Personen. In diesen Fällen fordert der deutsche Rententräger Nachweise über deren Einkommens­verhältnisse an.

2.10.4 Rechtsmittel

Nur wer nach automatischer Prüfung Anspruch auf den Grundrentenzuschlag hat, erhält einen neuen Rentenbescheid. Gegen den ist wie bei allen anderen Bescheiden auch innerhalb eines Monats (für Personen mit Wohnsitz im Ausland innerhalb von 3 Monaten) ein schriftlicher Widerspruch unter Darlegung der Gründe möglich.

Besteht kein Anspruch auf den Zuschlag, so erhält der Rentner auch keinen Bescheid. Für nähere Informationen, z. B. zum Stand der Prüfung oder warum kein Anspruch besteht, muss der Betroffene selbst zu seinem Rententräger Kontakt aufnehmen, am besten schriftlich.

2.11 Arbeitslosenversicherung

2.11.1 Vollarbeitslosigkeit

Geltendes Recht

Gemäß Verordnung (EU) Nr. 883/2004 vom 29. April 2004 erhält der Grenz­gänger die Arbeitslosenleistungen von seinem Wohnsitzland.

Formalitäten

Ein Grenzgänger, der arbeitslos wird, muss sich unverzüglich bei seinem Arbeitsamt *Pôle Emploi* melden. Der Zeitpunkt, ab dem Ersatzleistungen gezahlt werden, darf nicht vor dem Meldedatum liegen.

Zeiträume abhängiger Beschäftigung in Deutschland werden vom *Pôle Emploi* berücksichtigt.

Um Leistungen von der Arbeitslosenversicherung in Frankreich erhalten zu können, muss der arbeitslose Grenzgänger zunächst die Arbeitsbescheinigung „*Certificat de travail – cessation des relations d’emploi*“ von seinem deutschen Arbeitgeber ausfüllen lassen. Diese Bescheinigung ist anschließend an die deutsche Agentur für Arbeit am Arbeitsort zu schicken.

Auf der Basis dieser Bescheinigung füllt die Agentur für Arbeit dann das Formular U1 aus und leitet dieses an den *Pôle Emploi* weiter, damit der Grenzgänger Leistungen von der französischen Arbeitslosenversicherung erhalten kann.

2.11.1.1 Die Arbeitslosenversicherung in Frankreich

Durch die Arbeitslosenversicherung wird ein Ersatzeinkommen versichert (die *Allocation d’aide au retour à l’emploi* (ARE)). Der Arbeitslosenversicherung stehen mehrere Instrumente zur Verfügung, die alle das Ziel verfolgen, die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu beschleunigen:

- individuelle und gezielte Begleitung ab Beginn der Arbeitslosigkeit;
- Aktionen zur Beschleunigung der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt (Finanzierung der qualifizierenden Anerkennung von erworbenen Kompetenzen *Validation des acquis de l’expérience*, von Schulungen, die an den Arbeitskräftebedarf angepasst sind usw.);
- Subventionen, die darauf abzielen, Arbeitnehmer mit kurzen Beschäftigungsverhältnissen dauerhaft einzugliedern.

Für jeden Arbeitssuchenden wird ein individueller Eingliederungsplan *Projet Personnalisé d’Accès à l’Emploi* (PPAE) erarbeitet.

2.11.1.2 Bedingungen für die Gewährung von Leistungen bei Arbeitslosigkeit

Aufgaben des individuellen Eingliederungsplans PPAE

Wird die betreffende Person als sofort verfügbarer Arbeitssuchender betrachtet, gilt die Pflicht zur Arbeitssuche.

Das ist der Fall, wenn für die Person zum Zeitpunkt der Meldung beim *Pôle Emploi* eine der folgenden Situationen zutrifft:

- Sie ist nicht erwerbstätig, nimmt an keiner beruflichen Bildungsmaßnahme teil und kann aufgrund ihrer persönlichen Situation sofort eine Arbeit aufnehmen.
- Sie übt oder hat im vorangegangenen Monat eine Gelegenheits- oder Teilzeitarbeit von maximal 78 Stunden pro Monat ausgeübt.
- Sie absolviert eine Schulung während einer Dauer, die insgesamt 40 Stunden nicht überschreitet bzw. die es ihr erlaubt, gleichzeitig einer Beschäftigung nachzugehen (z. B. Abendschule oder Fernunterricht).
- Sie ist nach Information des Pôle Emploi maximal 35 Tage pro Kalenderjahr von ihrer üblichen Wohnung abwesend.
- Sie ist während einer Dauer von maximal zwei Wochen krankgeschrieben, in Vaterschaftsurlaub oder zeitweilig arbeitsunfähig.
- Sie ist während einer Dauer von maximal zwei Wochen inhaftiert.

Der Arbeitssuchende muss spätestens innerhalb von 30 Tagen nach seiner Registrierung als arbeitssuchend mit seinem *Pôle-Emploi*-Berater einen individuellen Eingliederungsplan (PPAE) erarbeiten.

Der PPAE berücksichtigt die Ausbildung, die Qualifikation, die beruflichen Kenntnisse und Kompetenzen, die persönliche und familiäre Situation sowie die Situation auf dem lokalen Arbeitsmarkt.

Aus dem PPAE gehen die folgenden Informationen hervor:

- Art und Merkmale der gesuchten Beschäftigung;
- bevorzugte geografische Zone;
- gewünschte Höhe des Lohns;

Aus dem PPAE gehen weiterhin die Maßnahmen hervor, zu deren Durchführung sich das Arbeitsamt *Pôle Emploi* verpflichtet (z. B. Fortbildung und Mobilitätshilfe).

Der Zeitraum, in dem dieser Plan zu aktualisieren ist, wird gemeinsam mit dem *Pôle Emploi* festgelegt.

Ein zur Aufnahme einer Beschäftigung sofort verfügbarer Arbeitssuchender ist verpflichtet, an der Erarbeitung und Aktualisierung des PPAE mitzuwirken. Die Weigerung, an der Erarbeitung bzw. Aktualisierung des PPAE mitzuwirken, stellt einen **Grund zur Streichung von Leistungen** dar.

Der Arbeitssuchende muss den schriftlichen Vorladungen des *Pôle Emploi* Folge leisten (Gespräche, Informationsmeetings usw.). Er muss seine Situation monatlich aktualisieren.

Des Weiteren muss der Arbeitssuchende im Rahmen seines individuellen Eingliederungsplans PPAE zielgerichtet und regelmäßig nach Arbeit suchen.

Er muss dem Pôle Emploi entsprechende Belege vorlegen können wie z. B.:

- für Bewerbungen (durch Vorlage von Kopien seiner Bewerbungsschreiben),
- die Antworten der Arbeitgeber auf seine Bewerbungen,
- für Schritte hinsichtlich Gründung oder Übernahme eines Unternehmens.

Der Arbeitssuchende muss ein **angemessenes** Arbeitsangebot akzeptieren, d. h., das seinen beruflichen Kompetenzen entspricht. Weigert er sich, kann er als Arbeitssuchender gestrichen werden.

Die zweimalige Weigerung der Annahme eines angemessenen Arbeitsangebots kann ein Grund für die Streichung des Status „arbeitssuchend“ sein.

Der Arbeitssuchende ist nicht verpflichtet,

- eine Teilzeitarbeit anzunehmen, wenn gemäß PPAE ein Vollzeitarbeitsplatz gesucht wird,
- eine Arbeit, deren Lohn unter dem normalerweise in der Region und für diesen Beruf gezahlten Lohn liegt, anzunehmen oder
- eine Arbeit, die mit seiner Qualifikation und seinen beruflichen Kompetenzen unvereinbar ist, anzunehmen.

2.11.1.3 Dauer der Gewährung der Ersatzleistungen

Arbeitslose müssen nachweisen, dass sie bei einem oder mehreren Unternehmen beschäftigt und versichert waren. Die Versicherungsdauer beträgt mindestens sechs Monate (= 130 Tage = 910 Stunden) innerhalb von 24 Monaten vor dem Ende des Arbeitsvertrags (ab einem Alter von 50 Jahren 36 Monate), um Ersatzleistungen erhalten zu können.

Der Grundsatz lautet für maximal 24 Monate (ab 50 Jahren für maximal 36 Monate) „ein Arbeitstag entspricht einem Lohnersatztag“.

Arbeitslose, die eine o. g. Versicherungsdauer nachweisen können:

- müssen als arbeitssuchend registriert sein oder eine Schulung absolvieren, die aus dem PPAE hervorgeht;
- müssen zur Verfügung stehen und physisch in der Lage sein, einer Beschäftigung nachzugehen. Die Zahlung einer Invaliditätsrente wirkt sich auf die Höhe des gezahlten Arbeitslosengeldes aus.

- dürfen das gesetzliche Rentenalter nicht erreicht haben. Sollte dies jedoch der Fall sein und der Arbeitslose nicht ausreichend Beiträge gezahlt haben, um eine Rente zum vollen Satz erhalten zu können, kann der Arbeitslose, der Beihilfe zur Rückkehr in ein Beschäftigungsverhältnis ARE erhält, diese Leistungen unter bestimmten Bedingungen weiter beziehen, bis er eine Altersrente zum vollen Satz erhält.
- müssen unfreiwillig arbeitslos geworden sein, z. B. aufgrund:
 - einer Entlassung;
 - einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsvertrags;
 - eines abgelaufenen befristeten Arbeitsvertrags, eines Vertrags mit einem bestimmten Tätigkeitsumfang oder eines Missionsvertrags oder einer vorzeitigen Beendigung auf Veranlassung des Arbeitgebers;
 - einer Kündigung aus einem legitimen Grund.

!!! ACHTUNG Für Grenzgänger bewirkt die deutsche einvernehmliche Beendigung des Arbeitsvertrags kein Recht auf Bezug von Arbeitslosengeld, von dem sehr speziellen Fall des deutschen Aufhebungsvertrags aus wirtschaftlichen Gründen einmal abgesehen, da dieser nicht den Anforderungen an Form und Kontrolle einer französischen einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsvertrags unterliegt. Bei einem Aufhebungsvertrag aus wirtschaftlichen Gründen sollten Sie sich unbedingt **vorher** von den EURES-Beratern des *Pôle Emploi* beraten lassen, um in einer derartigen Situation richtig zu reagieren.

⇒ HINWEIS Bei einer Krankschreibung können Sie sich beim *Pôle Emploi* erst nach Beendigung Ihrer Krankschreibung registrieren lassen.

2.11.1.4 Ersatzleistungen

Höhe (Stand 1. Januar 2021)

Das Arbeitslosengeld wird in Abhängigkeit vom Bezugsentgelt (*Salaire Journalier de Référence* - SJR) bestimmt, dessen Höhe in zwei Schritten ermittelt wird:

- Ermittlung des Bruttolohns insgesamt, der innerhalb von **zwei Jahren** vor Ende des letzten Arbeitsvertrags bezogen wurde. Berücksichtigt werden alle Löhne, für die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt wurden (Grundlohn, Prämie, Gratifikationen, aber nicht die Abfindung).
- Division dieser Summe durch die Anzahl der Kalendertage (aller Kalendertage des Kalenderjahrs vom 1. Januar bis zum 31. Dezember, Feiertage und freie Tage (gearbeitete Tage + nicht gearbeitete Tage) vom ersten Tag des ersten Vertrags bis zum letzten Tag des letzten Vertrags innerhalb dieses Zeitraums inbegriffen).

⇒ BEISPIEL Sie hatten in den zwei Jahren vor dem Verlust Ihres Arbeitsplatzes insgesamt einen Bruttolohn von 48.000 €. Dieser Betrag wird durch 731 Kalendertage dividiert. Ihr Referenzlohn ist demnach $48.000/731 = 65,66$ €.

Die für jeden Monat berücksichtigten Entgeltzahlungen dürfen 13.712 € nicht überschreiten.

Nach Ermittlung des Referenzlohns berechnet der *Pôle Emploi* das kalendertägliche Arbeitslosengeld. Dafür kommen zwei Methoden infrage, wobei das höchste Ergebnis zur Anwendung kommt:

- 40,4 % des täglichen Referenzlohns + 12,12 €
oder
- 57 % des täglichen Referenzlohns

Das Arbeitslosengeld beträgt nach einer Vollzeitbeschäftigung mindestens 29,56 € und maximal 256,96 € brutto pro Tag. Die Höhe der Leistung darf 75 % Ihres täglichen Referenzlohns nicht überschreiten.

Leistungsbeginn

Das Arbeitslosengeld wird nach Einhaltung einer Karenzfrist gezahlt, die in Abhängigkeit von der Lebenssituation des Arbeitnehmers maximal drei Aufschubtage beträgt.

■ Leistungsaufschub wegen ICCP

Wenn der Arbeitnehmer ein Urlaubsentgelt (*Indemnité Compensatrice de Congés Payés* – ICCP) erhält (d. h. der Arbeitgeber zahlt die zu bezahlenden Urlaubstage aus, weil sie vor Beendigung des Vertrags nicht genommen werden konnten), wird das Arbeitslosengeld erst nach Ablauf einer Karenzfrist gezahlt, die dem ICCP (geht aus dem Vordruck PD U1 hervor), dividiert durch den täglichen Referenzlohn, entspricht.

■ Spezifischer Aufschub

Wenn der Antragsteller aufgrund seiner Entlassung eine Abfindung oder Zahlung, die höher als gesetzlich vorgesehen ist, oder eine andere Zahlung erhalten hat, kommt ein „spezifischer Aufschub“ von maximal 150 Tagen zusätzlich zu der gegebenenfalls geltenden Urlaubskarenzfrist (siehe oben) zur Anwendung.

⇒ HINWEIS

Die maximale Dauer des spezifischen Aufschubs beträgt für Arbeitnehmer, die ihre Stelle wegen einer betriebsbedingten Kündigung verloren haben, 75 Tage. Die Dauer des spezifischen Aufschubs (in Tagen) wird durch Division der Leistungen über dem gesetzlichen Minimum durch 95,8 berechnet.

■ Wartefrist

Die Auszahlung des Arbeitslosengeldes erfolgt immer erst sieben Tage (Wartefrist) nach den Karenzfristen.

Leistungsdauer

Der Grundsatz lautet „ein gearbeiteter Tag = ein Tag, für den Arbeitslosengeld gezahlt wird“. Die Dauer des Bezugs von Arbeitslosengeld darf nicht überschreiten:

- 24 Monate für Personen unter 53 Jahren,

- 30 Monate für Personen, die 53 bzw. 54 Jahre alt sind, und
- maximal 36 Monate für Personen über 55 Jahre.

In die Berechnung fließen alle Arbeitsverträge der letzten 24 Monate ein (36 Monate für Personen über 55 Jahre).

⇒ BEISPIEL

Wenn Sie in den letzten 24 Monaten 12 Monate gearbeitet haben, sind sie 12 Monate zum Bezug von Arbeitslosengeld berechtigt.

Degressivität der Leistungen bei Arbeitslosigkeit

Mit der Reform des Arbeitslosengeldes wurde für einige Bezieher eine Degressivität eingeführt, die für den folgenden Personenkreis gilt:

- Der Bezieher des Arbeitslosengeldes hat das 57. Lebensjahr noch nicht vollendet.
- Der Bezieher des Arbeitslosengeldes erhält tägliche Leistungen von über 85,18 € (bei einem Einkommen von mindestens 4.500 € brutto/Monat).

Für Arbeitssuchende, die von der Degressivität betroffen sind, gelten demnach zwei Bezugszeiträume. Der erste Zeitraum umfasst 182 Tage (6 Monate), in dem der volle Satz gezahlt wird. Der zweite Zeitraum beginnt zu Anfang des siebten Monats; ab diesem Moment wird für die restliche Berechtigungsdauer ein reduzierter Satz gezahlt.

Nach Anwendung der Degressivität sind zur Bestimmung der Höhe des Tagessatzes zwei Methoden möglich:

- Bei einem täglichen Arbeitslosengeld vor der Degressivität von 85,18 € bis 120,96 € beträgt das Arbeitslosengeld zum reduzierten Satz 85,18 €. Die Regel besagt nämlich, dass die Höhe der Leistung nach Anwendung der Degressivität nicht unter dem Mindestbetrag von 85,18 € liegen darf.
- Bei einem täglichen Arbeitslosengeld vor der Degressivität von über 120,96 €, wird der Leistungsbetrag um 30 % reduziert.

Aussetzung der Maßnahme aufgrund der Covid-19-Epidemie

Aufgrund der Gesundheitskrise wird die 182-Tage-Frist vom 1. März 2020 bis 30. November 2021 ausgesetzt. Das bedeutet, dass die Anwendung der Degressivität auf den 1. Dezember 2021 verschoben ist. Die Zahlung der 182 Tage **startet am 30. November 2021 erneut oder läuft ab diesem Datum weiter.**

Übertragbarkeit von Anspruchszeiten (Droits rechargeables)

Das Abkommen über die Arbeitslosenversicherung gestattet, Anspruchszeiten nach dem folgenden Prinzip „Je länger eine Person gearbeitet hat, desto länger hat sie Rechtsansprüche aus der Arbeitslosenversicherung“ zu übertragen. Jeder Zeitraum, der von einem Arbeitssuchenden vor Einstellung der Leistungszahlung gearbeitet wurde, verlängert die Dauer seiner Rechtsansprüche aus der Arbeitslosenversicherung, sofern der Arbeitsplatzverlust unfreiwillig war.

Bereits erworbene, in Anspruch genommene Rechte können durch Aufnahme einer Arbeit innerhalb des Leistungszeitraums „aufgeladen“, d. h. übertragen werden.

Um Rechte übertragen zu können, muss man wenigstens sechs Monate oder 910 Stunden gearbeitet haben. **Darüber hinaus darf der Antragsteller nicht selbst gekündigt haben**, eine Kündigung aus legitimem Grund oder Kündigung im Rahmen der Fortsetzung eines Berufsprojekts (unter der Federführung eines *Pôle-Emploi*-Beraters für Grenzgänger) ausgenommen.

Der Antragsteller kann bei Einstellung der Gewährung von Leistungen später erneut in seine Rechte eintreten. Sollte er dann erneut arbeitslos werden, kann er unter bestimmten Bedingungen **die verbliebenen Leistungen nachträglich erhalten**.

Um Rechte übertragen zu können:

- muss im Rahmen der bestehenden Rechte noch wenigstens ein Arbeitslosengeld zahlbar sein;
- dürfen die **Rechte nicht verfallen sein**, d. h. die Ansprüche dürfen nicht verlustig gegangen sein. Diese Frist entspricht der Leistungsdauer plus drei Jahre.
- muss der **Verlust des letzten Arbeitsplatzes unfreiwillig erfolgt sein** oder die letzte Beschäftigungsdauer (oder die Dauer der letzten Beschäftigungen), die freiwillig aufgegeben wurde/n, betrug/en mindestens 65 Tage oder 455 Arbeitsstunden oder die Kündigung wurde als legitim anerkannt;
- müssen die anderen Bedingungen für die Gewährung der Leistung erfüllt sein.

Das Arbeitslosengeld wird dann **nach dem Leistungsaufschub** und einer **Wartefrist** von 7 Tagen erneut gezahlt.

2.11.1.5 Ende der Gewährung von Leistungen

Die Zahlung von Arbeitslosengeld wird ab dem Tag eingestellt, an dem der Leistungsempfänger:

- seine Rechte vollständig wahrgenommen und keine übertragbaren Rechte hat;

- nicht mehr als Arbeitssuchender gemeldet ist;
- eine abhängige oder selbstständige Erwerbstätigkeit aufnimmt, deren Entgelt nicht kumulationsfähig ist, auch nicht teilweise;
- Hilfe zur Übernahme oder Gründung eines Unternehmens erhält;
- Geldleistungen von der Sozialversicherung erhält oder erhalten kann, vor allem wegen Krankheit oder Schwangerschaft;
- Erziehungsbeihilfe zur freien Tätigkeitsentscheidung (*complément de libre choix d'activité*) oder Erziehungsgeld (*prestation partagée d'éducation de l'enfant*) erhält;
- Hilfe für elterlichen Beistand (*allocation de présence parentale*) bezieht;
- einen Zivildienstvertrag (*contrat de service civique*) abschließt;
- aus dem *Pôle-Emploi*-Register wegen Ablehnung einer Stelle ohne legitimen Grund, Absolvierung einer Berufsausbildung, die nicht im PPAE verzeichnet ist, falscher Angaben in den Meldungen oder Vorlage falscher Bescheinigungen, um Arbeitslosengeld zu erhalten, gestrichen wird;
- das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht hat und die erforderliche Anzahl an Trimestern nachweisen kann, die für die Gewährung einer Rente zum vollen Satz notwendig sind;
- eine vorgezogene Rente wegen einer besonders langen Berufstätigkeit, wegen einer Behinderung oder eine Invaliditätsrente, oder wegen arbeitsplatzbezogener Risiken (*compte personnel de prévention de la pénibilité*) oder als Asbestgeschädigter erhält;
- seine letzte Stelle aus freien Stücken aufgegeben hat (außer bei legitimer Kündigung, einvernehmlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses (*rupture conventionnelle*) oder Kündigung zwecks Durchführung einer Umschulung (*projet de reconversion professionnelle*));
- nicht mehr in Frankreich wohnt.

2.11.1.6 Kumulierung von Arbeitslosigkeit und Erwerbseinkommen

⇒ HINWEIS

Wenn es sich um eine selbstständige Tätigkeit handelt, erkundigen Sie sich bitte bei Ihrem Pôle Emploi.

Es ist unter bestimmten Bedingungen möglich, aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Berufstätigkeit aufzunehmen und trotzdem weiter Arbeitslosengeld zu beziehen. Dieser Kumulierung sind jedoch Grenzen gesetzt. Diese Arbeitsaufnahme kann im Rahmen einer **Teilzeit- oder Gelegenheitsarbeit, eines unbefristeten oder befristeten Vertrags** erfolgen.

Ist dies der Fall, berechnet der *Pôle Emploi*, ausgehend vom Einkommen, das durch die neue Berufstätigkeit erzielt wurde, jeden Monat die Anzahl der Tage, für die Arbeitslosengeld zu zahlen ist (J):

$J = [\text{Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) pro Monat} - (\text{Bruttoentgelt} \times 0,70)] \div \text{tägliches Arbeitslosengeld}$

Diese Berechnung erfolgt für jeden Monat separat. Die Summe der Leistungen in Form von Arbeitslosengeld und des Erwerbseinkommens darf die monatliche Höhe des Bezugsentgelts (*salaire journalier de référence* – SJR) nicht überschreiten, das wie folgt bestimmt wird:

Höchstgrenze = SJR x 30,42

Wird die Höchstgrenze erreicht, wird diese herangezogen, um die Anzahl der Tage zu bestimmen, an denen Arbeitslosengeld zu zahlen ist. Diese Kumulierung ist solange möglich, wie ein Rechtsanspruch auf Leistungen besteht.

Innerhalb dieser Regel gibt es folgende Sonderfälle:

- **Gründung oder Übernahme eines Unternehmens.**
- **Selbstständige Tätigkeit.** Die Regeln für die Kumulierung von ARE mit einem Verdienst aus einer selbstständigen Tätigkeit sind dieselben wie bei einer abhängigen Beschäftigung. Die Kumulierungsbedingungen sind entsprechend. Berücksichtigt wird der Verdienst, der den Sozialversicherungen gemeldet wird.
- **Beschäftigte, deren Beruf in einer Anlage genannt ist:** Aufgrund der Besonderheiten einiger Berufe sind diese in einer Anlage genannt und fallen nicht unter die allgemeinen Bestimmungen.

⇒ HINWEIS

Hat eine Person mehrere Stellen und verliert unfreiwillig eine von ihnen, kann sie das auf der Basis der verlustig gegangenen Stelle berechnete Arbeitslosengeld mit den anderen Arbeitseinkommen unbeschränkt kumulieren.

2.11.1.7 Der Arbeitnehmer als Leistungsempfänger im Rentenalter

Das gesetzliche Renteneintrittsalter beträgt in Deutschland 67 Jahre (Ausnahme: vorgezogener Ruhestand). Gegebenenfalls erhält der Versicherte vor der Vollendung seines 65. Lebensjahrs, wenn er in Frankreich gearbeitet hat, nur seine französische Rente.

Wenn der Arbeitnehmer nicht die notwendige Anzahl Trimester nachweisen kann, die er für eine Rente zum vollen Satz benötigt, kann er bis zu einem Alter von 65 bis 67 Jahren je nach Geburtsjahr Unterstützung für die Rückkehr zum Arbeitsplatz (*allocation de retour à l'emploi* – ARE) erhalten, sofern er zwölf Versicherungsjahre nachweist, von denen in den fünf Jahren vor der Antragstellung ein Jahr kontinuierlich Zahlungen geleistet sein müssen

oder zwei Jahre Unterbrechungen aufweisen dürfen. Darüber hinaus müssen mindestens 100 von der Rentenversicherung bestätigte Trimester vorliegen.

2.11.1.8 Anreize zur Wiederaufnahme einer Beschäftigung

Beihilfe zur Übernahme oder Gründung eines Unternehmens (*Aide à la Reprise ou à la Création d'entreprise – ARCE*)

Die Beihilfe zur Übernahme oder Gründung eines Unternehmens (ARCE) ist ein Instrument, mit dem Personen, die Leistungen als arbeitsloser Unternehmensgründer oder -übernehmer (*Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprise – ACCRE*) erhalten, die Hälfte des verbliebenen Arbeitslosengeldes in zwei Raten in einem Abstand von sechs Monaten beziehen können.

Betroffener Personenkreis

- ARCE-Berechtigte, die ein Unternehmen gründen oder übernehmen, wenn sie aktuell Arbeitslosengeld beziehen
- Entlassene Arbeitnehmer, die während der Kündigungsfrist oder ihres Wiedereingliederungs- oder Mobilitätsurlaubs Maßnahmen zur Gründung oder Übernahme eines Unternehmens eingeleitet haben.

2.11.2 Die Teilarbeitslosigkeit

2.11.2.1 Anwendbare Gesetzgebung

Man spricht von Teilarbeitslosigkeit, wenn der Grenzgänger infolge einer Verringerung oder Einstellung der Tätigkeit seines Betriebs nicht mehr oder nur verkürzt arbeitet (z. B. witterungsbedingte Arbeitsunterbrechungen im Baugewerbe, konjunkturelle Arbeitslosigkeit), aber der Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber noch aufrechterhalten bleibt. Dies betrifft auch den Fall der Arbeitslosigkeit nach Aussteuerung (= Ende des maximalen Krankengeldanspruchs). In vorgenannten Fällen hat der Grenzgänger Anspruch auf Leistungen der Arbeitsverwaltung seines Beschäftigungsstaates, d. h. Deutschland.

2.11.2.2 Leistungen und Voraussetzungen

Arbeitslosengeld

Hat ein erkrankter Grenzgänger, dessen Arbeitsverhältnis noch besteht, keinen Anspruch mehr auf Krankengeld, da der Höchstanspruch erschöpft ist, so erhält er von der Agentur für Arbeit Arbeitslosengeld. Dazu muss er sich jedoch der Vermittlung zur Verfügung stellen.

Kann er dies nicht, da er voraussichtlich wegen Krankheit noch mindestens 6 Monate nicht dazu in der Lage ist, dann ist er verpflichtet einen Antrag auf medizinische Rehabilitation oder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben beim deutschen Rententräger zu stellen (so genannte Nahtlosigkeitsregelung, § 145 SGB III).

Kurzarbeitergeld

Für den Fall, dass ein deutscher Arbeitgeber Kurzarbeit beantragt, erhält der in Frankreich wohnende Grenzgänger von der Agentur für Arbeit Kurzarbeitergeld (KUG). Es beträgt für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind (im Sinne des Einkommensteuergesetzes) 67 %, für alle übrigen Arbeitnehmer 60 % des durch den Arbeitsausfall entgangenen Nettolohns.

Für die Dauer der Corona-Krise wurde das Kurzarbeitergeld befristet erhöht. Diese befristete Erhöhung ist allerdings bereits mit dem 30.06.2022 ausgelaufen. Für etwaige neue Sonderregelungen informieren Sie sich bitte im entsprechenden Faltblatt auf der Homepage der Arbeitskammer (siehe unten).

Bei Grenzgängern wurde bisher der Nettolohn fiktiv nach Lohnsteuerklasse IV berechnet. Bei Erfüllung und Nachweis der Voraussetzungen war die Fiktivbesteuerung aber auch nach der Lohnsteuerklasse III möglich. Hierzu bedurfte es eines „gesonderten Antrags“. Ausführliche Informationen zum Kurzarbeitergeld erhalten Sie in den Merkblättern der Nummern 8 bei der Agentur für Arbeit und im Infoblatt der Arbeitskammer mit dem Titel „Kurzarbeit, Kurzarbeitergeld“ (www.arbeitskammer.de/info-faltblaetter). Das Bundessozialgericht hat mit Urteil vom 03.11.2021 die Fiktivbesteuerung bei der Berechnung des KUG von Grenzgängern für unrechtmäßig angesehen. Ab Dezember 2022 wird die Agentur für Arbeit gemäß der BSG-Rechtsprechung nachträgliche Korrekturen an vorläufigen Bescheiden umsetzen und auch bei Neubescheiden keine fiktive Steuer mehr in Abzug bringen.

Insolvenzgeld

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

!!! ACHTUNG

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

Auch hier wird bei der Berechnung des Insolvenzgeldes eine Fiktivbesteuerung bei Grenzgängern vorgenommen (analog dem KUG). Möglicherweise führt o. g. BSG-Urteil auch hier zum Wegfall der Fiktivbesteuerung, denn nach der Änderung des Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) zwischen Deutschland und Frankreich zum 01.01.2016 liegt die Besteuerungshöhe bei Bezügen aus der Sozialversicherung allein beim Wohnland Frankreich.

Für Ansprüche aus der Zeit nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens besteht für die Grenzgänger die Möglichkeit, bei noch bestehendem Arbeitsverhältnis Arbeitslosengeld bei der Agentur für Arbeit zu beantragen. Nach Kündigung durch den Insolvenzverwalter und mit Ablauf der Kündigungsfrist kann der Grenzgänger Arbeitslosengeld in seinem Wohnland Frankreich beantragen. Bis zum Ende der Kündigungsfrist bleibt der Arbeitslosengeldanspruch gegenüber der Arbeitsagentur in Deutschland bestehen.

Weitere Leistungen der Agentur für Arbeit bei Teilarbeitslosigkeit

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

In witterungsabhängigen Branchen können Arbeitnehmer für Arbeitsausfälle, die nicht durch Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden können, von der Agentur für Arbeit **Saison-Kurzarbeitergeld** sowie ergänzende Leistungen (**Zuschuss-Wintergeld und Mehraufwands-Wintergeld**) erhalten. Diese werden zuerst aus einer Umlage der Bauarbeitgeber finanziert, anschließend aus Beitragsmitteln. Für die Höhe der Berechnung des Saison-Kurzarbeitergeldes gelten die Vorschriften für das Kurzarbeitergeld entsprechend.

2.12 Sozialleistungen

2.12.1 Grundsätzliches

Der Anspruch auf Sozialleistungen bei so genannter Bedürftigkeit ist an den Wohnort geknüpft. Daher können Grenzgänger mit Wohnsitz in Frankreich nur in ihrem Wohnland einen Antrag auf solche Leistungen stellen. Die zuständige Behörde prüft den Anspruch anhand der nationalen französischen Gesetzgebung.

Das bedeutet, dass vormalig genannte Grenzgänger keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe oder Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung gegenüber den deutschen Behörden (Jobcenter, Sozial- bzw. Grundsicherungsamt) haben, selbst wenn ihr Arbeitsverhältnis in Deutschland noch besteht.

3. Steuerrecht

Das deutsch-französische Doppelbesteuerungsabkommen, das im Juli 1959 abgeschlossen und durch verschiedene Zusatzvereinbarungen ergänzt wurde, regelt die Besteuerung der Grenzgänger. Die Vereinbarung sieht das Prinzip der Besteuerung im Land der Berufsausübung vor.

Um jedoch den besonderen Umständen des Grenzgängers gerecht zu werden, haben Frankreich und Deutschland am 20. Oktober 2001 eine Zusatzvereinbarung abgeschlossen. Diese ermöglicht unter bestimmten Bedingungen die Besteuerung der Grenzgänger in Bezug auf die jenseits der Grenze ausgeübte Tätigkeit in ihrem Wohnsitzland.

Hierbei handelt es sich um den steuerlichen Grenzgängerstatus.

In diesem Sinne kann eine Person, die in Frankreich wohnt und in Deutschland arbeitet, Anspruch auf eine Besteuerung in ihrem Wohnsitzland haben – wenn sie die Bedingungen für den Grenzgängerstatus erfüllt.

3.1 Besteuerung der Arbeitnehmer mit steuerlichem Grenzgängerstatus im Wohnland Frankreich

3.1.1 Definition Grenzgänger unter steuerlichen Gesichtspunkten

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

Es darf sich ausschließlich nur um Arbeitnehmer handeln, die

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

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

Ausnahmen

- Grenzgänger, die in einer deutschen öffentlichen Einrichtung beschäftigt sind und von dieser ihre Gehälter beziehen, werden im Beschäftigungsland Deutschland besteuert, wenn sie die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.

Besitz der Grenzgänger nur die französische Staatsangehörigkeit, erfolgt die Besteuerung im Wohnsitzland Frankreich.

Zu diesen öffentlichen Einrichtungen gehören auch öffentliche Krankenhäuser, Kindergärten, Schulen und Universitäten.

Leiharbeitnehmer

Leiharbeitnehmer versteuern ihr Einkommen im Beschäftigungsland; dem Ansässigkeitsstaat steht aber ebenfalls ein Besteuerungsrecht zu.

Da die Tätigkeit von Leiharbeitnehmern durch einen häufigen und im Voraus nicht zu bestimmenden Wechsel des Einsatzortes – auch außerhalb der Grenzzone – gekennzeichnet ist, lässt sich in der Regel im Voraus auch nicht absehen, ob die Voraussetzungen für eine Freistellung aufgrund der Grenzgängerregelung erfüllt werden. Deshalb werden französische Leiharbeitnehmer grundsätzlich zunächst nicht freigestellt. Ausgenommen sind die Fälle, in denen die begründete Annahme besteht, dass der französische Leiharbeitnehmer die Voraussetzungen der Grenzgängereigenschaft erfüllen wird.

Der französische Leiharbeitnehmer kann daher unter folgenden Voraussetzungen für ein Jahr vom Lohnsteuerabzug freigestellt werden:

- Antragstellung nach Formular N 5011 A „Grenzgänger (die Leiharbeitnehmer sind)“ mit den dort genannten Angaben,
- der Leiharbeitnehmer war im Vorjahr ausschließlich für denselben Verleiher tätig und beabsichtigt, auch im laufenden Kalenderjahr ausschließlich für diesen Verleiher tätig zu sein,
- der Leiharbeitnehmer erfüllte im Vorjahr die Voraussetzungen der Grenzgängereigenschaft und der Verleiher beabsichtigt, den Leiharbeitnehmer im laufenden Kalenderjahr ausschließlich in der Grenzzone weiter zu beschäftigen,
- und der Verleiher verpflichtet sich, dem Betriebsstättenfinanzamt anzuzeigen, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird oder der Leiharbeitnehmer die Grenzgängervoraussetzungen nicht mehr erfüllt.

Die Leiharbeitnehmer, die nicht im Voraus vom Lohnsteuerabzug freigestellt waren, können die Anwendung der Grenzgängerregelung und die damit verbundene Steuerfreistellung von der deutschen Einkommensteuer nur durch die Abgabe einer Einkommensteuererklärung er-

reichen. Für den Nachweis der Grenzgängereigenschaft sind weiterhin die Formulare Nr. 5011 A Grenzgänger (die Leiharbeitnehmer sind) und die Übersicht der Einsatzorte beizufügen.

Corona bedingte Sonderregelungen für Grenzgänger

Während der Corona-Pandemie galten zeitweise Einreisebeschränkungen bzw. Einreiseverbote und viele französische Grenzgänger arbeiten zum Teil ausschließlich im Homeoffice oder waren von ihrem deutschen Arbeitgeber von der Arbeit freigestellt.

In der Konsultationsvereinbarung zwischen Deutschland und Frankreich vom 13. Mai 2020 wurde geregelt, dass Arbeitstage, die aufgrund der Corona Pandemie im Homeoffice erbracht werden, und Tage, die infolge der Corona bedingten Arbeitsfreistellung zu Hause innerhalb der Grenzzone verbracht werden, nicht zum Verlust der Grenzgängereigenschaft führen.

Die Regelung gilt seit dem 11.03.2020 zunächst bis zum 31.03.2022. Sollte das Pandemiegeschehen es erforderlich machen, besteht die Option zur Verlängerung.

3.1.2 Allgemeine Besteuerung in Frankreich

Meldung der Einkünfte in Frankreich und Fristen

Grenzgänger, die in Deutschland arbeiten, müssen der französischen Finanzverwaltung die Einkünfte aus ihrer Tätigkeit in Deutschland mit ihrer Steuererklärung (Formular 2042) und ebenfalls dem Formular 2047 (*Déclaration des revenus encaissés à l'étranger*) jährlich melden.

Für Grenzgänger liegt das Abgabedatum im Allgemeinen im April/Mai für das Papierformular. Online kann die Steuererklärung je nach Departement manchmal bis Ende Juni abgegeben werden.

Für mehr Informationen über die Fristen gehen Sie bitte auf: www.service public.fr/particuliers/vosdroits/F359

Hier können Sie Ihre Einkommensteuererklärung online abgeben: www.impots.gouv.fr/portail/

Wenn Sie diesen Termin verpassen und Ihre Steuererklärung bei der Finanzverwaltung später einreichen, steigt Ihr Steuerzahlungsbetrag um 10 %. Den Steuerbescheid erhalten Sie Ende Juli. Ihre Steuerschuld müssen Sie dann im September des laufenden Jahres begleichen.

Besteuerung in Frankreich

Die Einkommensteuer für natürliche Personen (*impôt sur le revenu des personnes physiques* - IRPP) wird auf der Basis des Jahreseinkommens der natürlichen Personen berechnet. Als

Einkommen gelten neben Einnahmen aus Löhnen und Gehältern auch andere Einnahmen des Arbeitnehmers wie Prämien und sonstige Leistungen, wie z. B. Sachleistungen (Privatnutzung des Dienstfahrzeugs, Essengelder usw.). Ersatzleistungen in Form von Geld (außer bei Berufskrankheit und Arbeitsunfall) sowie Prämien fließen ebenfalls in die Berechnung der Steuer ein.

Sozialversicherungsbeiträge, die aus der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung hervorgehen, sind zu 100 % vom Bruttolohn abziehbar, plus Sachleistungen. Im Jahr 2021 betrug die Höhe der Abgaben auf Löhne und Gehälter ca. 21%. Die obligatorischen Beiträge zu den Zusatzversorgungskassen (Rente und Pflegeversicherung) bzw. zur vom Arbeitgeber gezahlten Betriebsrente sind teilweise absetzbar.

Abzug von berufsbedingten Ausgaben (Werbungskosten)

Für Werbungskosten, deren Höchstbetrag für 2021 auf 12.652 € festgesetzt ist, können vom errechneten steuerbaren Einkommen entweder eine Pauschale von 10 % oder die tatsächlichen berufsbedingten Ausgaben abgesetzt werden, die in Höhe der tatsächlichen Kosten abgezogen werden.

Zu den Werbungskosten zählen u. a.:

- Reisekosten zwischen der Wohnung und dem Arbeitsort bis zu einer Entfernung von max. 40 km pro Tag für die Hin- und Rückfahrt. Der Multiplikationsfaktor steht auf der Zulassung des Fahrzeugs;
- Kosten für die doppelte Haushaltsführung;
- Umzugskosten, wenn eine direkte Verbindung mit dem Wechsel des Arbeitsorts vorliegt oder wenn der Umzug auf eine Änderung des Unternehmenssitzes zurückzuführen ist;
- Kosten für Studium, Ausbildung und Dokumentation;
- Kosten für Gewerkschaftsbeiträge, Arbeitskleidung, wie Arbeitsanzüge und Spezialschuhwerk, sowie die Reinigungskosten für die Arbeitskleidung;

Diese Liste ist nicht vollständig. Wenn Sie mehr darüber erfahren wollen, wenden Sie sich bitte an Ihr zuständiges Finanzamt. Die entsprechenden Belege sind drei Jahre nach dem jeweiligen Steuerbescheid aufzubewahren.

Steuerpflichtiger Betrag

Die Höhe des Jahreseinkommens entspricht der Summe der Einkünfte, die vom Steuerpflichtigen und seinem Ehepartner erzielt werden, inklusive der Einkünfte der unterhaltspflichtigen Kinder. Es ist ebenfalls möglich, Sonderausgaben absetzen zu können (z. B. Investitionen in Immobilien, Unterhaltszahlungen sowie Sozialbeiträge, die im Rahmen einer Einkommenskategorie, z. B. innerhalb des Lohns, nicht berücksichtigt wurden). Der steuerpflichtige Be-

trag des Steuerpflichtigen wird anhand des Familienquotienten berechnet, was bedeutet, dass das steuerpflichtige Einkommen durch Steueranteile geteilt wird, d. h. die Anzahl der Personen, die die Familie bilden.

Die Familienquotienten sind folgende:

Ledige	1,0
Ledige mit einem unterhaltspflichtigen Kind	2,0
Ledige mit zwei unterhaltspflichtigen Kindern	2,5
Ledige mit drei unterhaltspflichtigen Kindern	3,5
Verheiratet ohne unterhaltspflichtiges Kind	2,0
Verheiratet mit einem unterhaltspflichtigen Kind	2,5
Verheiratet mit zwei unterhaltspflichtigen Kindern	3,0
Verheiratet mit drei unterhaltspflichtigen Kindern	4,0

Der errechnete Betrag wird dann der Steuertabelle gegenübergestellt, d. h. er wird je nach Einkommensgruppe mit den folgenden Sätzen besteuert:

Steuertabelle 2020/2021

Einkommensteuertabelle 2020/2021 für einen Familienquotient-Anteil vor Anwendung des Familienquotienten

Teil des steuerpflichtigen Nettoeinkommens	Steuersatz
Bis 10.084 €	0 %
10.085 € bis 25.710 €	11 %
27.711 € bis 73.516 €	30 %
73.517 € bis 158.122 €	41 %
Über 158.122 €	45 %

Für mehr Informationen:

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1419>

➔ BEISPIEL

Anwendung der Tabelle auf einen Ledigen (Familienquotient Anteil 1) mit einem steuerpflichtigen Nettoeinkommen von 27.000 €.

- Stufe bis 10.084 €: 0 €
- 10.085 € bis 25.710 €: $(25.710 \text{ €} - 10.085 \text{ €}) = 15.625 \text{ €} \times 11 \% = 1.718,75 \text{ €}$
- 25.711 € bis 27 000 €: $(27\ 000 \text{ €} - 25.711 \text{ €}) = 1.289 \text{ €} \times 30 \% = 386,70 \text{ €}$

Die Summe der für jede Tranche ermittelten Steuerbeträge wird dann mit den Anteilen multipliziert (hier gleich 1), woraus sich die Bruttosteuer insgesamt ergibt: $0 \text{ €} + 1.718,75 \text{ €} + 386,7 \text{ €} = 2.105,45 \text{ €}$.

Online-Steuersimulator auf <https://www.impots.gouv.fr/portail/simulateurs>

Steuerfreibeträge und -ermäßigungen

Das französische Steuerrecht kennt Steuerfreibeträge und -ermäßigungen, die direkt von der Einkommensteuer absetzbar sind.

Dazu zählen vor allem:

- Spenden an Hilfsorganisationen für Bedürftige. Je nach Organisation sind 66 oder 75 % bis zu einer Grenze von 20 % des steuerpflichtigen Einkommens absetzbar.
- Beiträge für die Mitgliedschaft in Berufsverbänden, sofern es sich um Beitragspauschalen handelt;
- eine Pauschale für die Kosten im Zusammenhang mit dem Schulbesuch der unterhaltspflichtigen Kinder;
- unter bestimmten Bedingungen die Kosten für die Betreuung von Kindern unter 6 Jahren bis zum Ende des Steuerjahrs;
- die Kosten für die Beschäftigung einer Haushaltshilfe;
- Ausgaben im Zusammenhang mit Energieeinsparungen;
- Kosten im Zusammenhang mit dem Hauptwohnsitz (vor allem Darlehenszinsen für Darlehen, für die vor dem 1. Januar 2011 ein Angebot unterbreitet wurde).

Hierbei handelt es sich lediglich um eine Aufzählung möglicher Freibeträge und Ermäßigungen. Ob die Bedingungen für deren Gewährung erfüllt sind, muss separat geprüft werden.

Mehr Informationen finden Sie hier: <https://www.impots.gouv.fr/portail/node/4404>

3.1.3 Zusätzliche Erklärungspflicht in Deutschland

Grenzgänger, die neben ihrem Arbeitslohn noch andere Einkünfte in Deutschland erzielen, sind mit diesen Einkünften in Deutschland beschränkt steuerpflichtig.

Die **Steuerpflicht** bezieht sich auf die in § 49 EStG aufgeführten in Deutschland erzielten **Einkünfte**.

Hierzu zählen:

- Einkünfte aus einer in Deutschland betriebenen Land- und Forstwirtschaft
- Einkünfte aus **Gewerbebetrieb** (z. B. wenn in Deutschland eine **Betriebsstätte** oder eine ständige Vertretung existiert)
- Einkünfte aus selbständiger Arbeit, wenn diese in Deutschland ausgeübt oder verwertet werden
- **Einkünfte aus Kapitalvermögen**
- **Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung**
- **sonstige Einkünfte** im Sinne des § 22 EStG

Mit einem inländischen deutschen Steuerabzug an der Quelle ist die Einkommensteuer abgegolten. Das gilt für die Lohnsteuer auf Inlandslöhne (in den Fällen, in denen kein Grenzgängerstatus vorliegt) und für die auf inländische, deutsche Kapitalerträge einbehaltene Abgeltungsteuer.

Wird von beschränkt steuerpflichtigen Einkünften an der Quelle keine Steuer einbehalten, besteht die **Pflicht zur Abgabe einer Steuererklärung**. Das betrifft z. B. die inländischen deutschen Einkünfte von Gewerbetreibenden, Freiberuflern, Selbstständigen und Land- und Forstwirten, sowie Vermietungseinkünfte.

3.2 Verlust/Nichtvorliegen des steuerlichen Grenzgängerstatus – Versteuerung im Beschäftigungsland Deutschland

3.2.1 Bedingungen für den Verlust des Status als Grenzgänger

Der Verlust des Status als Steuergrenzgänger geht einher mit Überschreiten der so genannten 45-Tage-Regel.

Grenzgänger sind Erwerbstätige, die im Grenzgebiet eines Staates wohnen und ihre Berufstätigkeit im Grenzgebiet eines anderen Staates ausüben und in der Regel jeden Tag an ihren Wohnsitz zurückpendeln.

Keht ein Arbeitnehmer nicht täglich an seinen Wohnsitz zurück oder ist er an ganzen Arbeitstagen an Arbeitsorten außerhalb der Grenzzone beschäftigt, so geht die Grenzgängereigenschaft nicht verloren, sofern:

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

Ist eine dieser Voraussetzungen nicht gegeben, ist der Grenzgänger kein Steuergrenzgänger und muss seine Steuern im Land der Beschäftigung zahlen, d. h. in Deutschland.

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

Als Arbeitstage gelten die vertraglich vereinbarten Arbeitstage, das heißt alle Kalendertage abzüglich der Tage, an denen der Arbeitnehmer laut Arbeitsvertrag nicht zu arbeiten verpflichtet ist, wie zum Beispiel Urlaubstage, Wochenendtage, gesetzliche Feiertage sowie alle weiteren Tage, an denen der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausübt. Daneben gelten auch Krankheitstage nicht als Tage der Nichtrückkehr.

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

⇒ BEISPIELE Ausgangssituation: Ein Grenzgänger wohnt in Strasbourg (französischer Grenzbereich). Sein gewöhnlicher Arbeitsort befindet sich in Kehl (deutscher Grenzbereich).

Fall Nr. 1: Der Arbeitnehmer verlässt seine Wohnung am Montagmorgen und fährt zu seinem gewöhnlichen Arbeitsort im Grenzbereich. Danach verlässt er den Grenzbereich aus beruflichen Gründen. Abends kehrt er zu seinem Arbeitsort zurück, der sich im Grenzbereich befindet, und danach nach Hause.

Der Grenzgänger übt seine Berufstätigkeit auch im Grenzbereich aus. Demzufolge arbeitet er nicht einen ganzen Arbeitstag außerhalb des Grenzbereichs. Dieser Tag fällt nicht unter die 45-Tage-Regel.

Fall Nr. 2: Der Grenzgänger verlässt seine Wohnung am Montagmorgen und fährt zu seinem gewöhnlichen Arbeitsort im Grenzbereich. Danach verlässt er den Grenzbereich aus beruflichen Gründen. Abends kehrt er direkt nach Hause zurück.

Die Antwort ist dieselbe wie bei Fall Nr. 1.

Fall Nr. 3: Der Arbeitnehmer verlässt seine Wohnung am Montagmorgen und fährt direkt an einen Arbeitsort, der sich außerhalb des Grenzbereichs befindet. Am Ende seines Arbeitstags kehrt er direkt nach Hause zurück.

Der Arbeitnehmer arbeitet einen vollen Arbeitstag außerhalb des Grenzbereichs. Folglich fällt dieser eine Tag unter die 45-Tage-Regel.

Fall Nr. 4: Der Arbeitnehmer arbeitet nachts zwischen 20 Uhr und 4 Uhr morgens. Er verlässt seine Wohnung am Montagabend, fährt zu seinem gewöhnlichen Arbeitsplatz im Grenzbereich und verlässt dann den Grenzbereich aus beruflichen Gründen. Am Dienstagmorgen kehrt er an seinen Arbeitsort im Grenzbereich zurück und fährt dann nach Hause.

Der Grenzgänger übt einen Teil seiner Berufstätigkeit im Grenzbereich aus und arbeitet demzufolge nicht einen ganzen Arbeitstag außerhalb dieses Bereichs. Dieser Tag fällt nicht unter die 45-Tage-Regel. Dass sich die gearbeiteten Stunden über zwei Kalendertage erstrecken, ist hier irrelevant.

Fall Nr. 5: Der Arbeitnehmer arbeitet nachts zwischen 20 Uhr und 4 Uhr morgens. Er verlässt seine Wohnung am Montagabend und fährt direkt an einen Arbeitsort, der sich außerhalb des Grenzbereichs befindet. Am Dienstagmorgen kehrt er direkt nach Hause zurück.

Der Arbeitnehmer arbeitet einen vollen Arbeitstag außerhalb des Grenzbereichs. Folglich fällt dieser eine Tag unter die 45-Tage-Regel. Auch wenn sich die gearbeiteten Stunden über zwei Kalendertage erstrecken, an der Anzahl der unter diese Regel fallenden Tage ändert das nichts.

Fall Nr. 6: Der Arbeitnehmer verlässt seine Wohnung am Montagmorgen und fährt zu seinem gewöhnlichen Arbeitsort im Grenzbereich. Danach verlässt er den Grenzbereich für mehrere Tage aus beruflichen Gründen. Am Donnerstagabend kehrt er nach Hause zurück.

Bei mehrtägigen Geschäftsreisen zählt jeder Geschäftsreisetag als Tag im Sinne von Punkt 2 (hier 4 Tage), sofern es sich um einen Arbeitstag handelt. Ob der Arbeitnehmer vor Beginn der Geschäftsreise im Grenzbereich gearbeitet hat oder nicht, ist in diesem Fall irrelevant.

Fall Nr. 7: Der Arbeitnehmer verlässt seine Wohnung am Montagmorgen, fährt zu seinem gewöhnlichen Arbeitsort im Grenzbereich und verlässt dann den Grenzbereich für mehrere Tage. Er kehrt am Dienstag der Woche darauf nach Hause zurück. Laut Arbeitsvertrag sind die Samstage und Sonntage arbeitsfrei. Jedoch muss der Arbeitnehmer am Samstag arbeiten, wenn er sich auf einer Geschäftsreise befindet und sein Arbeitgeber das so anordnet.

Bei mehrtägigen Geschäftsreisen zählt jeder Geschäftsreisetag als Tag im Sinne von Punkt 2 (hier 4 Tage), sofern es sich um einen Arbeitstag handelt. Da der Arbeitnehmer verpflichtet ist, auch samstags zu arbeiten, ist dieser Tag als Nichtrückkehrtag nach Hause zu werten. In diesem Fall fallen fünf Tage unter die 45-Tage-Regel.

3.2.2 Generelle Steuerpflicht in Deutschland (Stand: Oktober 2021)

Der Grenzgänger, der seine Grenzgängereigenschaft verliert, wird in Deutschland zunächst **beschränkt steuerpflichtig**.

Da durch den Einbehalt der Lohnsteuer vom Arbeitslohn die Einkommensteuer als abgegolten gilt, müssen Grenzpendler keine Steuererklärung mehr in Deutschland einreichen.

Es besteht aber die Möglichkeit, einen **Antrag auf unbeschränkte Einkommensteuerpflicht (fiktive unbeschränkte Steuerpflicht)** zu stellen.

Voraussetzung ist, dass

- mindestens 90 % der Einkünfte der deutschen Einkommensteuer unterliegen
- oder die nicht der deutschen Einkommensteuer unterliegenden Einkünfte den Grundfreibetrag nach § 32 a EStG (2019: 9.168 €, 2020: 9.408 €, 2021: 9.744 €, 2022: 9.984 €) im Kalenderjahr nicht übersteigen und
- die nicht der deutschen Einkommensteuer unterliegenden Einkünfte durch eine Bescheinigung der zuständigen ausländischen Steuerbehörde nachgewiesen werden.

Bei der Veranlagung zur unbeschränkten Steuerpflicht auf Antrag werden Werbungskosten, Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen gewährt.

Besteuert wird in diesem Fall nur nach dem Grundtarif für Alleinstehende, auch wenn der Steuerpflichtige verheiratet ist.

Besonderheiten für EU-/EWR-Staatsangehörige

EU/EWR-Staatsangehörige, die auf Antrag als unbeschränkt einkommensteuerpflichtig zu behandeln sind (fiktive unbeschränkte Steuerpflicht), können mit ihrem Ehegatten/eingetragenen Lebenspartner eine Zusammenveranlagung mit Splittingtarif beantragen, wenn die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

- Die Summe der Einkünfte muss zu mindestens 90 % der deutschen Einkommensteuer unterliegen oder
- die nicht der deutschen Einkommensteuer unterliegenden Einkünfte betragen nicht mehr als der steuerliche Grundfreibetrag nach § 32a EStG 2019: 9.168 €, 2020: 9.408 €, 2021: 9.744 €, 2022: 9.984 €. Bei der Prüfung dieser Einkommensgrenzen werden die Einkünfte beider Ehegatten zusammen herangezogen und der Grundfreibetrag entsprechend verdoppelt (2019: 18.336 €, 2020: 18.816 €, 2021: 19.488 €, 2022: 19.968 €).
- Der bei der Veranlagung zu berücksichtigende Ehepartner/Lebenspartner sowie die Kinder haben ihren Wohnsitz in einem EU-/EWR-Staat oder in der Schweiz.
- Die ausländischen Einkünfte müssen durch eine Bescheinigung der ausländischen Steuerbehörde nachgewiesen sein.



TIPP

Umfangreiche Informationen zur Einkommensteuererklärung finden Sie in der Arbeitskammer Broschüre „Einkommensteuer“.

3.2.3 Verpflichtung zur zusätzlichen Abgabe einer Steuererklärung in Frankreich

Auch wenn der Steuerpflichtige bei Verlust des Status als Steuergrenzgänger in Deutschland besteuert wird, muss er seine Einkünfte in Frankreich erklären. Diese Verpflichtung ergibt sich daraus, dass der Steuerpflichtige in Frankreich ansässig ist, auch wenn er in Frankreich kein steuerpflichtiges Einkommen erzielt.

Das in Deutschland versteuerte Einkommen ist auf dem Vordruck 2047 zu erklären, dem der allgemeine Vordruck 2042 beizufügen ist. Sie müssen Ihren Lohn in Zeile 1AF des Formulars 2042 eintragen.

Mehr Informationen auf <https://www.impots.gouv.fr/portail/international-particulier/imposition-des-revenus-de-source-etrangere?l=fr>

3.3 Rentenbesteuerung ehemaliger Grenzgänger

Rentenbesteuerung

Infolge eines Nachtrags zum Steuerabkommen zwischen Frankreich und Deutschland gelten seit dem 1. Januar 2016 die folgenden Regeln: Ein französischer Grenzgänger, der von einer deutschen Einrichtung eine Rente erhält, kann in Frankreich steuerpflichtig sein, sofern er tatsächlich in Frankreich wohnt.

Der Grenzgänger, der in Frankreich wohnt, erhält also seine Rente aus Deutschland. Diese Rente wird nach französischem Steuerrecht besteuert. Für sie müssen also auch der Allgemeine Sozialbeitrag (*Contribution Sociale Généralisée* – CSG) und der Beitrag zur Begleichung der Sozialversicherungsschulden (*Contribution pour le remboursement de la dette sociale* – CRDS) abgeführt werden (siehe Punkt 3.1.2 Allgemeine Besteuerung in Frankreich).

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

Als Bürger eines Landes des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR – das sind die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, Island, Norwegen, Lichtenstein und die Schweiz) sind Sie berechtigt, sich in Frankreich niederzulassen und zu arbeiten. Sie können jede abhängige oder selbstständige Beschäftigung ausüben (mit Ausnahme bestimmter Tätigkeiten im öffentlichen Dienst und in einigen Fällen bei reglementierten Berufen). Sie benötigen weder eine Aufenthaltserlaubnis noch eine Arbeitsgenehmigung. Nach über 5 Jahren in Frankreich können Sie das Recht auf Daueraufenthalt erhalten.

Wenn Sie sich in Frankreich niederlassen möchten, müssen Sie sich innerhalb von **drei Monaten** nach Ihrer Einreise in Frankreich bei der Stadtverwaltung Ihrer Wohngemeinde registrieren. Dafür benötigen Sie einen gültigen Personalausweis oder einen Reisepass. Sie dürfen keine Gefahr für die öffentliche Ordnung darstellen.

Um ein Aufenthaltsrecht als Erwerbstätiger zu erhalten, müssen Sie eine Berufstätigkeit in Frankreich nachweisen. Sie können jedoch, auch wenn Sie nicht mehr erwerbstätig sind, in bestimmten Fällen Ihr Aufenthaltsrecht behalten, vor allem bei:

- vorübergehender Arbeitsunfähigkeit,
- unfreiwilliger Arbeitslosigkeit.

Wenn Sie **kein Staatsbürger eines EWR-Landes sind** und sich zum ersten Mal dauerhaft in Frankreich aufhalten oder bereits in Frankreich leben und dort als Arbeitnehmer tätig werden möchten, müssen Sie eine **Arbeitsgenehmigung** beantragen. Die Art des Arbeitsvertrags (privat oder öffentlich) und dessen Dauer spielen dabei keine Rolle. Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre für Grenzgänger, die kein Staatsbürger eines EU-Landes sind: https://frontaliers-grandest.eu/wp-content/uploads/2017/09/travail_frontalier_non_ressortissant_UE.pdf

Für Informationen über das Verfahren der Erteilung einer Arbeitsgenehmigung und einer Aufenthaltserlaubnis für einen ausländischen Erwerbstätigen in Frankreich besuchen Sie bitte die Webseite www.service-public.fr → Particulier → Étrangers – Europe → Travail d'un étranger en France.

1. Arbeitsrecht

1.1 Der Arbeitsvertrag

1.1.1 Allgemeines

1.1.1.1 Anwerbung

Das Anwerbungsverfahren muss frei von Diskriminierung sein. Die Anwerbungsmethoden müssen dem Bewerber zur Kenntnis gebracht werden. Der Arbeitgeber ist berechtigt, Informationen zu erfragen, die in direkter Verbindung mit der Beschäftigung und der zu besetzenden Stelle stehen. Dabei darf keine Diskriminierung stattfinden.

1.1.1.2 Form

Der Arbeitsvertrag ist in den meisten Fällen schriftlich zu verfassen. Anderenfalls wird angenommen, dass der Arbeitnehmer einen unbefristeten Vollzeitvertrag hat. Ein Schriftstück muss **zwingend** verfasst werden, insbesondere für:

- einen befristeten Arbeitsvertrag (CDD),
- einen unbefristeten Arbeitsvertrag (CDI) in Teilzeit oder
- einen Ausbildungsvertrag

handelt.

Selbst wenn kein Schrifterfordernis vorliegt, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Kopie der Einstellungsvorankündigung (Déclaration Préalable À l'Embauche – DPAA) aushändigen.

Bei Nichtvorliegen eines Schriftstücks kann das Vorhandensein eines Arbeitsvertrags durch jedes andere Mittel nachgewiesen werden (Zeugenaussagen, E-Mails, SMS usw.).

Der schriftliche Arbeitsvertrag ist in französischer Sprache zu verfassen.

Wenn der Arbeitnehmer Ausländer ist und der Vertrag schriftlich vorliegt, ist er auf Anforderung des Arbeitnehmers in dessen Sprache zu übersetzen.

1.1.1.3 Inhalt

Unbefristeter Arbeitsvertrag (Contrat à Durée Indéterminée – CDI)

Für den Inhalt eines CDI gibt es keine Vorschriften (mit Ausnahme der üblichen obligatorischen Angaben). In der Praxis ist es jedoch üblich, bestimmte Sachverhalte zu präzisieren, insbesondere:

- Identität und die Anschrift der Parteien,
- Funktion und die berufliche Qualifikation,
- Arbeitsort,
- Arbeitszeit,
- Entlohnung (Gehalt und Prämien),
- bezahlter Urlaub,
- Dauer der Probezeit,
- Kündigungsfrist bei Beendigung des Vertrags,
- eventuell eine Wettbewerbsverbotsklausel und
- weitere Klauseln, die die Parteien vereinbart haben.

Befristeter Arbeitsvertrag (Contrat à Durée Déterminée – CDD)

Dieser schriftliche Arbeitsvertrag ist von beiden Parteien zu unterzeichnen und muss dem Arbeitnehmer innerhalb von **zwei Tagen** nach seiner Anstellung ausgehändigt werden.

- Neben den o. g. Informationen muss ein CDD obligatorisch enthalten:
- genaue Nennung des Grundes für die Befristung, z. B. Vertretung, Ausweitung der Geschäftstätigkeit oder Saisonarbeit,
- Datum, an dem der Vertrag beginnt und endet,
- Verlängerungsklausel, wenn der CDD verlängert werden kann,
- Mindestdauer, wenn der Vertrag kein bestimmtes Ende enthält,
- Dauer der Probezeit,

- wöchentliche Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer in Teilzeit beschäftigt ist,
- Stellenbezeichnung,
- Name und Qualifikation des vertretenen Arbeitnehmers, wenn es sich um eine Vertretung handelt,
- Höhe der Entlohnung (die nicht niedriger sein darf als die eines anderen Arbeitnehmers des Unternehmens mit einem unbefristeten Vertrag bei gleicher Qualifikation und Stelle),
- Zusammensetzung der Entlohnung (Prämien, Zuschläge, Ausgleichszahlungen, Sachleistungen usw.),
- Bezeichnung des geltenden Tarifvertrags,
- Name und Anschrift der Zusatzrentenkasse,
- Name und Anschrift des Vorsorgeträgers, wenn das Unternehmen Mitglied ist und
- Bezeichnung und Referenzen des Tarifvertrags, der für den Arbeitsvertrag gilt, wenn es sich um einen CDD mit einem bestimmten Leistungsinhalt handelt.

1.1.2 Der unbefristete Arbeitsvertrag (CDI)

Hierbei handelt es sich um einen Arbeitsvertrag, der den geltenden Rechtsnormen unterliegt.

1.1.2.1 Probezeit

Eine Probezeit ist nicht zwingend notwendig. Sie muss aber von jedem Arbeitnehmer absolviert werden, sobald diese ausdrücklich im Arbeitsvertrag oder im Einstellungsschreiben erwähnt ist.

Die Probezeit muss im Arbeitsvertrag **schriftlich** vereinbart sein, anderenfalls ist sie nichtig, außer, das Unternehmen ist tarifvertraglich gebunden und dieser Tarifvertrag sieht vor, dass alle neu eingestellten Arbeitnehmer eine Probezeit absolvieren müssen.

Für unbefristete Arbeitsverträge hat der Gesetzgeber die maximale Probezeitdauer festgelegt. Diese maximale Dauer kann jedoch verkürzt werden, sofern eine kürzere Probezeit im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag vorgesehen ist.

Berufskategorie	Maximale Dauer der Probezeit	Inkl. einer Verlängerung
Arbeiter und Angestellte	2 Monate	4 Monate
Techniker und Meister	3 Monate	6 Monate
Fach- und Führungskräfte	4 Monate	8 Monate

Die Probezeit wird kalendarisch gezählt, unabhängig davon, ob sie in Tagen, Wochen oder Monaten angegeben ist (außer in der Vereinbarung oder im Vertrag wurde etwas anderes vereinbart). Die Zählung erfolgt für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte gleich.

⇒ **BEISPIEL** Eine zweimonatige Probezeit, die am 15. März beginnt, endet am 14. Mai desselben Jahres um Mitternacht (auch, wenn der letzte Tag auf einen Sonntag oder Feiertag fällt).

Die Probezeit beginnt zwingend zu Beginn der Erfüllung des Arbeitsvertrags. Der Beginn der Probezeit kann davon nicht abweichen.

Bei Abwesenheit des Arbeitnehmers (bezahlter Urlaub, Krankschreibung usw.) kann die Probezeit verlängert werden. **Die Probezeit kann nicht verlängert werden, wenn die Abwesenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber veranlasst wurde.**

Während der Probezeit kann der Arbeitsvertrag jederzeit vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer beendet werden. Ein Grund dafür muss nicht genannt werden.

Wenn der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag beendet, muss er eine Frist von 48 Stunden einhalten (die sich auf 24 Stunden verkürzt, wenn er weniger als 8 Tage anwesend war).

Wenn der Arbeitgeber den Vertrag beendet, muss der Arbeitnehmer mindestens innerhalb der folgenden Fristen vorab informiert werden:

- **24 Stunden**, wenn der Arbeitnehmer weniger als 8 Tag anwesend war;
- **48 Stunden** bei einer Anwesenheit von 8 Tagen bis zu einem Monat;
- **zwei Wochen** ab einem Anwesenheitsmonat;
- **ein Monat** nach drei Anwesenheitsmonaten.

Nach Ablauf der Probezeit ist keine weitere Formalität notwendig: Der Arbeitsvertrag läuft automatisch weiter, der Arbeitnehmer befindet sich nicht mehr in der Probezeit.

1.1.2.2 Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags (CDI)

Ein CDI kann jederzeit auf Veranlassung des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers beendet werden. Das französische Arbeitsrecht stellt mehrere Instrumente zur Beendigung eines Arbeitsvertrags zur Verfügung.

Bei Vertragsende müssen dem Arbeitnehmer jedoch immer bestimmte Dokumente ausgehändigt werden.

1.1.2.2.1 Beendigung durch den Arbeitnehmer

Kündigung

Die eigene Kündigung ist eine Methode zur Beendigung des Arbeitsvertrags, mit der Sie Ihr Unternehmen verlassen können. Sie müssen Ihre Entscheidung nicht begründen, selbst wenn der Arbeitsvertrag ausgesetzt war.

Für eine rechtsverbindliche eigene Kündigung müssen Sie Ihre Absicht, den Arbeitsvertrag beenden zu wollen, klar und unmissverständlich mitteilen.

Kenntnisgabe

Der Arbeitsvertrag kann durch Kenntnisgabe aufgelöst werden, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Verstöße vorhalten kann, die gegen die Fortsetzung des Arbeitsvertrags ausreichend schwer wiegen (z. B. Nichtzahlung des Lohns, Mobbing usw.). Die Kenntnisgabe bewirkt die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Um eine Entschädigung für den erlittenen Schaden zu erhalten, muss der Arbeitnehmer das Arbeitsgericht anrufen.

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die Webseite www.servicepublic.fr > Particulier > Travail > Rupture du contrat dans le secteur privé (démission, rupture conventionnelle...) > Prise d'acte de la rupture du contrat de travail

Auflösung des Arbeitsvertrages

Die Auflösung des Arbeitsvertrages ist die einzige Methode, mit der ein Arbeitsverhältnis im beiderseitigen Einvernehmen beendet werden kann.

Ein Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsvertrag mit seinem Arbeitgeber in beiderseitigem Einvernehmen beendet, erhält eine **Abfindung**. Um rechtswirksam zu sein, muss die Vereinbarung, durch die der Arbeitsvertrag einvernehmlich beendet wird, von der DREETS (französische Arbeitsaufsichtsbehörde) bestätigt werden.

Dieses Instrument steht Arbeitnehmern mit einem befristeten oder Zeitvertrag sowie im öffentlichen Dienst (Bedienstete und Vertragsbedienstete) nicht zur Verfügung.

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die Webseite : www.service-public.fr > Particulier > Travail > Rupture du contrat dans le secteur privé (démission, rupture conventionnelle...) > Rupture conventionnelle

Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch ein Gericht

Bei einer gerichtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitsvertrag aufgrund eines Verschuldens des Arbeitgebers beendet werden, wenn der Richter zu der Auffassung gelangt, dass der Arbeitgeber seine vertraglichen Verpflichtungen grob verletzt hat.

Für eine gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitnehmer das Arbeitsgericht anrufen (Conseil de Prud'hommes).

Die gerichtliche Auflösung bewirkt eine Kündigung **ohne wirklichen und triftigen Grund** (bzw. eine unausgesprochene Kündigung, wenn der Arbeitnehmer geschützt ist). Der Arbeitsvertrag läuft normal weiter, der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine Entschädigung.

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die Webseite www.service-public.fr → Accueil particuliers > Travail > Rupture du contrat dans le secteur privé (démission, rupture conventionnelle...) > Résiliation judiciaire du contrat de travail

1.1.2.2 Beendigung durch den Arbeitgeber

Kündigung aus persönlichem Grund

Eine Kündigung aus persönlichem Grund ist aus disziplinarischen (bei einer Verfehlung des Arbeitnehmers) oder nicht-disziplinarischen Gründen (persönliche Unzulänglichkeit, mangelnde körperliche Eignung, Weigerung, den Arbeitsvertrag zu ändern usw.) möglich.

Der Arbeitgeber muss – bei Androhung von Strafe – das Kündigungsverfahren einhalten. Eine Kündigung aus persönlichen Gründen ist nur bei Arbeitnehmern mit unbefristetem Vertrag möglich.

Kündigungen aus persönlichen Gründen bedürfen eines wirklichen und triftigen Grundes. Ein **wirklicher und triftiger Grund** liegt vor, wenn er die folgenden drei Kriterien erfüllt:

- Der Grund existiert real.
- Der Grund ist eindeutig und überprüfbar.
- Der Grund ist ausreichend wichtig, um die Beendigung des Arbeitsvertrags zu rechtfertigen.

Verfahren

Ein Arbeitgeber, der die Entlassung eines Arbeitnehmers beabsichtigt, lädt diesen vor seiner Entscheidung zu einem **Vorgespräch**. Die Ladung erfolgt per Einschreiben oder Übergabe-Einschreiben gegen Quittung.

Das Vorgespräch **darf frühestens fünf Werktage** nach Zustellung des Einschreibens oder Übergabe des Ladungsschreibens an den Empfänger stattfinden.

Während des Vorgesprächs erläutert der Arbeitgeber die **Gründe für die beabsichtigte Entscheidung** und fordert den Arbeitnehmer zu einer Stellungnahme auf.

Wenn der Arbeitgeber beschließt, einen Arbeitnehmer zu entlassen, teilt er ihm seine Entscheidung per **Einschreiben mit Rückschein** mit. Aus diesem Schreiben gehen **der Grund/ die Gründe** des Arbeitgebers für dessen Entscheidung hervor. Dieses Schreiben darf **frühestens zwei Werktage** nach dem Datum verschickt werden, an dem das der Entlassung vorgelagerte Gespräch stattgefunden hat, zu dem der Arbeitnehmer geladen war.

Kündigungsfrist

Die Kündigungsfrist beginnt an dem Tag zu laufen, an dem das Einschreiben, mit dem dem Arbeitnehmer seine Kündigung mitgeteilt wird, bei diesem eingeht (auch wenn der Arbeitnehmer das Schreiben nicht abgeholt hat). Der Arbeitnehmer muss die Kündigungsfrist einhalten, es sei denn, für ihn gilt:

- Befreiung von der Einhaltung der Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber,
- Entlassung wegen schwerer Verfehlung oder groben Verschuldens,
- Entlassung wegen mangelnder Eignung.

Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers	Kündigungsfrist vor einer Entlassung
Weniger als 6 Monate	gesetzliche Kündigungsfrist bzw. laut Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag bzw., sollte derartiges nicht vorliegen, in Abhängigkeit davon, was vor Ort oder bei dem entsprechenden Beruf üblich ist
6 Monate bis 2 Jahre	1 Monat
Ab 2 Jahren	2 Monate

➔ HINWEIS

Diese Kündigungsfristen gelten nur dann, wenn laut Gesetz, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder gemäß der üblichen Praxis keine Kündigungsfrist oder Bedingung aufgrund der Betriebszugehörigkeit ergibt, die für den Arbeitnehmer günstiger ist.

Für die Départements 57, 67 und 68 gelten nach lokalem Recht spezielle Kündigungsfristen: Lehrer und Personen, die von Privatleuten beschäftigt werden, Kaufleute, Personen, die mit der Leitung oder der Überwachung einer Tätigkeit beauftragt sind und solche, denen technische Aufgaben übertragen wurden, für die eine bestimmte Qualifikation notwendig ist, haben eine Kündigungsfrist von **sechs Wochen**. Für die anderen Arbeitnehmer gilt für alle Kategorien eine Kündigungsfrist von **fünfzehn Tagen** wenn ihre Entlohnung monatlich erfolgt.

Abfindung

Ein Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, der aus persönlichen oder betrieblichen Gründen entlassen wird, erhält eine Abfindung. Diese Abfindung entfällt jedoch **bei einer Entlassung wegen schwerer Verfehlung oder groben Verschuldens** (außer, es ist aufgrund vertraglicher Bestimmungen oder einer Vereinbarung oder der üblichen Praxis etwas anderes vorgesehen).

Der entlassene Arbeitnehmer muss mindestens **8 Monate ununterbrochen** beim selben Arbeitgeber beschäftigt gewesen sein. Die Betriebszugehörigkeit wird ab dem Datum des Versands des Entlassungsschreibens ermittelt.

Die Abfindung wird auf der Basis des **Bruttolohns** berechnet, den der Arbeitnehmer vor der Beendigung seines Arbeitsvertrags erhalten hat.

Die gesetzliche Abfindung **beträgt mindesten ein Viertel des Monatslohns, multipliziert mit den Jahren der Betriebszugehörigkeit**. Ab einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren ist dem **ein Drittel des Monatslohns für jedes zusätzliche Jahr** hinzuzurechnen. Bei der Berechnung der Abfindung wird das laufende Jahr berücksichtigt.

Für weitere Informationen über die verschiedenen Abfindungen besuchen Sie bitte die Webseite www.service-public.fr → Travail → Licenciement du salarié pour motif personnel → Indemnité de licenciement

Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen (Betriebsbedingte Kündigung)

Unternehmen können Arbeitnehmer unter bestimmten Bedingungen aus betrieblichen Gründen entlassen. Das Unternehmen muss Maßnahmen einleiten, um die Entlassung des Arbeitnehmers zu verhindern.

Vorbeugende, begleitende und Wiedereingliederungsmaßnahmen für Arbeitnehmer

Sozialplan (Plan de Sauvegarde de l'Emploi – PSE)

In Unternehmen mit **mindestens 50 Arbeitnehmern** ist ein PSE obligatorisch, wenn innerhalb von **30 Tagen mindestens 10 Arbeitnehmer** entlassen werden sollen.

Ziel des PSE ist es, Entlassungen zu vermeiden bzw. deren Anzahl zu begrenzen. Er enthält **Wiedereingliederungsmaßnahmen**, um die Wiedereingliederung der Arbeitnehmer, deren Entlassung unvermeidlich ist, zu erleichtern.

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die Webseite www.service-public.fr → Travail → Licenciement économique : plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Vertrag zur beruflichen Absicherung (Contrat de Sécurisation Professionnelle – CSP)

Unternehmen mit weniger als 1.000 Arbeitnehmern bzw. über 1.000 Arbeitnehmern, wenn sich das Unternehmen in einem Sanierungs- oder gerichtlichen Liquidationsverfahren befindet, müssen einen CSP anbieten, bevor sie ein betriebsbedingtes Kündigungsverfahren einleiten.

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die Webseite www.service-public.fr → Travail → Licenciement économique → Contrat de sécurisation professionnelle

Wiedereingliederungsurlaub (Congé de reclassement)

Der Wiedereingliederungsurlaub ist jedem Arbeitnehmer eines Unternehmens oder einer Einrichtung mit weniger als 1.000 Arbeitnehmern anzubieten, dem eine betriebsbedingte Entlassung droht, wobei sich das Unternehmen weder in Sanierung noch in einem gerichtlichen Liquidationsverfahren befinden darf.

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die Webseite www.service-public.fr → Travail → Licenciement économique → Congé de reclassement

Kurzarbeit des Arbeitnehmers

Arbeitnehmer, auch solche, die in Teilzeit arbeiten, gelten als Kurzarbeiter, wenn deren Entlohnung aus den folgenden Gründen verringert ist:

- entweder aufgrund der zeitweisen Schließung des gesamten oder eines Teils der Einrichtung,
- oder aufgrund der Reduzierung der Arbeitszeit unterhalb der gesetzlichen Arbeitsdauer.

Die Genehmigung für Kurzarbeit kann für maximal sechs Monate erteilt werden und ist verlängerbar.

Während der Zeiten, in denen er nicht arbeitet, erhält der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber ein Kurzarbeitergeld. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes beträgt **60 %** des Bruttostundenlohns für jede nichtgearbeitete Stunde, d. h. ca. **72 %** seines Nettostundenlohns.

Für weitere Informationen über Kurzarbeit von Arbeitnehmern besuchen Sie bitte die Webseite www.service-public.fr → Travail → Licenciement économique → Secteur privé : activité partielle du salarié

Das Kündigungsverfahren aus wirtschaftlichen Gründen (betriebsbedingte Kündigung)

Wenn der Arbeitgeber die betriebsbedingte Kündigung von mindestens 2 Arbeitnehmern plant, muss er den Betriebsrat (Comité d'Entreprise – CE) anrufen, oder, wenn es im Unternehmen keinen Betriebsrat gibt, die Personalvertretung (Délégués du Personnel – DP). Diese Anrufung ist bei der betriebsbedingten Kündigung von nur einem Arbeitnehmer nicht obligatorisch.

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die Webseite www.service-public.fr → Accueil particuliers → Travail → Licenciement économique : adaptation et reclassement des salariés

1.1.3 Der befristete Arbeitsvertrag (CDD)

Befristete Arbeitsverträge (CDD) können für bestimmte, vorübergehende Aufgaben geschlossen werden. Hier einige Beispiele (nach Art. L. 1242-2 des französischen Arbeitsgesetzbuches *Code du travail*):

- Vertretung eines zeitweilig abwesenden Arbeitnehmers oder eines Arbeitnehmers, dessen Vertrag ausgesetzt ist (Ausnahmen: Tarifkonflikt oder zu wenig Arbeit aufgrund von Witterung oder der Wirtschaftslage),
- Vertretung in Erwartung der Arbeitsaufnahme durch den neuen Stelleninhaber,
- Saisonarbeiten,
- Erfüllung bestimmter punktueller und gelegentlicher Aufgaben,
- Erfüllung dringender Arbeiten, die notwendig sind, um Unfällen vorzubeugen,
- Wiedereingliederungsmaßnahmen von Arbeitslosen.

 **HINWEIS** Ein CDD darf nicht geschlossen werden, um eine Stelle dauerhaft zu besetzen, die zur normalen und ständigen Geschäftstätigkeit des Unternehmens gehört.

Der befristete Arbeitsvertrag wird **schriftlich** verfasst und enthält die **genaue Beschreibung des Befristungsgrundes**. Anderenfalls gilt er als unbefristet.

Je nach Gegenstand muss der CDD ebenfalls enthalten:

- den Hinweis „befristeter Vertrag aus einem bestimmten Grund“ (contrat à durée déterminée à objet défini),
- die Bezeichnung und die Referenzen des Tarifvertrags, auf dem dieser Vertrag beruht,
- eine Klausel, in der das Projekt beschrieben wird und dessen voraussichtliche Dauer,
- die Definition der Aufgaben, für die der Vertrag geschlossen wird,
- das Ereignis oder das Ergebnis, aus dem sich das Ende der Vertragsbeziehung ergibt,
- die Frist, in der das Ende des Vertrags anzukündigen sowie ggf. ein Vorschlag zu unterbreiten ist, die Arbeitsbeziehung im Rahmen eines unbefristeten Vertrags fortsetzen zu wollen,
- eine Klausel, aus der die Möglichkeit hervorgeht, am Tag der Jährgung des Vertragsabschlusses den Vertrag durch eine der Parteien aus einem tatsächlichen und ernsten Grund beenden zu können sowie das Recht des Arbeitnehmers, wenn diese Beendigung vom Arbeitgeber veranlasst wurde, auf eine Entschädigung, die 10 % seines Gesamtbruttolohns entspricht.

⇒ HINWEIS

Bei Fehlen von einer oder mehrerer dieser Bedingungen kann dieser befristete Arbeitsvertrag per Gerichtsentscheid in einen unbefristeten Arbeitsvertrag (CDI) umgewandelt werden.

Ende des Vertrags

Der CDD muss unbedingt schriftlich vorliegen, auf Französisch verfasst sein und vom Arbeitnehmer unterschrieben werden.

Der befristete Arbeitsvertrag enthält bereits bei seiner Unterzeichnung ein **genau festgelegtes Ende**.

In einigen Fällen (Vertretung eines abwesenden Arbeitnehmers, bestimmte Tätigkeiten mit Saisoncharakter usw.) muss der Vertrag keinen festen Endtermin enthalten.

Der befristete Arbeitsvertrag wird für eine Mindestdauer geschlossen. Er endet, wenn die Abwesenheit der vertretenen Person endet oder wenn der Grund, aus dem er geschlossen wurde, nicht mehr vorliegt.

Verlängerung

Ein CDD kann **maximal zweimal** verlängert werden. Die Verlängerung muss aus einer Klausel im ersten Vertrag oder einem Nachtrag hervorgehen.

Maximale Dauer

Die Gesamtdauer eines befristeten Arbeitsvertrags darf **18 Monate** nicht überschreiten, inklusive der ggf. einen oder zwei Verlängerungen. In einigen bestimmten Fällen kann die maximale Dauer abweichen. Die Bedingungen, unter denen eine Abweichung möglich ist, sind auf der folgenden Webseite zusammengefasst: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F38>

Aufeinanderfolgende Verträge

Nach Ablauf eines befristeten Vertrags kann zwecks Besetzung der Stelle des Arbeitnehmers, dessen Vertrag beendet ist, vor Ablauf einer Karenzfrist weder ein befristeter noch ein unbefristeter Vertrag geschlossen werden. Die Karenzfrist wird in Abhängigkeit von der Dauer des Vertrags ggf. inklusive seiner einen oder zwei Verlängerungen berechnet. Diese Karenzfrist entspricht:

- **einem Drittel** der Dauer des abgelaufenen Vertrags, wenn die Vertragsdauer ggf. inklusive seiner einen oder zwei Verlängerungen vierzehn Tage oder mehr betrug;
- **der Hälfte** der Dauer des abgelaufenen Vertrags, wenn die Vertragsdauer ggf. inklusive seiner einen oder zwei Verlängerungen weniger als vierzehn Tage betrug.

Diese Karenzfrist wird jedoch in einigen Fällen nicht angewendet, wie z. B.:

- wenn der befristete Arbeitsvertrag zwecks Vertretung eines zeitweilig abwesenden Arbeitnehmers geschlossen wurde oder eines Arbeitnehmers, dessen Vertrag ausgesetzt ist, bei einer erneuten Abwesenheit des vertretenen Arbeitnehmers;
- wenn der befristete Arbeitsvertrag geschlossen wurde, um eine Stelle mit Saisoncharakter zu besetzen;
- wenn der Vertrag geschlossen wurde, um einen noch abwesenden Arbeitnehmer zu vertreten.

Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses

Der Vertrag endet rechtmäßig bei Fristablauf. Er kann nur während der Probezeit und bei schwerer Verfehlung von einer der Parteien beendet werden.

1.2 Arbeitsbedingungen

1.2.1 Entlohnung

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer legen die Höhe des Lohns gemeinsam fest. Sie beachten dabei:

- die Höhe des französischen Mindestlohns SMIC (1.678,00 € brutto pro Monat seit dem 1. August 2022) und des Mindestlohns, der eventuell in der Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag festgelegt ist,
- die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen,
- die Lohngleichheit zwischen Arbeitnehmern, die eine äquivalente Arbeit entrichten (Prinzip Gleicher Lohn für gleiche Arbeit) und
- die eventuell geschuldete Bezahlung von Über- und zusätzlich geleisteten Stunden.

1.2.1.1 Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

In Elsass-Lothringen (lokales Recht) leistet der Arbeitgeber im Krankheitsfall vollen Lohnausgleich. Das Krankengeld wird auf den Lohnausgleich angerechnet, so dass der Arbeitgeber nur die Differenz zwischen dem Krankengeld und dem normalerweise gezahlten Lohn zahlen muss.

Außerhalb von Elsass-Lothringen gibt es kein automatisches Recht auf vollen Lohnausgleich. Die Höhe des Lohnausgleichs hängt zumeist von den Betriebsvereinbarungen ab.

Um ergänzende Zahlungen von Ihrem Arbeitgeber nach einer Wartezeit von 7 Tagen (vorbehaltlich günstigerer Bestimmungen im Vertrag oder in der Betriebsvereinbarung) zu erhalten, müssen Sie **alle** folgenden Bedingungen erfüllen:

- Ihre Betriebszugehörigkeit muss mindestens ein Jahr betragen (berechnet ab Ihrem ersten Fehtag),
- Sie legen dem Arbeitgeber innerhalb von 48 Stunden ein ärztliches Attest vor,
- Sie beziehen ein Krankengeld von der Sozialversicherung,
- Sie werden in Frankreich oder in einem EWR-Mitgliedsstaat behandelt und
- Sie sind kein Heim- oder Saison-, temporärer oder Zeitarbeiter.

Die Dauer der Zahlung der Entschädigung durch den Arbeitgeber schwankt je nach Betriebszugehörigkeit. Für mehr Informationen besuchen Sie bitte die Webseite www.service-public.fr
→ Travail → Maladie → Arrêt maladie : indemnités versées au salarié par l'employeur

1.2.2 Urlaub

1.2.2.1 Gesetzliche Feiertage

Neujahr	Pfingstmontag
Karfreitag (Elsass-Lothringen)	Nationalfeiertag (14. Juli)
Ostermontag	Mariä Himmelfahrt (15. August)
1. Mai	Allerheiligen
8. Mai	Waffenstillstand 1918 (11. November)
Christi Himmelfahrt	1. Weihnachtsfeiertag
	2. Weihnachtsfeiertag (Elsass-Lothringen)

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die Webseite: www.service-public.fr → Travail
→ Congé dans le secteur privé → Un jour férié tombe pendant les congés du salarié

1.2.2.2 Jahresurlaub

Arbeitnehmer sowohl in Voll- als auch in Teilzeit erhalten **2,5 Werktage¹ Urlaub pro Arbeitsmonat**, den sie bei demselben Arbeitgeber gearbeitet haben, **d. h. 30 Werktage** (= 5 Wochen) für ein volles Arbeitsjahr.

Das volle Arbeitsjahr wird durch einen Referenzzeitraum festgelegt, der **vom 1. Juni des Vorjahres bis zum 31. Mai des laufenden Jahres** läuft. Allerdings können die Daten je nach Betriebsvereinbarung oder auch, sofern eine derartige Vereinbarung nicht vorliegt, nach Branchenvereinbarung oder vertrag abweichen.

Der Urlaub kann ab der Einstellung unter Beachtung der Urlaubszeiten und der Inanspruchnahme des Urlaubs im Unternehmen genommen werden.

1.2.2.3 Sonderurlaub

Bei bestimmten Familienereignissen (Eheschließung, Eintragung einer Lebenspartnerschaft PACS, Geburt usw.) stehen dem Arbeitnehmer freie Tage zu, deren Anzahl vom jeweiligen Ereignis abhängt.

¹ Entspricht allen Wochentagen, mit Ausnahme des wöchentlichen Ruhetags (der im Allgemeinen der Sonntag ist) und der Feiertage, an denen die Arbeit im Unternehmen normalerweise ruht.

Familiäres Ereignis	Dauer des Sonderurlaubs
Eheschließung des Arbeitnehmers	4 Tage
Eheschließung eines Kindes	1 Tag
Eingetragene Lebenspartnerschaft PACS	4 Tage
Tod des Ehegatten oder Lebenspartners	3 Tage
Tod eines Kindes	5 bis 7 Tage, je nach Alter des Kindes
Tod von Vater, Mutter, Schwiegervater, Schwiegermutter, Bruder, Schwester	3 Tage
Geburt oder Adoption	3 Tage
Aufgetretene Behinderung eines Kindes	2 Tage

Der Arbeitnehmer muss diesen Urlaub dann nehmen, wenn das Ereignis stattfindet, aber nicht notwendigerweise am gleichen Tag. Er muss seinem Arbeitgeber einen entsprechenden Nachweis vorlegen (in Abhängigkeit vom jeweiligen Ereignis: Geburtsurkunde des Kindes, Heiratsurkunde, Sterbeurkunde usw.).

1.2.2.4 Reduzierung der Arbeitszeit (Réduction de temps du travail – RTT)

Die Reduzierung der Arbeitszeit (RTT) ist ein Instrument, mit dem ein Arbeitnehmer, der mehr als 35 Stunden pro Woche arbeitet, ganze oder halbe Erholungstage erhält. Die Regeln, nach denen RTT-Tage genommen werden können, sind in einer Vereinbarung oder einem Vertrag festgelegt (zumeist in der Betriebsvereinbarung).

1.2.3 Arbeitszeit

1.2.3.1 Allgemeines

Die gesetzliche Vollzeit-Arbeitszeit beträgt **35 Stunden** pro Woche (oder 1.607 Stunden pro Jahr) für alle Betriebe, unabhängig von deren Anzahl an Beschäftigten. Anhand von **Vereinbarungen oder Tarifverträgen** kann jedoch eine längere oder kürzere Wochenarbeitszeit als 35 Stunden vereinbart werden.

Die tatsächliche Arbeitszeit darf **10 Stunden pro Tag** nicht überschreiten, von Ausnahmen abgesehen.

Die tatsächliche Wochenarbeitszeit darf die folgenden Grenzen nicht überschreiten:

- 48 Stunden in derselben Woche und
- durchschnittlich 44 Wochenstunden über einen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Wochen.

Im Ausnahmefall kann die maximale Arbeitszeit pro Woche bis auf maximal 60 Stunden erhöht werden, sofern besondere Umstände dies erforderlich machen (vorbehaltlich des Einverständnisses der Arbeitsinspektion).

Nach einer täglichen Arbeitszeit von 6 Stunden ist dem Arbeitnehmer eine Pause von mindestens **20 aufeinanderfolgenden Minuten** zu gewähren. Laut Betriebsvereinbarung bzw. Tarifvertrag (oder, bei Nichtvorliegen, nach Branchenvereinbarung oder -vertrag) kann eine längere Pause gewährt werden.

Die tägliche Ruhezeit beträgt mindestens **11 aufeinanderfolgende Stunden**. Allerdings können durch Vereinbarung oder Vertrag Ausnahmen von dieser Dauer festgelegt werden. Die Ruhezeiten von Arbeitnehmern unter 18 Jahren sind länger.

Die wöchentliche Ruhezeit beträgt mindestens **24 aufeinanderfolgende Stunden**, verlängert durch die Pflicht der Gewähr der 11-stündigen täglichen Ruhezeit. Folglich beträgt, sofern keine Ausnahme vereinbart wurden, die wöchentliche Mindestruhezeit **35 aufeinanderfolgende Stunden**. Arbeitnehmer haben zumeist 2 Ruhetage.

1.2.3.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Die Dauer und die Zeiten, zu denen gearbeitet wird, können wöchentlich schwanken. So kann z. B. bei erhöhtem Arbeitsanfall, dessen Zeitraum zuvor bekannt ist, der Arbeitnehmer aufgefordert werden, in bestimmten Wochen mehr als 35 und danach weniger als 35 Stunden pro Woche zu arbeiten. Diese Schwankungen der Arbeitsdauer werden für einen so genannten **Referenzzeitraum** geplant, dessen Dauer aus der Betriebsvereinbarung hervorgeht. Dieser Referenzzeitraum ist länger als die Woche und darf ein Jahr nicht überschreiten. Allerdings kann der Referenzzeitraum über einem Jahr liegen und bis zu 3 Jahre betragen, wenn dies gemäß Branchenvertrag möglich ist.

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die Webseite: www.service-public.fr → Travail → Temps de travail dans le secteur privé → Temps de travail : aménagement des horaires.

1.2.3.3 Teilzeitarbeit

Jeder Arbeitnehmer kann in Teilzeit arbeiten, d. h. für eine Dauer, die unter der Arbeitszeit eines Vollzeit-Arbeitnehmers liegt.

Teilzeitarbeit kann vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer verlangt werden.

Der Teilzeit-Arbeitnehmer muss seine Mindestarbeitszeit einhalten. Sofern weder eine Vereinbarung noch ein Vertrag vorliegen, beträgt die Mindestarbeitszeit:

■ **24 Wochenstunden** (bzw. das Monatsäquivalent, d. h. 104 Stunden), oder

- die äquivalente Dauer, bei Verteilung der Arbeitszeit über einen Zeitraum von über einer Woche und höchstens einem Jahr.

Die Entlohnung des Teilzeit-Arbeitnehmer wird **anteilig** zu seiner Arbeitszeit berechnet (Vereinbarungen oder günstigere gängige Praxis sind vorbehalten).

Zusätzliche Stunden

Teilzeit-Arbeitnehmer können aufgefordert werden, über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu arbeiten. In diesem Fall leistet der Arbeitnehmer zusätzliche Stunden.

Zusätzliche Stunden sind in einem Umfang von bis zu 1/10 der laut Vertrag vorgesehenen Wochen- oder Monatsarbeitszeit zulässig. Diese Grenze kann durch Betriebsvereinbarung oder -vertrag (oder, sofern es diese nicht gibt, durch erweiterte Branchenvereinbarung oder -vertrag) auf 1/3 der Wochen- oder Monatsarbeitszeit verschoben werden.

Für die geleisteten zusätzlichen Stunden ist ein Lohnzuschlag zu zahlen. Die prozentuale Höhe des Zuschlags für eine zusätzliche Stunde kann in der erweiterten Branchenvereinbarung oder dem -vertrag festgelegt sein und darf nicht unter 10 % liegen. Bei Nichtvorliegen einer derartigen Vereinbarung oder eines solchen Vertrags beträgt der Zuschlag:

- 10 % für jede geleistete zusätzliche Stunde bis zu 1/10 der vertraglich festgelegten Arbeitszeit,
- 25 % für jede geleistete zusätzliche Stunde, die über 1/10 liegt (bis zu 1/3).

1.2.3.4 Überstunden

Arbeitsstunden, die nach Aufforderung durch den Arbeitnehmer über die gesetzliche Arbeitszeit von 35 Stunden (oder die äquivalente Dauer) hinaus geleistet werden, sind Überstunden.

Überstunden sind Stunden, die nach (schriftlicher oder mündlicher) Aufforderung durch den Arbeitgeber geleistet werden. Der Arbeitnehmer ist zu deren Leistung verpflichtet, außer bei Rechtsmissbrauch von Seiten des Arbeitgebers.

Überstunden können innerhalb einer bestimmten Anzahl von Stunden geleistet werden, bezeichnet als **Jahreskontingent**. Bei Nichtvorliegen einer Vereinbarung oder eines Vertrags beträgt dieses Kontingent **220 Stunden** je Arbeitnehmer und pro Jahr.

Überstunden werden im Rahmen einer oder mehrerer Steigerungsraten zusätzlich bezahlt, die in der Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag (oder, sollte es diese nicht geben, in der Branchenvereinbarung oder dem -vertrag) festgelegt sind. Jede Rate beträgt mindestens 10 %.

Bei Nichtvorliegen eines Vertrags oder einer Vereinbarung betragen die Zuschläge pro Stunde:

- **25 %** für die 8 ersten Überstunden, die in derselben Woche gearbeitet werden (von der 36. bis zur 43. Stunde),
- **50 %** für alle weiteren Stunden.

Die Bezahlung der Überstunden kann jedoch ganz oder teilweise durch ein Freizeitäquivalent ausgeglichen werden. Die Dauer dieser Freizeit entspricht der Entlohnung mit Überstundenzuschlag. So berechtigt z. B. eine Überstunde, die mit einem Zuschlag von 50 % zu bezahlen ist, zu einem Freizeitäquivalent von 1,5 Stunden.

1.3 Die Personalvertretung im Unternehmen

⇒ HINWEIS Das System der Personalvertretungen im Unternehmen wird derzeit in Frankreich reformiert. Ziel ist, alle Institutionen der Personalvertretung in einer einzigen Einheit zusammenzuführen.

1.3.1 Gewerkschaftsvertreter

Der Gewerkschaftsvertreter ist ein Personalvertreter, der von einer Gewerkschaft benannt wird, die im Unternehmen repräsentativ ist.

In Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern gibt es keinen Gewerkschaftsvertreter, außer, aus der Vereinbarung oder dem Tarifvertrag geht etwas anderes hervor oder die Personalvertretung wurde als Gewerkschaftsvertreter benannt.

In Unternehmen mit 50 Arbeitnehmern und darüber werden die Gewerkschaftsvertreter aus den Kandidaten für die Berufsvertretung ausgewählt.

1.3.2 Vertreter der Gewerkschaftssektion (Représentant de la Section Syndicale – RSS)

Der Vertreter der Gewerkschaftssektion (RSS) ist ein Arbeitnehmer des Unternehmens, der von einer Gewerkschaftssektion benannt wird, die im Unternehmen oder in der Einrichtung (mit mindestens 50 Arbeitnehmern) nicht repräsentativ ist. Er hat die folgenden Aufgaben:

- Unterbreitung von Vorschlägen, Formulierung von Forderungen und Beschwerden,

- Unterstützung von Arbeitnehmern, die dies möchten, bei einem Vorgespräch zu einer Disziplinarmaßnahme und
- Unterstützung der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht.

1.3.3 Wirtschafts- und Sozialausschuss (Comité Sociale et Economique – CSE)

Am 1. Januar 2020 wurden die bisherigen Personalvertretungen zusammengelegt!

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss als neue repräsentative Instanz der Arbeitnehmer im Unternehmen geht auf die Ordonnances Macron 2017 zurück und entspricht der von der Reform der französischen Arbeitsgesetzgebung vorgesehene Zusammenlegung der bisherigen Personalvertretungen (Wirtschaftsausschuss, Personalvertretung und Ausschuss für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen CHSCT).

Ein CSE ist einzurichten, sobald die Anzahl der Arbeitnehmer während 12 aufeinanderfolgenden Monaten mindestens 11 beträgt. Die Mitglieder des Ausschusses werden für maximal vier Jahre gewählt. Dessen Kompetenzen, Zusammensetzung sowie Arbeitsweise hängen von der Größe des Unternehmens ab.

Die Aufgaben sind:

- In Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern hat die Personalvertretung innerhalb des CSE die Aufgabe, dem Arbeitgeber die individuellen oder kollektiven Forderungen der Arbeitnehmer vorzutragen.
- In Unternehmen mit über 50 Arbeitnehmern vertritt er bei Beschlüssen, die sich auf das Leben im Unternehmen beziehen, die Interessen des Arbeitnehmerkollektivs. Des Weiteren fördert er die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz und wacht über die Arbeitsbedingungen im Unternehmen.

Dieser Ausschuss nimmt ebenfalls Aufgaben im Rahmen sozialer und kultureller Aktivitäten wahr.

HINWEIS

Die Aufgaben des CSE können auf der Basis von Tarifverträgen bzw. der gängigen Praxis weiter gefasst werden.

Zusammensetzung: Der CSE setzt sich aus dem Arbeitgeber und einer Personalvertretung zusammen, zu der dieselbe Anzahl von Mitgliedern und Stellvertretern gehört.

Alle Informationen über den CSE finden Sie auf dieser Webseite: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3053>

1.4 Individuelle Arbeitskonflikte

Bei einem Konflikt mit Ihrem Arbeitgeber, der sich auf Ihren Arbeitsvertrag bezieht, können Sie den Streit vor das Arbeitsgericht bringen. Jedoch können Sie auch, bevor Sie eine derartige Maßnahme ergreifen, eine Schlichtung versuchen und dazu die Schlichtungsstelle des Arbeitsgerichts anrufen.

1.4.1 Das Arbeitsgericht (Conseil de Prud'Hommes – CPH)

Das Arbeitsgericht (CPH) kann angerufen werden, um Streitigkeiten jedweder Art zu lösen, die zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber (oder zwischen Arbeitnehmern) während der Arbeitsbeziehung oder bei Beendigung des Arbeitsvertrags auftreten. Dazu gehören vor allem Konflikte im Zusammenhang mit:

- Entlassungen (oder der zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber strittigen Beendigung des Arbeitsvertrags im Allgemeinen) und der Ausfertigung von Unterlagen im Zusammenhang mit der Beendigung des Vertrages (Arbeitszeugnis und Bescheinigung für die französische Agentur für Arbeit – Pôle Emploi),
- Disziplinarmaßnahmen,
- Lohn- und Prämienzahlungen, der Arbeitsdauer, den Urlaubs- und Ruhetagen,
- den Bedingungen bzgl. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,
- Mobbing (moralisch oder sexuell) oder Diskriminierung.

In den Zuständigkeitsbereich des Arbeitsgerichts (CPH) fallen jedoch nicht:

- Streitigkeiten, die die kollektiven Arbeitsbeziehungen betreffen; für diese ist das Zivilgericht zuständig,
- Streitigkeiten im Zusammenhang mit einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag (insbesondere der Vertragsbediensteten); für diese ist das Verwaltungsgericht zuständig.

Rechtsmittel (Berufung, Widerspruch, Revision) sind vor anderen Gerichten als dem Arbeitsgericht einzulegen.

2. Sozialversicherung

Grenzgänger sind seit dem 1. Januar 2010 Mitglied in dem Sozialversicherungssystem, das die Verordnung (EU) Nr. 883/2004 vom 29. April 2004 über die Koordinierung der Systeme zur Soziale Sicherheit und deren Durchführungsverordnung (EU) Nr. 987/2009 vorschreiben.

Artikel 1 f) der Verordnung (EU) Nr. 883/2004 definiert den Begriff des Grenzgängers wie folgt: *„Grenzgänger“ ist ei+ne Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausübt und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, in den sie in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich zurückkehrt“.*

Als „Grenzgänger“ ist der Arbeitnehmer zu betrachten, der in Frankreich beschäftigt ist und der jeden Tag oder mindestens einmal pro Woche in seinen Wohnort in Deutschland zurückkehrt. Gemäß der vorgenannten Verordnung ist der Arbeitnehmer in dem Staat versichert, in dem er seine Berufstätigkeit ausübt. Ein Grenzgänger, der in Deutschland wohnt und in Frankreich arbeitet, ist demzufolge in Frankreich sozialversichert und zahlt in Frankreich Sozialversicherungsbeiträge.

2.1 Beitragssätze

Die Beitragssätze in Frankreich sind seit dem 1. Januar 2021 folgende:

		Versichertenanteil	Arbeitgeberanteil
Kranken-, Mutterschafts-, Invaliditäts- und Sterbeversicherung		- (Alsace-Moselle: Beitragszuschlag von 1,50 %, seit April 2022: 1,30 %)	7,30 %
Solidarität Autonomie		/	0,30 %
Rentenversicherung	durch Beitragsbemessungsgrenze gedeckelt	6,90 %	8,55 %
	keine Beitragsbemessungsgrenze	0,40 %	1,90 %
Familienbeihilfen		/	3,45 bis 5,25 %
Arbeitsunfälle		Der Beitragssatz ist variabel und wird Ihnen von der Carsat mitgeteilt.	
Arbeitslosenversicherung*			4,05 %

		Versichertenanteil	Arbeitgeberanteil
Allgemeiner Sozialbeitrag (CSG)	steuerpflichtig	2,40 %	/
	nicht steuerpflichtig	6,80 %	/
Beitrag zur Abtragung der Sozialversicherungsschulden (CRDS)		0,50 %	/
Staatlicher Wohnhilfefonds (FNAL)	Unternehmen mit weniger als 50 Arbeitnehmern	/	0,10 %
	Unternehmen mit 50 Arbeitnehmern und darüber	/	0,50 %
AGS-Beitrag (Lohnfortzahlung bei Unternehmenskonkursen)		/	0,15 %
Sozialpauschale		/	20 %

*Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung ist bei einem unbefristeten Vertrag von bis zu 3 Monaten höher.

2.2 Krankenversicherung

Zuständige Einrichtung: *Caisse Primaire d'Assurance Maladie* - www.ameli.fr

2.2.1 Prinzip

Die Krankenversicherung kennt **zwei Leistungsarten**.

- **Sachleistungen:** Hierbei handelt es sich um Gesundheitsleistungen, die der Versicherte in Anspruch nimmt, um sich selbst oder unterhaltspflichtige minderjährige Kinder behandeln zu lassen.

Der Grenzgänger und seine Anspruchsberechtigten können sich in Frankreich oder in Deutschland behandeln lassen (sofern die nachfolgenden Formalitäten erfüllt wurden). In diesem Fall erhält der Versicherte Leistungen gemäß den Gesetzen des Landes, in dem die Behandlung durchgeführt wird.

- **Geldleistungen:** Geldleistungen sind Lohnersatzleistungen, die in Form von Krankengeld gezahlt werden, wenn der Versicherte laut Attest des behandelnden Arztes nicht in der Lage ist, die Arbeit wegen Krankheit oder eines nicht berufsbedingten Unfalls fortzusetzen oder wieder aufzunehmen.

Geldleistungen aufgrund einer krankheits- oder unfallbedingten (nicht berufsbedingter Unfall) Arbeitsunfähigkeit werden von der zuständigen Basis-Krankenversicherung *Caisse Primaire d'Assurance Maladie* des Landes der Beschäftigung gezahlt, sofern bestimmte, weiter unten beschriebene Formalitäten erfüllt sind.

⇒ HINWEIS

Für Grenzgänger in Elsass-Lothringen gelten besondere lokale Regelungen.

2.2.2 Recht auf Sachleistungen

2.2.2.1 Vorherige Formalitäten

Frankreich als Land der Beschäftigung

Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer einstellt, stellt anhand der Einstellungserklärung (*Déclaration Préalable À l'Embauche - DPAE*) einen Aufnahmeantrag.

Nach Prüfung der Unterlagen übermittelt die Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF) die für die Aufnahme des Arbeitnehmers notwendigen Daten an die *Caisse Primaire d'Assurance Maladie*, die diesem nach Abschluss des Verfahrens die Versichertenkarte (*carte vitale*) mit der Versichertennummer sowie eine Anspruchsbescheinigung (*attestation de droits*) im Papierformat aushändigt.

Mit der Aufnahme wird die betroffene Person Mitglied der zuständigen *Caisse Primaire d'Assurance Maladie*.

Der Arbeitnehmer ist damit sozialversichert.

Deutschland als Land des Wohnsitzes

Der Grenzgänger muss sich ebenfalls bei der Krankenkasse an seinem Wohnsitz anmelden, damit er sowie seine mitversicherten Familienangehörigen Sachleistungen (Behandlungen) in ihrem Wohnsitzland erhalten können.

Diese Anmeldung erfolgt mit dem Formular S1.

Das Formular S1 wird von der zuständigen französischen Krankenkasse automatisch ausgestellt und dem Grenzgänger zugestellt, der es dann seiner Krankenkasse an seinem Wohnsitz aushändigt.

2.2.2.2 Sachleistungen in Frankreich

Bedingung für die Gewährung des Rechts auf Gesundheitsleistungen

Die Übernahme von Gesundheitskosten (früher: „Sachleistungen“) ist durch den Allgemeinen Krankenversicherungsschutz (*Protection Universelle Maladie - PUMA*) für jedermann garantiert, der:

- eine Berufstätigkeit ausübt oder
- der dauerhaft und regelmäßig seit mindestens 3 Monaten in Frankreich ansässig ist.

Früher wurden Gesundheitskosten nur dann übernommen, wenn entweder Beiträge in einer bestimmten Höhe gezahlt oder eine bestimmte Anzahl von Arbeitsstunden im jeweiligen Referenzzeitraum geleistet wurden.

Jetzt kann sich jede Person, die in Frankreich arbeitet oder, wenn sie keiner Berufstätigkeit nachgeht, dort dauerhaft und regelmäßig ansässig ist, als sozialversichert anerkennen lassen, so dass ihre Gesundheitskosten bei Krankheit oder Mutterschaft übernommen werden.

Arztwahl und Bezahlung des Arztes

Jeder Versicherte und Anspruchsberechtigte über 16 Jahre muss einen Hausarzt (*Médecin Traitant*) wählen. Der Hausarzt muss damit einverstanden sein, wobei die Bedingungen, unter denen dieses Einverständnis gegeben wird, nicht gesetzlich festgelegt sind.

Gesundheitsausgaben werden nicht vollständig erstattet. Der Eigenanteil (*Ticket Modérateur*) und zwei pauschalierte Beteiligungen gehen zu Lasten des Versicherten. Die Höhe der Erstattungen hängt von der Einhaltung des „**Parcours de Soins Coordonnés**“ ab, das heißt, Sie müssen Ihre Behandlungen von Ihrem Hausarzt koordinieren lassen.

Anwendung des „Ticket Modérateur“

Das *Ticket Modérateur* entspricht dem Teil der Gesundheitsausgaben, die nach Erstattung durch die Krankenkasse vom Versicherten selbst zu tragen sind (Eigenanteil). Dessen Prozentsatz, der je nach Art der in Anspruch genommenen Leistungen (Behandlung, Arzneimittel, Hilfsmittel, Transport usw.) schwankt, wird vom Verband der gesetzlichen Krankenkassen *Union Nationale des Caisses d'Assurance Maladie* festgelegt.

Arzneimittel

Arzneimittel werden von der Krankenkasse übernommen, sofern eine Verordnung eines Arztes, einer Hebamme usw. vorliegt. Die Höhe der Erstattung für diese Arzneimittel hängt vom anerkannten medizinischen Nutzen ab. Diese beträgt:

- **100 %** für Arzneimittel, die als unverzichtbar und teuer anerkannt sind;
- **65 %** für Arzneimittel, deren medizinischer Nutzen als hoch oder erheblich anerkannt ist;
- **30 %** für Arzneimittel, deren medizinischer Nutzen als mittel anerkannt ist, für homöopathische Arzneimittel und für einige Arzneimittel in Eigenherstellung;
- **15 %** für Arzneimittel mit geringem medizinischen Nutzen.

Darüber hinaus zahlt jeder Versicherte für jede Packung eine Pauschale in Höhe von 0,50 €.

Krankenhausaufenthalte

Die Sozialversicherung beteiligt sich an den Kosten, die durch Behandlungen im Krankenhaus des Versicherten oder seiner Anspruchsberechtigten entstehen. Diese Kostenübernahme bezieht sich auf alle vom Krankenhaus erbrachten Leistungen: Honorare der Ärzte und Chirurgen für Leistungen, die während des Aufenthalts erbracht werden, Arzneimittel, Untersuchungen, Eingriffe usw.

Einige Zusatzleistungen werden jedoch nicht übernommen, wozu vor allem das Einzelzimmer, Telefon, Fernsehen usw. gehören.

Bei einem Aufenthalt in einer staatlichen oder vertraglich gebundenen privaten Klinik werden die Hospitalisierungskosten zu 80 % übernommen. Der Versicherte muss 20 % der Hospitalisierungskosten selbst zahlen. Hinzu kommt eine Tagespauschale von 20 € je Hospitalisierungstag.

2.2.3 Recht auf Geldleistungen

2.2.3.1 Formalitäten

Um Geldleistungen von der Krankenkasse erhalten zu können, muss der Versicherte nicht nur medizinische und administrative Formalitäten einhalten, sondern weitere nachfolgende Bedingungen erfüllen, je nachdem, ob es sich um eine Arbeitsunfähigkeit von weniger als 6 Monaten oder darüber hinaus handelt.

Vorherige Ausübung einer Berufstätigkeit

■ Arbeitsunfähigkeit von weniger als sechs Monaten

Um während der ersten sechs Monate nach Feststellung der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld von der Krankenversicherung erhalten zu können, muss der Sozialversicherte zum Referenzdatum eine der beiden Bedingungen erfüllt haben:

- Die Höhe der Beiträge zur Kranken-, Mutterschafts-, Invaliden und Sterbeversicherung, die von dem Gehalt abhängen, das er in den sechs Kalendermonaten vor dem Arbeitsausfall erhalten hat, entspricht mindestens der Höhe der Beiträge, die für einen Lohn zu zahlen sind, der dem 1.015-fachen des gesetzlichen Mindeststundensatzes SMIC am ersten Tag des Referenzzeitraums entspricht.
- Er muss in den vorangehenden drei Kalendermonaten bzw. 90 Tagen mindestens 150 Stunden abhängig oder in einem ähnlichen Verhältnis gearbeitet haben.

■ Arbeitsunfähigkeit von sechs Monaten und darüber

Wenn die Arbeitsunfähigkeit ununterbrochen über den sechsten Monat hinaus andauert, muss der Sozialversicherte, damit er auch nach dem sechsten Monat der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld erhalten kann, seit mindestens zwölf Monaten ab dem Referenzdatum Mitglied der Krankenversicherung gewesen sein.

Er muss außerdem nachweisen:

- Beitragszahlungen für ein Gehalt, das in den vorangehenden 12 Monaten mindestens 2.030 SMIC-Stunden entspricht; oder
- dass er in den vorangehenden 12 Kalendermonaten bzw. 365 Tagen mindestens 600 Stunden abhängig oder in einem ähnlichen Verhältnis gearbeitet hat.

Diese Bedingungen stellen **Alternativen** dar. Das bedeutet, dass, sobald diese Bedingungen bzgl. der Mitgliedschaft erfüllt sind und die Höhe der gezahlten Beiträge über der Mindestgrenze liegt, der Sozialversicherte Anspruch auf Zahlung von Krankengeld hat, auch wenn er tatsächlich nicht gearbeitet hat, insbesondere, wenn er bei Arbeitsunfähigkeit während des Referenzzeitraums Anspruch auf Lohnfortzahlung hatte.

Aufrechterhaltung der Rechte

Das Recht, Geldleistungen zu beziehen, lebt 12 Monate lang fort, nachdem der Versicherte die erforderlichen Bedingungen nicht mehr erfüllt.

Pflichten des Versicherten

Um Krankengeld erhalten zu können, muss der Versicherte folgende Bedingungen erfüllen:

- Vorlage der Krankschreibung innerhalb der geforderten Frist;
- Einhaltung der ärztlichen Verordnungen;
- Duldung der vom medizinischen Kontrolldienst durchgeführten Kontrollen;
- Einhaltung der obligatorischen Präsenzzeiten;

- Unterlassung aller nicht genehmigten Tätigkeiten.

Bei Nichteinhaltung dieser Verpflichtungen kann dem Sozialversicherten das fällige Krankengeld ganz oder teilweise als Geldbuße gestrichen werden.

Vorlage der Krankschreibung (Avis d'interruption): 48-Stunden-Frist

Der Versicherte muss der Krankenkasse innerhalb von **zwei Tagen** nach seiner Arbeitsunfähigkeit ein ärztliches Attest vorlegen. Ein Exemplar dieses Attests muss er an seinen Arbeitgeber schicken.

Einhaltung der ärztlich verordneten Ruhe

Das Recht auf Geldleistungen unterliegt der Pflicht des Begünstigten, die ärztlich verordnete Ruhe einzuhalten. Es ist dem Versicherten verboten, **Aktivitäten nachzugehen, die mit der ärztlichen Ruhe unvereinbar sind.**

Verpflichtung zur Duldung von Kontrollmaßnahmen

Der medizinische Kontrolldienst der Krankenkasse ist berechtigt, den Gesundheitszustand des Versicherten, der Krankengeld erhält, jederzeit zu überprüfen, um sich davon zu überzeugen, dass die Krankschreibung begründet ist. Diese administrative Kontrolle wird am Wohnsitz des Versicherten oder nach Vorladung durch den medizinischen Kontrolldienst der Kasse durchgeführt. Der Versicherte ist verpflichtet, dies zu dulden. Er darf seine Wohnung von 9 bis 11 Uhr und von 14 bis 16 Uhr nicht verlassen, außer der Arzt, der den Krankenschein ausgestellt hat, hat freien Ausgang gewährt.

2.2.3.2 Geldleistungen in Frankreich

Höhe des Krankengeld-Tagessatzes

Der Tagessatz entspricht der Hälfte des täglichen Basisverdiensts.

Bei Arbeitnehmern, die einen Monatslohn erhalten, beträgt das tägliche Krankengeld $\frac{1}{91,25}$ der Höhe der Lohnzahlungen der der Krankschreibung vorangehenden drei Monate, die als Basis für die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Mutterschafts-, Invaliditäts- und Sterbeversicherung herangezogen wurden, bis zum 1,8-fachen des Monats-SMICs, der am letzten Tag des Monats in Kraft war, der vor dem Monat der Arbeitsunfähigkeit lag.

Der Krankengeld-Tagessatz darf nicht über dem $\frac{1}{730}$ des Höchstbetrags liegen, der 1,8 SMIC brutto jährlich beträgt, d. h. ab 1. August 2022 nicht über 49,68 €.

Seit dem 1. Juli 2020 ist der Krankengeldzuschlag für Versicherte mit mindestens drei unterhaltspflichtigen Kindern ab dem 31. Tag der Arbeitsunfähigkeit gestrichen.

⇒ HINWEIS Wenn während einer Arbeitsunterbrechung von über drei Monaten die Löhne aufgrund eines interministeriellen Erlasses oder der geltenden Betriebsvereinbarung steigen, kann der Krankengeld-Tagessatz neu bestimmt werden.

Leistungsdauer

Arbeitsunfähigkeit ist durch ein ärztliches Attest festzustellen. Das Krankengeld wird ab dem 4. Tag der Arbeitsunterbrechung gezahlt. Es gilt eine Karenzfrist von drei Tagen. Der Versicherte erhält innerhalb von drei Jahren an maximal 360 Tagen Krankengeld. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um eine oder mehrere Krankheiten handelt.

Wenn der Versicherte an einer Langzeiterkrankung leidet, erstreckt sich sein Anspruch auf Krankengeld auf einen Zeitraum von maximal drei Jahren, berechnet von Kalendertag zu Kalendertag ab dem ersten Tag der Arbeitsunterbrechung. Wenn der Versicherte danach für mindestens ein Jahr ununterbrochen arbeitet, beginnt ein neuer 3-Jahres-Zeitraum zu laufen.

⇒ HINWEIS Der Arbeitgeber kann den Lohn fortzahlen. In diesem Fall kann Ihr Krankengeld im Rahmen einer Forderungsabtretung von der Krankenkasse direkt an ihn gezahlt werden.

In Elsass-Lothringen wird die 3-tägige Karenzfrist nicht angewendet. Der Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber eine Lohnfortzahlung abzüglich des Krankengeldes.

Rechtsrahmen

Das Krankengeld unterliegt nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung, sondern nur zur Cotisation Sociale Généralisée (CSG) und Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

Das Krankengeld unterliegt der Einkommensteuer, mit Ausnahme der Gelder, die während einer Langzeiterkrankung gezahlt werden.

Kumulierung mit anderen Ersatzleistungen

Das Krankengeld kann nicht mit Krankengeldzahlungen wegen eines Arbeitsunfalls, Leistungen der Arbeitslosenversicherung, Arbeitslosengeld II (Allocation de Solidarité Spécifique – ASS), Wiedereingliederungshilfe (Allocation Temporaire d’Attente – ATT), Umschulungshilfe sowie dem Mutterschaftsgeld der Mutterschaftsversicherung usw. kumuliert werden.

Kumulierung mit Altersrenten ist möglich, wenn der Anspruchsberechtigte weiterhin eine bezahlte Tätigkeit ausübt, sowie mit Invaliditätsrenten, wenn eine genehmigte Berufstätigkeit

vorliegt und mit dem Teil des Lohns, den der Arbeitgeber dem Versicherten ggf. während der Arbeitsunterbrechung weiterzahlt.

2.3 Mutter-/Vaterschaftsversicherung

Zuständige Einrichtung: *Caisse Primaire d'Assurance Maladie* – www.ameli.fr

Die Mutter- und Vaterschaftsversicherung versichert Kosten, die mit der Schwangerschaft und Geburt verbunden sind, Geldleistungen während des Mutterschutzes vor und nach der Geburt, den Adoptionsurlaub der Mutter und/oder des Vaters und den Vaterschaftsurlaub des Vaters.

2.3.1 Mutterschaftsurlaub

2.3.1.1 Bedingungen

Meldung der Schwangerschaft

Das Recht auf Sachleistungen aus der Mutterschaftsversicherung beginnt im Allgemeinen am Tag des Beginns der Schwangerschaft. Dieses Datum wird vom Arzt bzw. der Hebamme ermittelt, der/die die medizinische Untersuchung durchgeführt hat.

Die Schwangerschaft ist **innerhalb der ersten 14 Wochen** nach dem Datum der Empfängnis zu melden:

- entweder der *Caisse primaire d'assurance maladie*, deren Mitglied die Schwangere ist, wenn die Bedingungen für die Gewährung von Leistungen erfüllt sind, durch Versand des Formulars, das der ersten vorgeburtlichen Untersuchung entspricht;
- oder der Familienbeihilfekasse, wenn die Bedingungen für die Gewährung von Leistungen aus der Mutterschaftsversicherung nicht erfüllt sind.

Die Meldung der Schwangerschaft erfolgt anhand eines Formulars, das vom Arzt oder von einem Zentrum für den Schutz von Müttern und Kindern (*Centre de Protection Maternelle et Infantile* – PMI) oder von der Hebamme bei der ersten vorgeburtlichen Untersuchung ausgehändigt wird.

Nach Eingang der Schwangerschaftsbescheinigung prüft die Krankenversicherung, welche Rechte die Begünstigte hat, und stellt den Mutterpass aus.

Ausstellung eines Mutterpasses

Der Mutterpass enthält alle Formulare, die die werdende Mutter benötigt, um alle Leistungen zu erhalten, die ihr zustehen. Ihr kann die Erstattung der aufgewendeten Kosten verweigert werden, wenn sie diese Formulare nicht an die Krankenkasse schickt.

Der Mutterpass umfasst zwei Leitfäden:

- einen Leitfaden für Mutter und Säugling bis zum zweiten Lebensmonat des Kindes;
- einen Leitfaden für die Betreuung des Kindes.

Untersuchungen der werdenden Mutter

Die werdende Mutter muss sieben **obligatorische Untersuchungen** durchführen lassen:

- die erste vorgeburtliche Untersuchung, die vor Ende des dritten Schwangerschaftsmonats erfolgen muss,
- weitere Untersuchungen, die monatlich ab dem ersten Tag des vierten Monats bis zur Entbindung durchgeführt werden.

Jede Untersuchung umfasst eine klinische Untersuchung und Laboruntersuchungen. Die Untersuchung kann entweder von einem Arzt oder von einer Hebamme durchgeführt werden.

Für jede Untersuchung gibt es ein Formular im Mutterpass. Ein Exemplar davon ist an die *Caisse Primaire d'Assurance Maladie* zu schicken.

2.3.1.2 Übernahme der Gesundheitskosten

Für Leistungen ab dem angenommenen Datum des Beginns der Schwangerschaft, oder, wenn dieses Leistungsrecht zu diesem Zeitpunkt nicht in Kraft war, ab Beginn des Mutterschutzes vor der Geburt, gelten dieselben Bedingungen wie in der Krankenversicherung.

Die Mutterschaftsversicherung übernimmt **alle Gesundheitskosten** (medizinische Kosten, Kosten für Arzneimittel, Klinikaufenthalte, Heil- und Hilfsmittel usw.), die von der Krankenversicherung erstattbar sind (mit Ausnahme von Krankentransporten), die frühestens **vier Monate** vor dem errechneten Entbindungsdatum und spätestens **12 Tage** danach auftreten, unabhängig davon, ob diese Kosten im Zusammenhang mit der Schwangerschaft, der Entbindung oder deren Folgen stehen oder nicht.

Spezielle, mit der Mutterschaft verbundene Kosten sind ebenfalls versichert:

- die Kosten für die laut französischem Gesundheitsgesetz *Code de la Santé Publique* durchgeführten prä- und postnatalen Untersuchungen;
- weitere Kosten, die in einem direkten Zusammenhang mit der Schwangerschaft und der Entbindung stehen (siehe auch Liste laut Erlass des Ministers vom 23. Dezember 2004).

Begünstigte laut Mutterschaftsversicherung erhalten eine Erstattung in Höhe von 100 % für:

- obligatorische und fakultative Untersuchungen;
- alle Behandlungen und Gesundheitsprodukte, auch wenn diese nicht mit der Schwangerschaft im Zusammenhang stehen, die ab dem ersten Tag des sechsten Schwangerschaftsmonats und bis zum 12. Tag nach der Entbindung durchgeführt und in Anspruch genommen werden, wozu auch so genannte „Komfort-Arzneimittel“ (blaue Vignette) gehören, die normalerweise von der Krankenversicherung nur zu 35 % übernommen werden;
- Kosten, die mit einer eventuellen Krankenhausbehandlung des Neugeborenen verbunden sind, innerhalb der ersten 30 Tage nach der Geburt;
- Untersuchungen zwecks Feststellung einer Sterilität und Behandlung derselben, künstliche Befruchtung inklusive.

2.3.1.3 Geldleistungen

Die Mutterschaftsversicherung gleicht den Verdienstaufschlag, der der oder dem Versicherten aufgrund der Abwesenheit vom Arbeitsplatz während des Mutterschutzes, wegen einer Adoption oder Vaterschaft entsteht, durch die Zahlung von Geldmitteln aus.

Bedingungen für die Gewährung der Leistungen

Geldleistungen werden gewährt, sofern eine bestimmte Dauer einer Mitgliedschaft, einer vorherigen Berufstätigkeit und einer Arbeitsunterbrechung nachgewiesen werden kann.

Dauer der Mitgliedschaft

Um Anspruch auf Geldzahlungen aus der Mutterschaftsversicherung zu haben, müssen zwei Bedingungen erfüllt sein:

- eine bestimmte Dauer der Mitgliedschaft;
- eine Mindestdauer der Ausübung einer bezahlten Tätigkeit.

Um Geldzahlungen während des Mutterschutzes erhalten zu können, muss die Versicherte zum errechneten Entbindungsdatum eine **Mitgliedschaft von mindestens 10 Monaten** nachweisen können.

Neben der geforderten Dauer der Mitgliedschaft muss die Versicherte eine Mindestdauer der Ausübung einer bezahlten Tätigkeit nachweisen können.

Die Sozialversicherte muss nachweisen, dass sie dieselben Bedingungen bzgl. Beschäftigung und Beitragszahlung wie für die Krankenversicherung erfüllt.

Vorherige Berufstätigkeit

Die den Verdienstaufschlag ausgleichenden Geldleistungen der Mutterschaftsversicherung werden Frauen gezahlt, die während ihrer Schwangerschaft ihre Berufstätigkeit einstellen.

Eine sozialversicherte Frau, die ihre bezahlte Tätigkeit für die Dauer des Adoptionsurlaubs einstellt, kann dieses Mutterschaftsgeld ebenfalls erhalten.

Bei Tod der Mutter im Zusammenhang mit der Entbindung wird das Mutterschaftsgeld, das von der Mutterschaftsversicherung während des Mutterschutzes zu zahlen ist, an den Vater des Kindes gezahlt, sofern dieser seine bezahlte Tätigkeit während des Leistungszeitraums einstellt.

Väter, die einen Anspruch auf Geldleistungen haben, können für den Vaterschaftsurlaub und die Kinderbetreuung Mutterschaftsgeld erhalten.

2.3.1.4 Leistungsdauer

Das Mutterschaftsgeld wird während der Dauer der gesetzlichen Freistellung laut französischem Arbeitsgesetz *Code du travail* wegen Mutterschaft, Adoption, Vaterschaft und Betreuung des Kindes gezahlt.

 **HINWEIS** Personen, die einen Elternurlaub zur Erziehung des Kindes nehmen, erhalten nur die bei Mutterschaft vorgesehenen Sachleistungen.

Mutterschaftsurlaub (Mutterschutz)

Die Versicherte erhält während eines Zeitraums, der **sechs Wochen vor** dem errechneten Datum der Entbindung beginnt und **zehn Wochen danach** endet, Mutterschaftsgeld, sofern sie jede bezahlte Tätigkeit während dieses Zeitraums für mindestens acht Wochen einstellt.

Bei **Mehrlingsgeburten** ist eine **längere Zahlungsdauer** vorgesehen. Gleiches gilt, wenn in dem Haushalt, in dem die Frau lebt, bereits zwei Kinder zu versorgen sind oder wenn sie bereits mindestens zwei Lebendgeburten hatte.

Freistellung vor der Geburt (Mutterschutz)

Das Mutterschaftsgeld vor der Geburt wird erst ab dem Tag der tatsächlichen Einstellung der bezahlten Tätigkeit gezahlt, sofern dieses Datum innerhalb der gesetzlichen Ruhezeit vor dem errechneten Datum der Entbindung liegt (6, 8, 12 oder 24 Wochen).

Zur Bestimmung des Beginns des Mutterschutzes vor der Geburt wird ausschließlich das erstmalig errechnete Entbindungsdatum herangezogen.

⇒ HINWEIS

Das vor der Geburt gezahlte Mutterschaftsgeld kann weitergezahlt werden, wenn sich der Geburtstermin nach hinten oder um drei Wochen nach vorn verschiebt. Des Weiteren können die Zahlungen bei einer Frühgeburt verlängert werden.

Freistellung nach der Geburt (Mutterschutz)

Der postnatale Zeitraum beginnt am Tag der Niederkunft. An diesem Tag beginnt auch der nach dem Gesetz vorgesehene Zahlungszeitraum für Mutterschaftsgeld nach der Geburt (10, 18 oder 22 Wochen).

2.3.1.5 Höhe Des Mutterschaftsgeldes

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes entspricht, wie bei der Krankenversicherung, dem Basisverdienst pro Tag.

2.3.2 Adoptionsurlaub

Der Adoptionsurlaub kann am Tag des Eintreffens des Kindes im Haushalt oder zu Beginn der Woche beginnen, die vor dem geplanten Datum des Eintreffens des Kindes in seinem neuen Zuhause liegt.

Wenn beide Sozialversicherte arbeiten, kann jeder von ihnen den ganzen Adoptionsurlaub nehmen, oder beide nehmen ihnen je zum Teil. Wenn beide Anspruch auf das entsprechende Adoptionsgeld haben, kann der Zahlungszeitraum aufgeteilt werden.

Ob ein Anspruch auf die Zahlung dieser Geldleistung vorliegt, wird am Tag des Beginns des Adoptionsurlaubs geprüft. An diesem Tag muss der bzw. die Betroffene

- Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin sein;
- 10 Mitgliedsmonate nachweisen;
- wie bei der Mutterschaftsversicherung einen bestimmten gezahlten Beitragsbetrag bzw. eine bestimmte Anzahl Arbeitsstunden nachweisen können.

Die bei einer Adoption fälligen Geldleistungen werden nach den Regeln der Mutterschaftsversicherung gezahlt.

Sobald die Begünstigte seine bezahlte Tätigkeit einstellt, erhält er das Adoptionsgeld während folgender Zeiträume:

- bei einer Einzeladoption höchstens 16 Wochen ab dem Eintreffen des Kindes in seinem neuen Zuhause oder ab dem siebenten Tag vor diesem Eintreffen; dieser Zahlungszeitraum kann bis auf 18 Wochen verlängert werden, wenn die Versicherte nach der Adoption mindestens drei Kinder versorgt oder in diesem Haushalt mindestens drei Kinder versorgt werden;
- bei einer Adoption von mehreren Kindern höchstens 22 Wochen.

Bei Aufteilung des Adoptionsurlaubs zwischen Mutter und Vater, die beide versichert sein müssen, und nur in diesem Fall, wird der gesetzliche Adoptionsurlaub (16 Wochen mit weniger als zwei unterhaltspflichtigen Kindern, 18 Wochen mit mindestens zwei unterhaltspflichtigen Kindern) **um 25 Tage verlängert**.

Dieser Zeitraum kann lediglich zweigeteilt werden, wobei kürzere Teil **nicht kürzer als 25 Tage (oder 32 bei der Adoption von mehreren Kindern) sein darf**.

Der Urlaub kann von beiden Elternteilen gleichzeitig genommen werden.

2.3.3 Vaterschaftsurlaub

Seit dem 1. Juli 2021 wird dem **Vater des Kindes oder der Person, die mit der Mutter lebt, aber nicht der Vater ist**, ein Vaterschaftsurlaub zur Betreuung des Kindes von 25 Tagen gewährt. Diese Person kann der Ehegatte, Lebenspartner oder PACS-Partner sein. Dieser Personenkreis kann diesen Urlaub unter denselben Bedingungen mit denselben Leistungen beantragen, wie dies für den gesetzlichen Mutterschaftsurlaub vorgesehen ist.

2.4 Pflegeversicherung

Im Gegensatz zu Deutschland gibt es keine derartige Versicherung in Frankreich. Es gibt jedoch Überlegungen, die darauf abzielen, diese Versicherung auch in Frankreich einzuführen.

2.5 Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Zuständige Einrichtung: *Caisse Primaire d'Assurance Maladie* – www.ameli.fr

Durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit geschädigte Grenzgänger werden wie ein Arbeitnehmer behandelt, der französischer Staatsbürger ist. Sie haben die Möglichkeit, sich im Land ihres Wohnsitzes behandeln zu lassen.

Arbeitsunfall

Ein Arbeitsunfall ist ein Ereignis oder eine Reihe von Ereignissen, die an bestimmten Tagen aufgrund oder wegen der Arbeit stattgefunden haben, deren Ergebnis eine Körperverletzung ist.

Ein Arbeitsunfall ist durch die folgenden drei Faktoren gekennzeichnet:

- Das Ereignis hat an einem bestimmten Tag stattgefunden.
- Es kam zu einem Körperschaden.
- Der Unfall steht mit der Arbeit im Zusammenhang.

Wegeunfall

Wegeunfälle sind Unfälle, die auf dem Weg zur und von der Arbeit passieren. Der Arbeitsweg ist eine geschützte Route zwischen dem Arbeitsort einerseits und andererseits:

- dem Hauptwohnsitz, einem beständigen Zweitwohnsitz oder jedem anderen Ort, an den sich der Arbeitnehmer aus familiären Gründen üblicherweise begibt;
- dem Restaurant, der Kantine oder allgemeiner dem Ort, an dem der Arbeitnehmer üblicherweise seine Mahlzeiten einnimmt, wenn sich dieser außerhalb des Unternehmens befindet.

Berufskrankheit

Eine Berufskrankheit ist eine als solche per Dekret anerkannte und in den Tabellen des französischen Sozialversicherungsgesetzes *Code de la Sécurité Sociale* genannte Krankheit sowie unter bestimmten Bedingungen eine Erkrankung, für die nach individueller Begutachtung ein beruflicher Hintergrund festgestellt wurde.

Berufskrankheit gemäß Tabellen

Für Krankheiten, die in den Berufskrankheitstabellen genannt sind, wird ein beruflicher Hintergrund vermutet, sofern der Geschädigte nachweist, dass er normalerweise den entsprechenden Krankheitsrisiken ausgesetzt war (für bestimmte Krankheiten ist in den Tabellen eine Mindestexpositionsdauer festgelegt).

Anerkennung nach individueller Begutachtung

Die Kasse kann neben den in den Berufskrankheitstabellen genannten Krankheiten nach Beurteilung durch den regionalen Ausschuss für Berufskrankheiten (*Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles*) sowie nach individueller Begutachtung den beruflichen Charakter bestimmter Krankheiten anerkennen:

- eine **Krankheit, die in einer Tabelle genannt ist**, für die jedoch eine oder mehrere der für sie geltende Bedingungen nicht erfüllt sind (Wartefrist, Dauer der Risikoexposition, Liste der Arbeiten, die das Risiko darstellen ...), auch wenn die übliche Arbeit des Arbeitnehmers nicht der einzige oder Hauptgrund für die Krankheit ist;
- eine **Krankheit, die in keiner Tabelle genannt ist**, psychische Erkrankungen inbegriffen, wenn erwiesen ist, dass diese hauptsächlich und direkt von der üblichen Arbeit des Arbeitnehmers verursacht wurde und dass sie zum Tod bzw. einer Erwerbsminderung desselben von mindestens 25 % geführt hat, wobei der relevante Prozentsatz aus den Unterlagen hervorgeht, die für die Anrufung des Regionalausschusses zusammengestellt wurden.

Unfallmeldung des Geschädigten an den Arbeitgeber

Der durch einen Arbeitsunfall Geschädigte muss seinen Arbeitgeber oder einen seiner Beauftragten an dem Tag über den Arbeitsunfall informieren oder informieren lassen, an dem der Unfall stattgefunden hat bzw. spätestens innerhalb von 24 Stunden, außer bei Höherer Gewalt, absoluter Unmöglichkeit oder legitimem Grund. Diese Meldung kann mündlich am Unfallort erfolgen. Anderenfalls erfolgt sie per Einschreiben. Der Geschädigte muss des Weiteren seine Verletzungen von einem Arzt auf dem Unfallformular bestätigen lassen.

Meldung des Arbeitgebers an die Kasse

Der Arbeitgeber muss, von Ausnahmen abgesehen, der Krankenkasse, deren Mitglied der Geschädigte ist, alle Arbeits- oder Wegeunfälle innerhalb von 48 Stunden ab dem Tag, an dem er von dem Unfall Kenntnis hatte, per Einschreiben mit Rückschein anzeigen.

Meldung einer Berufskrankheit

Der Geschädigte muss seiner Krankenkasse die Krankheit innerhalb von zwei Wochen nach Einstellung der Arbeit mittels eines speziellen Vordrucks melden. Diesem Vordruck sind zwei Exemplare des ärztlichen Erstattests beizulegen. Wenn sich die Meldung auf eine neue Berufskrankheitstabelle bezieht, hat die Meldung innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten derselben zu erfolgen.

Aushändigung eines Unfallformulars

Nachdem der Arbeitgeber über den Unfall oder die Krankheit informiert wurde, ist er verpflichtet, dem durch Unfall oder Berufskrankheit Geschädigten ein Unfallformular zwecks Behandlung und Entschädigung auszuhändigen. Aus diesem Formular geht die Kasse hervor, die für die Bereitstellung der Leistungen zuständig ist. Das Unfallformular ist ein Kassenformular und wird von den Kassen bereitgestellt. Bei Säumigkeit des Arbeitgebers kann die Kasse dem Arbeitnehmer das Unfallformular direkt aushändigen. Dieses Unfallformular bewirkt keine automatische Anerkennung als Arbeitsunfall.

Entscheidung der Kasse

Die Kasse entscheidet innerhalb von 30 Tagen ab dem Datum des Eingangs der Unfallmeldung und des ärztlichen Erstattests bzw. drei Monate nach Eingang des vollständigen Vorgangs, ob es sich um einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit handelt.

Keine Entscheidung der Kasse innerhalb der o. g. Fristen entspricht einer impliziten Anerkennung als Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit.

2.5.1 Leistungsanspruch

2.5.1.1 Entschädigungsprinzipien

Pauschalentschädigung

Der Geschädigte erhält eine **Pauschalentschädigung** in Form der Übernahme der Kosten für medizinische Behandlungen und Behandlungen durch medizinische Hilfskräfte, die er aufgrund seines Zustands benötigt (Sachleistungen). Bei einer zeitweiligen Arbeitsunterbrechung

hat er ebenfalls Anspruch auf Krankengeld sowie auf eine Rente, wenn seine Arbeitsfähigkeit nach der Behandlung gemindert ist. Der Geschädigte wird von der Krankenkasse in der Art und Weise medizinisch **kontrolliert**, wie diese Kontrolle bei Inanspruchnahme der Krankenversicherung erfolgen würde.

Im **Todesfall** können bestimmte Familienangehörige des Geschädigten eine Rente beanspruchen.

Verjährung der Ansprüche bei Arbeitsunfall

Die **Rechte** des Geschädigten bzw. derjenigen, die einen Anspruch auf Leistungen und Entschädigung haben, erlöschen **2 Jahre nach**:

- entweder dem Tag des Unfalls (wenn keine Entschädigung gefordert wurde);
- oder dem Tag der Einstellung der Zahlung des Krankengeldes (wenn es sich um einen Rentenanspruch handelt);
- oder, wenn es sich um einen Rückfall oder eine Revision handelt, dem Tag, an dem die Veränderung des Zustands des Geschädigten erstmals medizinisch festgestellt wurde (bei Beanstandungen vorbehaltlich Expertenmeinung) oder die Zahlung des Krankengeldes, das aufgrund des Rückfalls gezahlt wurde, eingestellt wurde;
- oder dem Todestag des Geschädigten (wenn es sich um einen Anspruch auf Revision nach dessen Versterben handelt).

Die Frist für die Verjährung der Rechte beginnt erst ab dem Tag zu laufen, an dem der Geschädigte Kenntnis über die **kausale Verbindung** zwischen seiner Verletzung oder Erkrankung und dem Unfallereignis als deren Ursache hatte.

Berufskrankheit

Die **Rechte** des Geschädigten bzw. derjenigen, die einen Leistungsanspruch haben, erlöschen **2 Jahre nach**:

- entweder dem Tag der Einstellung der Arbeit aufgrund der Krankheit, wenn der Geschädigte bereits anhand des ärztlichen Attests über die mögliche Verbindung zwischen seiner Erkrankung und seiner Berufstätigkeit informiert wurde;
- oder dem Tag, an dem diese Information erfolgte, sofern diese Information nach der Einstellung der Arbeit gegeben wurde;
- oder nach der Einstellung der Zahlung des Krankengeldes (für die Bewilligung einer Rente).

Vorliegen eines Verschuldens des Geschädigten

Ein **bewusst fahrlässiges Verhalten** des Geschädigten ist ein absichtlicher Fehler besonderer Schwere, das seinen Urheber ohne triftigen Grund einer Gefahr aussetzt, der er sich hätte bewusst sein müssen. Ein derartiges Verhalten hat eine Verringerung der dem Geschädigten eventuell bewilligten Rente zur Folge. Der **Rentenzuschuss**, der vorgesehen ist, wenn der Unfall oder die Krankheit auf fehlende Arbeitsschutzmaßnahmen des Arbeitgebers zurückzuführen sind, kann ebenfalls geringer ausfallen.

2.5.1.2 Leistungen bei vorübergehender Erwerbsunfähigkeit

Sachleistungen

Die Sachleistungen, die dem Geschädigten von der Versicherung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten („Berufsgenossenschaft“) zustehen, erhält dieser zu denselben Bedingungen wie Sachleistungen seiner Krankenversicherung.

Die Kostenübernahme für den Geschädigten erfolgt bis zu dessen Gesundung bzw. Konsolidierung und danach für Behandlungen, die sich direkt aus dem Unfall oder der Krankheit ergeben, wobei Rückfälle nicht meldepflichtig sind.

Geldleistungen

■ Verletztengeld

Das Verletztengeld als Ausgleich für den Lohnausfall infolge des Unfalls oder der Krankheit wird generell bei **vollständiger Einstellung der Arbeit** gezahlt.

Bei therapeutischer Teilzeitarbeit kann der Versicherte den in dieser **Teilzeit** erarbeiteten Lohn und das Krankengeld kumulieren, wobei der Gesamtbetrag nicht über dem normalen Lohn von Beschäftigten derselben Berufskategorie oder seinem früheren Lohn liegen darf. Sollte dies der Fall sein, wird das Krankengeld reduziert.

■ Leistungsdauer

Das Verletztengeld ist ab dem **ersten Tag** nach unfallbedingter Einstellung der Arbeit zahlbar, wobei nicht zwischen Arbeits-, Werk- und Feiertagen unterschieden wird. Der **Arbeitstag**, an dem der Unfall passierte, ist vom Arbeitgeber vollständig zu bezahlen. Die Zahlung des Verletztengelds wird an dem Tag **eingestellt**, an dem davon ausgegangen werden kann, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit wiederaufnehmen kann oder spätestens an dem Tag seiner Gesundung, der Konsolidierung der Verletzungen oder an dem Tag, an dem der Geschädigte verstirbt. Bei einer Krankheit gilt das Datum auf dem ärztlichen Attest dem Unfalldatum gleichgestellt.

■ Höhe der Leistungen

Das Verletztengeld beträgt innerhalb der **ersten 28 Tage** 60 % des Tageslohns, berechnet auf der Basis von 1/30,42 des Lohns im Kalendermonat vor der Arbeitsunterbrechung.

Ab dem 29. Krankheitstag beträgt das Verletztengeld 80 % dieses Lohns.

Dieser Tageslohn wird lediglich innerhalb eines Limits von 0,834 % des Jahreshöchstbetrags der Sozialversicherung berücksichtigt, d. h. im Jahr 2021 in der Höhe von 274,46 €.

Das Verletztengeld darf jedoch eine Höchstgrenze, die dem Netto-Tagesverdienst des Geschädigten entspricht, nicht überschreiten, wobei vom Referenzlohn eine Pauschale von 21 % abgezogen wird.

2.5.1.3 Leistungen bei Erwerbsminderung: Rentenzahlungen

Rente, auf die der Geschädigte Anspruch hat und deren Voraussetzungen

Bei Konsolidierung des Gesundheitszustands des Geschädigten untersucht der Vertrauensarzt der Krankenkasse den Geschädigten und stellt dessen Erwerbsminderungsgrad fest, sofern dessen Folgeschäden dies rechtfertigen.

Wenn der festgestellte Erwerbsminderungsgrad unter 10 % liegt, wird eine Entschädigung in Form einer Geldleistung gezahlt. Deren Höhe, die per Dekret festgelegt ist, ist pauschaliert und je nach Erwerbsminderungsgrad variabel.

Beträgt der Grad der Erwerbsminderung 10 % und darüber, erhält der Geschädigte eine Erwerbsminderungsrente. Renten wegen Erwerbsminderung werden quartalsweise gezahlt, wenn der Grad der Erwerbsminderung zwischen 10 und 50 % liegt, oder monatlich, wenn der Erwerbsminderungsgrad 50 % und darüber beträgt.

Diese Rente soll die definitiv verminderte Arbeitsfähigkeit ausgleichen. Sie entschädigt für zukünftige Verdienstauffälle und Auswirkungen der Erwerbsminderung auf den Beruf.

Rentenhöhe

Die Rentenhöhe wird auf der Basis der folgenden zwei Faktoren berechnet:

- Erwerbsminderungsgrad des Geschädigten;
- Höhe des vorherigen Lohns.

Erwerbsminderungsgrad

Der Grad der Erwerbsminderung wird auf der Basis der Art der Behinderung, des Allgemeinzustands, des Alters, der körperlichen und geistigen Fertigkeiten des Geschädigten sowie

seiner Fähigkeiten und seiner beruflichen Qualifikation unter Berücksichtigung der Invaliditätstabelle bestimmt.

Dieser Grad wird für den Teil unter 50 % um die Hälfte reduziert und für den Teil über 50 % mit 1,5 multipliziert.

➔ BEISPIEL

Wenn der Erwerbsminderungsgrad 30 % beträgt, liegt der Rentensatz bei 15 %. Wenn der Erwerbsminderungsgrad 75 % beträgt, wird der Rentensatz folgendermaßen berechnet: $(50/2) + (25 \times 1,5) = 62,50 \%$.

Jährliches Grundgehalt

Das Jahresgehalt besteht aus dem tatsächlichen Gesamtlohn, den der Geschädigte während der letzten zwölf vollen Kalendermonate vor seiner Arbeitseinstellung erhalten hat, der ggf. einer Neubewertung unterzogen wird.

Auf alle Fälle beträgt der berücksichtigte jährliche Referenzlohn seit dem 1. Januar 2022 **mindestens** 18.985,61 € und **maximal** 151.884,87 €.

Für die Berechnung der Rente wird das Grundgehalt bis zum 2-fachen Minimum (d. h. 37.971,22 €) vollständig herangezogen. Der Teil zwischen dem 2- und 8-fachen Minimum (d. h. zwischen 37.971,22 € und 151.884,87 €) zählt zu einem Drittel. Der Teil, der über das 8-Fache hinausgeht, wird nicht berücksichtigt.

Im Allgemeinen werden die Renten vorbehaltlich einer Revision **bis zum Tod** der Begünstigten gezahlt.

Komplementäre Leistung wegen Hinzuziehung eines Dritten

Geschädigte, die einen Erwerbsminderungsgrad von mindestens 80 % aufweisen und nicht in der Lage sind, alltägliche Lebensverrichtungen selbst durchzuführen und deswegen der Unterstützung durch eine dritte Person bedürfen, um diese alltäglichen Lebensverrichtungen vornehmen zu können, erhalten komplementäre Leistungen.

Deren monatliche Höhe wird in Abhängigkeit vom tatsächlichen Unterstützungsbedarf des Geschädigten berechnet, der vom Vertrauensarzt der Kasse auf der Basis einer Bewertungsskala mit zehn alltäglichen Lebensverrichtungen bestimmt wird, die der Geschädigte nicht selbst durchführen kann.

Die drei Pauschalbeträge sind seit dem 1. Januar 2022 folgende:

- 565,42 €, wenn der Geschädigte drei oder vier der zehn Verrichtungen der Bewertungsskala nicht selbst durchführen kann;
- 1.146,64 €, wenn er fünf oder sechs dieser Verrichtungen nicht selbst durchführen kann;

- 1.719,99 €, wenn er mindestens sieben dieser Verrichtungen nicht selbst durchführen kann oder wenn sein Zustand aufgrund neuropsychischer Störungen eine Gefahr für ihn selbst oder für andere darstellt.

⇒ HINWEIS

Bei einer Verschlimmerung oder Verbesserung des Zustands des Geschädigten kann die Erwerbsminderungsrente angepasst oder gestrichen werden.

Hinterbliebenenrenten

Bei einem Unfall oder einer Krankheit mit Todesfolge können folgende Anspruchsberechtigte des Geschädigten eine Hinterbliebenenrente erhalten:

- **Der Ehegatte oder Lebenspartner oder PACS-Partner:** Die Rente beträgt im Prinzip **40 % des Lohns** des Geschädigten. Wenn der Anspruchsberechtigte über 55 Jahre alt ist oder eine Erwerbsminderung von mindestens 50 % aufweist, wird der Rentensatz auf 60 % aufgestockt.
- **Unterhaltspflichtige Kinder oder Abkömmlinge unter 20 Jahren:** Die Rente beträgt im Prinzip 25 % des Jahresgehalts des Geschädigten für jedes der zwei ersten Kinder und 20 % pro Kind ab dem dritten Kind. Wenn das Kind Vollwaise ist, beträgt der Rentensatz 30 %.
- **Verwandte in aufsteigender Linie,** die ein Unterhaltsgeld erhalten, wenn der Geschädigte weder verheiratet war noch Kinder hat. War der Geschädigte verheiratet und hat er Kinder, hätte er für die Verwandten in aufsteigender Linie unterhaltspflichtig sein müssen. Die Rente beträgt im Prinzip 10 % des Jahresgehalts des Geschädigten.

Die Summe aller Renten, die allen Anspruchsberechtigten gezahlt werden, darf 85 % des jährlichen Grundgehalts des Geschädigten nicht überschreiten. Wenn dieser **Betrag** überschritten werden sollte, wird jede Rente proportional gekürzt.

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte die Webseite: www.risquesprofessionnels.ameli.fr

2.6 Die Invaliditätsrente

Zuständige Einrichtung: *Caisse primaire d'assurance maladie* - www.ameli.fr

2.6.1 Die Invalidenrente des Grenzgängers

2.6.1.1 Die beiden Invaliditätsrentensysteme

Die Invaliditätsrente wird als Ausgleich für den vom Gesundheitszustand des Erwerbstätigen verursachten Verdienstverlust gezahlt.

Jeder Staat legt für sich auf der Basis seiner eigenen Gesetze die Höhe der Leistungen fest, die dem Erwerbsunfähigen im Verhältnis zu den in jedem Staat erbrachten Versicherungszeiten gezahlt werden.

Ein erwerbsunfähiger Grenzgänger erhält eine Invaliditätsrente in Frankreich, d. h. an dem Ort, an dem er zuletzt eine Berufstätigkeit ausgeübt hatte, aber auch in anderen Staaten, wenn er in mehreren Ländern gearbeitet hat. Das Problem besteht in der Anerkennung der Invalidität in den anderen betroffenen Ländern.

Die Bedingungen, die zum Bezug einer Invaliditätsrente berechtigen, sind in den Mitgliedsstaaten uneinheitlich. Das bedeutet, dass eine in Frankreich anerkannte Invalidität in einem anderen Land nicht als solche anerkannt wird.

2.6.1.2 Rentenantrag

Ein Arbeitnehmer, der in mehreren Ländern Mitglied der sozialen Sicherungssysteme gewesen ist, erhält von jedem Staat eine Rente im Verhältnis zur Dauer seiner Mitgliedschaft, sofern seine Invalidität, die in einem Land anerkannt wurde, auch in den anderen Ländern anerkannt wird.

Der Rentenantrag muss bei der Einrichtung des Staates gestellt werden, in dem die Invalidität aufgetreten ist, oder bei der Einrichtung des Landes des Wohnsitzes.

⇒ HINWEIS

Wenn Sie im Laufe Ihrer Berufstätigkeit nie zu den Bedingungen der Gesetze Ihres Landes des Wohnsitzes gearbeitet haben, ist die Einrichtung Ihres Wohnsitzlandes auch nicht Ihre Kontaktstelle.

Diese Kontaktstelle übermittelt allen betroffenen Einrichtungen alle relevanten Unterlagen zwecks Prüfung Ihres Antrags, sofern Sie ihr mitgeteilt haben, dass Sie in mehreren Staaten berufstätig waren und dafür die entsprechenden Nachweise vorlegen (Identnummer und Einrichtung, Zeiträume der Berufstätigkeit usw.). Jede Einrichtung nimmt eine Berechnung

der Rentenhöhe vor und teilt ihr Ergebnis der Kontaktstelle mit. Die Kontaktstelle übermittelt Ihnen dann eine Zusammenfassung der Ergebnisse und Entscheidungen.

2.6.1.3 Land, das für die Rentenberechnung und -zahlung zuständig ist

Die Höhe der Invaliditätsrente wird in jedem Land gemäß folgender Formel berechnet:

$$\frac{\text{Versicherungsdauer im jeweiligen Mitgliedsstaat}}{\text{Versicherungsdauer insgesamt in allen Mitgliedsstaaten}} \times \text{theoretische Invaliditätsrente}$$

⇒ BEISPIEL

Sie haben zuerst zehn Jahre in Frankreich gearbeitet und danach 15 Jahre in Deutschland.

Die theoretische Rente entspricht einer Invaliditätsrente für 25 Beitragsjahre. Frankreich zahlt also eine Rente, die 10/25 der theoretischen Rente entspricht, und Deutschland zahlt eine Rente, die 15/25 der theoretischen Rente entspricht, sofern Sie die Bedingungen erfüllen, die laut nationaler Gesetzgebung in jedem der beiden Länder gelten.

2.6.1.4 Ablösung der Invaliditätsrente durch die Altersrente

Die Zahlung der Invaliditätsrente wird mit Erreichung des Rentenalters eingestellt und durch die Altersrente ersetzt.

2.6.2 Die Invaliditätsrente in Frankreich

Ein Versicherter, der aufgrund einer Krankheit oder eines Gebrechens, die nicht auf die Ausübung des Berufs zurückzuführen sind, eine Invalidität aufweist, die seine normale Arbeits- und Erwerbsfähigkeit um mindestens zwei Drittel im Vergleich zu einem Beschäftigten derselben Kategorie und Ausbildung in derselben Region mindert, ist Invalide und erhält aus diesem Grund eine Invaliditätsrente.

Bedingungen für die Gewährung der entsprechenden Rechte

Der Versicherte:

- darf das gesetzliche Rentenalter nicht erreicht haben (60 bis 62 Jahre, je nach Geburtsdatum);
- ist in seiner Arbeits- und Erwerbsfähigkeit nach einer Krankheit oder einem Unfall, die nicht auf die Ausübung des Berufs zurückzuführen sind, um mindestens zwei Drittel gemindert;

- ist seit dem ersten Tag des Monats, in dem entweder die Arbeitsunterbrechung, gefolgt von Invalidität, oder die Feststellung des Zustands der Invalidität aufgrund eines vorzeitigen Verschleißes des Organismus erfolgte, seit mindestens zwölf Monaten versichert;
- oder hat in den zwölf Kalendermonaten, die vor der Arbeitsunterbrechung liegen, für einen Lohn, der mindestens dem 2.030-fachen SMIC-Stundensatz entspricht, Beiträge gezahlt oder hat in den zwölf Kalendermonaten, die vor der Arbeitsunterbrechung oder der Feststellung der Invalidität liegen, 600 Stunden gearbeitet.

Beantragung

Die Invaliditätsrente kann beantragt werden:

- entweder auf Veranlassung der *Caisse Primaire d'Assurance Maladie* (CPAM);
- oder, wenn die Kasse nichts unternimmt, auf Veranlassung des Versicherten oder seines Arztes, der mit dem Einverständnis des Versicherten dem Vertrauensarzt des medizinischen Dienstes der zuständigen CPAM ein ärztliches Attest übermittelt.

In beiden Fällen muss der Versicherte einen Antrag auf Invaliditätsrente stellen. Dazu füllt er das Formular S4150 „Demande de Pension d'Invalidité“ (Antrag auf Invaliditätsrente) aus und legt die von der zuständigen Kasse verlangten Belege bei.

Die Kasse verfügt dann nach Beurteilung durch die medizinische Kontrolle über eine Frist von zwei Monaten, um den Vorgang zu prüfen und dem Versicherten ihre Entscheidung über die Gewährung oder Nichtgewährung der Invaliditätsrente mitzuteilen.

Zahlung der Rente

Die Invaliditätskategorie des Versicherten wird vom Vertrauensarzt der *Caissae Primaire d'Assurance Maladie* (CPAM) je nach Fähigkeit des Versicherten zur Ausübung einer Berufstätigkeit bestimmt.

Invalide Personen werden je nach ihrer Situation in drei Gruppen eingestuft:

Gruppe	Situation
1. Gruppe	Noch zur Ausübung einer bezahlten Tätigkeit in der Lage
2. Gruppe	Nicht in der Lage, eine Berufstätigkeit auszuüben
3. Gruppe	Nicht in der Lage, eine Berufstätigkeit auszuüben; benötigt für die Durchführung der alltäglichen Lebensverrichtungen die Hilfe Dritter

⇒ HINWEIS

Die Anerkennung als Invalide bedeutet nicht automatisch, nicht arbeiten zu können. Die Einstufung in eine der drei Gruppen ist nicht endgültig. Die festgelegte Invaliditätsgruppe kann bei einer Verbesserung oder Verschlechterung des Gesundheitszustands des Versicherten entsprechen korrigiert werden.

Rentenhöhe

Die Invaliditätsrente wird auf der Basis des durchschnittlichen Jahresverdiensts der besten zehn Arbeitsjahre (beitragspflichtiger Lohn im Rahmen der jährlichen Beitragsbemessungsgrenzen der Sozialversicherung) berechnet.

Des Weiteren hängt die Höhe der Invaliditätsrente von der Invaliditätsgruppe ab, die vom Vertrauensarzt der Krankenversicherung ermittelt wurde, und von einem Prozentsatz des jährlichen Durchschnittsverdiensts.

		Höhe der Invaliditätsrenten ab dem 1. Juli 2022	
	Berechnung der Rente in % auf der Basis des durchschnittlichen Jahresverdiensts der besten zehn Arbeitsjahre	Monatlicher Mindestbetrag	Monatlicher Höchstbetrag
Invaliditätsrente 1. Gruppe	30 %	309,09 €	1.028,40 €
Invaliditätsrente 2. Gruppe	50 %	309,09 €	1.714,00€
Invaliditätsrente 3. Gruppe	50 % + 40% aufgrund eines Zuschlags für die dritte Person	1.501,64 €	2.906,55 €

Kumulierung mit anderen Einkommen

In Frankreich kann man eine Berufstätigkeit ausüben, obwohl man eine Invaliditätsrente bezieht.

Bei Wiederaufnahme einer abhängigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit kann die Zahlung der Invaliditätsrente ausgesetzt werden, wenn während sechs aufeinanderfolgenden Monaten die Invaliditätsrente und der Verdienst zusammen über dem alten Verdienst liegen, die der Versicherte vor der Arbeitsunterbrechung wegen Invalidität hatte.

Überlebender Ehepartner

Die Invaliditätsrente eines verstorbenen Invalidenrentners wird auf den überlebenden Ehepartner übertragen, wenn der verstorbene Versicherte eine Invaliditäts- oder Altersrente bezogen hatte oder eine derartige Leistung hätte beziehen können.

Um diese Leistung zu erhalten, muss der überlebende Ehepartner jünger als 55 Jahre und dauerhaft erwerbsunfähig sein (Minderung seiner Arbeits- oder Erwerbsfähigkeit um zwei Drittel).

Diese Rente ist nicht mit einer Hinterbliebenenrente kumulierbar. Die Invaliditätsrente kann jedoch mit anderen Pensionen oder Renten kumuliert werden.

Rechtsmittelwege

Bei Ablehnung des Antrags auf Invaliditätsrente durch die CPAM kann der Versicherte:

- entweder innerhalb von zwölf Monaten nach dem Datum der Ablehnung des ersten Antrags einen neuen Antrag stellen;
- oder gegen die Ablehnung der CPAM auf den von der CPAM genannten Rechtsmittelwegen klagen.

2.7 Rentenversicherung

Zuständige Einrichtungen:

Frankreich: Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT)

Deutschland: Deutsche Rentenversicherung

⇒ HINWEIS

Die genannten Beträge gelten bis zum 31. September 2022. Alle sozialversicherten Arbeitnehmer leisten Beiträge zur Rentenversicherung und sind obligatorisch Mitglied in einer Grund- und in einer Zusatzrentenkasse. Die Rente setzt sich aus einer Grund- und einer Zusatzrente zusammen.

2.7.1 Die Altersrente des Grenzgängers

Gemäß europäischen Verordnungen können Beitragszeiten, die in einem anderen Land absolviert wurden, so berücksichtigt werden, als ob sie im Land des Wohnsitzes absolviert worden wären. Jedes Land, in dem Sie versichert waren, zahlt Ihnen eine Altersrente. Wenn Sie die Bedingungen dafür erfüllen, zahlt Ihnen dieses Land im Land Ihres Wohnsitzes den Anteil an Ihrer Rente, den es übernehmen muss.

Vor diesem Hintergrund sind zwei Szenarien vorstellbar:

- Der Grenzgänger hat sein gesamtes Berufsleben in Frankreich verbracht: Er erhält eine französische Rente, auch wenn er nicht in Frankreich wohnt.
- Der Grenzgänger hat einen Teil seines Berufslebens in Frankreich und einen Teil in Deutschland und/oder in einem anderen Land der Europäischen Union oder des EWR verbracht. In diesem Fall handelt es sich um eine „gemischte“ Laufbahn. Bei einer gemischten Laufbahn erhält der Erwerbstätige von jedem Land eine Rente.

Er erhält die Rente dieser anderen Länder jedoch nur dann, wenn er die Bedingungen für den Rentenbezug nach den Gesetzen dieser anderen Länder erfüllt.

Land, das für die Berechnung und die Zahlung der Rente zuständig ist

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

In jedem Land, in dem der Grenzgänger gearbeitet hat, wird jeweils durchgeführt:

- **Berechnung der nationalen Rente.** Diese Berechnung erfolgt gemäß den nationalen Gesetzen jedes Landes.
- **Berechnung der EU-Rente.** Für diese Rente wird zunächst eine theoretische allgemeine Rente des Versicherten bestimmt, so als ob alle Beitragsjahre in dem entsprechenden Gebiet absolviert worden wären. Danach wird diese theoretische allgemeine Rente anteilig auf die Zeiträume übertragen, die in dem entsprechenden Gebiet gearbeitet wurden.

Jede zuständige Stelle führt einen Vergleich nationale Rente/EU-Rente durch.

Die Einrichtung jedes Landes zahlt dann den jeweils günstigeren Betrag, d. h. den Betrag der nationalen oder EU-Rente, der höher ist.

2.7.2 Die Altersrente in Frankreich

⇒ HINWEIS

Im Unterschied zu Deutschland ist das Zusatzrentensystem in Frankreich obligatorisch.

Bedingungen für den Rechtsanspruch

Die Gewährung von Altersrente unterliegt bestimmten Regeln.

Gesetzliches Rentenalter

Das gesetzliche Renteneintrittsalter in Frankreich liegt derzeit bei 62 Jahren.

Es gibt jedoch Möglichkeiten, vor dem Alter von 62 Jahren in Rente zu gehen, wenn die Person sich in einer der folgenden Situationen befindet:

- lange Berufstätigkeit;
- Vorliegen einer Behinderung;
- von der Krankenversicherung anerkannte dauerhafte berufsbedingte Erwerbsunfähigkeit (Vorruhestand wegen dauerhafter Erwerbsunfähigkeit (oder Härte));
- Asbestexposition während des Berufslebens.

!!! ACHTUNG

Für jede Ausnahme müssen spezifische Bedingungen erfüllt werden. Für weitere Informationen erkundigen Sie sich bitte bei Ihrer Rentenkasse.

Berechnung der Rente

Für die Berechnung der Rente werden vier Faktoren herangezogen:

- die Rentenversicherungsdauer im allgemeinen Sozialversicherungssystem in Trimestern;
- das berücksichtigte Trimester-Maximum;
- der durchschnittliche jährliche Basislohn innerhalb der Höchstgrenze der Sozialversicherung;
- der Rentensatz.

Die Rentenversicherungsdauer im allgemeinen Sozialversicherungssystem

Die Dauer wird in Trimestern ausgedrückt und in Abhängigkeit von den Zeiten der Beitragszahlung in die Sozialversicherungen, von gleichwertigen Perioden und von eventuellen Zuschlägen bestimmt, die zur Anwendung kommen.

Der durchschnittliche Jahreslohn

Die Altersrente wird auf der Grundlage des durchschnittlichen Jahreslohns berechnet, der dem Durchschnitt der Jahresbruttoentgelte des Versicherten entspricht. Es werden nur die Arbeitsentgelte herangezogen, für die Beiträge in das allgemeine Sozialversicherungssystem gezahlt wurden und die mindestens ein Trimester begründen.

Der durchschnittliche Jahreslohn wird anhand der für den Versicherten 25 besten Jahre berechnet. Die Berechnung erfolgt aber auch in Abhängigkeit von der Anzahl der Jahre, die zu

dem Zeitpunkt erforderlich sind, zu dem der Versicherte das Rentenalter erreicht, unabhängig davon, ab wann dessen Rente in Kraft tritt.

Der Rentensatz

Die Rente wird auf der Basis eines Prozentsatzes des durchschnittlichen Jahreslohns berechnet, der als Rentensatz bezeichnet wird.

Voller Satz

Den vollen Satz, der 50 % entspricht, erhalten die Versicherten, die die maximale Anzahl der Trimester erreicht haben bzw. die Versicherten, die ein bestimmtes Alter haben (67 Jahre für Versicherte, die ab 1955 geboren sind), auch wenn sie nicht auf die notwendige Anzahl der Versicherungstrimester kommen.

Verringerter Satz

Der verringerte Satz gilt für Versicherte, die ihre Rente ab dem gesetzlichen Renteneintrittsalter beantragen, ohne die erforderliche Versicherungsdauer nachweisen zu können und die nicht automatisch den vollen Satz erhalten. Der verringerte Satz wird durch Anwendung eines Minderungskoeffizienten auf den Satz von 50 % berechnet. Dieser Koeffizient beträgt 1,25% (Abschlag von 0,625 für jedes fehlende Trimester).

2.7.3 Rentenhöhe

Wenn der Versicherte die maximale Anzahl an Versicherungstrimestern innerhalb der gesetzlichen Sozialversicherung nachweisen kann und den vollen Satz erhält, handelt es sich um eine Vollrente. Anderenfalls ist es nur eine Teilrente.

Mindestrente

Die Altersrente zum vollen Satz wird ggf. aufgestockt, damit sie bei Auszahlung unter Berücksichtigung der Dauer der Versicherungszeit des Versicherten im allgemeinen Sozialversicherungssystem, ggf. unter Bezugnahme auf die Versicherungsdauer sowohl im allgemeinen Sozialversicherungssystem als auch in mehreren anderen obligatorischen Systemen, einem Mindestbetrag entspricht. Dieses Minimum beträgt 7.746,03 € pro Jahr, d. h. 645,50 € pro Monat (gültig bis zum 31. September 2022).

Höchstrente

Die Rente darf 50 % der Sozialversicherungsobergrenze nicht überschreiten. Somit dürfen die im Jahr 2022 gezahlten Renten nicht höher sein als $3.428 \text{ Euro} \times 50 \% = 1.714 \text{ Euro}$ pro Monat. Dieses Maximum kann einer Neubewertung unterzogen werden, jedoch ohne Berücksichtigung eventueller Aufschläge.

Aufschläge

■ Zuschlag

Für Versicherungszeiten, für die der Versicherte nach dem Renteneintrittsmindestalter Beiträge zahlt, die über der für den vollen Rentensatz notwendigen Versicherungszeit liegen, erhöht sich die Rente um 1,25 % für jedes volle Trimester.

■ Kinderbonus

Die Rente erhöht sich um 10 %, sofern der Versicherte mindestens drei Kinder hatte.

■ Zulage für Dritthilfe

Bezieher einer Altersrente wegen Erwerbsunfähigkeit erhalten eine Zulage für Dritthilfe, wenn sie für alltägliche Lebensverrichtungen ständig von einer dritten Person unterstützt werden müssen. Die Invalidität muss vor Erreichung des Alters eingetreten sein, in dem der volle Rentensatz automatisch gewährt wird.

2.7.4 Feststellung und Auszahlung der Rente

Für die Feststellung der Rente muss der Versicherte einen Antrag stellen. Aus diesem Antrag ergibt sich das Datum des Inkrafttretens der Rente und demzufolge ihrer Zahlung.

Ein Versicherter, der wünscht, seine Rente feststellen zu lassen, muss den entsprechenden Antrag auf einem speziellen Vordruck stellen, den er bei der Rentenkasse des **Landes seines Wohnsitzes** erhält.

Aus diesem Formular muss das gewünschte Renteneintrittsalter hervorgehen. Das ausgefüllte Formular ist dann an die CARSAT am Wohnort oder letzten Arbeitsort zu schicken, wenn der Antragsteller im Ausland ansässig ist.

2.7.5 Hinterbliebenenrente

Familienangehörige des Verstorbenen, der eine Altersrente bezogen hatte, können nach dessen Ableben eine Hinterbliebenenrente erhalten.

Hinterbliebenenrente erhalten können:

- der/die überlebende Gatte/Gattin, auch wenn er/sie wiederverheiratet ist;
- die zuvor geschiedenen Ehegatten: Hat der Versicherte wieder geheiratet, wird die Hinterbliebenenrente zwischen dem überlebenden Ehegatten und dem oder den zuvor geschiedenen Gatten im Verhältnis der jeweiligen Ehezeit geteilt, die von Kalendertag zu Kalendertag ermittelt und bzgl. der Anzahl der Monate nach unten abgerundet wird.

Der Anspruch auf Erhalt einer Hinterbliebenenrente besteht ab 55 Jahren.

Der überlebende Ehegatte hat Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente, wenn seine eigenen Einkünfte nicht über dem SMIC-Jahresbetrag auf der Basis des 2.080-fachen SMIC-Stundensatzes liegen, d. h. nicht über 23.025,60 € (Höchstbetrag ab dem 1. Januar 2022). Lebt er/sie mit einer zweiten Person zusammen, hat er/sie Anspruch auf eine derartige Rente, wenn die Einkünfte des Haushalts nicht über dem 1,6-fachen der Höchstgrenze liegen, die für Alleinlebende gilt, d. h. nicht über 36.840,96 € (Höchstbetrag ab dem 1. Januar 2022).

Die Hinterbliebenenrente beträgt 54 % der Hauptrente oder -pension, die der verstorbene oder verschollene Versicherte erhalten hatte oder hätte. Sie wird zu denselben Bedingungen wie die Altersrente erhöht.

Berechnung und Auszahlung der Rente

Die Rente darf nicht unter dem Mindest-Basisbetrag liegen, der seit dem 1. Januar 2022 294,23 € monatlich beträgt, sofern eine Versicherungszeit von mindestens 15 Jahren innerhalb des allgemeinen Sozialversicherungssystems vorliegt. Liegt diese Versicherungsdauer darunter, wird der Mindest-Basisbetrag auf so viele Sechstel reduziert, wie der Versicherte Versicherungs trimester nachweisen kann.

Der überlebende Gatte kann, wenn er das geforderte Alter für den Bezug einer Altersrente zum vollen Satz erreicht hat, einen Aufschlag auf seine Hinterbliebenenrente von 11,1 % erhalten, wenn die Summe seiner persönlichen Alterseinkünfte nicht über der Quartalshöchstgrenze von 2.759,31 €, d. h. 919,77 € pro Monat, liegt. Anderenfalls wird diese um den Betrag verringert, der über dieser Höchstgrenze liegt.

Die Hinterbliebenenrente muss mit einem bestimmten Vordruck bei der Kasse oder einer der Kassen beantragt werden, die die Rentenbezugsrechte des Verstorbenen festgestellt hatte, oder, wenn kein Rentenbezugsrecht festgestellt wurde oder bei Wiederverheiratung des Verstorbenen, bei der Einrichtung, die dessen letzte Zahlungen erhalten oder dessen Bezugsrechte festgestellt hatte.

2.7.6 Witwenstandsbeihilfe

Die Witwenstandsversicherung garantiert dem überlebenden Gatten ein Minimum an Einkünften, wenn dieser einerseits nachweist, dass der verstorbene Versicherte innerhalb von 12 Monaten vor seinem Tod für mindestens drei aufeinanderfolgende oder nicht aufeinanderfolgende Monate Mitglied der Rentenversicherung war und andererseits die folgenden Bedingungen erfüllt:

- wohnhaft in Frankreich;
- jünger als 55 Jahre;
- er/sie weder mit einem Partner zusammenlebt, wiederverheiratet ist oder einen PACS abgeschlossen hat;
- persönlich über Quartaleinkünfte verfügt, die unter einer Höchstgrenze liegen, die dem 3,75-Fachen des maximalen Monatsbetrags der Beihilfe entspricht, d. h. unter 2.465,44 €. Wenn diese Einkünfte plus Beihilfe über der Höchstgrenze liegen, wird die Beihilfe entsprechend gemindert.

Der Antrag auf Beihilfe ist innerhalb einer Frist von zwei Jahren ab dem ersten Tag des Monats zu stellen, in dem der Versicherte verstorben ist.

Die Beihilfe wird monatlich nachschüssig von der Krankenversicherung der Region maximal zwei Jahre lang gezahlt. Ihre Höhe, die jeweils am 1. Oktober jedes Jahres anhand des Rentenanpassungskoeffizienten angepasst wird, beträgt 657,45 € monatlich.

2.7.7 ARRCO- und AGIRC-Zusatzrente

Alle Arbeitnehmer, die zum allgemeinen Sozialversicherungssystem gehören, müssen zusatzrentenversichert sein. Diese Kasse zahlt eine monatliche Rente zusätzlich zur Rente der Sozialversicherung. Die Rentenversicherung des allgemeinen Sozialversicherungssystems wird durch zwei obligatorische Zusatzrentensysteme ergänzt:

- vom ARRCO-Zusatzrentensystem (*Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés*): Dieses Zusatzrentensystem ist für Arbeitnehmer gedacht, die keine Fach- und Führungskräfte sind, und für Fach- und Führungskräfte und ähnliche Beschäftigte für die Tranche A von deren Entlohnung; und
- vom AGIRC-Zusatzrentensystem (*Association Générale des Institutions de Retraites des Cadres*): Dieses Zusatzrentensystem betrifft die Tranchen B und C der Entgeltzahlung von Fach- und Führungskräften und ähnlichen Beschäftigten.

Beiträge

Sowohl die Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber zahlen in das ARRCO- und AGIRC-System ein. Die Beiträge werden auf der Basis der Teile der Entgeltzahlung berechnet, die auch für Beiträge zur Sozialversicherung gelten.

Bedingungen für die Gewährung

■ Alter

Das Rentenalter der ARRCO- und AGIRC-Systeme beträgt 65 Jahre für vor dem 1. Juli 1951 Geborene und steigt schrittweise auf 67 Jahre für Versicherte, die ab 1956 geboren sind.

Die Feststellung der Höhe der Zusatzrente kann frühestens zehn Jahre vor dem o. g. Rentenalter beantragt werden. Die dem Betroffenen auf dessen Konto gutgeschriebenen Rentenpunkte werden einem Antizipationskoeffizienten zugeordnet, der vom tatsächlichen Rentenbezugsalter abhängt.

■ Einstellung der Berufstätigkeit

Die Feststellung der Zusatzrente unterliegt der Einstellung der abhängigen und nicht abhängigen Erwerbstätigkeit, Ausnahmen vorbehalten.

Rentenhöhe

Die von jedem der beiden Systeme ARRCO und AGIRC zu leistende Rentenhöhe erhält man durch Multiplikation der Rentenpunkte, die der Beitragszahler innerhalb des betreffenden Systems erworben hat, mit dem Punktwert des jeweiligen Systems.

Die Anzahl der erworbenen Punkte kann mit einem Antizipationskoeffizienten und/oder einem Kinderzuschlag kombiniert werden.

Der Wert der ARRCO- und AGIRC-Punkte wird ggf. jedes Jahr am 1. November neu bestimmt.

Die Anzahl der innerhalb eines Rechnungsjahrs erworbenen Punkte erhält man durch Division der im Rechnungsjahr insgesamt bezahlten Beiträge durch den Referenzlohn desselben Rechnungsjahrs.

Kinderzuschläge

Bei ARRCO- und AGIRC-Zusatzrenten gibt es untereinander nicht kumulierbare Zuschläge, d. h. entweder einen Zuschlag von 5 % für jedes zum Inkrafttreten der Rente unterhaltspflichtige Kind, der so lange gezahlt wird, wie das Kind unterhaltspflichtig ist, oder einen

Zuschlag für drei zum Inkrafttreten der Rente leibliche oder aufgezogene Kinder, dessen Höhe je nach Jahr des Erwerbs der Punkte variabel ist.

Auszahlungsweise

Die Rechte werden auf Antrag des Mitglieds festgestellt, der an die jeweils letzte ARRCO- oder AGIRC-Mitgliedsorganisation zu richten ist.

 **TIPP** Aufgrund der Zeit, die die Anspruchsfeststellung dauert, wird empfohlen, den Rentenantrag sechs Monate vor der vorgesehenen Inanspruchnahme der Rente einzureichen. Gestellte Anträge sind jedoch endgültig und können nicht mehr geändert werden.

Die Ruhestandsleistung tritt am ersten Tag des Kalendermonats in Kraft, der dem folgt, in dem der Antrag auf Feststellung der Ansprüche gestellt wurde, sobald alle Bedingungen für die Gewährung der Rente erfüllt sind.

Die Zusatzrenten werden monatlich gezahlt.

Hinterbliebenenansprüche

Verstirbt ein Versicherter, der eine ARRCO- und/oder AGIRC-Rente bezogen hatte, kann der überlebende Gatte, auch wenn er geschieden ist, Hinterbliebenenbeihilfe geltend machen, die ggf. mit einer persönlichen ARRCO- und/oder AGIRC-Rente kumulierbar ist.

Vollwaisen haben ebenfalls Hinterbliebenenansprüche.

Bei diesen Hinterbliebenenrenten gibt es bei einer Kumulierung mit anderen Altersrenten keine Einkommensbeschränkungen oder Anrechnungsgrenzen.

 **HINWEIS** Die Rechte, die sich aus diesen Systemen ergeben, können durch den freiwilligen Abschluss weiterer Zusatzrenten ergänzt werden.

2.8 Arbeitslosenversicherung

2.8.1 Voll-Arbeitslosigkeit

Bei Vorliegen von Vollarbeitslosigkeit ist für die Erbringung von Leistungen **der Wohnortträger** zuständig und nicht das Beschäftigungsland. Für Grenzgänger mit Wohnort in Deutschland und Beschäftigung in Frankreich gelten also die deutschen Regelungen zur

Arbeitslosenversicherung, sowohl was die Anspruchsvoraussetzungen als auch die Höhe und Dauer der Leistung angeht.

Formalitäten

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

!!! ACHTUNG

Diese Meldepflicht besteht auch dann, wenn Sie eine neue Beschäftigung in Aussicht haben. Unverzüglich bedeutet:

- Meldepflicht innerhalb von 3 Tagen nach Kenntnis über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern der Zeitraum bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als 3 Monate beträgt.
- Meldepflicht mindestens 3 Monate vor dem Ende eines Arbeitsverhältnisses bzw. Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrags.

Parallel zu Ihrer Meldung bei der Agentur für Arbeit müssen Sie bei der hierfür zuständigen französischen Arbeitsverwaltung:

Pôle Emploi Services
Service mobilité internationale
TSA 10107
F – 92891 Nanterre Cedex 9
Courriel: europe.exchange@pole-emploi.fr

das Formular PD U 1 anfordern, das Ihre in Frankreich zurückgelegten und für die Gewährung von Arbeitslosenleistungen in Deutschland zu berücksichtigenden Beschäftigungszeiten bescheinigt.

Um das Formular PD U 1 zu erhalten, müssen Sie die von Ihrem letzten Arbeitgeber ausgestellte Pôle-Emploi-Bescheinigung (Attestation Pôle-Emploi), die Arbeitsbescheinigungen über alle französischen Beschäftigungszeiten und Ihre letzten sechs Gehaltszettel vorlegen.

Nach Rücksendung des Formulars durch die zentrale internationale Stelle von Pôle Emploi müssen Sie dieses bei der Agentur für Arbeit einreichen.

2.8.1.1 Die Arbeitslosenversicherung in Deutschland

In Deutschland gelten als Arbeitsuchende Arbeitnehmer ohne Arbeitsverhältnis (ohne Beschäftigung), die auf der aktiven Suche nach einem Arbeitsplatz (persönliche Bemühungen)

sind und die für die Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit verfügbar sind (Verfügbarkeit).

Weitere Voraussetzungen, um Arbeitslosengeld in Deutschland beanspruchen zu können, sind folgende:

- Sie dürfen das für die Regelaltersrente erforderliche Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- Sie müssen als Arbeitssuchender bei der zuständigen Agentur für Arbeit gemeldet sein UND aktiv eine neue Arbeit suchen,
- Sie müssen für den Arbeitsmarkt verfügbar sein und in der Lage sein, eine Beschäftigung von wenigstens 15 Stunden wöchentlich aufzunehmen,
- Sie müssen mindestens 12 Beschäftigungsmonate innerhalb der letzten beiden Jahre vor Ihrer Arbeitslosmeldung bei der Agentur für Arbeit nachweisen.

2.8.1.2 Höhe und Dauer des Arbeitslosengeldes I

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

Auf der Homepage der Arbeitsagentur finden Sie unter folgendem Link einen Arbeitslosengeldrechner, der Ihnen einen ungefähren Überblick über die Höhe Ihres Arbeitslosengeldes verschafft.

Selbstberechnung: www.arbeitsagentur.de

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

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

Weitere Informationen zum Arbeitslosengeld I finden Sie in der gleichnamigen AK-Broschüre.

2.8.1.3 Arbeitslosengeld II

Ist der Anspruch auf Arbeitslosengeld I erschöpft bzw. liegt kein Anspruch auf diese Leistung vor, so können Langzeitarbeitslose mit Wohnsitz in Deutschland bei Vorliegen von Bedürftigkeit so genanntes Arbeitslosengeld II nach dem Sozialgesetzbuch II erhalten, was sie finanziell und sozialversicherungsrechtlich längerfristig absichert. Allerdings muss auch die aktive Arbeitsuche fortgesetzt werden.

Anträge auf Arbeitslosengeld II sind beim zuständigen Jobcenter der Arbeitsagentur am Wohnort bzw. der kommunalen Arbeitsförderung im Landkreis St. Wendel, Saarlouis und Homburg zu stellen.

Diese Grundsicherung für Arbeitsuchende richtet sich bei der Berechnung nicht nach dem früheren Gehalt, sondern es handelt sich um einen Pauschalbetrag (Regelleistung – RL) plus die Kosten für eine „angemessene“ Unterkunft. Außerdem können noch Mehrbedarfe für Alleinerziehende, Schwangere oder bestimmte kranke und behinderte Menschen mitberücksichtigt werden. Nach Antragstellung mittels spezieller Formulare und Fragebogen wird zunächst der Bedarf des Einzelnen oder der Familie unter Anrechnung der eigenen Einkünfte/des eigenen Vermögens und der Einkünfte/des Vermögens der Familienmitglieder ermittelt.

Ab dem 1. Januar 2022 bis einschließlich 31.12.2022 gelten folgende monatlichen Regelsätze:

449 €	für Alleinstehende/-erziehende
404 €	für Ehe- und Lebenspartner ab 18 Jahren, jeweils
360 €	für Kinder zwischen 18 und 24 Jahren im Haushalt der Eltern
376 €	für Kinder zwischen 14 und 17 Jahren
311 €	für Kinder zwischen 6 und 13 Jahren
285 €	für Kinder zwischen 0 und 5 Jahren

Weitere Informationen, u. a. zu Sonderregelungen aufgrund der Corona-Pandemie, erhalten Sie in der AK-Broschüre mit dem Titel „Arbeitslosengeld II – Merkblätter zu Hartz IV“ oder bei der Beratungsabteilung der Arbeitskammer.

Zurzeit ist eine politische Reform in der Diskussion, wonach das Arbeitslosengeld II durch ein sogenanntes Bürgergeld ersetzt werden soll. In diesem Zusammenhang sollen ab 2023 auch die Regelsätze erhöht werden.

2.8.2 Kurzarbeit

Bei Kurzarbeit hat der Grenzgänger Anspruch auf Leistungen gemäß der Gesetzgebung seines Beschäftigungsstaates, so als wäre er dort wohnhaft (Artikel 65, Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004).

Kurzarbeit oder strukturbedingte Arbeitslosigkeit

Kurzarbeit richtet sich an Unternehmen, die von **einer Verkürzung der üblichen Dauer der Arbeitszeit des Betriebes oder von einer zeitweiligen Schließung des gesamten Betriebes oder eines Teiles davon betroffen sind.**

Kurzarbeit wird gewährt, wenn die zeitweilige Verringerung oder Aussetzung der Tätigkeit auf eine der folgenden Ursachen zurückzuführen ist:

- Konjunktur,
- Versorgungsengpässe,
- Schadensfall oder außergewöhnlich schlechte Wetterverhältnisse,
- Umwandlung, Umstrukturierung oder Modernisierung des Unternehmens,
- oder auf jeden anderen außerordentlichen Umstand.

Kurzarbeit ermöglicht den Ausgleich des Einkommensausfalls, der den Beschäftigten aufgrund der Kürzung ihrer Arbeitszeit unter die Dauer, die im Gesetz, in der Tarifvereinbarung oder im Arbeitsvertrag vorgesehen ist, entsteht, während die Arbeitgeber zugleich bei der Finanzierung dieses Ausgleichs unterstützt werden.

Finanzierung

Die von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten erhalten eine stündliche Vergütung, die durch den Arbeitgeber ausbezahlt wird und 70 % ihres Bruttostundenlohns entspricht. Sie können darüber hinaus von Schulungsmaßnahmen profitieren. In diesem Fall wird die ihnen ausbezahlte Entschädigung erhöht und entspricht 100 % ihres Nettostundenlohns.

Wenn die Kurzarbeitsentschädigung niedriger als die monatliche Mindestvergütung ist, ist der Arbeitgeber zur Auszahlung einer Zusatzleistung, die der Differenz zwischen der monatlichen Mindestvergütung oder dem Netto-SMIC und der ursprünglich vom Beschäftigten bezogenen Summe entspricht, verpflichtet.

Die Kurzarbeitsentschädigungen, die vom Arbeitgeber ausbezahlt werden, unterliegen weder den pauschalen Lohn- und Gehaltskosten noch den Sozialversicherungsbeiträgen.

Witterungsbedingter Arbeitsausfall

Beschäftigte des Hoch- und Tiefbausektors können für die aufgrund von Schlechtwetter ausgefallenen Stunden entschädigt werden. Als Schlechtwetter gelten Witterungsverhältnisse und Überschwemmungen, die die Ausführung der Arbeit entweder im Hinblick auf

die Gesundheit oder die Sicherheit der Beschäftigten oder auf die Art oder Technik der anstehenden Arbeit gefährlich oder unmöglich machen.

Die Beschäftigten und Auszubildenden der Berufe des Hoch- und Tiefbausektors haben Anspruch auf Schlechtwettergeld, unabhängig von der Höhe und Art ihrer Vergütung, unter dem Vorbehalt, dass sie mindestens **200 geleistete Arbeitsstunden** innerhalb der letzten zwei Monate vor der Arbeitsunterbrechung nachweisen können. Der Arbeitgeber oder sein Stellvertreter auf der Baustelle beschließt nach Befragung der Personalvertreter die Einstellung der Arbeit aufgrund von Schlechtwetter.

Die Anzahl der entschädigungsfähigen Stunden liegt bei 9 pro Tag, und es gilt ein Grenzwert von 45 Stunden pro Woche. **Das maximale Jahreskontingent beträgt 55 Tagesentschädigungen.**

Die Entschädigung pro entschädigter Stunde entspricht **drei Vierteln des Stundenlohns**, den der Beschäftigte vor der Arbeitsunterbrechung bezogen hat. Die Grundvergütung beinhaltet Gehaltszulagen und die Leistungsprämien, ausgenommen sind Aufwands- oder Risikoprämien sowie Überstundenzuschläge. Der Teil des Gehalts, der die Gehaltsgrenze der Sozialversicherungsbeiträge um 20 % überschreitet, wird jedoch nicht berücksichtigt.

2.9 Familienleistungen

Zuständige Einrichtung: Familienkasse *Caisse d'allocations familiales* – www.caf.fr

2.9.1 Land, das für die Zahlung der Leistungen zuständig ist

Der abhängig oder nicht abhängig beschäftigte Erwerbstätige, für den die Rechtsvorschriften eines Mitgliedsstaates gelten, hat für die Familienangehörigen, die auf dem Gebiet eines anderen Mitgliedsstaates wohnen, Anspruch auf Familienleistungen nach den Rechtsvorschriften des Staates, in dem er arbeitet, so als ob seine Angehörigen auf dem Gebiet dieses Staates wohnen würden (Art. 67 der Verordnung (EU) Nr. 883/2004).

Ein deutscher Grenzgänger, der in Frankreich arbeitet, erhält in der Regel französische Familienleistungen, sofern diese exportierbar sind. Folgende Leistungen sind exportierbar:

- Basisbeihilfen (*Allocations de Base*) der PAJE;
- Erziehungsbeihilfe zur freien Tätigkeitsentscheidung (*Complément de Libre Choix d'Activité*) der PAJE oder PrePaRE;

- Beihilfe zur freien Wahl der Kinderbetreuungsweise (*Complément du Libre Choix du Mode de Garde*);
- Kindergeld (*Allocations Familiales*);
- Beihilfe zum Schuljahresbeginn (*Allocation de Rentrée Scolaire*);
- Unterstützungsbeihilfe (*Allocation de Soutien Familial*);
- Auffüllungsbetrag zum Kindergeld (*Complément Familial*);
- Behindertenerziehungsbeihilfe (*Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé*);
- Tägliche Beihilfe für elterlichen Beistand (*Allocation Journalière de Présence Parentale*).

Die Beihilfe vor der Geburt (*Allocation Prénatale*), die Geburts- bzw. Adoptionsbeihilfe (*Allocation de Naissance ou d'Adoption*) und die Beihilfe nach der Geburt (*Allocation Postnatale*) fallen nicht in den Geltungsbereich der Verordnung (EU) Nr. 883/2004 und sind nicht exportierbar.

Formalitäten, die für den Bezug von französischen Familienleistungen zu erfüllen sind

Ein deutscher Grenzgänger, der in Frankreich arbeitet, erhält unter bestimmten Bedingungen französische Familienleistungen. Der in Frankreich abhängig beschäftigte Erwerbstätige erhält alle Familienleistungen, wenn:

- er und sein Ehepartner in Frankreich arbeiten;
- er in Frankreich arbeitet und alleinerziehend ist;
- sein Ehepartner nicht berufstätig ist und keine Ersatzleistungen in Deutschland erhält.

Um französische Familienleistungen erhalten zu können, müssen bei der zuständigen französischen Familienkasse *Caisse des Allocations Familiales* (CAF) eingereicht werden:

- das Formular zur Beantragung von Kindergeld (bei der CAF erhältlich oder herunterladbar von der Seite www.caf.fr);
- das Formular E 401 über die Zusammensetzung des Haushalts;
- ein Auszug aus der Geburtsurkunde des oder der Kinder;
- die Bankverbindung (RIB);
- die Bescheinigung über die Einstellung von Zahlungen oder die Nichtzahlung durch die Arbeitsagentur oder die deutsche Familienkasse.

Ausschlusskriterium: Ehegatte, der in Deutschland arbeitet und dort Lohnersatzleistungen erhält

Wenn Familienangehörige in Deutschland ansässig sind und der Ehepartner des Grenzgängers (oder ein anderes Mitglied des Haushalts) in Deutschland arbeitet oder dort Ersatzleistungen erhält (z. B. Arbeitslosengeld), kann ein Recht auf den Bezug von Familienbeihilfen in Deutschland bestehen.

In diesem Fall **ist das Bezugsrecht französischer Beihilfen ausgesetzt**.

Liegt jedoch die Höhe der Leistungen in Frankreich über der Höhe des von der zuständigen deutschen Familienkasse gezahlten Betrags, wird dem Versicherten die Differenz zwischen den beiden Leistungen von der französischen Kasse ergänzend zu den deutschen Familienleistungen gezahlt.

Zur Berechnung dieses Zuschlags (Differenzzuschlag) werden alle exportierbaren Familienleistungen herangezogen, die von den beiden Ländern gezahlt werden.

Zahlung des Differenzbetrags durch Frankreich

Der deutsche Grenzgänger muss der französischen Familienkasse übermitteln:

- das Formular E 411 oder eine Bescheinigung, aus der die jährlichen oder halbjährlichen Zahlungen der deutschen Familienkasse hervorgehen;
- das Formular zur Beantragung von Kindergeld (bei der CAF erhältlich oder herunterladbar von der Seite www.caf.fr);
- das Formular E 401 über die Zusammensetzung des Haushalts;
- einen Auszug aus der Geburtsurkunde des oder der Kinder;
- die Bankverbindung (RIB).

Die Formulare E 401 und E 411 sind bei der CAF oder der deutschen Familienkasse erhältlich.

2.9.2 Aus Frankreich exportierbare Familienleistungen

Leistungen, die auch bei Nichtansässigkeit in Frankreich von Frankreich gewährt werden, sind exportierbar.

Sie sind gesetzlich festgelegt und werden von der französischen Familienkasse *Caisse des Allocations Familiales* gezahlt.

2.9.2.1 Betreuung von Kleinkindern

Basisbeihilfe der Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE)

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein, um diese Beihilfe erhalten zu können:

- Erfüllung der allgemeinen Bedingungen für die Gewährung von Familienleistungen;
- ein eigenes Kind unter 3 Jahren oder ein adoptiertes Kind unter 20 Jahren;
- das Haushaltseinkommen muss unter einer bestimmten Höchstgrenze liegen, die vom Geburtsdatum des Kindes abhängt.

Für Kinder, die vor dem 1. April 2018 geboren wurden.

Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder (eigene oder adoptierte)	Einkommenshöchstgrenze 2019, gültig vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021	
	Alleinverdiener-Paar	Alleinerziehend oder Doppelverdiener-Paar
1 Kind	31.153 €	39.577 €
2 Kinder	36.771 €	45.195 €
3 Kinder	42.389 €	50.183 €
Für jedes weitere Kind	5.618 €	5.618 €

Für Kinder, die nach dem 1. April 2018 geboren wurden:

Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder (eigene oder adoptierte)	Einkommenshöchstgrenze, gültig vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021			
	Alleinverdiener-Paar		Alleinerziehend oder Doppelverdiener-Paar	
	Voller Satz	Anteiliger Satz	Voller Satz	Anteiliger Satz
1 Kind	27.165 €	32.455 €	35.900 €	42.892 €
2 Kinder	32.598 €	38.946 €	41.333 €	49.383 €
3 Kinder	39.118 €	46.735 €	47.853 €	57.172 €
Für jedes weitere Kind	6.520 €	7.789 €	6.520 €	7.789 €

Antragstellung

Leibliches Kind: Sie legen der CAF eine Fotokopie des Familienbuchs oder eine Fotokopie des Auszugs aus der Geburtsurkunde vor.

Adoption: Die Beihilfe wird automatisch gezahlt, wenn Sie eine Adoptionsprämie erhalten haben.

Höhe der Basisbeihilfe (Stand 1. Oktober 2021)

Der volle Satz der Basisbeihilfe beträgt 171,91 € pro Monat. Der anteilige Satz der Beihilfe beträgt 85,95 € pro Monat. Diese Beträge können je nach Geburtsjahr des Kindes variieren.

Dauer der Zahlungen

Bei einer Geburt wird diese Beihilfe ab dem Monat der Geburt des Kindes bis zum Monat vor der Vollendung des dritten Lebensjahrs gezahlt.

Bei einer Adoption wird diese Beihilfe vom Tag der Ankunft des Kindes in seinem neuen Zuhause oder des Adoptionsurteils mindestens zwölf Monate lang bis zum 20. Geburtstag des Kindes gezahlt.

Erziehungsgeld (*Prestation Partagée d'Éducation de l'Enfant – PreParE*), bzw. erhöhtes Erziehungsgeld (*Prestation Partagée D'éducation De L'enfant Majorée – PreParE Majorée*)

Für Kinder, die nach dem 31. Dezember 2014 geboren wurden.

■ Erziehungsgeld (*La Prestation Partagée d'Éducation de l'enfant – PreParE*)

Das Erziehungsgeld PreParE soll es einem Elternteil ermöglichen, seine Berufstätigkeit zu reduzieren oder einzustellen, um sich um das Kind zu kümmern.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein, um PreParE-Erziehungsgeld erhalten zu können:

- Erfüllung der allgemeinen Bedingungen für die Gewährung von Familienleistungen;
- mindestens ein leibliches Kind unter 3 Jahren oder ein adoptiertes Kind unter 20 Jahren;
- vollständige oder teilweise Unterbrechung der Berufstätigkeit, um sich um das Kind zu kümmern;
- mindestens acht Trimester Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen (durchgehend oder nicht) im Zusammenhang mit einer Berufstätigkeit:
 - innerhalb der zwei Jahre vor der Geburt Ihres Kindes, wenn es Ihr erstes Kind ist;
 - innerhalb von vier Jahren, wenn es Ihr zweites Kind ist;
 - innerhalb von fünf Jahren ab dem dritten Kind.

Am Ende des Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Adoptionsurlaubs bzw. sobald Sie Ihre Berufstätigkeit eingestellt oder reduziert haben, füllen Sie das Formular zur Beantragung von Erziehungsgeld „*Prestation partagée d'éducation de l'enfant*“ aus, das Sie bei Ihrer CAF erhalten oder im Internet von der Seite www.caf.fr; Rubrik „*Les Services en ligne – Faire une demande de prestation – Prestation partagée d'éducation de l'enfant*“ herunterladen.

Die Höhe des Erziehungsgeldes hängt von Ihrer Lebenssituation ab:

Monatliche Höhe des PreParE-Erziehungsgeldes (Stand 1. April 2021)		
Vollständige Einstellung der Berufstätigkeit		398,80 €
Teilzeitarbeit	≤ 50 %	257,80 €
	50 bis 80 %	148,71 €

Die Dauer der Zahlung hängt von Ihrer Lebenssituation und von der Anzahl leiblicher oder adoptierter Kinder ab.

	Lebenssituation	Geburt eines Kindes	Adoption eines Kindes
1. Kind	Paar	Jeder Elternteil kann 6 Monate lang PreParE-Erziehungsgeldleistungen bis zur Vollendung des ersten Lebensjahrs des Kindes erhalten.	Jeder Elternteil kann während der ersten 12 Monate der Anwesenheit des Kindes im Haushalt PreParE-Erziehungsgeldleistungen erhalten.
	Alleinerziehend	Sie können PreParE-Erziehungsgeldleistungen bis zur Vollendung des ersten Lebensjahrs des Kindes erhalten.	
Anwesenheit eines weiteren Kindes im Haushalt	Paar	Jeder Elternteil kann 24 Monate lang PreParE-Erziehungsgeldleistungen bis zur Vollendung des dritten Lebensjahrs des jüngsten Kindes erhalten.	Jeder Elternteil kann während der ersten 12 Monate der Anwesenheit des Kindes im Haushalt PreParE-Erziehungsgeldleistungen erhalten. Danach, wenn das Kind das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, kann die Zahlung bis zu diesem Alter verlängert werden.
	Alleinerziehend	Sie können PreParE-Erziehungsgeldleistungen bis zur Vollendung des dritten Lebensjahrs des jüngsten Kindes erhalten.	

	Lebens-situation	Geburt eines Kindes	Adoption eines Kindes
Bei Mehr-lingsgeburten oder -adop-tionen (ab drei Kindern)	Paar	Jeder Elternteil kann 48 Monate lang PreParE-Erziehungsgeldleistungen bis zur Vollendung des sechs-ten Lebensjahrs der Kinder erhalten.	Jeder Elternteil kann wäh-rend der ersten 36 Monate der Anwesenheit des Kin-des im Haushalt PreParE-Erziehungsgeldleistungen erhalten.
	Allein-erziehend	Sie können PreParE-Erzie-hungsgeldleistungen bis zur Vollendung des sechs-ten Lebensjahrs der Kinder erhalten.	

!!! WICHTIG

Sie und Ihr Partner können sich die Bezugszeit dieser Beihilfe nach eigenem Ermessen teilen.

Wenn Sie das PreParE-Erziehungsgeld im selben Monat nehmen möchten, wird der Gesamtbetrag auf einen vollen Satz (398,80 €/Monat) reduziert.

Erhöhtes Erziehungsgeld (*Prestation Partagée d'Education de l'enfant majorée - PreParE majorée*)

Wenn Sie mindestens drei Kinder haben, können Sie das erhöhte PreParE-Erziehungsgeld erhalten. Das erhöhte PreParE-Erziehungsgeld liegt über dem PreParE-Erziehungsgeld, wird aber kürzer gezahlt.

⇒ HINWEIS

Bitte beachten Sie, dass Ihre Wahl zwischen *PreParE* und *PreParE majorée* endgültig ist! Sie können nicht auf das erhöhte PreParE-Erziehungsgeld verzichten, um für dasselbe Kind PreParE-Erziehungsgeld zum vollen oder reduzierten Satz zu erhalten.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein, um das erhöhte PreParE-Erziehungsgeld erhalten zu können:

- Einstellung der Berufstätigkeit;
- mindestens drei unterhaltspflichtige Kinder
- mindestens acht Trimester Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen in den letzten fünf Jahren

Am Ende des Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Adoptionsurlaubs bzw. sobald Sie Ihre Berufstätigkeit eingestellt oder reduziert haben, füllen Sie das Formular zur Beantragung von Erziehungsgeld „*Prestation partagée d'éducation de l'enfant*“ aus, das Sie bei Ihrer CAF

erhalten oder im Internet von der Seite www.caf.fr; Rubrik „Les Services en ligne - Faire une demande de prestation – Les enfants – Prestation partagée d'éducation de l'enfant“ herunterladen. Ihre CAF prüft dann, ob Sie zum Bezug von erhöhtem PreParE-Erziehungsgeld berechtigt sind.

Höhe des erhöhten Erziehungsgeldes *PreParE Majorée* (Stand 1. Oktober 2021)

Die Höhe des erhöhten PreParE-Erziehungsgelds beträgt 651,85 € monatlich.

Dauer der Zahlung des erhöhten Erziehungsgeldes *PreParE Majorée*

Wenn Sie als Paar leben, kann jeder von Ihnen maximal acht Monate lang bis zur Vollendung des ersten Lebensjahrs Ihres Letztgeborenen PreParE-Erziehungsgeld erhalten.

Wenn Sie alleinerziehend sind, können Sie das erhöhte PreParE-Erziehungsgeld bis zur Vollendung des ersten Lebensjahrs Ihres jüngsten Kindes erhalten.

Wenn Sie Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- oder Krankengeld erhalten und wenn alle Bedingungen erfüllt sind, erhalten Sie das erhöhte PreParE-Erziehungsgeld ab dem Monat der Einstellung dieser Zahlungen. Das erhöhte PreParE-Erziehungsgeld ist mit diesen Ersatzleistungen nicht kumulierbar.

!!! WICHTIG

Sie und Ihr Partner können sich die Bezugszeit dieser Beihilfe nach eigenem Ermessen teilen. Wenn Sie das erhöhte PreParE-Erziehungsgeld für denselben Monat beantragen, wird der Gesamtbetrag auf einen einzigen vollen Satz gekürzt (651,85 €/Monat).

Beihilfe zur freien Wahl der Kinderbetreuungsweise (*Complément de libre choix du Mode de Garde – CMG*)

Die CMG dient der teilweisen Deckung der Kosten für die Betreuung Ihres Kindes/Ihrer Kinder.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein, um die Beihilfe zur freien Wahl der Kinderbetreuungsweise erhalten zu können:

- Erfüllung der allgemeinen Bedingungen für die Gewährung von Familienleistungen;
- ein Kind unter sechs Jahren;
- Ausübung einer Berufstätigkeit;
- Beschäftigung einer anerkannten Tagesmutter (*assistante maternelle agréée*) oder einer häuslichen Kinderbetreuung (*garde d'enfant à domicile*) oder Unterbringung des Kindes in einer zugelassenen Einrichtung der Kinderbetreuung oder Mikro-Krippe (*micro-crèche*).

Tagesmutter: Deren Bruttogehalt darf per 1. Oktober 2021 und für jedes betreute Kind nicht über dem 5-fachen SMIC-Bruttostundensatz liegen, d. h. nicht über 52,40 € pro Tag.

Zugelassene Einrichtung der Kinderbetreuung oder Mikro-Krippe: Sie erhalten einen Zuschlag, wenn das Kind mindestens 16 Stunden pro Monat betreut wird und wenn der Stundensatz für jedes betreute Kind nicht über 10 € liegt (für die Mikro-Krippen).

Beantragung

Sie füllen das Formular zur Beantragung der Beihilfe zur freien Wahl der Kinderbetreuungsweise „Demande de Complément de libre choix du mode de garde“ aus, das Sie bei Ihrer CAF erhalten oder im Internet von der Seite www.caf.fr; Rubrik „Les Services en ligne – Faire une demande de prestation – Complément Libre Choix Mode de Garde“ herunterladen.

Nach Eingang Ihres Antrags meldet die CAF der „Pajemploi“, dass Sie eine Kinderbetreuung beschäftigen. Danach melden Sie monatlich auf der Webseite www.pajemploi.urssaf.fr die Höhe der Zahlungen, die Ihre Kinderbetreuung von Ihnen erhalten hat.

Höhe der Beihilfe (zum 1. Oktober 2021)

Der Lohn, den Sie der Tagesmutter oder der häuslichen Kinderbetreuung zahlen, wird von der CAF teilweise übernommen. Die Höhe dieses Betrags hängt von Ihrem Einkommen, der Anzahl Ihrer unterhaltspflichtigen Kinder, von Ihrer Lebenssituation (Paar oder alleinlebend) sowie vom Alter des Kindes ab. Über die einzelnen Beträge können Sie sich auf der Webseite www.caf.fr informieren.

Die CAF übernimmt ebenfalls die gesamten Sozialversicherungsbeiträge, die für die Beschäftigung einer zugelassenen Tagesmutter anfallen, sowie die Hälfte bei Beschäftigung einer häuslichen Kinderbetreuung, bis zu einem Höchstbetrag von 463 € pro Monat für ein Kind unter drei Jahren und bis zu einem Höchstbetrag von 232 € pro Monat für ein Kind von 3 bis 6 Jahren.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Ihre CAF.

2.9.2.2 Die Familie

Kindergeld

Kindergeld erhalten Personen, die mindestens zwei Kinder unter 20 Jahren tatsächlich und ständig betreuen, ohne Berücksichtigung des Einkommens.

Die monatliche einkommensabhängige Pauschalbeihilfe von 20,89 € bis 83,59 € wird bis zum Monat vor Vollendung des 21. Lebensjahrs des Kindes gezahlt, sofern das Kindergeld

für mindestens drei Kinder, zu denen auch dieses Kind gehört, in dem Monat bezogen wird, der vor dessen 20. Geburtstag liegt.

Wenn Sie bereits Kindergeld erhalten: Die CAF bewilligt das Kindergeld automatisch, sobald sie über das zweite unterhaltspflichtige Kind Kenntnis hat. Sie müssen der CAF die Geburt des Kindes melden (durch Vorlage einer Kopie des Familienbuchs oder der Geburtsurkunde des Kindes).

Wenn Sie noch kein Kindergeld erhalten: Sie füllen das Formular „Prestations familiales ou changement de situations“ aus, das Sie bei Ihrer CAF erhalten oder von der Webseite www.caf.fr; Rubrik „Les Services en ligne – Faire une demande de prestation – Prestations familiales ou changement de situations“ herunterladen.

Die Höhe des Kindergelds hängt vom Familieneinkommen ab.

	Einkommen 2019 (Höchstgrenzen* vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021)		
Anzahl der unterhaltspflichtigen Kinder	Einkommen unter	Einkommen von- bis	Einkommen über
2	69.933 €	69.933 € bis 93.212 €	93.212 €
3	75.760 €	75.760 € bis 99.039 €	99.039 €
Für jedes weitere Kind	+ 5.827 €	+ 5.827 €	+ 5.827 €
Kindergeld für zwei Kinder	132,08 €	66,04 €	33,02 €
Kindergeld für drei Kinder	301,30 €	150,66 €	75,33 €
Für jedes weitere Kind	169,22 €	84,62 €	42,31 €
Aufschlag für Kinder ab dem vollendeten 14. Lebensjahr	66,04 €	33,02 €	16,51 €
Pauschalbeihilfe	83,52 €	41,77 €	20,89 €

**Nettoeinkommen Kategorie I = steuerpflichtiges Einkommen nach Steuerfreibeträgen*

⇒ HINWEIS

Wenn Sie nur zwei unterhaltspflichtige Kinder haben, erhalten Sie für das erstgeborene Kind keinen Aufschlag.

Das Kindergeld wird ab dem Kalendermonat nach der Geburt oder der Aufnahme eines zweiten Kindes sowie weiterer Kinder gezahlt.

Wenn Sie nur noch ein unterhaltspflichtiges Kind oder kein unterhaltspflichtiges Kind unter 20 Jahren mehr haben, wird die Zahlung des Kindergelds am Ende des Kalendermonats eingestellt, der vor der Änderung dieser Lebenssituation liegt.

Interims-Pauschalbeihilfe

Vollendet ein Kind das 20. Lebensjahr, zählt es nicht mehr als unterhaltspflichtiges Kind.

Eine Familie mit mindestens drei Kindern erhält dann eine Interims-Pauschalbeihilfe, wenn die folgenden drei Bedingungen erfüllt sind:

- das 20-jährige Kind lebt noch im Haushalt des Zuwendungsempfängers,
- das Kind erzielt kein Arbeitseinkommen über 974,12 €,
- in dem Monat, der vor der Vollendung seines 20. Lebensjahrs liegt, wurde für mindestens drei Kinder Kindergeld gezahlt.

Die Interims-Pauschalbeihilfe wird bis zu dem Monat gezahlt, der vor Vollendung des 21. Lebensjahrs des Kindes liegt.

Auffüllungsbetrag zum Kindergeld

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein, um den Auffüllungsbetrag zum Kindergeld erhalten zu können:

- mindestens drei unterhaltspflichtige Kinder, deren Alter mindestens drei Jahre und höchstens 21 Jahre beträgt;
- Erfüllung der Einkommensbedingungen,
- Erfüllung der allgemeinen Bedingungen für die Gewährung von Familienleistungen.

Einkommen 2019 (Höchstgrenzen vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021)				
Unterhaltspflichtige Kinder	Paar mit einem Einkommen	Alleinerziehend oder Paar mit zwei Einkommen	Paar mit einem Einkommen	Alleinerziehend oder Paar mit zwei Einkommen
	Einkünfte unter	Einkünfte unter	Einkünfte von-bis	Einkünfte von-bis
3	19.562 €	23.930 €	19.562 € bis 39.118 €	23.930 € bis 47.853 €
4	22.822 €	27.189 €	22.822 € bis 45.638 €	27.189 € bis 54.373 €
Für jedes weitere Kind	+ 3.260 €	+ 3.260 €	+ 3.260 € bis + 6.520 €	+ 3.260 € bis + 6.520 €

Einkommen 2019 (Höchstgrenzen vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021)				
Unterhaltspflichtige Kinder	Paar mit einem Einkommen	Alleinerziehend oder Paar mit zwei Einkommen	Paar mit einem Einkommen	Alleinerziehend oder Paar mit zwei Einkommen
	Einkünfte unter	Einkünfte unter	Einkünfte von-bis	Einkünfte von-bis
Höhe des Auffüllungsbetrags zum Kindergeld	257,88 €		171,91 €	

Sie müssen keinen Antrag stellen, Sie erhalten den Auffüllungsbetrag automatisch, wenn Sie Kindergeld erhalten und die Bedingungen erfüllen.

Sie erhalten den gleichen Betrag, unabhängig davon, ob Sie drei oder mehr unterhaltspflichtige Kinder haben.

Je nach Höhe Ihres Einkommens liegt dieser Betrag zwischen 171,91 € und 257,88 € monatlich (siehe obige Tabelle).

Wenn Ihre Einkünfte leicht über der Höchstgrenze liegen, erhalten Sie einen reduzierten Auffüllungsbetrag.

Der Auffüllungsbetrag zum Kindergeld wird ab dem vollendeten dritten Lebensjahr Ihres jüngsten Kindes gezahlt. Die Zahlung wird eingestellt:

- wenn Sie weniger als drei unterhaltspflichtige Kinder haben;
- wenn Sie ein unterhaltspflichtiges Kind unter drei Jahren haben;
- wenn Sie Basisbeihilfe, Beihilfe zur freien Wahl der Kinderbetreuungsweise oder Erziehungsgeld erhalten.

Unterstützungsbeihilfe

Waisen und Kinder von getrenntlebenden Eltern, die den Kindsunterhalt nicht zahlen, erhalten Unterstützungsbeihilfe. Die Unterstützungsbeihilfe kann auch als Vorschuss auf den von einem Elternteil nicht gezahlten Kindsunterhalt gezahlt werden (die CAF wird dann diesen Unterhalt bei dem säumigen Elternteil betreiben).

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein, um Unterstützungsbeihilfe erhalten zu können:

- Erfüllung der allgemeinen Bedingungen für die Gewährung von Familienleistungen;
- alleinlebend;

- ein unterhaltspflichtiges Kind, das:
 - Halbwaise ist; oder
 - an dessen Unterhalt sich der andere Elternteil seit mindestens einem Monat nicht mehr beteiligt; oder
 - für das Sie einen Unterhalt von unter 116,11 € erhalten.

Sie füllen das Formular „Allocations de soutien familial et de tiers recueillant“ aus, das Sie bei Ihrer CAF erhalten oder von der Webseite www.caf.fr; Rubrik „Les Services en ligne – Faire une demande de prestation – Allocations de soutien familial et de tiers recueillant“ herunterladen.

Kinder, die von einem Elternteil keinen Unterhalt erhalten: 116,11 € pro Monat

Kinder, die von keinem Elternteil Unterhalt erhalten: 154,78 € pro Monat

2.9.2.3 Bildung und Erziehung

Beihilfe zum Schuljahresbeginn

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein, um die Beihilfe zum Schuljahresbeginn erhalten zu können:

- Erfüllung der allgemeinen Bedingungen für die Gewährung von Familienleistungen;
- ein oder mehrere unterhaltspflichtige Kinder, die zur Schule gehen, studieren oder eine Ausbildung absolvieren, im Alter von 6 bis 18 Jahren.

Das Familieneinkommen darf eine bestimmte Höhe nicht überschreiten, die von der Anzahl der Kinder abhängt. Für den Schuljahresbeginn 2021 dient das Nettoeinkommen der jeweiligen Kategorie des Jahres 2019 als Bezugsgröße.

Anzahl der unterhaltspflichtigen Kinder	Einkommenshöchstgrenzen 2019 in Abhängigkeit von der Familiensituation am 31. Juli 2021
1	25.319 €
2	31.162 €
3	37.005 €
Für jedes weitere Kind	5.843 €

Wenn Sie die Beihilfe bereits erhalten: Wenn Sie die Bedingungen erfüllen, erhalten Sie die Leistungen automatisch.

Wenn Sie die Beihilfe noch nicht erhalten: Sie füllen das Formular „Allocation de rentrée scolaire“ aus, das Sie bei Ihrer CAF erhalten oder von der Webseite www.caf.fr; Rubrik „Les Services en ligne – Faire une demande de prestation – Allocation de rentrée scolaire“ herunterladen.

Zum Schuljahresbeginn gibt es folgende Beihilfen:

- für Kinder von 6 bis 10 Jahren: 370,31 €,
- für Kinder von 11 bis 14 Jahren: 390,74 €,
- für Kinder von 15 bis 18 Jahren: 404,27 €.

Behindertenerziehungsbeihilfe (*Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé – AEEH*)

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein, um die AEEH erhalten zu können:

- Erfüllung der allgemeinen Bedingungen für die Gewährung von Familienleistungen;
- ein unterhaltspflichtiges behindertes Kind unter 20 Jahren;
- das Kind:
 - muss zu mindestens 80 % behindert sein;
 - muss von 50 bis 79 % behindert sein, wenn es eine sonderpädagogische Einrichtung besucht oder wenn sein Zustand eine spezielle Beschulung oder Betreuung zu Hause erforderlich macht;
 - darf kein Internat besuchen, in dem die Aufenthaltskosten von der Krankenversicherung, dem Staat oder der Sozialhilfe voll übernommen werden.

Der Grad der Behinderung Ihres Kindes wird von der Sonderpädagogischen Kommission *Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées* (CDAPH) bestimmt.

Der AEEH-Antrag ist bei der Kontakt- und Beratungsstelle für Menschen mit Behinderung *Maison Départementale des Personnes Handicapées* (MDPH) zu stellen. Das Formular mit den entsprechenden Nachweisen ist an die MDPH an Ihrem Wohnort zu schicken. Die MDPH übermittelt dann den Antrag an die CDAPH, die für die Prüfung des Antrags zuständig ist.

Der AEEH-Basisbetrag beträgt 132,74 € pro Monat (Stand 1. Oktober 2021).

Wenn für alltägliche Lebensverrichtungen eine Pflegekraft benötigt wird, bei Einstellung oder Reduzierung der Berufstätigkeit oder besonders hohen Ausgaben kann die CDAPH Zuschläge zahlen.

Die Zuschläge sind in sechs Kategorien unterteilt:

	Höhe des Zuschlags (Stand 1. April 2021)	Höhe des Aufschlags für Alleinerziehende
1. Kategorie	99,55 €	/
2. Kategorie	269,63 €	53,93 €
3. Kategorie	381,63 €	74,67 €
4. Kategorie	591,39 €	236,44 €
5. Kategorie	755,83 €	302,81 €
6. Kategorie	1.126,41 €	443,85 €

Tägliche Beihilfe für elterlichen Beistand (Allocation Journalière de Présence Parentale – AJPP)

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein, um die AJPP erhalten zu können:

- Erfüllung der allgemeinen Bedingungen für die Gewährung von Familienleistungen;
- ein krankes, schwerbehindertes oder durch einen schweren Unfall geschädigtes unterhaltspflichtiges Kind unter 20 Jahren, das eine intensive Anwesenheit benötigt;
- ärztliches Attest mit entsprechender Bestätigung durch die medizinische Kontrolle der Krankenkasse;
- zeitweise Unterbrechung der Berufstätigkeit.

Sie füllen das Formular „Allocation journalière de présence parentale“ aus, das Sie bei Ihrer CAF erhalten oder im Internet von der Seite www.caf.fr; Rubrik „Les Services en ligne – Faire une demande de prestation – Allocation journalière de présence parentale“ herunterladen.

Ihrem Antrag muss ein detailliertes ärztliches Attest beiliegen, aus dem die Notwendigkeit besonderer Pflegeleistungen, Ihrer intensiven Anwesenheit bei Ihrem Kind sowie die voraussichtliche Behandlungsdauer des Kindes hervorgehen.

Um diese Beihilfe erhalten zu können, benötigen Sie einen positiven Bescheid der medizinischen Kontrolle der Krankenkasse Ihres Kindes.

Die Höhe der täglichen Beihilfe für elterlichen Beistand schwankt in Abhängigkeit von der Anzahl der beanspruchten Präsenztage pro Monat innerhalb der Höchstdauer von 22 Tagen pro Monat und von der familiären Situation:

- Paar: 43,87 Euro
- Alleinerziehend: 52,13 Euro

Sie können einkommensabhängig (Einkommensgrenzen siehe www.caf.fr) eine monatliche Kostenbeihilfe von 112,23 € erhalten und wenn Sie Ausgaben im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand Ihres Kindes mindestens in Höhe dieses Betrages hatten.

Die Bezugsdauer beträgt sechs Monate bis zu einem Jahr innerhalb von drei Jahren. Während dieser drei Jahre können Sie maximal 310 Tagesbeihilfen in Anspruch nehmen.

Für denselben Begünstigten ist die tägliche Beihilfe für elterlichen Beistand mit den folgenden Leistungen nicht kumulierbar (Kumulierungsausschluss):

- Krankengeld, Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsgeld;
- Pauschalbeihilfe zur Erholung von Müttern (*Allocation Forfaitaire de Repos Maternel*) bzw. Vertretungsbeihilfe wegen Mutterschaft (*Allocation de Remplacement pour Maternité*);
- Ausgleichsleistungen wegen Urlaub aufgrund von Krankheit oder Arbeitsunfall (*Indemnisation des Congés de Maladie ou d'Accident du Travail*);
- Arbeitslosengeld;
- Alters- oder Invaliditätsrente;
- Erziehungsgeld (PreParE);
- Beihilfe zur freien Wahl der Kinderbetreuungsweise (*Complément de Libre Choix d'Activité*) der PAJE;
- Behindertenerziehungsbeihilfe (*Complément de l'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé*) (AEEH), wenn diese für dasselbe Kind gezahlt wird;
- Leistungen für erwachsene Menschen mit Behinderung (*Allocation aux Adultes Handicapés* - AAH);
- Ausgleichsleistung für Menschen mit Behinderung (*Compensation du Handicap* – PCH) im Zusammenhang mit notwendiger humanitärer Hilfe.

3. Steuern

Die Besteuerung von Grenzgängern wird von dem Steuerabkommen geregelt, das am 21. Juli 1959 zwischen Frankreich und Deutschland unterzeichnet wurde. Dieses Abkommen besagt, dass die Steuern in der Regel in dem Land gezahlt werden müssen, in dem die Berufstätigkeit ausgeübt wird.

Um jedoch der Situation der Grenzgänger Rechnung zu tragen, wurde zwischen Frankreich und Deutschland am 20. Oktober 2001 ein weiteres Abkommen unterzeichnet, aus dem hervorgeht, dass die Besteuerung von Arbeitseinkommen von Grenzgängern, das diese jenseits der Grenze erzielen, unter bestimmten Bedingungen in deren Wohnsitzland erfolgen kann.

Diese Grenzgänger haben dann den steuerlichen Grenzgängerstatus.

Vor diesem Hintergrund kann eine Person, die in Deutschland wohnt und in Frankreich arbeitet, in ihrem Wohnland besteuert werden, sofern sie die Bedingungen erfüllt, die für den Status eines Grenzgängers notwendig sind.

3.1 Besteuerung von Arbeitnehmern, die den steuerlichen Grenzgängerstatus haben

3.1.1 Bedingungen für die Wahrnehmung der Eigenschaft als Steuergrenzgänger

Um gemäß deutsch-französischem Steuerabkommen als Steuergrenzgänger gelten zu können, müssen die folgenden Bedingungen erfüllt sein:

- Wohnsitz im Grenzgebiet: Für Grenzgänger, die zur Arbeit nach Frankreich einpendeln und in Deutschland wohnen, gilt ein durchgehender Abschnitt mit einer Breite von 20 km zu beiden Seiten der Grenze als Grenzgebiet. Die Liste der Gemeinden, die sich in diesem Bereich befinden, steht beim CRD EURES/Frontaliers Grand Est – Liste des communes frontalières – Frontaliers Grand Est: www.frontaliers-grandest.eu zur Verfügung.
- In der Regel tägliche Rückkehr des Arbeitnehmers an seinen Wohnsitz.
- Beantragung des Vordrucks S 2-240 (Freistellung von der französischen Steuer) beim deutschen Finanzamt und Aushändigung an den Arbeitgeber in Frankreich.

Ausnahmen:

- Arbeitnehmer, die Grenzgänger sind, bei einer französischen Einrichtung der öffentlichen Hand beschäftigt sind und von dieser Einrichtung ihren Lohn beziehen, werden im Land der Beschäftigung besteuert, also in Frankreich, außer, der Grenzgänger besitzt die

deutsche Staatsbürgerschaft (und hat keine französische Staatsbürgerschaft). In diesem Fall ist der Grenzgänger in seinem Wohnsitzland, also Deutschland, steuerpflichtig.

- Zeitarbeiter, die Grenzgänger sind, werden in beiden Staaten besteuert und erhalten in ihrem Wohnsitzland eine Steuergutschrift.
- Arbeitnehmer, die Grenzgänger sind und in französischen Krippen, Schulen, an Universitäten und in Krankenhäusern arbeiten und ihren Lohn von diesen Einrichtungen erhalten, werden im Land ihrer Beschäftigung besteuert, also in Frankreich, außer, der Grenzgänger besitzt die deutsche Staatsbürgerschaft (und hat keine französische Staatsbürgerschaft). In diesem Fall ist der Grenzgänger in seinem Wohnsitzland, also Deutschland, steuerpflichtig.

3.1.2 Anträge, die bei der französischen Finanzverwaltung zu stellen sind

Um eine Befreiung von der französischen Steuer zu erhalten, muss der Arbeitnehmer anhand des Vordrucks S 2-240 einen Antrag auf Befreiung von der französischen Steuer stellen. Der entsprechende Vordruck ist beim zuständigen Finanzamt am Wohnort erhältlich.

Dieser Vordruck ist vom Arbeitnehmer, dessen Arbeitgeber und dem zuständigen Finanzamt auszufüllen.

Fristen: Der Antrag ist bis spätestens Mitte Januar des laufenden Kalenderjahres zu stellen. Bei einer Einstellung im Laufe des Jahres ist der Antrag innerhalb eines Monats nach dem Einstellungsdatum zu stellen.

3.1.3 Einkommensteuererklärung in Deutschland (Stand: Oktober 2021)

Liegt die Grenzgängereigenschaft vor, so hat gemäß dem geltenden deutsch-französischen Doppelbesteuerungsabkommen das Wohnsitzland Deutschland das Besteuerungsrecht.

Der Grenzgänger muss in Deutschland eine Einkommensteuererklärung ab dem Veranlagungsjahr 2018 bis 31.07. des Folgejahres abgeben. Coronabedingt verlängert sich diese Abgabefrist für die Steuererklärung 2020 auf den 31.10.2021.

 Ausführliche Informationen zur deutschen Einkommensteuererklärung sind in der jährlich erscheinenden Broschüre „Einkommensteuer“ der Arbeitskammer dargestellt.

3.2 Verlust des steuerlichen Grenzgängerstatus – Besteuerung des Arbeitseinkommens in Frankreich

3.2.1 Bedingungen für den Verlust des Steuerstatus/45-Tage-Regel

Grenzgänger sind Erwerbstätige, die im Grenzgebiet eines Staates wohnen und ihre Berufstätigkeit im Grenzgebiet eines anderen Staates ausüben und in der Regel jeden Tag an ihren Wohnsitz zurückpendeln.

Keht ein Arbeitnehmer nicht täglich an seinen Wohnsitz zurück oder ist er an ganzen Arbeitstagen an Arbeitsorten außerhalb der Grenzzone beschäftigt, so geht die Grenzgängereigenschaft nicht verloren, sofern:

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

Ist eine dieser Voraussetzungen nicht gegeben, ist der Grenzgänger kein Steuergrenzgänger und muss seine Steuern im Land der Beschäftigung zahlen, d. h. in Frankreich.

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

Als Arbeitstage gelten die vertraglich vereinbarten Arbeitstage, das heißt alle Kalendertage abzüglich der Tage, an denen der Arbeitnehmer laut Arbeitsvertrag nicht zu arbeiten verpflichtet ist, wie zum Beispiel Urlaubstage, Wochenendtage, gesetzliche Feiertage sowie alle weiteren Tage, an denen der Arbeitnehmer seine Tätigkeit ausübt. Daneben gelten auch Krankheitstage nicht als Tage der Nichtrückkehr.

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

3.2.2 Einkommensteuererklärung in Frankreich

Bei einer Steuererklärung in Frankreich müssen Sie jedes Jahr im Mai die Einkommensteuererklärungen Nr. 2042 und 2041-E beim Finanzamt für Nichtansässige (*Centre des impôts des non-résidents*) einreichen:

Service des impôts des particuliers non-résidents

10, rue du centre

93 465 Noisy le Grand Cedex

Tel.: +33 (1) 72 95 20 42 (von 9 bis 16 Uhr)

Internet: <https://www.impots.gouv.fr/accueil>

Von allen Steuerbürgern, deren Hauptwohnsitz mit einem Internetanschluss ausgestattet ist, ist diese Erklärung online einzureichen.

Französische Arbeitseinkommen, die an Personen gezahlt werden, die keine französischen Steuerbürger sind, werden gemäß Art. 182 A des französischen Steuergesetzes CGI im Abzugsweg besteuert.

Dieser Steuerabzug wird vom Arbeitgeber auf das steuerpflichtige Nettoeinkommen angewendet, d. h. nach Abzug der 10 % für berufsbedingte Kosten sowie gemäß einer 3-stufigen Tabelle, die für steuerpflichtige Einkommen 2021 folgendermaßen festgelegt wurde:

Steuersatz	Einkommengrenze/Monat
0 %	unter 1.269 €
12 %	1.269 bis 3.681 €
20 %	über 3.681 €

 **TIPP** Wenn Sie mehr über die Steuererklärung von Nichtansässigen wissen wollen, lesen Sie bitte das Merkblatt über die Situation von Nichtsteuerpflichtigen in Frankreich, das auf der Webseite www.impots.gouv.fr bereitgestellt wird. (<https://www.impots.gouv.fr/portail/international-particulier/je-ne-suis-pas-resident-de-france-mais-jai-des-interets-en-france>)

3.2.3 Fälle der Steuerpflicht in Deutschland (Stand: Oktober 2021)

Natürliche Personen, die in Deutschland ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben, sind unbeschränkt steuerpflichtig. Dies bedeutet, dass sie mit allen inländischen und ausländischen Einkünften (Besteuerung des Welteinkommens) der Besteuerung unterliegen.

Der unbeschränkten Steuerpflicht unterliegen die folgenden sieben Einkunftsarten:

1. Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft (§ 13 EStG)

2. Einkünfte aus Gewerbebetrieb (§ 15 EStG)
3. Einkünfte aus selbstständiger Arbeit (§ 18 EStG)
4. Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit (§ 19 EStG)
5. Einkünfte aus Kapitalvermögen (§ 20 EStG)
6. Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung (§ 21 EStG)
7. Sonstige Einkünfte im Sinne des § 22 EStG.

Dieses Prinzip der Besteuerung des Welteinkommens wirft dann Probleme auf, wenn sowohl Deutschland als Wohnsitzstaat, als auch der ausländische Staat, in dem die Einkünfte erzielt werden, dieselben Einkünfte besteuern wollen. Deshalb kommen in diesen Fällen, zur Vermeidung einer Doppelbelastung, Doppelbesteuerungsabkommen zur Anwendung.

Ausländische Einkünfte, die nach dem Doppelbesteuerungsabkommen unter die Freistellungsmethode fallen, werden im Wohnsitzstaat Deutschland als steuerfrei behandelt, jedoch bei der Bemessung des Steuersatzes hier im Rahmen des Progressionsvorbehaltes gem. § 32b Abs. 1 Nr. 3 EStG berücksichtigt.

Hierunter fallen u.a. folgende ausländischen Einkünfte:

- Einkünfte aus Gewerbebetrieb,
- Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit,
- Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit, die in einer festen Einrichtung ausgeübt wird.

Vermietungseinkünfte, die in einem EU-/EWR-Land erzielt werden, unterliegen dort der Besteuerung, sind in Deutschland steuerfrei gestellt und werden auch nicht dem Progressionsvorbehalt unterworfen.



TIPP

Ausführliche Informationen zur deutschen Einkommensteuererklärung gibt es in der jährlich erscheinenden Broschüre „Einkommensteuer“ der Arbeitskammer.

3.3 Besteuerung der Renten

Das Doppelbesteuerungsabkommen wurde durch das seit dem 01.01.2016 geltende Zusatzabkommen hinsichtlich der Besteuerung von Renten und anderen Leistungen aus der Sozialversicherung, wie zum Beispiel Krankengeld, Arbeitslosengeld und Kurzarbeitergeld, grundlegend geändert: Diese Einkünfte sind ab 2016 im Wohnsitzland zu versteuern.

Bei privaten Betriebsrenten und Ruhegehältern hat ebenfalls der Wohnsitzstaat weiterhin das Besteuerungsrecht.

Bei Renten aus der Basisversorgung (in der Regel Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung) entscheidet das Jahr des Rentenbeginns über die Höhe des Besteuerungsanteils. Die Besteuerungsanteile bestimmen sich nach der folgenden Tabelle:

Jahr des Rentenbeginns	Besteuerungsanteil	Jahr des Rentenbeginns	Besteuerungsanteil
bis 2005	50 %	2023	83 %
2006	52 %	2024	84 %
2007	54 %	2025	85 %
2008	56 %	2026	86 %
2009	58 %	2027	87 %
2010	60 %	2028	88 %
2011	62 %	2029	89 %
2012	64 %	2030	90 %
2013	66 %	2031	91 %
2014	68 %	2032	92 %
2015	70 %	2033	93 %
2016	72 %	2034	94 %
2017	74 %	2035	95 %
2018	76 %	2036	96 %
2019	78 %	2037	97 %
2020	80 %	2038	98 %
2021	81 %	2039	99 %
2022	82 %	2040	100 %

Anders als die Renten aus der Basisversorgung werden Renten, deren Versicherungsbeiträge aus bereits versteuertem Einkommen erbracht werden, auch ab 2005 weiterhin mit dem günstigeren Ertragsanteil besteuert. Dazu gehören u .a. Renten aus einer privaten Rentenversicherung (keine Riester- und auch keine Rürup-Rente), Renten aus einer privaten Unfallversicherung, Renten aus einer privaten Berufsunfähigkeitsversicherung.

Der Ertragsanteil ist aus der nachstehenden Tabelle zu entnehmen:

Bei Beginn der Rente vollendetes Lebensjahr des Rentenberechtigten	Ertragsanteil in Prozent	Bei Beginn der Rente vollendetes Lebensjahr des Rentenberechtigten	Ertragsanteil in Prozent	Bei Beginn der Rente vollendetes Lebensjahr des Rentenberechtigten	Ertragsanteil in Prozent
0 bis 1	59	38	39	64	19
2 bis 3	58	39 bis 40	38	65 bis 66	18
4 bis 5	57	41	37	67	17
6 bis 8	56	42	36	68	16
9 bis 10	55	43 bis 44	35	69 bis 70	15
11 bis 12	54	45	34	71	14
13 bis 14	53	46 bis 47	33	72 bis 73	13
15 bis 16	52	48	32	74	12
17 bis 18	51	49	31	75	11
19 bis 20	50	50	30	76 bis 77	10
21 bis 22	49	51 bis 52	29	78 bis 79	9
23 bis 24	48	53	28	80	8
25 bis 26	47	54	27	81 bis 82	7
27	46	55 bis 56	26	83 bis 84	6
28 bis 29	45	57	25	85 bis 87	5
30 bis 31	44	58	24	88 bis 91	4
32	43	59	23	92 bis 93	3
33 bis 34	42	60 bis 61	22	94 bis 96	2
35	41	62	21	Ab 97	1
36 bis 37	40	63	20		



Ausführliche Informationen zur Rentenbesteuerung bietet die Arbeitskammer-Broschüre „Einkommensteuer“, die jährlich erscheint.

4. Formularliste (Auszug)

Soziale Sicherheit

- E 101 Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften
- E 102 Verlängerung der Entsendung oder der selbständigen Tätigkeit im Ausland
- E 103 Ausübung des Wahlrechts
- E 104 Bescheinigung über die Zusammenrechnung von Versicherungs-, Beschäftigungs- bzw. Ansässigkeitszeiten
- E 105 Bescheinigung über die Familienangehörigen des abhängig oder nicht abhängig beschäftigten Erwerbstätigen, die bei der Berechnung von Geldleistungen bei Arbeitsunfähigkeit zu berücksichtigen sind
- E 106 Bescheinigung über das Recht auf Sachleistungen der Kranken- und Mutterschaftsversicherung bei Personen, die in einem anderen Land als dem zuständigen Land leben
- E 107 Antrag auf Bescheinigung des Anspruchs auf Sachleistungen
- E 108 Mitteilung über Ruhen oder Wegfall des Sachleistungsanspruchs bei Krankheit/Mutterschaft
- E 109 Bescheinigung zur Eintragung der Familienangehörigen der Versicherten und für die Führung der Verzeichnisse
- E 112 Bestätigung über die Weitergewährung von Leistungen während der Versicherungszeit
- E 115 Antrag auf Geldleistungen wegen Arbeitsunfähigkeit
- E 116 Ärztlicher Bericht bei Arbeitsunfähigkeit
- E 117 Gewährung von Geldleistungen bei Arbeitsunfähigkeit
- E 118 Mitteilung über Nichtanerkennung/Beendigung der Arbeitsunfähigkeit
- E 120 Bescheinigung über den Anspruch des Rentenantragstellers und seiner Familienangehörigen auf Sachleistungen
- E 121 Bescheinigung über die Eintragung der Rentenberechtigten und ihrer Familienangehörigen und die Führung der Verzeichnisse
- E 123 Anspruch auf Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheit
- E 124 Antrag auf Sterbegeld

- E 125 Einzelaufstellung der Kosten
- E 126 Erstattungsätze für Sachleistungen
- E 127 Einzelaufstellung der Monatspauschbeträge
- E 201 Bescheinigung über die Zusammenrechnung von Versicherungs- bzw. Ansässigkeitszeiten
- E 205 Bescheinigung über den Versicherungsverlauf
- E 210 Mitteilung über den Bescheid auf einen Rentenantrag
- E 213 Ausführlicher Arztbericht
- E 301 Bescheinigung über die Zeiträume, die für die Gewährung von Leistungen wegen Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen sind
- E 303 Bescheinigung über die Aufrechterhaltung des Rechts auf Bezug von Leistungen wegen Arbeitslosigkeit
- E 311 Kurzarbeit

Um für bestimmte Fälle Informationen bereitzustellen, die von den Bürgern benötigt werden, wurden neue Portable Documents (PDF) eingestellt. Insgesamt gibt es zehn PDF-Dokumente im Papierformat sowie die Europäische Krankenversicherungskarte, die das Formular E111 ersetzt.

Aus der nachfolgenden Tabelle gehen die verschiedenen PFD-Dokumente hervor, die derzeit vorhanden sind, mit Erläuterung von deren Funktion und/oder Geltungsbereich. Um den Vergleich zu erleichtern, sind die auch die alten E-Formulare genannt, die bereits ersetzt wurden.

		Neues Formular	Altes Formular
Geltendes Recht	Bescheinigung über die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit, die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind	A1	E101 E102
	Eintragung zwecks Inanspruchnahme des Krankenversicherungsschutzes	S1	E106 E109 E120 E121

		Neues Formular	Altes Formular
Krankenversicherung	Anspruch auf eine geplante Behandlung	S2	E112
	Medizinische Behandlung eines ehemaligen Grenzgängers/einer ehemaligen Grenzgängerin im Staat der vormaligen Erwerbstätigkeit	S3	/
	Europäische Krankenversicherungskarte (für einen zeitweiligen Aufenthalt in den Ländern der Europäischen Union)		E111
Unfallversicherung	Bescheinigung über den Anspruch auf Sachleistungen der Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten	DA 1	E123
Renten	Zusammenfassende Mitteilung der Entscheidungen in Rentensachen	P1	E205 E207 E211
Arbeitslosigkeit	Bescheinigung der Versicherungszeiten, die bei der Berechnung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen sind	U1	E301
	Bewilligung des Erhalts von Leistungen bei Arbeitslosigkeit während der Arbeitssuche in einem anderen Land	U2	E303
	Umstände, die sich auf den Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit auswirken könnten	U3	/

Bedeutung der Abkürzungen, die für die PDF-Dokumente verwendet werden:

Serie A (= applicable législation): geltendes Recht

Serie P (= pensions): Renten

Serie S (= sickness): Krankheit

Serie F (= family benefits): Familienleistungen

Serie DA (= accident at work and occupational diseases): Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Serie U (= unemployment): Arbeitslosigkeit

Serie H (= horizontal issues): Diverses

Steuern

Die im Steuerkapitel zwischen Deutschland und Frankreich verwendeten Formulare wurden nicht verändert.

Hierbei handelt es sich um die folgenden Formulare:

S 2-240 Bescheinigung über die Freistellung von den französischen Steuer für Grenzgänger

Nr. 5011 Bescheinigung über die Freistellung von der deutschen Steuer für Grenzgänger

5. Adressen

5.1 Adressen für Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und in Deutschland arbeiten

■ Gerichte im Saarland

Landesarbeitsgericht Saarland

Hardenbergstraße 3
66119 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 501-05
Fax: 0049 (0) 681 501-3607
Internet: www.saarland.de/arbeitsgerichte.htm
E-Mail: poststelle@lag.justiz.saarland.de

Arbeitsgericht Saarland

Hardenbergstraße 3
66119 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 501-05
Rechtsantragsstelle: 0049 (0) 681 501-5132
Fax: 0049 (0) 681 501-3648
Internet: www.arbeitsgerichte.saarland.de
E-Mail: poststelle@arbg-sb.justiz.saarland.de

Sozialgericht/ Landessozialgericht

Egon-Reinert-Straße 4-6
66111 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 501-2501
Fax: 0049 (0) 681 501-2500
Internet: www.lsg.saarland.de
E-Mail: poststelle@lsg.justiz.saarland.de

Amtsgericht Saarbrücken

Franz-Josef-Röder-Straße 13
66119 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 501-05
Fax: 0049 (0) 681 501-5600
Internet: www.ag-sb.saarland.de
E-Mail: poststelle@agsb.justiz.saarland.de

Insolvenzgericht Sulzbach

Vopeliusstraße 2
66280 Sulzbach
Tel.: 0049 (0) 6897 9082-213
Fax: 0049 (0) 6897 9082-210
Internet: www.ag-sb.saarland.de
E-Mail: info@it-dlz.saarland.de

Finanzgericht des Saarlandes

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

■ Finanzämter im Saarland

Finanzamt Saarbrücken

Mecklenburgring 25
66121 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 3000-0
Fax: 0049 (0) 681 3000-329
Internet: www.finanzamt-saarbruecken.de
E-Mail: poststelle@fasb.saarland.de

Finanzamt Saarlouis

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

**Finanzamt Saarbrücken
Außenstelle Völklingen**

Marktstraße
66333 Völklingen
Tel.: 0049 (0) 6898 203-01
Fax: 0049 (0) 6898 203-133
Internet: www.finanzamt-voelklingen.de
E-Mail: poststelle@fasb.saarland.de

**Finanzamt Saarbrücken
Außenstelle Sulzbach
(zuständig für Grenzgänger)**

Vopeliusstraße 8
66280 Sulzbach
Tel.: 0049 (0) 6897-90820
Fax: 0049 (0) 6897-9082110
Internet: www.finanzamt-saarbruecken.de
E-Mail: poststelle@fasb.saarland.de

■ **Arbeitsagenturen / Jobcenter**

**Regionaldirektion
Rheinland-Pfalz-Saarland**

Eschberger Weg 68
66121 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 849-0
Fax: 0049 (0) 681 849-180
Internet: www.arbeitsagentur.de
E-Mail: rheinland-pfalz-saarland@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Saarbrücken

Hafenstraße 18
66111 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 944-6000 oder
0800 4555500
Fax: 0049 (0) 681 944-910 5000
Internet: www.arbeitsagentur.de
E-Mail: saarbruecken@arbeitsagentur.de

Jobcenter Saarbrücken

Hafenstraße 18
66111 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 75595-100 oder
0049 (0) 9703 83000
Fax: 0049 (0) 681 9703 83600 oder
0049 (0) 75595-360
E-Mail: Jobcenter-Saarbruecken@jobcenter-ge.de

Agentur für Arbeit Neunkirchen

Ringstraße 1
66538 Neunkirchen
Tel.: 0049 (0) 800 45555 00 oder
0049 (0) 944-6000
Fax: 0049 (0) 6821 204-210
E-Mail: Neunkirchen@arbeitsagentur.de

Jobcenter Neunkirchen

Ringstraße 1
66538 Neunkirchen
Tel.: 0049 (0) 6821 204-819 oder
0049 (0) 6821 204-242
Fax: 0049 (0) 6821 204-889
E-Mail: Jobcenter-Neunkirchen@jobcenter-ge.de

Agentur für Arbeit Saarlouis

Ludwigstraße 10
66740 Saarlouis
Tel.: 0049 (0) 800 45555 00 oder
0049 (0) 944-6000
Fax: 0049 (0) 6831 448-399
E-Mail: saarlouis@arbeitsagentur.de

Jobcenter im Landkreis Saarlouis

Bahnhofsallee 4
66740 Saarlouis
Tel.: 0049 (0) 6831 4448000
Fax: 0049 (0) 6831 4448282
E-Mail: info@jobcenter-saarlouis.de

■ Familienkassen

Familienkasse Saarbrücken (zuständig für Rheinland-Pfalz, Saarland (Lux, BE, NL))

Hafenstraße 18
66111 Saarbrücken
Tel.: 0800 45555 30
(bundesweit – Fragen zum Kindergeldantrag)
Tel.: 00 49 (0) 911 12031010
(für Anrufer aus dem Ausland)
Fax: 0049 (0) 681 944 910 5324
Internet: www.arbeitsagentur.de
E-Mail: Familienkasse-Rheinland-Pfalz-
Saarland@arbeitsagentur.de

Familienkasse Baden-Württemberg West (zuständig für Grenzgänger mit Wohn- sitz in Frankreich und der Schweiz)

Weingartenstraße 3
77654 Offenburg
Tel.: 0049 (0) 800 45555 32 oder
0049 (0) 911 12031011
(für Anrufer aus dem Ausland)
Fax: 0049 (0) 781 9393 697
E-Mail: Familienkasse-Baden-Wuerttemberg-
West.F32@arbeitsagentur.de

■ Rententräger Saarland/Rheinland-Pfalz/Bund

Deutsche Rentenversicherung Bund

Ruhrstraße 2, 10709 Berlin
Tel.: 0049 (0) 30 865-0 oder
0800 1000 48070
Fax: 0049 (0) 30 865-27240
Internet: [www.deutsche-rentenversiche-
rung-bund.de](http://www.deutsche-rentenversiche-
rung-bund.de)
E-Mail: drv@drv-bund.de

Deutsche Rentenversicherung Saarland

Neugrabenweg 2-4
66123 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 3093-0 oder
0800 1000 4800
Für Termine: 0049 (0) 681 3093-650
Fax: 0049 (0) 681 3093-300737
Internet: [www.deutsche-rentenversiche-
rung-saarland.de](http://www.deutsche-rentenversiche-
rung-saarland.de)
E-Mail: service@drv-saarland.de

Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz

Eichendorffstraße 4-6, 67346 Speyer
Tel.: 0049 (0) 6232 17-2881 oder
0800 1000 48016
Fax: 0049 (0) 6232 17-2128
Internet: [www.deutsche-rentenversiche-
rung-rlp.de](http://www.deutsche-rentenversiche-
rung-rlp.de)
E-Mail: aub-stelle-speyer@drv-rlp.de

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See Hauptverwaltung

Pieperstraße 14-28, 44789 Bochum
Tel.: 0049 (0) 234 304-0 oder
0800 1000 480 80
Fax: 0049 (0) 234 304-22990
Internet: www.kbs.de
E-Mail: rentenversicherung@kbs.de

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See Regionaldirektion

St. Johanner Straße 46-48
66111 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 4002-0
Fax: 0049 (0) 681 4002-1099
Internet: www.kbs.de
E-Mail: saarbruecken@kbs.de

■ Zusatzversorgungskassen

Ruhegehalts- und Zusatzversorgungskasse des Saarlandes (RZVK)

Fritz-Dobisch-Straße 12
66111 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 40003-0
Fax: 0049 (0) 681 40003-705
Internet: www.rzv-k-saar.de
E-Mail: info@rzvk-saar.de

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

Wettinerstraße 7
65189 Wiesbaden
Tel.: 0049 (0) 611 707-2000 oder
0800 1000881
Fax: 0800 1000882
Internet: www.soka-bau.de
E-Mail: service@soka-bau.de

■ Krankenkassen

AOK die Gesundheitskasse Rheinland-Pfalz/ Saarland

Halbergstraße 1
66121 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 6001-0
Fax: 0049 (0) 681 6001-550
Für Terminvereinbarung: 0800 477 2000
Internet: www.aok.de
E-Mail: service@rps.aok.de

BARMER Krankenkasse

St. Johanner Straße 41-43
66111 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 800 3331010
Fax: 0049 (0) 800 3330090
Internet: www.barmer.de
E-Mail: service@barmer.de

Deutsche Angestellten-Krankenkasse (DAK)

Berliner Promenade 12
66111 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 9881590
Fax: 0049 (0) 681 988159-7100
Internet: www.dak.de
E-Mail: service756200@dak.de

Kaufmännische Krankenkasse (KKH)

Stengelstraße 10-12
66117 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 588225-0

Fax: 0049 (0) 681 588225-9
Internet: www.kkh.de
E-Mail: saarbruecken@kkh.de

IKK Südwest

Europaallee 3-4
66113 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 3876-1000 oder
0800 0119 119
Fax: 0049 (0) 681 3876-2799
Internet: www.ikk-suedwest.de
E-Mail: info@ikk-sw.de

Knappschaft (Krankenversicherung)

St. Johanner Straße 46-48
66111 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 4002-0 oder
08000 200 501
Fax: 0049 (0) 681 4002-1296
Internet: www.knappschaft.de
E-Mail: saarbruecken@knappschaft.de

Techniker Krankenkasse (TK)

Bismarckstraße 39-41
66121 Saarbrücken
Tel.: 0800 285 8585
(Servicenummer bundesweit)
Internet: www.tk.de
E-Mail: saarbruecken@tk.de

■ Unfallversicherungsträger

Unfallkasse Saarland

Beethovenstraße 41
66125 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 6897 9733-0
Fax: 0049 (0) 6897 9733-37
Internet: www.uks.de
E-Mail: service@uks.de

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)

Landesverband Südwest (zuständig für Saarland)

Kurfürsten-Anlage 62
69115 Heidelberg
Tel.: 0049 (0) 30 13001-5700
Fax: 0049 (0) 30 13001-865786
E-Mail: lv-suedwest@dguv.de
Internet: www.dguv.de

■ Ämter – Saarland/Bund

Sozialamt

Regionalverband Saarbrücken
Europaallee 11
66113 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 506-4948 und
0049 (0) 681 506-4949
Fax: 0049 (0) 681 506-5098
Internet: www.regionalverband-saarbruecken.de
E-Mail: sozialamt@rvsbr.de

Bundesamt für Soziale Sicherung (BAS)

Friedrich-Ebert-Allee 38
53113 Bonn
Tel.: 0049 (0) 228 619-0
Fax: 0049 (0) 228 619-1870
Internet: www.bundesamtsozialesicherung.de
E-Mail: poststelle@bas.bund.de

Landesamt für Soziales/Elterngeldstelle

Hochstraße 67
66115 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 9978-0
Fax: 0049 (0) 681 9978-2299
Internet: www.soziales.saarland.de
E-Mail: poststelle@las.saarland.de /
elterngeld@las.saarland.de

Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz (Gewerbeaufsichtsamt)

Don-Bosco-Straße 1
66119 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 8500-0
Fax: 0049 (0) 681 8500-1384
Internet: www.lua.saarland.de
E-Mail: lua@lua.saarland.de

■ Gewerkschaften

DGB-Rheinland-Pfalz/Saarland

Landesbüro Saar
Fritz-Dobisch-Straße 5
66111 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 40001-0
Fax: 0049 (0) 681 40001-20
Internet: www.rheinland-pfalz-saarland.dgb.de
E-Mail: saar@dgb.de

DGB Rechtsschutz GmbH

Fritz-Dobisch-Straße 5
66111 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 94795-0
Fax: 0049 (0) 681 94795-66
E-Mail: Saarbruecken@dgbrechtsschutz.de
Internet: www.dgbrechtsschutz.de

CGB-Landesverband Saar

Ursulinenstraße 63a
66111 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 92728-11

Fax: 0049 (0) 681 92728-43
Internet: www.cgb.info
E-Mail: CGB-Saar@t-online.de

■ Andere Beratungsstellen

Verbraucherzentrale des Saarlandes

Trierer Straße 40
66111 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 50089-0
Verbraucherrechtshotline: 0049 (0) 681 50089-50
Fax: 0049 (0) 681 50089-22
Internet: www.verbraucherzentrale-saarland.de
E-Mail: vz-saar@vz-saar.de

Zentrum für europäischen Verbraucherschutz e. V.

Bahnhofplatz 3
77694 Kehl
Tel.: 0049 (0) 7851 991480
Internet: www.cec-zev.eu
E-Mail: info@cec-zev.eu

Arbeitskammer des Saarlandes Haus der Beratung

Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 4005-140
Fax: 0049 (0) 681 4005-210
Internet: www.arbeitskammer.de
E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

INFOBEST Kehl-Strasbourg

Rehfusplatz 11
77694 Kehl am Rhein
Tel.: 0049 (0) 7851 9479-0 und
0033 (3) 88766898
Fax: 0049 (0) 7851 9479-10
Internet: www.infobest.eu
E-Mail: kehl-strasbourg@infobest.eu

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

Saarland

Agentur für Arbeit Saarland Achim Dürschmid

Hafenstraße 18
66111 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 944-7801
E-Mail: achim.duerschmid@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Saarland

Nathalie Rupp

Hafenstraße 18
66111 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 944-4545
E-Mail: nathalie.rupp@arbeitsagentur.de

Thomas Schulz (DGB)

Fritz-Dobisch-Straße 5
66111 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 40001-23
E-Mail: thomas.schulz@dgb.de

ME Saar e. V., UV Saar e. V., VSU e. V. (für Arbeitgeber)

Yvonne Di Pasquale

Harthweg 15
66119 Saarbrücken
Tel.: 0049 (0) 681 95434-37
Fax: 0049 (0) 681 95434-74
E-Mail: dipasquale@mesaar.de

Rheinland-Pfalz**Agentur für Arbeit Trier****Nicola Rosch und Daniel Dorawa**

Dasbachstraße 9

54292 Trier

Tel.: 0049 (0) 651 205-3003

E-Mail: Trier.EURES@arbeitsagentur.de

E-Mail: Nicola.Rosch@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit**Kaiserslautern-Pirmasens****Alexandre Delalande****Arbeitsvermittler mit Euresaufgaben**

Schachenstraße 70

66954 Pirmasens

Tel.: 0049 (0) 6331 147178

E-Mail: Alexandre.Delalande@arbeitsagentur.de

Kirsch Michaela/Threin Patricia (DGB)

DGB Rechtsschutz GmbH

Herzogenbuscher Straße 52

54292 Trier

Tél.: 00 49 (0) 651 979073-0

trier@dgbrechtsschutz.de

Lothringen**Pascal Thil – Pôle emploi Saint- Avold**

12, rue du Général de Gaulle

57500 Saint-Avold

Tel.: 0033 (0) 3 87 93 80 14

oder 3949 von Frankreich aus

Internet: www.pole-emploi.fr

E-Mail: pascal.thil@pole-emploi.fr

Brigitte Stein (CFTC)

69, rue Mazelle

57006 Metz

Tel.: 0033 (0) 3 87 36 02 46

stein.brigitte@wanadoo.fr

Monique Saïb-Roulet (CGT)

10, rue de Méric

57054 Metz

Tel.: 0033 (0) 3 87 75 19 07

Cécile Castro-Carrere**Vereinigung der Unternehmen in Moselle (UE)**

48, place Mazelle

57000 Metz

Tel.: 0033 (0) 3 87 74 72 90

juridique@ue-57.fr

■ Weitere Beratungsstellen für Grenzgänger in Frankreich**CRD EURES/Frontaliers Grand Est**

11, rue Claude Chappe

F-57070 Metz und

22, avenue Georges Corneau

F-08000 Charleville-Mézières

Tel.: 00 33 (0) 3 87 20 40 91

Internet: www.frontaliers-grandest.eu

E-Mail: contact@frontaliers-grandest.eu

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

Internet: www.frontaliers-moselle.com

E-Mail: frontaliers.moselle@cdtfm.fr

MOSA (Maison ouverte des services pour l' Allemagne)

12, place Robert Schuman

F-57600 Forbach

Tel.: 0033 (0) 3 87 87 96 31

E-Mail: contact@mosa-forbach.fr

Internet: www.mosa-forbach.fr

Grenzgängervereinigung Saargemünd

Comité de Défense des Travailleurs

Frontaliers de la Moselle

1, rue de la paix

B.P. 30301

F-57203 Sarreguemines Cedex

Tel.: 00 33 (0) 3 87 95 53 41

5.2 Adressen für Grenzgänger, die in Deutschland wohnen und in Frankreich arbeiten

■ Arbeitsgerichte in Lothringen

Conseil des Prud'Hommes

3, avenue Saint Rémy
B.P. 40329
57608 Forbach
Tel: 0033 (0) 3 87 85 64 00
Fax: 0033 (0) 3 87 84 13 51

Conseil des Prud'Hommes

31, rue du Cambout
B.P. 4072
57000 Metz Cedex 1
Tel. 0033 (0) 3 87 76 14 80
Fax: 0033 (0) 3 87 68 33 92

■ **Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) – Regionaldirektion für Unternehmen, Wettbewerb, Verbraucher, Arbeit und Beschäftigung**

Unité départementale de Moselle – Büro des Departements Moselle

Cité Administrative
1, Rue Chanoine Collin
57036 Metz cedex 1
Tel. 0033 (0) 3 87 56 54 00
Fax: 0033 (0) 3 87 56 59 42

■ **Krankenkassen**

www.ameli.fr

Caisse Primaire d'Assurance-Maladie (CPAM)

2, rue de l'Ecole
57217 Sarreguemines Cedex
Tel. 08 11 70 36 46

Caisse Primaire d'Assurance-Maladie (CPAM)

27, rue des Messageries
57000 Metz
Tel. 01 84 90 36 46

Caisse Primaire d'Assurance-Maladie (CPAM)

65, avenue Saint Rémy
57606 Forbach Cedex
Tel. 08 11 70 36 46

Caisse Primaire d'Assurance-Maladie (CPAM)

9 boulevard Joffre
CS 10908
54047 Nancy Cedex
Tel. 08 11 70 36 46

■ **Finanzämter**

Centre des Impôts

71, rue Clemenceau
57200 Sarreguemines
Tel. 0033 (0) 3 87 95 14 88

Centre des Impôts

20, rue du Lac
57500 Saint-Avold
Tel. 0033 (0) 3 87 29 26 70

Centre des Impôts

1, rue Félix Barth
57600 Forbach
Tel. 0033 (0) 3 87 29 34 97

■ **Agentur für Arbeit Lothringen**

www.pole-emploi.fr

Pôle-Emploi Saint Avold

2, rue du Général de Gaulle
57 500 Saint Avold
Tel. 0033 (0) 17786 3949,
in Frankreich 3949

Pôle-Emploi Forbach

1, rue Jean Monnet
57 600 Forbach
Tel. 0033 (0) 17786 3949,
in Frankreich 3949

Pôle-Emploi Sarreguemines

42, rue Poincaré
57 200 Sarreguemines
Tel. 0033 (0) 17786 3949,
in Frankreich 3949

Pôle-Emploi Metz Gare

3T, Rue Gambetta
57 050 Metz
Tel. 0033 (0) 17786 3949,
in Frankreich 3949

■ **Familienkassen**

www.caf.fr

Caisse d'Allocations Familiales de Moselle (CAF)

4, Bd du Pontiffroy
57774 Metz Cedex 9
Tel. 0033(0) 810 25 57 10

Caisse d'Allocations Familiales Moselle, Außenstelle Sarreguemines (CAF)

4, rue de l'Ecole
57200 Sarreguemines
Tel. 0033 (0) 8 10 25 57 10

Caisse d'Allocations Familiales de Meurthe-et-Moselle (CAF)

21, rue de Saint Lambert
54046 Nancy Cedex
Tel. 0033 (0) 810 25 54 10

■ **Rentenversicherung**

www.carsat-alsacemoselle.fr

Caisse d'Assurance Retraite et Santé au Travail Elsass-Lothringen (CARSAT)

36, rue du Doubs
67011 Strasbourg Cedex 1
Tel. 00 33 (0) 971 10 39 60
Mail: relation.client@carsat-am.fr

■ EURES-Berater

Wenn Sie in einer Region der Grande Région eine Beschäftigung suchen, können Sie sich dabei von den EURES-Beratern der Arbeitsverwaltungen der öffentlichen Hand unterstützen lassen.

Pôle-Emploi (frz. Agentur für Arbeit)

Pascal Thil

2, rue du Général de Gaulle
57500 Saint-Avold
eurestransfrontalier.54076@pole-emploi.fr
Tel. 0033 (0) 3 87 93 80 14 oder 3949 aus Frankreich

■ Agentur für Arbeit

Agentur für Arbeit Saarland

Standort Saarbrücken

Achim Dürschmid

Hafenstraße 18
66111 Saarbrücken
Tel. 0049 (0) 681 944-7801
achim.duerschmid@arbeitsagentur.de

Nathalie Rupp

Hafenstraße 18
66111 Saarbrücken
Tel. 0049 (0)681 944-4545
nathalie.rupp@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Trier

Daniel Dorawa/Nicola Rosch

Dasbachstraße 9, 54294 Trier
Tel. 0049 (0) 651 205-3003
Nicola.Rosch@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Pirmasens

Alexandre Delalande

Arbeitsvermittlerin mit EURES-Aufgaben

Schachenstraße 70
66954 Pirmasens
Tel. 0049 (0) 6331 147-178
alexandre.delalande@arbeitsagentur.de

Bei Fragen zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen im Nachbarland wenden Sie sich bitte an die **EURES-Berater der Gewerkschaften:**

In Lothringen

Brigitte Stein (CFTC)

69, rue Mazelle
57006 Metz
Tel. 0033 (0) 3 87 36 02 46
stein.brigitte@wanadoo.fr

Monique Saib-Roullet (CGT)

10, rue de Méric
57054 Metz
Tel. 0033 (0) 3 87 75 19 07

Im Saarland

Thomas Schulz (DGB)

Fritz Dobisch-Straße 5
66111 Saarbrücken
Tel. 0049 (0) 681 4000-123
thomas.schulz@dgb.de

In Rheinland-Pfalz

Michaela Kirsch / Patricia Threin (DGB)

DGB-Rechtsschutz GmbH
Herzogenbuscher Straße 52, D-54292 Trier
Tel. 0049 (0) 651 979073-0
trier@dgbrechtsschutz.de

■ Für Fragen von Arbeitgebern über das Nachbarland:

In Lothringen

Cécile Castro-Carrere (UE)

48, place Mazelle

57000 Metz

Tel. 0033 (0) 3 87 74 72 90

juridique@ue-57.fr

Im Saarland

Yvonne Di Pasquale (ME Saar/VSU)

Harthweg 15

66119 Saarbrücken

Tel. 0049 (0) 681 95434-37

dipasquale@mesaar.de

Inhaltsverzeichnis

Teil II Grenzgänger, die in Deutschland wohnen und in Frankreich arbeiten 86

1. Arbeitsrecht 87

1.1 **Der Arbeitsvertrag** 87

1.1.1 Allgemeines 87

1.1.1.1 Anwerbung 87

1.1.1.2 Form 87

1.1.1.3 Inhalt 88

1.1.2 **Der unbefristete Arbeitsvertrag (CDI)** 89

1.1.2.1 Probezeit 89

1.1.2.2 **Beendigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags (CDI)** 91

1.1.2.2.1 **Beendigung durch den Arbeitnehmer** 91

1.1.2.2.2 **Beendigung durch den Arbeitgeber** 92

1.1.3 **Der befristete Arbeitsvertrag (CDD)** 96

1.2 **Arbeitsbedingungen** 99

1.2.1 Entlohnung 99

1.2.1.1 **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall** 99

1.2.2 Urlaub 100

1.2.2.1 **Gesetzliche Feiertage** 100

1.2.2.2 **Jahresurlaub** 100

1.2.2.3 **Sonderurlaub** 100

1.2.2.4 **Reduzierung der Arbeitszeit (Réduction de temps du travail – RTT)** 101

1.2.3 **Arbeitszeit** 101

1.2.3.1

Allgemeines	101
1.2.3.2. Ausgestaltung der Arbeitszeit	102
1.2.3.3.	
Teilzeitarbeit	102
1.2.3.4.	
Überstunden	103
1.3. Die Personalvertretung im Unternehmen	104
1.3.1.	
Gewerkschaftsvertreter	104
1.3.2. Vertreter der Gewerkschafts- Sektion (Représentant de la Section Syndicale – RSS)	104
1.3.3. Wirtschafts- und Sozialausschuss (Comité Sociale et Economique – CSE)	105
1.4. Individuelle Arbeitskonflikte	106
1.4.1. Das Arbeitsgericht (Conseil de Prud’Hommes – CPH)	106
2. Sozialversicherung	107
2.1.	107
Beitragssätze	107
2.2.	108
Krankenversicherung	108
2.2.1.	
Prinzip	108
2.2.2. Recht auf Sachleistungen	109
2.2.2.1. Vorherige Formalitäten	109
2.2.2.2. Sachleistungen in Frankreich	110
2.2.3. Recht auf Geldleistungen	111
2.2.3.1.	
Formalitäten	111
2.2.3.2. Geldleistungen in Frankreich	113
2.3. Mutter-/ Vaterschaftsversicherung	115
2.3.1.	
Mutterschaftsurlaub	115
2.3.1.1.	
Bedingungen	115

2.3.1.2.	Übernahme der Gesundheitskosten.	116
2.3.1.3.	Geldleistungen.	117
2.3.1.4.	Leistungsdauer.	118
2.3.1.5.	Höhe Des Mutterschaftsgeldes.	119
2.3.2.	Adoptionsurlaub	119
2.3.3.	Vaterschaftsurlaub.	120
2.4.	Pflegeversicherung.	121
2.5.	Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten	121
2.5.1	Leistungsanspruch.	123
2.5.1.1.	Entschädigungsprinzipien	123
2.5.1.2.	Leistungen bei vorübergehender Erwerbsunfähigkeit	125
2.5.1.3.	Leistungen bei Erwerbsminderung: Rentenzahlungen	126
2.6.	Die Invaliditätsrente	129
2.6.1	Die Invalidenrente des Grenzgängers	129
2.6.1.1.	Die beiden Invaliditätsrentensysteme	129
2.6.1.2.	Renantrag	129
2.6.1.3.	Land, das für die Rentenberechnung und -zahlung zuständig Ist	130
2.6.1.4.	Ablösung der Invaliditätsrente durch die Altersrente	130
2.6.2	Die Invaliditätsrente in Frankreich	130
2.7.	Rentenversicherung	133
2.7.1	Die Altersrente des Grenzgängers	133
2.7.2	Die Altersrente in Frankreich	134
2.7.3		

Rentenhöhe	136
2.7.4. Feststellung und Auszahlung der Rente	137
2.7.5.	
Hinterbliebenenrente	137
2.7.6.	
Witwenstandsbeihilfe	139
2.7.7. ARRCO- und AGIRC-Zusatzrente	139
2.8.	
Arbeitslosenversicherung	141
2.8.1.	
Voll-Arbeitslosigkeit	141
2.8.1.1. Die Arbeitslosenversicherung in Deutschland	142
2.8.1.2. Höhe und Dauer des Arbeitslosengeldes I.	143
2.8.1.3. Arbeitslosengeld II	144
2.8.2.	
Kurzarbeit	144
2.9.	
Familienleistungen	146
2.9.1. Land, das für die Zahlung der Leistungen zuständig ist	146
2.9.2. Aus Frankreich exportierbare Familienleistungen	148
2.9.2.1. Betreuung von Kleinkindern	149
2.9.2.2. Die Familie	154
2.9.2.3. Bildung und Erziehung	158
3. Steuern	162
3.1. Besteuerung von Arbeitnehmern, die den steuerlichen Grenzgängerstatus haben	162
3.1.1. Bedingungen für die Wahrnehmung der Eigenschaft als	

