

Ratgeber für Grenzgänger DEUTSCHLAND – LUXEMBURG





CRD EURES / FRONTALIERS Grand Est

WTC Tour B • 2, rue Augustin Fresnel • 57070 METZ Technopôle • Tel. : +33(0)3 87 20 40 91
Mail : contact@frontaliers-grandest.eu • www.frontaliers-grandest.eu



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

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

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

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

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

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

Es geht um die allgemeinen Auskünfte.

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

ZWECK UND INHALT DES LEITFADENS

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

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

Das CRD EURES / Frontaliers Grand Est dankt allen Partnern, die zur Bereicherung der 3. Auflage dieses Ratgebers beigetragen haben.

WARNUNG

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

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

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

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

INHALT

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

1.5 WEITERBILDUNG DES ARBEITNEHMERS IN LUXEMBURG	35
1.5.1 Individueller Bildungsurlaub	35
1.5.2 Unbezahlter Bildungsurlaub	36
1.5.3 Sprachurlaub	37
1.5.4 Fortbildung ausserhalb der Arbeitszeit	38
1.5.5 Qualifizierende Anerkennung von erworbenen Kompetenzen (VAE)	39
1.6 INDIVIDUELLE ARBEITSKONFLIKTE	40
1.6.1 Arbeitsgericht	40
1.6.1.1 Zusammensetzung	40
1.6.1.2 Zuständigkeit	40
1.6.1.3 Verfahren	41
1.6.2 Rechtsmittel	42
1.6.2.1 Einspruch bei Versäumnisurteil	42
1.6.2.2 Berufung	42
1.6.2.3 Revision	42
1.6.3 Beschleunigtes Verfahren	42
2. SOZIALVERSICHERUNG	44
<hr/>	
2.1 DIE BEITRAGSSÄTZE	45
2.2 DIE KRANKENVERSICHERUNG	46
2.2.1 Grundsatz	46
2.2.2 Anspruch auf Sachleistungen	46
2.2.2.1 Formalitäten	46
2.2.2.2 Sachleistungen in Luxemburg	47
2.2.2.3 Sachleistungen in Deutschland	49
2.2.3 Anspruch auf Geldleistungen	49
2.2.3.1 Formalitäten	49
2.2.3.2 Geldleistungen in Luxemburg	50
2.2.3.3 Andere Leistungsarten	52
2.2.4 Sonderfälle	53
2.2.4.1 Rentner	53
2.2.4.2 Arbeitslose	54
2.3. DIE MUTTERSCHAFTSVERSICHERUNG	54
2.3.1 Mutterschaftsurlaub, Mutterschaftsgeld	54
2.3.2 Adoptionsurlaub	55
2.4. DIE PFLEGEVERSICHERUNG	55
2.4.1 Pflegeversicherung in Luxemburg	55
2.4.2 Gesetzliche Pflegeversicherung in Deutschland	57

2.5 DIE ARBEITSLOSENVERSICHERUNG	59
2.5.1 Arbeitslosigkeit	59
2.5.2 Kurzarbeit des Grenzgängers	62
2.6 DIE FAMILIENLEISTUNGEN	64
2.6.1 Zuständiges Land für die Zahlung der Leistungen	64
2.6.2 Formalitäten zum Erhalt von Familienleistungen in Luxemburg	65
2.6.3 Exportierbare luxemburgische Familienleistungen	68
2.6.3.1 Geburtenzulage	68
2.6.3.2 Elternurlaub, Elterngeld	69
2.6.3.3 Gutscheine für außerschulische Kinderbetreuung	72
2.6.3.4 Schulanfangszulage	73
2.6.3.5 Studienhilfe für das Kind eines Grenzgängers im Rahmen des Hochschulstudiums	73
2.6.3.6 Arbeitslosengeldbezieher nach einer Berufstätigkeit in Luxemburg	77
2.6.4 Familienleistungen in Deutschland	77
2.6.4.1 Kindergeld	77
2.6.4.2 Kinderzuschlag	79
2.6.4.3 Elterngeld	79
2.6.4.4 Elternzeit	81
2.6.4.5 Betreuungsgeld	82
2.6.4.6 Sozialleistungen	82
2.7 ARBEITSUNFÄLLE UND BERUFSKRANKHEITEN	84
2.7.1 Gesetzgebung und Anspruch auf Leistungen	84
2.7.2 Leistungen im Falle einer Voll- oder Teilarbeitsunfähigkeit	87
2.7.2.1 Während der ersten 78 Wochen	87
2.7.2.2 Die verschiedenen Renten	87
2.7.2.3 Kündigungsschutz	90
2.8 DIE INVALIDITÄTSRENTE	92
2.8.1 Invaliditäts- oder Erwerbsminderungsrente bei Grenzgängern	92
2.8.1.1 Erwerbsminderungsrente	92
2.8.1.2 Koordinierung versicherungsdauergebundener Systeme	92
2.8.1.3 Der Erwerbsminderungsgrad	93
2.8.1.4 Formalitäten der Antragstellung	93
2.8.1.5 Umwandlung der Invalidenpension in eine Alterspension	93
2.8.2 Invalidenrente in Luxemburg	93
2.8.2.1 Definition von Invalidität	93
2.8.2.2 Anspruchsvoraussetzungen	94
2.8.2.3 Antrag auf Invalidenrente	94
2.8.2.4 Auszahlung der Rente	94
2.8.2.5 Errechnung der Rentenhöhe	95
2.8.2.6 Zusammentreffen mit anderen Einkünften	96
2.8.2.7 Widerspruch	96
2.8.3 Erwerbsminderungsrente in Deutschland	97
2.8.3.1 Die Erwerbsminderungsrenten	97
2.8.3.2 Anspruchsvoraussetzungen	97
2.8.3.3 Berechnung und Höhe der Rente	98
2.8.3.4 Dauer der Rente	99
2.8.3.5 Erwerbsminderungsrente und Hinzuverdienst	99

2.9 DIE ALTERSRENTE	100
2.9.1 Berechnung der Gemeinschaftsrente	100
2.9.2 Altersrente in Luxemburg	101
2.9.2.1 Voraussetzungen, Rentenalter und Versicherungszeiten	102
2.9.2.2 Die Berechnung der Altersrenten	102
2.9.2.3 Möglichkeit der vorgezogenen Rente	103
2.9.2.4 Formalitäten für den Nachweis einer vollständigen Versicherungszeit in Luxemburg	103
2.9.2.5 Zusammentreffen mit anderen Einkünften	103
2.9.2.6 Widerspruch	104
2.9.3 Hinterbliebenenpension in Luxemburg	104
2.9.3.1 Die Empfänger einer Hinterbliebenenpension	104
2.9.3.2 Anspruchsvoraussetzungen	104
2.9.3.3 Antragstellung	106
2.9.3.4 Beginn und Entziehung der Hinterbliebenenpension	106
2.9.3.5 Höhe der Hinterbliebenenpension	107
2.9.4 Renten nach deutschem Recht	108
2.9.4.1 Die Altersrenten in Deutschland	108
2.9.4.2 Flexirenten	109
2.9.4.3 Die Hinterbliebenenrenten	111
2.9.4.4 Rentenhöhe	113

3. BESTEUERUNG **114**

3.1 BESTEUERUNG VON UNSELBSTÄNDIGEN ARBEITNEHMERN, DIE VON DER STEUERREGELUNG FÜR GRENZPENDLER PROFITIEREN	115
3.1.1 Quellensteuerabzug	115
3.1.2 Freibeträge und Abzüge in Bezug auf das Einkommen	120
3.2 STEUERERKLÄRUNG	124
3.2.1 Administrative Formalitäten	124
3.2.2 Besteuerung von Ehegatten in Luxemburg	125
3.2.3 Steuerabzüge über die Steuererklärung	127
3.3 BESTEUERUNG IN DEUTSCHLAND	133
3.3.1 Voraussetzungen	133
3.3.2 Verständigungsvereinbarung vom 26.5.2011	133
3.3.3 Progressionsvorbehalt	134

4. ADRESSEN **137**

ALLGEMEINE BEMERKUNGEN

BENUTZERHINWEISE FÜR DIE BROSCHÜRE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

INDEX 100 IN LUXEMBURG

Die Höhe des sozialen Mindestlohns wird in Form eines Index vom 1. Januar 2019 ausgedrückt. Dieser liegt bei 814,40. Dieser Index kann sich ändern.

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

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

BEISPIEL

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

Bei einem Index von 100 : 256,60 €

Bei einem Index von 814,40 :

$256,60 \text{ €} \times (814,40/100) = 2.089,75 \text{ €}$

1.

ARBEITSRECHT

1.1 - ARBEITSERLAUBNIS

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

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

1.1.1 EINSTELLUNG

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

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

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

Der Arbeitgeber kann einen Vertrag mit ihm schließen.

1.1.2 ANTRAG AUF ARBEITSERLAUBNIS

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

Dem Antrag sind folgende Unterlagen beizufügen:

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

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

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

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

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

HINWEIS

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

In diesem Fall sind folgende Unterlagen beizufügen:

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

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

1.2 - DER ARBEITSVERTRAG

1.2.1 ALLGEMEINES

1.2.1.1 BEGRIFF DES ARBEITSVERTRAGES

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

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

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

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

1.2.1.2 VORAUSSETZUNGEN

BEFÄHIGUNG

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

WILLENSERKLÄRUNG

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

GEGENSTAND UND ANLASS

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

1.2.1.3 FORM DES ARBEITSVERTRAGES

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

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

1 _ Art. L 342-1 ff. Arbeitsgesetzbuch

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

INHALT DES ARBEITSVERTRAGES

Der Arbeitsvertrag nach luxemburgischem Recht muss folgende Angaben enthalten :

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

VERTRAGSNACHWEIS UND AMTSSPRACHEN

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

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

1.2.2 UNBEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

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

1.2.2.1 DIE PROBEZEIT

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

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

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

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

- **höchstens 3 Monate**, wenn der Bildungsstand des Arbeitnehmers nicht mindestens dem des Gesellenbriefs (DAP/CATP: nationales Diplom, das den erfolgreichen Abschluss einer Lehre bescheinigt) entspricht; ein nationales Diplom, mit dem die berufliche Erstausbildung/Ausbildung abgeschlossen wird;
- **höchstens 6 Monate**, wenn der Bildungsstand des Arbeitnehmers dem des Gesellenbriefs oder einem höheren Bildungsstand entspricht;
- **höchstens 12 Monate**, wenn die monatliche Bruttovergütung des Arbeitnehmers mindestens 4.365,18 € zum 1. Januar 2019) beträgt

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.2.2.2 BEENDIGUNG DES UNBEFRISTETEN ARBEITSVERTRAGES

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

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

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

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

A. DIE FRISTLOSE ENTLASSUNG

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B. DIE ENTLASSUNG MIT KÜNDIGUNGSFRIST

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

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

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

VERFAHREN

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

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

Dieses Vorgespräch muss ab dem 2. Werktag nach Absendung des Briefs stattfinden. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat ebenfalls eine Kopie des Vorladungsschreibens zukommen lassen.

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

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

ZUSTELLUNG UND BEGRÜNDUNG DER ENTLASSUNG

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

ENTLASSUNG

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

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

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

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

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

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

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

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

Beginn der Kündigungsfrist

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

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

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

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

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

Befreiung von der Kündigungsfrist

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

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

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

Abfindung

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

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

Diese Abfindung ist weder sozialversicherungs- noch einkommensteuerpflichtig.

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

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

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

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

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

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

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

URLAUBSABGELTUNG

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

C. KÜNDIGUNGSSCHUTZ BESTIMMTER ARBEITNEHMERGRUPPEN

Personalvertreter, Sicherheits- und Gleichstellungsbeauftragte

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

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

Schwangere und Frauen im Mutterschutz

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

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

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

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

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

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

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

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

Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers

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

3 _ Art. L.415-10 Arbeitsgesetzbuch.

4 _ Art. L. 337-1 Arbeitsgesetzbuch.

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

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

ACHTUNG: der Kündigungsschutz endet nach **26 Wochen** ununterbrochener Krankheit. Im Übrigen endet der Arbeitsvertrag automatisch nach **78 Wochen Arbeitsunfähigkeit** während eines Referenzzeitraums von 104 Wochen.

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

Wiedereingliederungsverfahren

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

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

Verfahren

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

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

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

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

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

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

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

Entscheidung der gemischten Kommission

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

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

Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen

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

D. KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER

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

Auch der Arbeitnehmer muss eine Kündigungsfrist einhalten:

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

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

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

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

E. KÜNDIGUNG IM GEGENSEITIGEN EINVERNEHMEN

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

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

1.2.3 BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

1.2.3.1 ZULÄSSIGE FÄLLE BEFRISTETER ARBEITSVERTRÄGE

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

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

⁵ _ Art. L.122-1 Arbeitsgesetzbuch

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

1.2.3.2 FORM DES BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAGES

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

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

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

1.2.3.3 RECHTLICHER STATUS DES BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAGES

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

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

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

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

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

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

7 _ Art. L.122-3 Arbeitsgesetzbuch

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

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

In folgenden Fällen muss diese Karenzzeit jedoch nicht eingehalten werden:

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

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

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

1.3 - DIE ARBEITSBEDINGUNGEN

1.3.1 VERGÜTUNG

1.3.1.1 ARBEITSENTGELT

Das Arbeitsentgelt umfasst:

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

8 _ Art. L.122-5 Arbeitsgesetzbuch

1.3.1.2 DER GESETZLICHE MINDESTLOHN

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

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

- Gesetzlicher Mindestlohn für einen unqualifizierten Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss über 18 Jahre : 2.089,75 € (am 1. Januar 2019).
- Gesetzlicher Mindestlohn für einen qualifizierten Arbeitnehmer mit Berufsabschluss über 18 Jahre: 2.507,70 €.

(Die angegebenen Beträge sind Bruttobeträge und entsprechen einem Vollzeitarbeitsplatz. Sie sind gültig ab 1. Januar 2019).

Der Satz wird bei unter 18-Jährigen abgesenkt :

- 17 bis 18 Jahre: 80 % des Stundenlohns, d.h. 1.671,80 €.
- 15 bis 17 Jahre: 75 % des Stundenlohns, d.h. 1.567,31 €.

1.3.1.3 ANPASSUNG AN DIE LEBENSHALTUNGSKOSTEN

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

1.3.1.4 GARANTIERTES ARBEITSENTGELT IM KONKURSFALL

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

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

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

1.3.2 URLAUBSREGELUNGEN

1.3.2.1 GESETZLICHE FEIERTAGE

11 Tage im Jahr werden als gesetzliche Feiertage angesehen:

Neujahr / Ostermontag / 1. Mai / 9. Mai / ChristiHimmelfahrt / Pfingstmontag / 23. Juni (Nationalfeiertag) / Maria Himmelfahrt / Allerheiligen / 1. Weihnachtstag / 2. Weihnachtstag

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

Für Teilzeitbeschäftigte werden diese Vorschriften anwendbar:

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

Arbeit an gesetzlichen Feiertagen

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

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

1.3.2.2 JAHRESERHOLUNGSURLAUB

Der jährliche Erholungsurlaub beträgt 26 Arbeitstage pro Jahr¹⁰.

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

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

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

Manche Tarifverträge können für den Arbeitnehmer vorteilhaftere Bedingungen enthalten.

9 _ Art. L. 232-6 Arbeitsgesetzbuch

10 _ Art. L. 233-4 Arbeitsgesetzbuch

11 _ Art. L. 233-10 Arbeitsgesetzbuch

Einem Teilzeitbeschäftigten werden diese Vorschriften anwendbar:

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

* Bei demselben Arbeitgeber

1.3.2.3 SONDERURLAUBSTAGE

Das Gesetz räumt dem Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen Sonderurlaubsanspruch ein :

Eheschließung		3 Tage
Eingehung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft*		1 Tag
Geburt (für den Vater)		10 Tage
Adoption (Aufnahme eines adoptierten Kindes unter 16 Jahren)		10 Tage
Umzug		2 Tage alle 3 Jahre
Todesfall	Ehegatte oder Verwandter / Angehöriger 1. Grades : Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegerkinder	3 Tage
	Verwandter / Angehöriger 2. Grades: Großeltern, Enkel, Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin	1 Tag

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

1.3.2.4 BEURLAUBUNG

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

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

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

1.3.3 ARBEITSZEIT

1.3.3.1 GESETZLICHE ARBEITSZEIT

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

1.3.3.2 ÜBERSTUNDEN

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

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

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

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

Trifft dies nicht zu, ist der Antrag nicht zulässig.

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

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

BEISPIEL:

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

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

Vergütung der Überstunden

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

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

¹³ _ Art. L. 211-5 Arbeitsgesetzbuch

1.3.3.3 SONNTAGSARBEIT

Sonntagsarbeit kann auf zweierlei Art vergütet werden :

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

Die Dauer der Ausgleichsruhezeit beträgt:

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

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

1.4 - DIE PERSONALVERTRETUNG IM UNTERNEHMEN

1.4.1 PERSONALVERTRETER

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

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

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

Aufgrund des Aufhörens der gemischten Unternehmensausschüsse bleiben inzwischen nur :

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

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

Aufgaben der Personalvertreter:

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

14 _ Art. L. 411-1 Arbeitsgesetzbuch

SOZIALE UND BERUFLICHE AUFGABEN DER PERSONALVERTRETER

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

WIRTSCHAFTLICHE AUFGABEN

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

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

1.4.2 COMITÉ MIXTE D'ENTREPRISE ("PARATÄTISCHER BETRIEBSRAT")

ACHTUNG : seit Wahlen 2019 werden die nachstehend beschriebenen Vorschriften gelöscht. Die Aufgaben des gemischten Unternehmensausschusses werden dem Betriebsrat übertragen (nur für die Unternehmen, die mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigen).

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

Aufgaben des „comités mixtes d'entreprise“:

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

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

1.5 - WEITERBILDUNG DES ARBEITNEHMERS IN LUXEMBURG

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

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

1.5.1 INDIVIDUELLER BILDUNGSURLAUB

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

ANTRAGSSTELLUNG

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

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

VORAUSSETZUNGEN

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

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

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

FORMALITÄTEN

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

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

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

Für mehr Informationen:

Service de la formation professionnelle

29, rue Aldringen

L-2926 Luxembourg

Tel. : (+ 352) 2478 5239

www.men.public.lu

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

1.5.2 UNBEZHALTER BILDUNGSURLAUB

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

VORAUSSETZUNGEN

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

FORMALITÄTEN

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

Der Arbeitgeber kann die Antragsstellung verweigern :

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

Der Arbeitgeber kann den Bildungsurlaub für folgende Zeitdauer verschieben :

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

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

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

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

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

Für mehr Informationen :

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

1.5.3 SPRACHURLAUB

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

VORAUSSETZUNGEN

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

FORMALITÄTEN

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

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

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

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

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

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

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

Für mehr Informationen :

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

26, rue Sainte Zithe

L- 2939 Luxembourg

Tel. : (+ 352) 2478 6100

www.mte.public.lu

1.5.4 FORTBILDUNG AUSSERHALB DER ARBEITZEIT

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

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

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

Für mehr Informationen :

Service de la Formation des Adultes

29, rue Aldringen

L-1118 Luxembourg

Tel. : (+352) 247 85 100

Abteilung für Erwachsenenbildung

12-14, Avenue Emile Reuter

L-2420 Luxembourg

Postanschrift

L-2926 Luxembourg

Tel. : (+352) 247-85100

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

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

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

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

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

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

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

Die VAE kann namentlich Zugang verschaffen zu :

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

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

FORMALITÄTEN

Abschlusszeugnis des technischen Sekundarunterrichts / Meisterbrief

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

VAE
29 rue Aldringen
L-2926 Luxembourg

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

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

Höheres Fachdiplom

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

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

Hochschuldiplome

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

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

Weiterbildungsnachweise durch Lifelong Learning Center (LLLC)

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

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

Für mehr Informationen : www.lllc.lu.

1.6 - INDIVIDUELLE ARBEITSKONFLIKTE

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

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

1.6.1 ARBEITSGERICHT

1.6.1.1 ZUSAMMENSETZUNG

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

1.6.1.2 ZUSTÄNDIGKEIT

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

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

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

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

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

1.6.1.3 VERFAHREN

ANRUFUNG

Das Gericht wird durch Abgabe eines einfachen datierten und vom Antragsteller oder seinem Bevollmächtigten unterschriebenen Antragsschreibens (ohne Formvorschrift) bei der Geschäftsstelle des Friedensgerichts angerufen. Der Antrag ist in so vielen Ausfertigungen einzureichen wie es Prozessparteien gibt (9 Exemplare, ein Original und 8 beglaubigte Abschrift, 11 beglaubigte Abschrift sollte der Staat in der Rechtssache eingreifen).

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

FRIST FÜR DIE EINREICHUNG DES ANTRAGES

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

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

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

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

VERFAHRENSCHRITTE

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

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

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

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

1.6.2 RECHTSMITTEL

1.6.2.1 EINSPRUCH BEI VERSÄUMNISURTEIL

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

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

1.6.2.2 BERUFUNG

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

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

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

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

1.6.2.3 REVISION

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

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

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

Die Kosten des Verfahrens werden von der unterliegenden Partei getragen.

1.6.3 BESCHLEUNIGTES VERFAHREN

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

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

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

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

Der Richter kann Untersuchungen anordnen.

Rechtsmittel:

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

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

2.

SOZIALVERSICHERUNG

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

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

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

2.1 - BEITRAGSSÄTZE

Folgende Beitragssätze gelten ab 1. Januar 2019 in Luxemburg :

	Arbeitnehmeranteil	Arbeitsgeberanteil	Monatliche Höchstgrenze
Krankenversicherung (Sachleistungen)	2,8 %	2,8 %	der 5-fache sozial Mindestlohn (SSM)
Krankenversicherung (Geldleistungen)	0,25 %	0,25 %	für nicht qualifizierte Arbeitnehmer über 18 Jahre, oder 10.448,75 €
Zusatzversicherung der Arbeitgeber (Mutualité des employeurs - MDE)	--	Je nach Risikoklasse des Unternehmens (zwischen 0,41% und 2,79 %)	10.448,75 €
Rentenversicherung	8 %	8 %	10.448,75 €
Unfallversicherung	--	0,8 %	10.448,75 €
Pflegeversicherung	1,4 %	--	Gesamter Bruttolohn nach Abzug von 1/4 des sozialen Mindestlohns (SSM), d.h. 522,44 €
Gesundheit am Arbeitsplatz	--	0,11 %	10.448,75 €

Der soziale Mindestlohn (Salaire social minimum - SSM) oder Referenzlohn beträgt seit 1. Januar 2019 2.507,70 € für Facharbeiter (qualifizierte Arbeitnehmer mit Berufsabschluss, mit einer Ausbildung oder Erfahrung, die durch ein offizielles Zeugnis nachgewiesen wird) und 2.089,75 € für nicht qualifizierte Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss und ohne Ausbildung über 18 Jahre.

2.2 - DIE KRANKENVERSICHERUNG

2.2.1 GRUNDSATZ

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

In der Krankenversicherung gibt es zwei Leistungsarten:

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

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

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

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

2.2.2 ANSPRUCH AUF SACHLEISTUNGEN

2.2.2.1 FORMALITÄTEN

LUXEMBURG

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

Centre commun de la sécurité sociale
125, route d'Esch
L-1471 Luxembourg
Tel. : +352 40 141-1

DEUTSCHLAND

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

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

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

2.2.2.2 SACHLEISTUNGEN IN LUXEMBURG

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

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

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

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

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

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

WAHL UND BEZAHLUNG DES ARZTES

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

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

VERSORGUNG IM KRANKENHAUS

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

Der Eigenanteil für die Behandlungskosten in Höhe von 21,99 € pro Tag wird vom Versicherten getragen. Dieser Eigenanteil ist auf bis 30 Tage pro Kalenderjahr begrenzt. Danach ist keine Kostenbeteiligung zu zahlen, auch nicht für die Krankenhauseinweisung eines Kindes.

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

ERSTATTUNG DER ÄRZTLICHEN VERSORGUNG

Im Prinzip werden die Kosten für die in der Nomenklatur angegebenen Sach- und Dienstleistungen zu 100 % des vertragsmäßigen Tarifs übernommen. Der Zugang zum Facharzt ist fällig.

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

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

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

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

PHARMAZEUTISCHE PRODUKTE

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

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

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

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

2.2.2.3 SACHLEISTUNGEN IN DEUTSCHLAND

KRANKENHAUSBEHANDLUNG

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

MASSNAHMEN ZUR FRÜHERKENNUNG VON KRANKHEITEN

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

SACHLEISTUNGEN BEI MUTTERSCHAFT

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

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

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

2.2.3 ANSPRUCH AUF GELDLEISTUNGEN

2.2.3.1 FORMALITÄTEN

BEIM ARBEITGEBER

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

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

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

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

BEI DER KRANKENKASSE

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

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

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

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

FORMVORSCHRIFTEN

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

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

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

MODALITÄTEN BEZÜGLICH DES AUSGANGS IM FALLE EINER KRANKHEITSBEDINGTEN ARBEITSUNFÄHIGKEIT

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

Arbeitsunfähige Personen dürfen:

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

2.2.3.2 GELDLEISTUNGEN IN LUXEMBURG

Entgeltfortzahlung im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit

Für alle Arbeitnehmer gilt das Prinzip der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Monats, in dem sich der 77. Tag der Arbeitsunfähigkeit befindet, dies bei einem Referenzzeitraum von 18 aufeinander folgenden Monaten.

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

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

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

BEISPIEL: Herr Martin wurde 7 Tage im Januar 2018, 5 Tage im April 2018, 3 Tage im Mai 2018, 2 Tage im August 2018, den ganzen September und November 2018 und schließlich 3 Tage im Februar 2019 krankgeschrieben.

	01/2018	02/2018	03/2018	04/2018	05/2018	06/2018	07/2018	08/2018	09/2018	10/2018	11/2018	12/2018	01/2019	02/2019
Arbeitsunfähigkeitstage im Monat	7	-	-	5	3	-	-	2	30	31	3	-	-	3
Häufung während 12 Monate (Bezugszeitraum)	7	7	7	12	15	15	15	17	47	78	81	81	81	74
Entgeltfortzahlung durch Arbeitgeber	7							2	30	31				3
Krankengeld durch Gesundheitskasse											3			

LEISTUNGSDAUER

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

Der medizinische Dienst der luxemburgischen Sozialversicherung zieht Einberufung der Versicherten vor.

Andererseits entfällt das Krankengeld ab dem Tag, an dem die Gesamtdauer der Arbeitsunfähigkeitszeiten 78 Wochen innerhalb eines Bezugszeitraums von 104 Wochen überschreitet.

Wird der Arbeitnehmer erwerbsunfähig, kann er in Luxemburg einen Invaliditätsantrag stellen. Dieser Antrag sollte zwei bis drei Monate vor Ablauf der 78-Wochen-Frist eingereicht werden.

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

Bei Beendigung der Mitgliedschaft bleibt der Anspruch bestehen, vorausgesetzt, der Versicherte war unmittelbar vor dem Ende seiner Mitgliedschaft mindestens **sechs Monate ohne Unterbrechung Mitglied**. Dann bleibt der Krankengeldanspruch während der Gesamtdauer der Arbeitsunfähigkeit allerdings unter Wahrung der Höchstbezugsdauer von 78 Wochen bestehen.

ACHTUNG: der Arbeitsvertrag endet nach Ablauf des Rechts auf Krankengeld automatisch, ohne dass der Arbeitgeber etwas unternimmt (78-Wochen-Frist auf Referenzzeitraum von 104 Wochen).

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

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

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

HÖHE DER LEISTUNGEN

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

Mindestbetrag: gesetzlicher Mindestlohn, d.h. 2.089,75 € am 1. Januar 2019.

Höchstbetrag: der fünffache gesetzliche Mindestlohn, d.h. 10.448,75 € am 1. Januar 2019.

2.2.3.3 ANDERE LEISTUNGSARTEN

BEURLAUBUNG AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN

ANSPRUCHSBERECHTIGTER

Ein Arbeitnehmer, der ein Kind unter dem vollendeten 18. Lebensjahr zu versorgen hat, das bei schwerer Krankheit, bei Unfall oder aus einem anderen zwingenden gesundheitlichen Grund auf die Anwesenheit eines seiner Elternteile angewiesen ist, hat Anspruch auf Beurlaubung aus familiären Gründen.

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

DAUER

0- 4 Jahre	12 Urlaubstage pro kind für diesen zeitraum
4 bis zum 13 Jahre	18 Urlaubstage Pro Kind für diesen Zeitraum
13 bis zum 18 Jahre	5 Urlaubstage für diesen Zeitraum und pro Kind im Falle einer Hospitalisierung

Eine **Verlängerung** ist jedoch möglich nach Zustimmung des Kontrollärztlichen Dienstes der Sozialen Sicherheit, wenn das Kind unter einer außerordentlich schweren Krankheit oder einem außerordentlich schweren Gebrechen leidet (z.B. Krebs, mehr als 2-wöchiger Krankenhausaufenthalt). Diese Verlängerung ist jedoch auf 78 Wochen während eines Bezugszeitraumes von 104 Wochen begrenzt.

FORMVORSCHRIFTEN

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

ART DER BEURLAUBUNG

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

GELDLLEISTUNG

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

BEERDIGUNGSKOSTENZUSCHUSS

Verstirbt ein Versicherter oder ein Mitglied seiner Familie, wird ein Beerdigungskostenzuschuss bezogen auf 1.058,72 € zum 1. Januar 2019 gewährt.

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

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

2.2.4 SONDERFÄLLE

2.2.4.1 RENTNER

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

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

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

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

2.2.4.2 ARBEITSLOSE

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

2.3 - DIE MUTTERSCHAFTSVERSICHERUNG

2.3.1 MUTTERSCHAFTSURLAUB, MUTTERSCHAFTSGELD

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

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

SACHLEISTUNGEN

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

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

GELDLEISTUNGEN

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

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

DAUER DES MUTTERSCHAFTSURLAUBES UND DES LEISTUNGSBEZUGES

Die Geldleistung wird während **20 Wochen**.

LEISTUNGSZEITRAUM VOR DER GEBURT

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

LEISTUNGSZEITRAUM NACH DER GEBURT

Urlaubsanspruch besteht für die Dauer von **12 Wochen nach der Geburt**.

2.3.2 ADOPTIONSURLAUB

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

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer darf einer **vom Gericht ausgestellten Bescheinigung (Adoptionsantrag) besitzen**. Der beurlaubte Arbeitnehmer darf während der 12 Wochen nach der Adoption nicht beschäftigt werden.

Während der Dauer des besagten Urlaubs wird ein **Adoptionsgeld** von der CNS gezahlt.

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

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

2.4 - DIE PFLEGEVERSICHERUNG

2.4.1 PFLEGEVERSICHERUNG IN LUXEMBURG

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

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

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

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

FORMALITÄTEN

Die Person, die die Pflegeversicherung in Anspruch nehmen möchte, muss ihren Antrag auf Pflegeleistungen **per Post** mit Hilfe eines vorgefertigten Formulars (<https://cns.public.lu/de/formulaires/dependance/forms-demande.html>) bei der nationalen Gesundheitskasse (Caisse nationale de santé - CNS) einrichten. Diese wird ihn an den medizinischen Dienst der Pflegeversicherung (Cellule d'évaluation et d'orientation - CEO) übergeben. Dem Antrag muss ein Bericht des behandelnden Arztes beigefügt werden.

Adresse :
Caisse Nationale de Santé - CNS
Assurance dépendance
125, Route d'Esch
L- 1010 Luxembourg.

LEISTUNGEN

Die Leistungen der Pflegeversicherung werden in folgender Form erbracht :

- Naturalleistungen (wie die Bewachung oder Beaufsichtigung der pflegebedürftigen Person und die Hilfeleistung bei den hauswirtschaftlichen Verrichtungen);
- Geldleistungen (diese sind dazu da, nicht professionelle Pflegepersonen zu entlohnen und ersetzen ganz oder teilweise die Naturalleistungen);
- notwendige Hilfs- und Pflegeprodukte (es handelt sich um eine Pauschale, die der pflegebedürftigen Person ermöglicht, die notwendigen Hilfs- und Pflegeprodukte, insbesondere Inkontinenzprodukte zu kaufen);
- technische Hilfsmittel (wie zum Beispiel: ein Rollstuhl, ein medizinisches Bett, ein Gehgestell);
- Umbau der Wohnung oder die behindertengerechte Anpassung von Fahrzeugen;
- Unterstützungs- und Beratungsmaßnahmen: Besuch einer spezialisierten Tageseinrichtung, Sitzwache zu Hause;
- Beiträge an die Rentenversicherung zu Gunsten von nicht professionellen Pflegepersonen, die keine persönliche Rente beziehen (nur wenn die pflegebedürftige Person zu Hause verbleibt).

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

BESONDERHEITEN BEI GRENZGÄNGERN

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

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

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

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

2.4.2 GESETZLICHE PFLEGEVERSICHERUNG IN DEUTSCHLAND

Die gesetzliche Pflegeversicherung ist in Deutschland an die Krankenversicherung geknüpft.

Grenzgänger von Deutschland nach Luxemburg unterliegen der Pflegeversicherungspflicht in Luxemburg.

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

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

PFLEGEGRADE

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

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

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

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

EINTEILUNGSANTRAG

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

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

PFLEGELEISTUNGEN

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

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

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

Stationären Leistungsbetrag erhalten Pflegebedürftige, die vollstationär gepflegt werden.

BETRÄGE

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

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

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

2.5 - DIE ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

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

BEGRIFF

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

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

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

2.5.1 ARBEITSLOSIGKEIT

GELTENDES RECHTSSYSTEM

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

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

FORMVORSCHRIFTEN

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

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

ACHTUNG: Diese Meldepflicht besteht auch dann, wenn Sie die Aussicht auf eine neue Beschäftigung haben.

Unverzüglich bedeutet:

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

Eine Arbeitsbescheinigung ist für die Arbeitslosmeldung nicht erforderlich.

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

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

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG IN DEUTSCHLAND

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

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

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

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

Um Arbeitslosengeld in Deutschland beziehen zu können :

- dürfen Sie das für die Regelaltersrente erforderliche Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- müssen Sie als Arbeitssuchender bei der zuständigen Agentur für Arbeit gemeldet sein **und** aktiv eine neue Arbeit suchen,
- müssen Sie für den Arbeitsmarkt verfügbar sein und in der Lage sein, eine Beschäftigung von wenigstens 15 Stunden wöchentlich aufzunehmen,
- müssen Sie mindestens 12 Beschäftigungsmonate innerhalb der letzten beiden Jahre vor Ihrer Arbeitslosmeldung bei der Agentur für Arbeit nachweisen.

ACHTUNG

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

ANSPRUCHDAUER

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

Versicherungszeit	Alter	Bezugsdauer
12 Monate		6 Monate
16 Monate		8 Monate
24 Monate		12 Monate
30 Monate	zwischen 50 und 54 Jahren	15 Monate
36 Monate	55 Jahre	18 Monate
48 Monate	58 Jahre	24 Monate

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

HÖHE DER LEISTUNG

Für die Höhe des Arbeitslosengeldes sind von Bedeutung:

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

Ihre Agentur für Arbeit errechnet aufgrund dieser Grundlagen ein tägliches Arbeitslosengeld. Arbeitslosengeld wird für jeden Kalendertag geleistet. Ist es für einen vollen Kalendermonat zu zahlen, ist dieser mit 30 Tagen anzusetzen. Sie können unter www.pub.arbeitsagentur.de/selbst.php?jahr=2019 die Höhe Ihres Arbeitslosengeldes berechnen.

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

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

ARBEITSLOSENGELD II

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

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

Seit dem 1. Januar 2019 gelten folgende monatlichen Regelsätze :

424 €	Alleinstehende , Alleinerziehende, Volljährige mit minderjährigen Partnern
382 €	Volljährige Partner
339 €	Volljährige bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres (18-24 Jahre); Personen unter 25 Jahren, die ohne Zusicherung des kommunalen Trägers umziehen (18-24 Jahre)
322 €	Kinder bzw. Jugendliche im 15. Lebensjahr bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (14-17 Jahre); Minderjährige Partner (14-17 Jahre)
302 €	Kinder ab Beginn des 7. Lebensjahres bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres (6-13 Jahre)
245 €	Kinder bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres (0-5 Jahre)

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

Die aktive Arbeitsuche muss weiter fortgesetzt werden. Um das Arbeitslosengeld II beziehen zu können, müssen Sie zur Feststellung Ihrer Bedürftigkeit einen Fragebogen ausfüllen. Bei dieser Prüfung werden sowohl Ihre tatsächlichen Bedürfnisse als auch Ihre Einkünfte und Ihr Vermögen berücksichtigt. Neben den Pauschalbeträgen können auch die Kosten für eine „angemessene“ Unterkunft übernommen werden.

ERKRANKUNG DES ARBEITSLSEN

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

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

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

2.5.2 KURZARBEIT DES GRENZGÄNGERS

Definition der Kurzarbeit nach der Verwaltungskommission der europäischen Gemeinschaft:

„Ein Grenzgänger, der in einem anderen Mitgliedsstaat als demjenigen, in dessen Gebiet er wohnt, weiter bei demselben Unternehmen beschäftigt ist und dessen Tätigkeit vorübergehend unterbrochen ist, wobei er jederzeit wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann, ist als Kurzarbeiter anzusehen, und die entsprechenden Leistungen sind gemäß Artikel 65 Absatz 1 der Verordnung Nr. 833/2004 vom zuständigen Träger des Beschäftigungsmgliedsstaates zu erbringen.“

GELTENDE GESETZGEBUNG

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

KURZARBEITERREGELUNG IN LUXEMBURG

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

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

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

HÖHE DER AUSGLEICHSENTSCHÄDIGUNG

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

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

Der Beschäftigungsfonds springt ab der 17. verlorenen Stunde ein.

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

ANDERE KURZARBEITSFORMEN IN LUXEMBURG

- **Kurzarbeit aufgrund konjunkturbedingter wirtschaftlicher Probleme** (siehe Wirtschaftsbranche), ab der 1. verlorenen Stunde, höchstens 1022 Stunden / Jahr / Arbeitnehmer,
- **Kurzarbeit aufgrund strukturell bedingter wirtschaftlicher Probleme**, ab der 17. verlorenen Stunde, höchstens 1022 Stunden / Jahr / Arbeitnehmer (die Arbeitsunterbrechung für strukturell bedingte Kurzarbeit darf je Mitarbeiter 50 % der üblichen monatlichen Arbeitszeit nicht übersteigen),
- **Kurzarbeit bei wirtschaftlichem Abhängigkeitsverhältnis** (Beispiel: Verlust eines Hauptkunden), ab der 1. verlorenen Stunde, höchstens 1022 Stunden / Jahr / Arbeitnehmer,
- **Kurzarbeit bei höherer Gewalt**, ab der 1. verlorenen Stunde, höchstens 1038 Stunden / Jahr / Arbeitnehmer.

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

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

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

2.6 - DIE FAMILIENLEISTUNGEN

ZUSTÄNDIGE STELLEN

LUXEMBURG	DEUTSCHLAND
Zukunftskeess 34, Avenue de la Porte Neuve L- 2227 Luxemburg Postanschrift: BP394 L-2013 Luxemburg Tel: (+352) 47 71 53-1 von 9.00 bis 11.30 Uhr und von 13.30 bis 16.00 Uhr <i>www.cae.public.lu</i>	Familienkasse Offenburg Weingartenstrasse 3 D - 77654 Offenburg Familienkasse Saarbrücken Hafenstrasse 18 D - 66111 Saarbrücken Postanschrift: Familienkasse Rheinland-Pfalz-Saarland, D - 55149 Mainz Telefonnummer und Kontakt in Deutschland: Tel: 0800 / 4 5555 30 (Kindergeld und Kinderzuschlag) Tel: 0800 / 4 5555 33 (Zahlungstermine) Telefonisch erreichbar von Montag bis Freitag von 08:00 bis 18.00 Uhr. Der Anruf ist gebührenfrei. E-Mail: <i>Familienkasse-Rheinland-Pfalz-Saarland</i> <i>F15@arbeitsagentur.de</i>

2.6.1 ZUSTÄNDIGES LAND FÜR DIE ZAHLUNG DER LEISTUNGEN

GRUNDSATZ

Der selbstständige oder nicht-selbstständige Arbeitnehmer, der der Gesetzgebung eines Mitgliedsstaats unterliegt (hier Luxemburg), hat für seine Familienmitglieder, die auf dem Gebiet eines anderen Mitgliedsstaats wohnen (hier Deutschland), Anspruch auf die im Beschäftigungsland vorgesehenen gesetzlichen Familienleistungen, so als ob er auf dem Gebiet dieses Mitgliedsstaats wohnen würde¹⁷.

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

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

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

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

¹⁷ _ Verordnung 883/2004 EG, Art. 67 + Art. 60

EINGRENZUNG DER ZUSTÄNDIGKEIT

Die Rangfolgeregelungen richten sich nach Erwerbstätigkeit, Rente oder Wohnsitz.

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

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

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

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

2.6.2 FORMALITÄTEN ZUM ERHALT VON FAMILIENLEISTUNGEN IN LUXEMBURG

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

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

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

Das System nach der Reform

Der monatliche Betrag pro Kind beträgt 265 € für:

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

Das System vor der Reform

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

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

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

KINDERBONUS

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

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

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

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

ANTRAGSTELLUNG

Um einen Antrag auf Kindergeld zu stellen, müssen Sie folgendes Formular <https://cae.public.lu/de/demarches/formulaires.html> schicken:

Caisse pour l'Avenir des Enfants

BP394

L-2013 Luxembourg

Folgende Dokumente müssen hinzugefügt werden:

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

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

AN WEN WIRD DAS KINDERGELD AUSBEZAHLT

Entweder an einen Elternteil

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

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

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

An das Kind selbst

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

An die Person, die das Sorgerecht hat

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

Bei Uneinigkeit

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

AUSZAHLUNG DER ZULAGE

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

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

2.6.3 EXPORTIERBARE LUXEMBURGISCHE FAMILIENLEISTUNGEN

2.6.3.1 GEBURTENZULAGE

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

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

Die Geburtszulage setzt sich aus drei verschiedenen Prämien zusammen:

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

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

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

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

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

Bei Adoptionen gelten die gleichen Fristen.

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

VORGEBURTICHE ZULAGE

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

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

EIGENTLICHE GEBURTENZULAGE

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

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

NACHGEBURTliche ZULAGE

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

Außerdem muss das Kind:

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

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

2.6.3.2 ELTERNURLAUB, ELTERNGELD

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

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

DAUER

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

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

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

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

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

ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

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

- zum Zeitpunkt der Geburt oder der Aufnahme des Kindes oder der Kinder **mindestens während der 12** dem Elternurlaub unmittelbar vorangehenden Monate ständig (ohne Unterbrechung von insgesamt mehr als 7 Tagen) in Luxemburg sozialversichert sein;

- bei Arbeitnehmern: einen Arbeitsvertrag oder mehrere Arbeitsverträge von insgesamt **mindestens 10 Arbeitsstunden** pro Woche haben;
- bei Arbeitnehmern oder Auszubildenden: einen während der gesamten Dauer des Elternurlaubs gültigen Arbeitsvertrag haben;
- seine Berufstätigkeit während der gesamten Dauer des Elternurlaubs einstellen (Vollzeitelternurlaub) oder reduzieren (Teilzeitelternurlaub);
- das oder die betroffene(n) Kind(er) während des Elternurlaubs zu Hause aufziehen und sich hauptsächlich der Erziehung des Kindes/der Kinder widmen.

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

ERSTER ELTERNURLAUB

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

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

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

ZWEITER ELTERNURLAUB

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

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

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

1. um höchstens **2 Monate**
 - wenn aufgrund gleichzeitiger Anträge von mehreren Arbeitnehmern die Unternehmensorganisation gestört werden könnte;
 - wenn es ihm innerhalb der 4-monatigen Vorankündigungsfrist aufgrund der Besonderheit der vom betroffenen Arbeitnehmer ausgeübten Arbeit oder eines Mangels an Arbeitskräften in der besagten Branche nicht gelingt, einen Ersatz für den Arbeitnehmer zu finden;
 - wenn der Antragsteller eine Führungskraft ist, die an der tatsächlichen Leitung des Unternehmens beteiligt ist;
2. um höchstens **6 Monate**, wenn das Unternehmen weniger als 15 Arbeitnehmer beschäftigt;
3. bis zum **Ende der Saison** im Falle einer saisonabhängigen Tätigkeit, wenn der beantragte Urlaub in einen Zeitraum fallen würde, in dem in der Branche Hochsaison ist.

ELTERNGELD

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

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

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

Um seinen Anspruch auf das Elterngeld geltend zu machen, muss der Elternteil, dessen Antrag auf Elternurlaub stattgegeben wurde, einen ordnungsgemäß vom Arbeitgeber bescheinigten Antrag auf Elterngeld (<https://cae.public.lu/de/demarches/formulaires.html>) gemeinsam mit dem Elternurlaubsplan an die Zukunftskeess (CAE) schicken.

Die Höhe des Elterngeldes wird auf der Grundlage des durchschnittlichen monatlichen Einkommens der letzten 12 Monate vor dem Beginn des Elternurlaubs berechnet (Stand Januar 2019):

- Minimum – 2.089,75 € monatlich (= sozialer Mindestlohn (SML));
- Maximum – 3.482,92 € monatlich (= $SML + (2/3 * SML)$).

KÜNDIGUNGSSCHUTZ WÄHREND DES ELTERNURLAUBS

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

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

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

IMMOBILIENKREDIT

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

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

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

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

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

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

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

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

VORAUSSETZUNGEN

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

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

Die Eltern sind gebeten, folgende Dokumente vorzuzeigen:

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

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

2.6.3.4 SCHULANFANGSZULAGE

Die Schulanfangszulage beträgt 115 € für jedes Kind ab 6 Jahren und 235 € für jedes Kind ab 12 Jahren (Stand Januar 2019). Sie wird für den Monat August automatisch für Kinder, die im August desselben Jahres Kindergeld beziehen, ausbezahlt. Ein Antrag ist nicht nötig.

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

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

2.6.3.5 STUDIENHILFE FÜR DAS KIND EINES GRENZGÄNGERS IM RAHMEN DES HOCHSCHULSTUDIUMS

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

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

- sie müssen Arbeitnehmer (einschließlich Selbstständige) sein, die luxemburgische Staatsangehörigkeit, eine EU-Staatsangehörigkeit oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz besitzen und zum Zeitpunkt der Beantragung der Studienbeihilfe **in Luxemburg angestellt sein oder ihre Tätigkeit dort ausüben**;
- sie müssen in Luxemburg eine Waisenrente beziehen, die luxemburgische Staatsangehörigkeit, eine EU-Staatsangehörigkeit oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz besitzen, oder
- sie müssen **Kind eines Arbeitnehmers** sein, der die luxemburgische Staatsangehörigkeit, eine EU-Staatsangehörigkeit oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz besitzt und zum Zeitpunkt der Beantragung der Studienbeihilfe in Luxemburg angestellt ist oder seine Tätigkeit dort ausübt, vorausgesetzt dieser **Arbeitnehmer trägt weiterhin** zum Unterhalt des Studierenden bei und war zum Zeitpunkt der Beantragung der Studienbeihilfe **mindestens 5 von 7 Jahren** vor der Beantragung der Studienbeihilfe in Luxemburg angestellt oder **tätig**; oder die Person, die den Status als Arbeitnehmer behält, erfüllte zum Zeitpunkt der Beendigung der Aktivität dieses Kriterium. Eine gesetzentwurf Nr. 7496 sieht eine Anpassung dieser Kriterien vor, um die Anforderung der Gerichtshof der EU zur erfüllen.

HÖHE UND ZUSAMMENSTELLUNG DER STUDIENBEIHILFE

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

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

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

DARLEHEN

Das vom Staat garantierte zinsreduzierte Darlehen besteht aus einem Basisdarlehen von **3.250 € pro Semester** (Stand Januar 2019). Das Basisdarlehen eines Studierenden, der nicht das gesamte Sozialstipendium bezieht, kann um bis zu 1.947 € erhöht werden, wobei der Betrag des bewilligten Sozialstipendiums von den 1.947 € abzuziehen ist.

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

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

STIPENDIEN

(Stand Januar 2019)

Basisstipendium : wird allen in Frage kommenden Studierenden gewährt. Der Betrag ist auf 1.025 € pro Semester festgesetzt.

Mobilitätsstipendium : wird Studierenden gewährt, die für ein Hochschulstudium außerhalb des Wohnsitzlandes des Haushalts, zu dem sie gehören, immatrikuliert sind. Sie müssen nachweisen, dass sie Miete für eine Unterkunft bezahlen. Der Betrag ist auf 1.255 € pro Semester festgesetzt.

Sozialstipendium: für das akademische Jahr 2019/2020 liegen die Beträge zwischen 0 € und 3.894 €.

Familienstipendium : wird gewährt, wenn gleichzeitig ein oder mehrere Kinder des Haushalts bereits eine finanzielle Beihilfe beziehen. Der Betrag ist auf **512 €** pro Studienjahr und pro Studierender festgesetzt. Hinweis: Für Studierende, die den 2. Teilbetrag nicht beantragen, gibt es ein spezifisches Antragsformular für das Familienstipendium.

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

Die einzelnen Stipendien sind kumulierbar.

Zudem steht ein Online-Rechentool (<https://cedies.public.lu/fr.html>) zur Verfügung.

IMMATRIKULATIONSgebÜHREN

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

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

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

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

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

DAUER DER BEIHILFE

Die Stipendien und Darlehen werden für ein Studienjahr gewährt.

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

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

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

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

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

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

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

ANTIKUMULIERUNGSVORSCHRIFTEN

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

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

Studierende, die ein eigenes Gesamteinkommen haben, das über dem sozialen Mindestlohn (2089,75 € am 1. Januar 2019) liegt, können die Studienbeihilfe nur in Darlehensform beziehen.

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

Die Beihilfe ist nicht mit folgenden Vorteilen kumulierbar:

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

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

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

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

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

ANTRAGSVERFAHREN FÜR NICHT-GEBIETSANSÄSSIGE STUDIERENDE

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

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

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

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

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

Auf Papierweg :

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

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

ACHTUNG: Studierende, die im Wintersemester den 1. Teilbetrag der Beihilfe erhalten haben und den 2. Teilbetrag für das Sommersemester beantragen möchten, können ab dem 1. Januar das Formular „2. Teilbetrag der Beihilfe“ auf der Website des CEDIES (www.cedies.lu), Menü FORMULARE herunterladen. Es muss spätestens bis zum 30. April 2020 mit den Belegen eingereicht werden.

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

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

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

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

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

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

2.6.3.6 ARBEITSLOSENGELDBEZIEHER NACH EINER BERUFSTÄTIGKEIT IN LUXEMBURG

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

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

2.6.4 FAMILIENLEISTUNGEN IN DEUTSCHLAND

2.6.4.1 KINDERGELD

GRUNDSÄTZLICHES

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

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

Die folgenden Unterlagen müssen beigebracht werden :

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

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

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

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

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

- bis zum 21. Lebensjahr, wenn das Kind ohne Arbeitsplatz ist,
- bis zum 25. Lebensjahr, wenn das Kind sich in Schul- oder Berufsausbildung oder im Studium befindet oder in einer sogenannten Übergangszeit zwischen Ausbildungsabschnitten ohne Ausbildungsplatz ist, bzw. ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes absolviert.
- Geleistete Pflichtdienste (Wehr- oder Zivildienst) und von diesen Diensten befreiende Tätigkeiten als Entwicklungshelfer können den Bezugszeitraum um diese Zeitspanne verlängern.
- Ohne altersmäßige Begrenzung, wenn das Kind wegen einer vor seinem bzw. 25. Lebensjahr (je nach Jahrgang) gemeldeten Behinderung nicht in der Lage ist, seinen Lebensunterhalt zu bestreiten.
- Für Waisen gilt weiterhin die Altersgrenze von 25 Jahren.

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

Erwerbsunfähige behinderte Kinder, die nicht in der Lage sind, sich selbst zu unterhalten, erhalten Kindergeld unbegrenzt, wenn die Behinderung vor dem 25. Lebensjahr eingetreten war.

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

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

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

HÖHE DES KINDERGELDES (STAND JANUAR 2019) :

Kinderzahl	Monatliche Höhe des Kindergeldes pro Kind
1	204 €
2	204 €
Für das 3. Kind	210 €
Ab 4. Kind	235 €

2.6.4.2 KINDERZUSCHLAG

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

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

Die Familienkasse der zuständigen Arbeitsagentur erteilt hierzu nähere Auskünfte. Sonst besuchen bitte die Website <https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder>.

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

2.6.4.3 ELTERNGELD

ELTERNGELD BEI GRENZGÄNGERN

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

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

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

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

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

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

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

TYPEN DES ELTERNGELDES UND BEZUGSZEITRAUM

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

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

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

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

FORMALITÄTEN

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

Für das Saarland:	Für Rheinland-Pfalz:
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie -Elterngeldstelle- Hochstraße 67 66115 Saarbrücken E-Mail: elterngeld@soziales.saarland.de Telefon: 0681/501-00	Liste auf der Website von Jugendämtern Ihrer Stadt- und Kreisverwaltung: https://mffjiv.rlp.de/ar/themen/familie/gute-zukunft-fuer-alle-kinder-und-eltern/finanzielle-leistungen/elterngeld/

VORAUSSETZUNGEN

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

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

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

HÖHE DES ELTERNGEDES

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

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

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

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

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

Die Mindestbeträge werden halbiert.

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

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

2.6.4.4 ELTERNZEIT

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

Möchte ein in Luxemburg erwerbstätiger Elternteil deutsche Elternzeit in Anspruch nehmen, so kann sich die Frage ergeben, ob sein ausländischer Arbeitgeber verpflichtet ist, ihn wegen der Möglichkeit des Elterngeldbezuges von der Arbeit freizustellen und ihm Elternzeit zu gewähren. Dem ist nicht so, denn ein ausländischer Arbeitgeber unterliegt nicht deutschen Rechtsvorschriften. Deswegen haben nur die in Deutschland beschäftigten Ehegatten der luxemburgischen Grenzgänger einen Anspruch auf deutsche Elternzeit.

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

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

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

Für den Anspruch auf Elternzeit müssen die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

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

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

www.bmfsfj.de.

2.6.4.5 BETREUUNGSGELD

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

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

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

2.6.4.6 SOZIALLEISTUNGEN

GRUNDSÄTZLICHES

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

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

Handelt es sich bei den Bedürftigen um Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben bzw. um dauerhaft voll Erwerbsgeminderte, so haben diese Personen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB XII (Sozialhilfe, Grundsicherung).

Ausgenommen vorgenanntem Personenkreis können alle anderen Personen unter bestimmten Voraussetzungen und im Bedarfsfall Wohngeld in Form von Mietzuschuss (bei Mietwohnungen) bzw. Lastenzuschuss (bei Eigenheim) nach dem Wohngeldgesetz erhalten.

FORMALITÄTEN

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

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

LEISTUNGSHÖHE

Seit dem 1. Januar 2019 gelten folgende monatlichen Regelsätze :

Alleinstehende , Alleinerziehende, Volljährige mit minderjährigen Partnern	424 €
Volljährige Partner	382 €
Volljährige bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres (18-24 Jahre); Personen unter 25 Jahren, die ohne Zusicherung des kommunalen Trägers umziehen (18-24 Jahre)	339 €
Kinder bzw. Jugendliche im 15. Lebensjahr bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (14-17 Jahre); Minderjährige Partner (14-17 Jahre)	322 €
Kinder ab Beginn des 7. Lebensjahres bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres (6-13 Jahre)	302 €
Kinder bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres (0-5 Jahre)	245 €

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

2.7 - ARBEITSUNFÄLLE UND BERUFSKRANKHEITEN

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

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

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

2.7.1 GESETZGEBUNG UND ANSPRUCH AUF LEISTUNGEN

ARBEITSUNFALL

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

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

WEGUNFALL

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

BERUFSKRANKHEIT

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

Eine Krankheit ist dann als berufsbedingt vermutet, wenn sie in der Liste der Berufskrankheiten erfasst¹⁸ ist und durch besondere Einwirkungen verursacht wird, denen der Betroffene im Rahmen der Arbeit ausgesetzt ist.

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

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

18 _ <https://aaa.public.lu/de/accidents-maladie-pro/maladies-professionnelles.html>

BESONDERHEITEN

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

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

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

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

FORMALITÄTEN

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

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

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

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

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

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

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

Diesem Antrag sind folgende Dokumente beizufügen:

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

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

LEISTUNGSANSPRUCH

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

SACHLEISTUNGEN

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

Die Sachleistungen umfassen ärztliche Betreuung, Arznei- und andere Hilfsmittel, Ausstattung mit orthopädischen Körperersatzstücken oder sonstigen Hilfsmitteln, Pflege, Krankenhausaufenthalt und medizinische Rehabilitation sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

GELDLEISTUNGEN

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

KRANKENGELD

Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit haben bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld, das wie im Krankenversicherungsfall errechnet wird. Bei Versicherungsende bleibt der Anspruch auf Krankengeld bis zu 78 Wochen lang erhalten, vorausgesetzt der Versicherte war ununterbrochen während der sechs dem Versicherungsende vorausgegangen Monate versichert.

SACHSCHÄDEN

Auch wenn keine körperliche Verletzung vorliegt, hat der Versicherte Anspruch auf Entschädigung für Schäden, die an dem zum Zeitpunkt des Unfalls genutzten Fahrzeug auf einem öffentlichen Verkehrsweg entstanden sind. Für die Entschädigung gilt dabei (Stand Januar 2019):

- die Selbstbeteiligung beträgt 2/3 des sozialen Mindestlohns, d. h. 1.393,17 €
- die Höchstentschädigung bei Wegeunfällen beträgt das 5-Fache des sozialen Mindestlohns, d. h. 10.448,75 €, oder
- die Höchstentschädigung bei Arbeitsunfällen beträgt das 7-Fache des sozialen Mindestlohns, d. h. 14.628,25 €.

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

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

2.7.2 LEISTUNGEN IM FALLE EINER VOLL- ODER TEILARBEITS-UNFÄHIGKEIT

2.7.2.1. WÄHREND DER ERSTEN 78 WOCHEN

Während dieses Zeitraums erhält der Versicherte dieselben Geldleistungen wie im Rahmen einer Krankheit (siehe: Krankenversicherung), d.h. eine Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber bis zum Ende des Kalendermonats, in den der 77. Tag seiner Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Bezugszeitraums von 18 aufeinander folgenden Monaten fällt. Besteht die vollständige Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf dieses ersten Zeitraums fort, hat der Versicherte Anspruch auf Krankengeld, das von der nationalen Gesundheitskasse (Caisse nationale de santé – CNS) auf Rechnung der AAA gezahlt wird.

2.7.2.2. DIE VERSCHIEDENEN RENTEN

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

DIE VOLLRENTE

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

Die Vollrente darf weder den sozialen Mindestlohn (2.089,75 €) unterschreiten, noch die Höchstbeitragsgrundlage, die dem Fünffachen des sozialen Mindestlohns (10.448,75 €) entspricht, übersteigen.

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

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

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

AUSSERGERICHTLICHER WIDERSPRUCH

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

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

GERICHTLICHER WIDERSPRUCH

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

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

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

DIE TEILRENTE (FALLS EINER INTERN WIEDEREINGLIEDERUNG)

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

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

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

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

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

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

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

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

ÜBERGANGSRENTE (FALLS EINER EXTERNEN WIEDEREINGLIEDERUNG)

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

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

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

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

ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR NICHTVERMÖGENSSCHÄDEN

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

Diese Entschädigungen werden auf Antrag bewilligt.

ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR PHYSIOLOGISCHE BEEINTRÄCHTIGUNG UND BEEINTRÄCHTIGUNG DES WOHLBEFINDENS

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

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

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

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

ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR ERLITTENE KÖRPERLICHE SCHMERZEN

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

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

ENTSCHÄDIGUNGEN FÜR ENTSTELLUNGSSCHADEN

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

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

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

2.7.2.3. KÜNDIGUNGSSCHUTZ

BETRIEBSARZT HAT SIE FÄHIG ERKANNT, IHRE BERUFLICHE TÄTIGKEIT ZU ÜBEN

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

BETRIEBSARZT HAT SIE UNFÄHIG ERKANNT, IHRE BERUFLICHE TÄTIGKEIT ZU ÜBEN

- Ihr Unternehmen beschäftigt weniger als 25 Mitarbeiter

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

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

- Ihr Unternehmen beschäftigt mehr als 25 Mitarbeiter

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

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

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

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

2.8 DIE INVALIDITÄTSRENTE

ZUSTÄNDIGE STELLEN :

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

2.8.1 INVALIDITÄTS- ODER ERWERBSMINDERUNGSRENTE BEI GRENZGÄNGERN

2.8.1.1 ERWERBSMINDERUNGSRENTE

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

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

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

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

2.8.1.2 KOORDINIERUNG VERSICHERUNGSDAUERGEBUNDENER SYSTEME

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

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

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

Schließlich wird die konkrete Rente entsprechend dem Anteil der tatsächlich in diesem Staat erfüllten Versicherungszeiten errechnet.

2.8.1.3 DER ERWERBSMINDERUNGSGRAD

Die Entscheidung eines Trägers eines Mitgliedslandes bezüglich des Grades der Erwerbsminderung ist nicht automatisch für die Träger der anderen Mitgliedsländer bindend.

Es ist z.B. möglich, im Beschäftigungsland als erwerbsgemindert anerkannt und gleichzeitig im Wohnsitzland als arbeitsfähig angesehen zu werden.

2.8.1.4 FORMALITÄTEN DER ANTRAGSTELLUNG

Die Höhe jeder Rente, auf die der Grenzgänger Anspruch hat, ist proportional zur Anzahl der im betroffenen Land zurückgelegten Beitragsjahre, vorausgesetzt, die Invalidität wird auch im betroffenen Land anerkannt.

Der Rentenanspruch muss **bei der Einrichtung des Landes, in dem die Behinderung festgestellt wurde**, oder bei der entsprechenden **Einrichtung des Wohnsitzlandes** eingereicht werden.

Diese Einrichtung wird dadurch zu ihrem Kontaktträger. Falls Sie im Laufe Ihres Berufslebens noch nie den Rechtsvorschriften Ihres Wohnsitzstaates unterstellt waren, kann die Einrichtung dieses Staates nicht als Ihr Kontaktträger fungieren.

Sobald Sie dem Kontaktträger mitteilen, dass Sie Ihre berufliche Laufbahn in mehreren Ländern verfolgt haben, und die entsprechenden Belege (Identifikationsnummer und Einrichtung, Arbeitszeiten, usw.) vorlegen, übermittelt dieser allen betroffenen Einrichtungen die für die Beurteilung Ihres Antrags relevanten Unterlagen.

Jede Einrichtung ermittelt die Höhe der Leistung und teilt ihre Entscheidung dem Kontaktträger mit. Dieser muss Ihnen eine Zusammenfassung der Entscheidung und Beträge geben.

2.8.1.5 UMWANDLUNG DER INVALIDENPENSION IN EINE ALTERSPENSION

Am 65. Lebensjahr des Versicherten wird die Invalidenpension automatisch in eine Alterspension umgewandelt.

Falls die verschiedenen Voraussetzungen von allen nationalen Gesetzgebungen für eine Altersrente nicht erfüllt sind, wird die Altersrente nur von den Staaten gezahlt, die die Voraussetzungen erfüllen. Die anderen werden eine Invalidenrente weiter zahlen.

2.8.2 INVALIDENRENTE IN LUXEMBURG

2.8.2.1 DEFINITION VON INVALIDITÄT

Der Versicherte, dessen Arbeitsfähigkeit so gemindert ist, dass er seinen zuletzt ausgeübten Beruf oder eine andere seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung nicht mehr ausüben kann, gilt als invalide. Die medizinische Beurteilung der Invalidität unterliegt der Einschätzung des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung.

2.8.2.2 ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

- **Wartezeit**

Die Wartezeit ist erfüllt, wenn der Betroffene während der letzten 3 Jahre vor Beginn der festgestellten Invalidität oder dem Ende des Krankengeldes Versicherungszeiten von mindestens 12 Monaten, bestehend aus Zeiten der Pflichtversicherung, der Weiterversicherung oder der fakultativen Versicherung, nachweisen kann.

Die Erfüllung der Wartezeit ist nicht erforderlich, wenn die Invalidität auf einen Unfall oder auf eine anerkannte Berufskrankheit zurückzuführen ist, welche während der Versicherungszeit eingetreten ist.

- **Berufliche Tätigkeit**

Der Bezieher einer Invalidenpension darf eine berufliche, selbständige oder nicht selbständige Tätigkeit ausüben, deren Einkommen ein Drittel des sozialen Mindestlohnes pro Jahr nicht übersteigt (ein Drittel des sozialen Mindestlohnes pro Jahr: $2.089,75 / 3 = 696,58 * 12 = 8.359 \text{ € pro Jahr}$).

- **Alter**

Der Versicherte darf das 65. Lebensjahr noch nicht erreicht haben.

2.8.2.3 ANTRAG AUF INVALIDENRENTE

Die Leistungen aus der Pensionsversicherung werden nur auf Antrag des Versicherten gewährt. Das Antragsformular ist am Sitz der CNAP erhältlich und ist auf der Internetseite www.cnap.lu verfügbar.

Für Grenzgänger, deren letzter Arbeitsplatz nicht in Luxemburg war, wird empfohlen, ihren Antrag bei dem zuständigen Versicherungsträger ihres Wohnortes zu stellen.

Die Bearbeitungszeit der Pensionsanträge hängt von der Verfügbarkeit und der Zuverlässigkeit der benötigten Daten ab und kann sehr unterschiedlich ausfallen. War der Versicherte in mehreren Ländern berufstätig, hängt die Bearbeitungszeit des Antrages im Wesentlichen davon ab, wie schnell die angeforderten Informationen von den ausländischen Versicherungsträgern mitgeteilt werden.

Die Invalidenpension wird nicht für Zeiträume gewährt, welche länger als ein Jahr vor dem Eingang des Pensionsantrages liegen. Ist der genaue Beginn der Invalidität nicht festzustellen, wird der Beginn der Invalidenpension auf den Tag der Einreichung des Antrags festgesetzt.

2.8.2.4 AUSZAHLUNG DER RENTE

Renten wegen Erwerbsminderung können während einer bestimmten Dauer (vorübergehende Erwerbsminderung) oder ohne zeitliche Begrenzung (dauerhafte Erwerbsminderung) bezogen werden.

VORÜBERGEHENDE INVALIDITÄT

Der Versicherte erhält eine Rente nach dem Ablauf der Krankengeldzahlung oder bei Nichtvorliegen eines solchen Anspruchs nach Ablauf einer ununterbrochenen Invaliditätszeit von 6 Monaten.

DAUERHAFTE INVALIDITÄT

Bei dauerhafter Invalidität beginnt die Pension am ersten Tage der nachgewiesenen Invalidität, jedoch frühestens am Tag, an dem die vorgeschriebene Wartezeit erfüllt ist.

Bei Aufrechterhaltung des gesetzlichen oder vertraglichen Einkommens beginnt die Pension am ersten Tag nach Ende dieser Lohnfortzahlung. Ist die Invalidität auf einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen, wird der Beginn auf den Tag nach der Konsolidierung¹⁹ festgelegt. Zudem muss ein gewisser Anteil der dauerhaften Invalidität auf den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit zurückzuführen sein, unter dem Vorbehalt von Rückfällen und Neufestlegung.

Die Invalidenpension wird nicht an den Versicherten ausgezahlt, solange dieser noch Krankengeld bezieht.

VERLUST DES RENTENANSPRUCHS, WENN

Die Invalidenpension wird entzogen, wenn der Pensionsempfänger die Bedingungen auf Invalidität nicht mehr erfüllt, oder wenn eine versicherungspflichtige selbstständige Tätigkeit ausgeübt ist.

Dies ist der Fall auch, wenn der Grenzgänger die Vergütungen aus einer in Luxemburg oder im Ausland ausgeübten nicht selbstständigen Tätigkeit bezieht, die die Höchstgrenze des Durchschnitts der 5 höchsten Jahreslöhne seiner Mitgliedschaft überschreiten.

Der Versicherte hat keinen Anspruch auf Leistungen wegen Erwerbsminderung, wenn die Ursache für die Erwerbsminderung selbst verschuldet oder das Ergebnis einer Straftat ist.

2.8.2.5 ERRECHNUNG DER RENTENHÖHE

Die Invalidenpension besteht aus folgenden Pensionselementen:

- die pauschalen Steigerungen,
- die pauschalen Sondersteigerungen,
- die proportionalen Steigerungen und
- die proportionalen Sondersteigerungen.

Die pauschalen Steigerungen werden auf der Grundlage der Versicherungsdauer berechnet; die proportionalen Steigerungen beziehen sich auf Beiträge während des Versicherungsverlaufs.

Die Berechnung der jährlichen Pension erfolgt mit dem Indexstand 100 der Lebenshaltungskosten unter Zugrundelegung des Jahres 1984 als Ausgangsbasis. Der daraus resultierende Betrag wird anhand des jeweils gültigen Indexes und des gültigen Aufwertungsfaktors²⁰ in einen jährlichen Pensionsbetrag umgewandelt, aus dem die monatliche Leistung abgeleitet wird.

Um die invaliditätsbedingte, frühzeitige Unterbrechung des Versicherungsverlaufes auszugleichen, werden zusätzlich pauschale Sondersteigerungen auf fiktiven zukünftigen Versicherungszeiten, und proportionale Sondersteigerungen auf fiktiven Beiträgen gewährt. Der bisherige Versicherungsverlauf dient hierzu als Grundlage.

19 _ Als Konsolidierung bezeichnet man den dauerhaft festgestellten Zustand der körperlichen Schädigung, welche eine weitere Behandlung nicht erforderlich macht, es sei denn, um eine Verschlimmerung zu vermeiden.

20 _ Der Aufwertungsfaktor entspricht der Lohnentwicklung zwischen dem Basisjahr 1984 und dem Beginn der Pension.

Alle nachfolgenden Berechnungen und Beträge unterliegen den gültigen Parametern zum Zeitpunkt der letzten Aktualisierung am 1. Januar 2019:

Satz der pauschalen Steigerungen	24,288 %
Satz der proportionalen Steigerungen	1,807 %
Grenzwert der proportionalen Steigerungen	94
Erhöhung des Satzes der proportionalen Steigerungen über dem Grenzwert (pro Einheit)	0,013 %
Aufwertungsfaktor	1,446
Index der Lebenshaltungskosten	814,40
Sozialer Mindestlohn (pro Monat)	2.089,75 €

Bezüglich der Berechnung der Höhe der Invaliditätsrente kann sich der Grenzgänger direkt an die zuständige luxemburgische Kasse wenden.

Mindestrente: die Invaliditätsrente darf nicht niedriger sein als 1.780,45 € monatlich (90 % der Referenzgröße, Rente zum 1. Januar 2019), wenn der Versicherte eine Karenzzeit von 40 Jahren nachweisen kann.

2.8.2.6 ZUSAMMENTREFFEN MIT ANDEREN EINKÜNF TEN

INVALIDENPENSION UND BERUFLICHE TÄTIGKEIT

Der Empfänger einer Invalidenpension kann sowohl einer Lohnbeschäftigung nachgehen als auch eine selbstständige Tätigkeit ausüben.

Voraussetzung ist jedoch, dass die jährlichen Einkünfte aus diesen beruflichen Tätigkeiten nicht mehr als ein Drittel des jährlichen sozialen Mindestlohnes betragen (696,58 € am 1. Januar 2019).

ZUSAMMENTREFFEN MIT EINER UNFALLRENTE

Trifft eine Invalidenpension mit einer Unfallrente zusammen, werden diesbezügliche Kürzungsbestimmungen angewendet.

Die Pension wird soweit gekürzt, wie sie zusammen mit der Unfallrente entweder den festgelegten Grenzwert, bestehend aus dem Durchschnitt der fünf höchsten Jahreseinkommen des Versicherten, überschreitet oder über dem Einkommen liegt, welches als Grundlage zur Berechnung der Unfallrente gedient hat.

2.8.2.7 WIDERSPRUCH

Der Antragssteller erhält einen Präsidialbescheid über die Gewährung oder die Ablehnung des Pensionsantrags. Gegen diesen Bescheid kann der Antragssteller Widerspruch erheben, welcher durch den Vorstand der CNAP entschieden wird. Gegen die Entscheidung des Vorstandes kann vor dem Schiedsgericht der sozialen Sicherheit Einspruch eingelegt werden. Gegen das Urteil des Schiedsgerichtes kann Berufung vor dem Obersten Schiedsgericht der sozialen Sicherheit eingelegt werden.

2.8.3 ERWERBSMINDERUNGSRENTE IN DEUTSCHLAND

2.8.3.1 DIE ERWERBSMINDERUNGSRENTEN

Erwerbsgemindert sind Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich (teilweise Erwerbsminderung) oder 3 Stunden täglich (volle Erwerbsminderung) erwerbstätig zu sein.

Versicherte, die berufsunfähig sind, haben zudem auch Anspruch auf eine teilweise Erwerbsminderungsrente. Als berufsunfähig gelten Versicherte, die vor dem 2. Januar 1961 geboren sind und eine abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen können, wenn sie nicht mehr in der Lage sind, ihren erlernten Beruf und eine ihnen zumutbare Tätigkeit wenigstens 6 Stunden täglich auszuüben.

2.8.3.2 ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

Neben den medizinischen müssen folgende versicherungsrechtliche Voraussetzungen erfüllt sein :

- Sie müssen vor Eintritt der Erwerbsminderung mindestens fünf Jahre versichert gewesen sein (sogenannte allgemeine Wartezeit).
- In den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung müssen drei Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit belegt sein (besondere versicherungsrechtliche Voraussetzung).
- Darüber hinaus muss der Versicherte eine Wartezeit (Versicherungszeit) von fünf Jahren nachweisen.

Unter bestimmten Voraussetzungen haben Sie die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren vorzeitig erfüllt, wenn Sie :

- wegen eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, einer Wehrdienst- oder Zivildienstbeschädigung oder wegen politischen Gewahrsams vermindert erwerbsfähig geworden sind. Grundsätzlich genügt hier schon ein einziger Beitrag zur Rentenversicherung, bei einem Arbeitsunfall beziehungsweise Eintritt einer Berufskrankheit jedoch nur, wenn Sie zum Zeitpunkt des Unfalls oder der Erkrankung versicherungspflichtig waren; anderenfalls müssen Sie mindestens ein Jahr Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit in den letzten zwei Jahren davor gezahlt haben.
- Vor Ablauf von sechs Jahren nach Beendigung –einer Ausbildung voll erwerbsgemindert geworden sind und in den letzten zwei Jahren vorher mindestens ein Jahr Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit gezahlt haben. Der Zeitraum von zwei Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung verlängert sich um Zeiten –einer schulischen Ausbildung nach Vollendung des 17. Lebensjahres, längstens jedoch um sieben Jahre.

Beispiel

Die Erwerbsminderung von Bettina C. besteht seit dem 10. Januar 2019: Fünfjahreszeitraum 10. Januar 2014 bis 9. Januar 2019; Pflichtbeitragszeiten August 2007 bis Februar 2017 Neben der allgemeinen Wartezeit (= fünf Jahre) ist hier auch die besondere versicherungsrechtliche Voraussetzung erfüllt, wobei im maßgeblichen Fünfjahreszeitraum sogar mehr als die erforderlichen drei Jahre mit Pflichtbeiträgen belegt sind (10. Januar 2014 bis Februar 2017 = 38 Monate).

Bei der teilweisen Erwerbsminderungsrente bzw. bei Inanspruchnahme von Teilrenten werden die Grenzen individuell und unter anderem nach dem Verdienst der letzten 3 Jahre vor Rentenbeginn ermittelt (im Rentenbescheid nachzulesen).

Durch die Änderungen zur Rente mit 67 hat sich auch bei den Erwerbsminderungsrenten das abschlagsfreie Rentenalter nach hinten verschoben und zwar vom 63. auf das 65. Lebensjahr (stufenweise bei einem Rentenbeginn ab 2012).

Bis zum Jahr 2023 bleiben diejenigen von der Anhebung verschont, die bei Rentenbeginn 35 Pflichtbeitragsjahre nachweisen können. Ab 2024 braucht man mindestens 40 Pflichtbeitragsjahre für den Vertrauensschutz.

2.8.3.3 BERECHNUNG UND HÖHE DER RENTE

Die Erwerbsminderungsrenten errechnen sich aus dem bis zum Leistungsfall (Datum des Eintritts der Erwerbsminderung) im Rentenkonto gespeicherten Zeiten plus einer Hinzurechnungszeit (in Monaten) bis zum 60. Lebensjahr, ermittelt aus dem Durchschnitt der bisherigen monatlichen Rentenanwartschaften.

Die Höhe der Rente wegen voller Erwerbsminderung wird berechnet, indem Ihre persönlichen Entgeltpunkte mit dem Rentenartfaktor und dem aktuellen Rentenwert multipliziert werden. Der Rentenartfaktor für die Rente wegen voller Erwerbsminderung beträgt 1,0. Der aktuelle Rentenwert wird jährlich unter anderem an die Entwicklung der Löhne und Gehälter angepasst.

Broschüre « Erwerbsminderungsrente » von Rentenversicherung, 1/09/2019, S. 14 :

Hat Anspruch auf diese Monatsrente			
Ein Versicherter mit ... Versicherungs-jahren	Bei einem insgesamt unterdurchschnittlichen Verdienst (70 % von Durchschnitt = 0,7 EP)	Bei einem insgesamt unterdurchschnittlichen Verdienst (100 % von Durchschnitt = 1,0 EP)	Bei einem insgesamt unterdurchschnittlichen Verdienst (130 % von Durchschnitt = 1,3 EP)
Alte Bundesländer			
25	578,38 €	826,25 €	1.074,13 €
30	694,05 €	991,50 €	1.288,95 €
35	809,73 €	1.156,75 €	1.503,78 €
40	925,40 €	1.322,00 €	1.718,60 €
45	1.041,08 €	1.487,25 €	1.933,43 €
Neue Bundesländer			
25	558,08 €	797,25 €	1.036,43 €
30	669,69 €	956,70 €	1.243,71 €
35	781,31 €	1.116,15 €	1.451,00 €
40	892,92 €	1.275,60 €	1.658,28 €
45	1.004,54 €	1.435,05 €	1.865,57 €

Beginnt Ihre Rente vor der für Sie maßgeblichen Altersgrenze, müssen Sie Abschläge in Kauf nehmen. Für jeden Monat, den Sie früher in Rente gehen, beträgt der Abschlag 0,3 %, insgesamt jedoch höchstens 10,8 %. Ab 2024 können Sie eine abschlagsfreie Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit erst mit 65²¹ Jahren bekommen. Wer dann jünger ist, muss Abschläge von bis zu 10,8 % hinnehmen.

21 _ Altersgrenze wird weiter verzögert

2.8.3.4 DAUER DER RENTE

Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit werden in der Regel für einen festgelegten Zeitraum gezahlt. Wenn es aber unwahrscheinlich ist, dass Ihre Erwerbsminderung behoben werden kann, und Ihr Rentenanspruch unabhängig von der Arbeitsmarktlage besteht, sie also nur noch unter drei Stunden täglich erwerbsfähig sind, erhalten Sie diese Rente unbefristet.

Spätestens drei Monate vor Ablauf der befristeten Rente ist ein Weitergewährungsantrag zu stellen, wonach der Rententräger über das weitere Vorliegen der Voraussetzungen entscheidet und die Rente weiter gewährt ist oder nicht. Nach maximal neun Jahren der Befristung wegen medizinischer Ursachen ist die Zeitrente in eine Dauerrente umzuwandeln.

Diejenigen Zeitrenten, die nicht allein aus gesundheitlichen Gründen, sondern auch wegen der Verschllossenheit des Arbeitsmarktes gewährt werden (sogenannte Arbeitsmarktrenten) können beliebig oft befristet werden, wenn es der Arbeitsmarkt erfordert.

Bessert sich Ihr Gesundheitszustand während des Rentenbezuges, kann die Rente ganz oder teilweise entzogen werden. Bevor die Rentenversicherung Ihnen einen entsprechenden Bescheid erteilt, können Sie dazu Stellung nehmen.

2.8.3.5 ERWERBSMINDERUNGSRENTE UND HINZUVERDIENST

Rente wegen voller Erwerbsminderung

Wenn Sie eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen, gilt für Sie die gleiche Hinzuverdienstgrenze wie für die Rentner, die eine vorgezogene Altersrente bekommen, also 6.300 € jährlich. Was Sie darüber hinaus verdienen, wird auch hier zu 40 % auf die Rente angerechnet.

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung

Bei der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung wird die jährliche Hinzuverdienstgrenze individuell berechnet. Sie orientiert sich – vereinfacht gesagt – an Ihrem höchsten beitragspflichtigen Jahreseinkommen der letzten 15 Jahre. Mindestens liegt sie jedoch im Jahr 2019 bei 15.138,90 € jährlich. Der Verdienst, der über dieser Grenze liegt, wird wieder zu 40 % auf die Rente angerechnet.

2.9 - DIE ALTERSRENTE

Mit der Annahme der europäischen Verordnung N°883/2004/EG, die sich mit der Koordinierung der verschiedenen Sozialsysteme befasst, sind Vorruhestandsleistungen als Sozialleistungen eingeführt.

„Vorruhestandsleistungen“ sind alle anderen Geldleistungen als Leistungen bei Arbeitslosigkeit und vorgezogene Leistungen wegen Alters, die ab einem bestimmten Lebensalter Arbeitnehmern, die ihre berufliche Tätigkeit eingeschränkt oder beendet haben oder ihr vorübergehend nicht mehr nachgehen, bis zu dem Lebensalter gewährt werden, in dem sie Anspruch auf Altersrente oder auf vorzeitiges Altersruhegeld geltend machen können, und deren Bezug nicht davon abhängig ist, dass sie der Arbeitsverwaltung des zuständigen Staates zur Verfügung stehen.

2.9.1 BERECHNUNG DER GEMEINSCHAFTSRENTE

Es gibt zwei mögliche Fälle:

- Der Grenzgänger hat seine gesamte Berufslaufbahn in Luxemburg absolviert:

In diesem Falle hat er Anspruch auf luxemburgische Altersrente, auch wenn er seinen Wohnsitz nicht in Luxemburg hat.

- Der Grenzgänger hat einen Teil seiner Berufslaufbahn in Luxemburg gearbeitet und einen anderen Teil in Deutschland und/oder in einem anderen Land der Europäischen Union.

In diesem Falle erhält er Altersrente von beiden Ländern, vorausgesetzt, er war mindestens ein Jahr in dem betreffenden Land versichert.

Jedoch erhält der Grenzgänger nur dann Altersrente von einem Staat, wenn er **die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung von Altersrente entsprechend der nationalen Gesetzgebung des Landes erfüllt**.

Jedes Mitgliedsland muss über die Versicherungszeiten, die in den anderen Mitgliedsländern erfolgt sind, einen Nachweis anfordern, sofern das Zusammenrechnen dieser Versicherungszeiten den Anspruch auf Altersrente in dem betreffenden Land begründet (z.B. 120 Monate der Versicherungszeiten in Luxemburg oder in anderen Ländern des EWR nach luxemburgischem Gesetz) oder dazu geeignet ist, die Höhe des Rentenanspruches zu steigern.

ACHTUNG: übersteigt die Höhe der Versicherungszeiten in Luxemburg nicht die Dauer eines Jahres, erhält der Grenzgänger keine Rente aus Luxemburg.

Allerdings fließt dieser Zeitraum von weniger als einem Jahr in die Berechnung der theoretischen Rentenhöhe der anderen zuständigen Länder mit ein. Die Erfüllung der 120 Versicherungsmonate (zehn Jahre) begründet jedoch keinen Anspruch auf die Mindestrente in Luxemburg.

BERECHNUNG DER RENTE

Die Höhe jeder Rente, auf die der Grenzgänger Anspruch hat, ist proportional zur Anzahl der Beitragsjahre in einem bestimmten Land.

Die Kasse eines jeden Beschäftigungsstaats berechnet und vergleicht:

1. Ihre „nationale Rente“, d.h. die Rente, bei der ausschließlich die im Antragstaat abgeleiteten Arbeitszeiten berücksichtigt werden,
2. und den Teil, den Sie für Ihre „Gemeinschaftsrente“ zu zahlen hätte, d.h. für die Rente, bei der Ihre in den verschiedenen Staaten des Europäischen Wirtschaftsraums abgeleiteten Beschäftigungszeiten berücksichtigt werden.

Sie wird dann **den für Sie günstigsten Betrag** ermitteln, d.h. den höheren der beiden Beträge.

BEISPIEL: Herr Martin war 14 Jahre lang in Luxemburg und 26 Jahre lang in Deutschland versichert, d.h. er verfügt über insgesamt 40 Versicherungsjahre in beiden Ländern. Er ist 67 Jahre alt und hat deshalb Anspruch auf eine Rente in Deutschland (Erreichen des Rentenalters). Er verfügt über 40 Beitragsjahre und hat von daher auch Anspruch auf luxemburgische Rente.

Zur Errechnung der Rentenhöhe verfährt z.B. die deutsche Rentenkasse in drei Schritten:

1. Zunächst wird die Höhe der nationalen deutschen Rente ermittelt ohne Berücksichtigung der im Ausland erzielten Versicherungszeiten (nationale Rente).
2. Danach wird die Rentenhöhe errechnet, auf die der Antragsteller Anspruch hätte, wenn er die 40 Versicherungsjahre in Deutschland erzielt hätte. Dieser Betrag wird „theoretischer Rentenbetrag“ genannt.
3. Zum Schluss wird unter Berücksichtigung der in Deutschland erzielten Zeiten der Betrag ermittelt, auf den der Grenzgänger tatsächlich Anspruch hat. Die Rente wird entsprechend der tatsächlich erzielten Versicherungsdauer errechnet (Gemeinschaftsrente).

Die Gesamtversicherungszeit fließt in die Berechnung der Altersrente mit ein, da sie die Höhe des anwendbaren Rentensatzes beeinflusst. Herr Martin erhält den höchsten nationalen Rentenbetrag oder die tatsächliche Gemeinschaftsrente. Die luxemburgische Kasse geht auf die gleiche Weise vor.

WO MUSS DER ANTRAG EINGEREICHT WERDEN?

Es muss nur ein Antrag bei der Rentenkasse des Wohnortes gestellt werden. Diese nimmt alle für die Ermittlung der Renten, auf die der Grenzgänger auch in anderen Ländern Anspruch hat, erforderlichen Schritte vor. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass man in anderen Mitgliedsstaaten gearbeitet hat.

2.9.2 ALTERSRENTE IN LUXEMBURG

Es gibt in Luxemburg kein obligatorisches Zusatzrentensystem. Das normale Rentenalter in Luxemburg beginnt mit 65 Jahren.

2.9.2.1 VORAUSSETZUNGEN, RENTENALTER UND VERSICHERUNGSZEITEN

Um Anspruch auf die Altersrente in Luxemburg zu haben, muss der Versicherte mindestens 120 Monate Versicherung in Luxemburg nachweisen. Unter „Versicherung“ verstehen wir in diesem Zusammenhang :

- die Pflichtversicherung,
- die ununterbrochene Versicherungszeit,
- die freiwillige Versicherung,
- den Nachkauf von Versicherungszeiten.

Das bedeutet nicht automatisch, dass der Grenzgänger keine Rente von Luxemburg bekommen wird, wenn er nicht 120 Monate in Luxemburg gearbeitet hat. Für die Erfüllung dieser Wartezeit in Luxemburg werden Beitragszeiten in verschiedenen EU-Staaten zusammengezählt (Zusammenrechnungsprinzip).

Kann der Versicherte vor dem 65. Lebensjahr keine 120 Versicherungsmonate nachweisen, hat er die Möglichkeit, seine Berufstätigkeit fortzusetzen. Die Rente wird mit Erfüllung der obligatorischen Wartezeit fällig.

2.9.2.2 DIE BERECHNUNG DER ALTERSRENTEN

Die Altersrente setzt sich aus der pauschalen Steigerung (abhängig von der Versicherungsdauer: 1/40 Pauschale pro Jahr, gemeinsam für jeden Versicherten) und der proportionalen Steigerung (abhängig von der Summe der bisherigen Einkommen) zusammen.

MINDESTRENTE

Wenn der Versicherte eine Wartezeit von 40 Jahren erzielt hat, gilt eine Mindestrente. Diese kann nicht unter 1.841,51 € monatlich liegen (90 % der Referenzgröße, Stand 1. Januar 2019).

Wenn der Versicherte keine 40 Jahre Wartezeit erzielt hat, jedoch mindestens 20 Versicherungsjahre nachweisen kann, bleibt es bei der Mindestrente, diese wird jedoch pro fehlendes Jahr um 1/40 gekürzt.

BEISPIEL

Versicherungsperiode : 32 Jahre

Fehlende Jahre : $40 - 32 = 8$

$1.841,51 - (8/40) 1.841,51 = 1.473,21 \text{ €}$

RENTENHÖCHSTBETRAG

Der Höchstbetrag beläuft sich auf 5/6 des Fünffachen des Referenzbetrags von 2.085 € Index 100 (d.h.: 8.525,50 € im Jahre 2019) mit Aufwertungsfaktor 1,426 multipliziert.

Die Pensionen werden einerseits durch die Entwicklung des Angleichungsfaktors an die Veränderungen der Löhne angeglichen und andererseits mit dem für die Löhne und Gehälter gültigen Index der Lebenshaltungskosten angepasst.

BEMERKUNG: ein Rentenbezieher darf nach dem 65. Lebensjahr eine entlohnte Vollzeitbeschäftigung ausüben. Er kann ohne weiteres Rente und Lohn/Gehalt gleichzeitig beziehen.

2.9.2.3 MÖGLICHKEIT DER VORGEZOGENEN RENTE

- **Mit 57 Jahren:** um Anspruch darauf zu haben, muss der Versicherte eine Versicherungsperiode von 480 Monaten (40 Jahre) Pflichtversicherungszeit nachweisen.
- **mit 60 Jahren:** Der Versicherte muss 480 Versicherungsmonate nachweisen (Pflichtversicherung, ununterbrochene Versicherung, freiwillige Versicherung, Nachkauf, andere Zeiten), von denen 120 Monate im Rahmen der Pflichtversicherung erfolgt sein müssen.

Im Falle eines vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand könnte die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit die Bewilligung, die Erhaltung oder die Höhe der Rente beeinflussen.

2.9.2.4 FORMALITÄTEN FÜR DEN NACHWEIS EINER VOLLSTÄNDIGEN VERSICHERUNGSZEIT IN LUXEMBURG

Der Grenzgänger, der seine gesamte Berufstätigkeit in Luxemburg ausgeübt hat, muss seinen Antrag in Deutschland einreichen. Wenn der Grenzgänger jedoch von Seiten der luxemburgischen Krankenkasse Krankengeld erhalten hat, kann er seinen Antrag auch bei der luxemburgischen Kasse einreichen.

Im Falle eines Antrages in Luxemburg wird die Rente nur auf Antrag des Versicherten anhand eines Formulars von den Pensionskassen und den Krankenkassen gezahlt. Der Antrag muss etwa zwei Monate vor Anspruchsberechtigung bei der zuletzt zuständigen Kasse eingereicht werden.

2.9.2.5. ZUSAMMENTREFFEN MIT ANDEREN EINKÜNFTE

ALTERSPENSION UND BERUFLICHE TÄTIGKEIT

Der Empfänger einer Alterspension kann sowohl einer Lohnbeschäftigung nachgehen als auch eine selbstständige Tätigkeit ausüben, ohne dass dies einen Einfluss auf den Bruttobetrag seiner Pension hat.

VORZEITIGE ALTERSPENSION UND BERUFLICHE TÄTIGKEIT

Bei Ausübung einer selbständigen Tätigkeit :

- deren jährliche Einkünfte nicht mehr als ein Drittel des Mindestlohnes (696.58 € Stand 1. Januar 2019) beträgt, wird die vorzeitige Alterspension ohne Kürzung ausgezahlt;
- deren jährliche Einkünfte mehr als ein Drittel des Mindestlohnes beträgt, wird die vorzeitige Alterspension entzogen.

Bei Ausübung einer Lohnbeschäftigung :

- wenn die jährlichen Einkünfte monatlich nicht mehr als ein Drittel des Mindestlohnes betragen, wird die vorzeitige Alterspension ohne Kürzung ausgezahlt;
- wenn die jährlichen Einkünfte monatlich mehr als ein Drittel des Mindestlohnes betragen, jedoch unter dem Durchschnitt der Einkommen der 5 höchsten beitragspflichtigen Versicherungsjahre liegen, wird die vorzeitige Alterspension gekürzt, falls die Summe der Pension und des Einkommens den Durchschnitt der Einkommen der 5 höchsten beitragspflichtigen Versicherungsjahre überschreitet;
- wenn die jährlichen Einkünfte über dem Durchschnitt der Einkommen der 5 höchsten beitragspflichtigen Versicherungsjahre liegen, wird die vorzeitige Alterspension entzogen.

2.9.2.6. WIDERSPRUCH

Der Antragssteller erhält einen Präsidialbescheid über die Gewährung oder die Ablehnung des Pensionsantrags. Gegen diesen Bescheid kann der Antragssteller Widerspruch erheben, welcher durch den Vorstand der CNAP entschieden wird.

Gegen die Entscheidung des Vorstandes kann vor dem Schiedsgericht der sozialen Sicherheit Einspruch eingelegt werden.

Gegen das Urteil des Schiedsgerichtes kann Berufung vor dem Obersten Schiedsgericht der sozialen Sicherheit eingelegt werden.

2.9.3 HINTERBLIEBENENPENSION IN LUXEMBURG

Beim Tod eines erwerbstätigen Versicherten oder eines Empfängers einer Altersrente oder einer Rente wegen Erwerbsminderung hat dessen Ehepartner oder eingetragener Lebenspartner in der Regel Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente, die von der nationalen Rentenversicherungskasse (Caisse nationale d'assurance pension - CNAP) gezahlt wird.

2.9.3.1 DIE EMPFÄNGER EINER HINTERBLIEBENENPENSION

Unter der Voraussetzung, dass die nachfolgend beschriebenen Bedingungen erfüllt sind, können folgende Personen einen Anspruch auf Hinterbliebenenrente geltend machen :

- der überlebende Ehepartner;
- der überlebende eingetragene Lebenspartner²²;
- der geschiedene Ehepartner;
- der ehemalige eingetragene Lebenspartner;
- die Waisenkinder.

Die Gewährung einer Hinterbliebenenpension unterliegt dem Prinzip der Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

Das Recht auf eine Hinterbliebenenpension hängt von dem Versicherungsverlauf des verstorbenen Versicherten ab.

2.9.3.2 ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

DIE WARTEZEITBEDINGUNGEN DES VERSTORBENEN VERSICHERTEN

Damit für die Hinterbliebenen ein Anrecht auf Pension besteht, müssen aus dem Versicherungsverlauf des Verstorbenen, der zum Zeitpunkt des Ablebens noch keine persönliche Pension bezogen hat, Versicherungszeiten von mindestens 12 Monaten, während der letzten 3 Jahre vor dem Ableben, nachgewiesen werden können.

²² _ Es handelt sich ausschließlich um in Luxemburg eingetragene Partnerschaften oder im Ausland eingetragene und in Luxemburg registrierte Partnerschaften, welche sich auf das Gesetz vom 9. Juli 2004 beziehen, das die gesetzlichen Auswirkungen einiger Partnerschaften regelt.

Es muss sich hierbei um Zeiten aus der Pflichtversicherung, der Weiterversicherung oder der fakultativen Versicherung handeln. Die verschiedenen Versicherungszeiten werden für jeden Versicherten in seinem Versicherungsverlauf festgehalten.

ACHTUNG: die Erfüllung der Wartezeit **ist nicht erforderlich**, falls der Tod während der Versicherungszeit eingetreten ist, und auf einen Unfall oder auf eine anerkannte Berufskrankheit zurückzuführen ist. Hat der Versicherte zum Zeitpunkt des Todes **eine persönliche Pension bezogen**, besteht ein Recht auf Hinterbliebenenpension ohne Wartezeitbedingung.

DIE HINTERBLIEBENENPENSION DES EHEPARTNERS ODER DES LEBENSPARTNERS

Beim Ableben des Versicherten kann der Ehepartner oder der Lebenspartner Anspruch auf Hinterbliebenenpension erheben unter der Bedingung dass:

- die Ehe oder die Partnerschaft zum Zeitpunkt des Todes entweder mindestens 1 Jahr gedauert hat oder wenigstens 1 Jahr vor dem Beginn der Alters- oder Invalidenpension geschlossen wurde ;
- der Versicherte nicht Empfänger einer Alters- oder Invalidenpension zum Zeitpunkt der Eheschließung oder dem Eintragen der Partnerschaft war.

Ungeachtet dieser Bestimmungen besteht ein Anspruch auf Hinterbliebenenpension, wenn eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

- wenn der Tod des noch berufstätigen Versicherten, beziehungsweise die Pensionierung wegen Invalidität die direkte Folge eines Unfalls ist, welcher sich nach der Eheschließung oder dem Eintragen der Partnerschaft ereignet hat; wenn aus der Ehe oder der Partnerschaft ein geborenes oder gezeugtes Kind hervorgegangen ist, oder wenn durch die Ehe ein Kind für ehelich erklärt worden ist ;
- wenn die Ehe oder die Partnerschaft mindestens ein Jahr angedauert hat, und der verstorbene Bezieher einer persönlichen Pension nicht 15 Jahre älter als sein Ehe oder Lebenspartner war;
- wenn die Ehe oder die Partnerschaft mindestens 10 Jahre gedauert hat, falls der verstorbene Bezieher einer persönlichen Pension 15 Jahre älter als sein Ehe- oder Lebenspartner war.

DIE PENSION DES GESCHIEDENEN EHEPARTNERS ODER EHEMALIGEN LEBENSPARTNERS

Beim Ableben des geschiedenen Ehepartners besitzt der überlebende geschiedene Ehepartner das gleiche Anrecht auf Hinterbliebenenpension wie der überlebende Ehepartner, unter der Voraussetzung, **dass dieser keine neue Ehe geschlossen hat**. Die gleichen Bestimmungen gelten für eingetragene Partnerschaften.

DIE VERWANDTEN UND VERSCHWÄGERTEN

Hinterlässt der verstorbene Versicherte keinen überlebenden Ehe- oder Lebenspartner, entsteht ein Anrecht auf Hinterbliebenenpension für Verwandte oder Verschwägerter in direkter Linie sowie Verwandte bis zum 2. Grad (Geschwister), unter der Voraussetzung:

- dass sie zum Zeitpunkt des Todes des Versicherten weder verheiratet sind, noch in einer eingetragenen Partnerschaft stehen;
- dass sie während wenigstens fünf Jahren vor dem Tod des Versicherten mit diesem in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben;

- dass sie dessen Haushalt während diesem Zeitraum geführt haben;
- dass der Verstorbene während dieses Zeitraumes überwiegend für ihren Lebensunterhalt aufgekomen ist;
- dass sie zum Zeitpunkt des Todes des Versicherten älter als 40 Jahre sind.

DIE WAISENPENSION

Eheliche Kinder haben beim Tod ihres Vaters oder ihrer Mutter ein Anrecht auf Hinterbliebenenpension unter den gleichen Bedingungen, die für die anderen Hinterbliebenenpensionen gelten.

ACHTUNG: die für ehelich erklärten Kinder, die Adoptivkinder sowie die unehelichen Kinder sind den ehelichen Kindern gleichgestellt.

Vollwaisen, deren Lebensunterhalt und Erziehung durch den Versicherten während der 10 Monate vor seinem Tode aufgebracht wurden, haben, falls sie kein Recht auf eine Hinterbliebenenpension aus der Versicherung ihrer leiblichen Eltern haben, ebenfalls Anrecht auf eine Hinterbliebenenpension.

2.9.3.3 ANTRAGSTELLUNG

Die Leistungen aus der Pensionsversicherung werden nur auf ausdrücklichen Antrag gewährt. Selbst beim Todesfall eines Pensionsempfängers kann den Hinterbliebenen nur eine Pension auf Grund eines von Ihnen erstellten Antrags gewährt werden.

Das Antragsformular ist am Sitz der CNAP erhältlich und ist auf der Webseite www.cnap.lu verfügbar.

Hat die zuständige Abteilung der CNAP Kenntnis vom Ableben eines Empfängers einer persönlichen Pension, wird dem vermutlich Begünstigten ein Antragsformular zugeschickt.

ACHTUNG: den Hinterbliebenen von versicherten Grenzgängern wird empfohlen, ihren Antrag bei dem zuständigen Versicherungsträger ihres Wohnortes zu stellen.

Der Bezugsberechtigte muss seinem Antrag folgende Unterlagen beifügen:

- einen Bankidentitätsnachweis;
- die Sterbeurkunde des Versicherten (erhältlich bei der Gemeinde des Verstorbenen);
- seine Personenstandsurkunde (erhältlich bei seiner Wohnsitzgemeinde);
- eine Heirats- oder Lebenspartnerschaftsurkunde (erhältlich bei seiner Wohnsitzgemeinde).

Die Urkunde muss nach dem Tod des Versicherten ausgestellt worden sein.

ACHTUNG: bei im Ausland geschlossenen Lebenspartnerschaften muss dem Antrag die Bescheinigung der Eintragung in das luxemburgische Personenstandsregister beigelegt werden

2.9.3.4 BEGINN UND ENTZIEHUNG DER HINTERBLIEBENENPENSION

DIE HINTERBLIEBENENPENSION DES EHE- ODER LEBENSPARTNERS, DES GESCHIEDENEN EHEPARTNERS ODER DES EHEMALIGEN LEBENSPARTNERS

Die Hinterbliebenenpension beginnt am Todestag des Versicherten, oder wenn der Versicherte Empfänger einer persönlichen Pension war, am ersten Tag des Monats nach dem Tod des Versicherten.

Die Hinterbliebenenpension endet am letzten Tag des Monats, an dem der Empfänger gestorben ist.

Im Falle einer erneuten Ehe oder Partnerschaft endet die Hinterbliebenenpension zu Beginn des darauf folgenden Monats. In diesem Fall wird die Hinterbliebenenpension mit einer einmaligen Abfindung ausbezahlt.

ENTZIEHUNG DER WAISENPENSION

Die Waisenpension wird bis zum 18. Lebensjahr gewährt. Die Auszahlung kann bis zum 27. Lebensjahr aufrechterhalten werden, wenn die Waise durch wissenschaftliche oder technische Berufsausbildung daran gehindert wird, ihren Lebensunterhalt zu verdienen.

Die Waisenpension wird im Todesfall oder bei Gewährung einer Invalidenpension entzogen. Das Gleiche trifft zu bei Schließung einer Ehe oder Partnerschaft, außer bei laufender Berufsausbildung.

2.9.3.5 HÖHE DER HINTERBLIEBENENPENSION

Die Hinterbliebenenpension ist ein abgeleitetes Recht (Drittrecht) aus der persönlichen Pension, auf die der Verstorbene Anrecht hatte, oder im Falle der Invalidität, Anrecht gehabt hätte.

Zur Berechnung werden Übertragungsfaktoren auf die Pensionselemente der persönlichen Pension angewandt:

Pensionselemente	Hinterbliebenenpension für geschiedene oder nicht Ehepartner und Lebenspartner	Waisenpension
Pauschale Steigerungen auf der Grundlage der Versicherungsdauer	1	1/3
Proportionale Steigerungen, die sich auf die Beiträge des Versicherungsverlaufes beziehen	3/4	1/4
Pauschale Sondersteigerungen auf zukünftige Versicherungszeiten, im Falle der Invalidität	1	1/3
Proportionale Sondersteigerungen auf fiktive Beiträge, im Falle der Invalidität	3/4	1/4
Zuschlag zur Mindestpension, welche dem Unterschied zwischen der gesetzlichen Mindestpension und der Summe der anderen Pensionselemente entspricht	die Hinterbliebenenpension wird mittels eines Zuschlages an die Mindestpension angeglichen, auf die der verstorbene Versicherte Anrecht gehabt hätte	1/4

DIE GEWÄHRUNG ODER ABLEHNUNG DER PENSION

Der Antragssteller erhält einen Präsidialbescheid über die Gewährung oder die Ablehnung des Pensionsantrages. Gegen diesen Bescheid kann der Antragssteller Widerspruch erheben, welcher durch den Vorstand der CNAP entschieden wird.

Gegen die Entscheidung des Vorstandes kann vor dem Schiedsgericht der sozialen Sicherheit Einspruch eingelegt werden. Gegen das Urteil des Schiedsgerichtes kann Berufung vor dem Obersten Schiedsgericht der sozialen Sicherheit eingelegt werden.

2.9.4 RENTEN NACH DEUTSCHEM RECHT

2.9.4.1 DIE ALTERSRENTEN IN DEUTSCHLAND

Bevor Sie eine Altersrente erhalten können, müssen Sie die erforderlichen Voraussetzungen erfüllen.

Neben der Vollendung eines bestimmten Lebensalters sind dies die vorgesehene Mindestversicherungszeit (Wartezeit) und beim Bezug einer Altersrente vor der Regelaltersgrenze die Einhaltung von bestimmten Hinzuverdienstgrenzen.

Für einige Altersrenten müssen zusätzlich weitere Voraussetzungen erfüllt werden, zum Beispiel eine längere Schwerbehinderung oder Arbeitslosigkeit.

Die Varianten der Altersrente haben unterschiedliche Bezeichnungen:

- Regelaltersrente,
- Altersrente für besonders langjährig Versicherte,
- Altersrente für langjährig Versicherte,
- Altersrente für schwerbehinderte Menschen,
- Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit,
- Altersrente für Frauen: die Wartezeit ist die Zeit, die Sie mindestens der gesetzlichen Rentenversicherung angehört haben müssen, um Anspruch auf eine der verschiedenen Renten zu haben.

Die Regelaltersrente können Sie mit nur fünf Jahren Versicherungszeit erhalten. Das ist die geringste aller Wartezeiten. Die Altersgrenze für diese Rente wird zurzeit schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben.

Eine etwas geringere Versicherungszeit setzt die Altersrente für langjährig Versicherte voraus. Bereits mit 63 Jahren können Sie diese Altersrente erhalten. Sie müssen dann allerdings Abschläge in Kauf nehmen.

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. Diese Rentenart ist immer abschlagsfrei. Vor 1953 Geborene erhalten diese Rente mit dem 63. Lebensjahr, für später Geborene wird das Rentenbezugsalter stufenweise auf das 65. Lebensjahr angehoben.

Eine etwas geringere Versicherungszeit setzt die Altersrente für langjährig Versicherte voraus. Bereits mit 63. Lebensjahr und nach 35 Versicherungsjahren (420 Monate) ist diese Altersrente, allerdings mit Abschlägen, zu bekommen. So hat z. B. der 1955 Geborene aktuell 9,9% Abschlag in Kauf zu nehmen, ab dem Jahrgang 1964 sind es generell 14,4 %, da auch diese Rentenart stufenweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben wurde.

Auch bei der **Altersrente für schwerbehinderte Menschen** beträgt die Wartezeit 35 Jahre. Zusätzlich müssen die Personen, die diese Rente beantragen, einen Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 haben. Für Personen, die vor dem 01.01.1951 geboren sind, genügt die Feststellung der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nach dem geltenden Recht bis 31.12.2000.

Diese Rentenart wird für die Geburtsjahrgänge ab 1952 stufenweise von 63 auf 65 Jahre angehoben, so dass auch der frühestmögliche Rentenbeginn dadurch um 2 Jahre von 60 auf 62 verschoben wurde (max. Abschlag von 14,4 %).

Das neue RV-Leistungsverbesserungsgesetz führt auch zu einer Ausweitung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten („Mütterrente“). Seit 01.07.2014 bekommen alle Mütter, die ihre vor 1992 geborenen Kinder erzogen haben, für jedes Kind einen Entgeltpunkt mehr und die Kindererziehungszeit wird um 12 Monate verlängert.

2.9.4.2. FLEXIRENTEN

Das neue Flexirentengesetz ist am 1. Januar 2017 in Kraft getreten. Einige Teile des Gesetzes (etwa die bessere Kombination von Teilrente und Hinzuverdienst oder die flexiblere Zuzahlungsmöglichkeit bei Rentenabschlägen) treten zum 1. Juli 2017 in Kraft.

Wer vor Erreichen der Regelaltersgrenze Arbeit reduzieren und Teilrente beantragen will, dem eröffnen sich mehrere Varianten: Teilrente und Hinzuverdienst werden flexibel und individuell miteinander kombinierbar.

Die Teilrente soll eine anrechnungsfreie Hinzuverdienstgrenze von 6.300 € jährlich enthalten. Darüber liegende Verdienste sollen zu 40 % auf die Rente angerechnet werden. Das gilt auch für Erwerbsminderungsrenten. Die bisherigen starren Teilrentenstufen und Verdienstgrenzen entfallen.

Wer eine vorgezogene Vollrente bezieht und trotzdem weiterarbeitet, erhöht damit künftig seinen Rentenanspruch. Durch die anhaltende Beitragszahlung zur Rentenkasse gibt es mehr Leistung. Versicherte können früher und flexibler zusätzliche Beiträge in die Rentenkasse einzahlen, um Rentenabschläge auszugleichen. So lässt sich ein vorzeitiger Renteneintritt besser planen und absichern.

GRUNDSATZ

Ab dem 1. Juli 2017 können Rentner mit einer vorgezogenen Altersrente 6.300 € im Jahr (14×450 €) anrechnungsfrei hinzuverdienen. Diese Regelung gilt dann einheitlich für die alten und neuen Bundesländer. Die bisher geltende monatliche Grenze von 450 € wird es nicht mehr geben. Der über den Betrag von 6.300 € hinausgehende Verdienst wird zu 40 % auf die Rente angerechnet.

Es wird allerdings eine Obergrenze für den Hinzuverdienst geben. Rechnet man die gekürzte Rente und den Hinzuverdienst zusammen und liegt dieser Betrag über dem bisherigen Einkommen (höchstes Einkommen der letzten 15 Jahre, sogenannter Hinzuverdienstdeckel), wird der darüber liegende Betrag zu 100 % auf die verbliebene Teilrente angerechnet.

Zunächst wird also das erwartete Einkommen mit dem Freibetrag von 6300 € verglichen und die Rente dann für die Zeit vom 1. Juli desselben und vom 1. Januar des kommenden Jahres festgesetzt. Im Folgejahr vergleicht man dann zum 1. Juli die Prognose mit dem tatsächlich von Ihnen erzielten Hinzuverdienst centgenau („Spitzabrechnung“). Ergibt sich nun eine Überzahlung, müssen Sie diese zurückzahlen. War die Rente bisher zu niedrig festgesetzt, bekommen Sie die Nachzahlung ausgezahlt. Zu diesem Zeitpunkt wird für die kommenden zwölf Monate eine neue Prognose gestellt.

ACHTUNG: dieses Verfahren gilt auch für Renten wegen Erwerbsminderung.

Als Altersrentner können Sie die Höhe Ihrer **Teilrente** und damit auch Ihre Hinzuverdienstgrenze von vornherein selbst festlegen. Die Teilrente muss aber mindestens 10 % der Vollrente betragen. Die Hinzuverdienstgrenze, die sich aus der Höhe der Teilrente ergibt, muss eingehalten werden. Solange Sie diese Grenze mit Ihrem Hinzuverdienst nicht überschreiten, wird keine Spitzabrechnung durchgeführt. Sie bekommen Ihre Teilrente in der selbst gewählten Höhe weiter.

Wenn Sie neben Ihrer gesetzlichen Rente noch eine **Betriebsrente** beziehen, dann sollten Sie sich unbedingt beim Träger Ihrer Betriebsrente erkundigen, ob der Bezug einer Teilrente Auswirkungen auf die Höhe Ihrer Betriebsrente hat. Je nach Satzung des Trägers, können das Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze und der damit verbundene Teilrentenbezug zu einer Kürzung oder sogar zum Ruhen der Betriebsrente führen.

ACHTUNG : wenn Sie die Regelaltersgrenze erreicht haben, können Sie unbegrenzt hinzuverdienen. Ab dem Folgemonat hat der Hinzuverdienst grundsätzlich keinen Einfluss mehr auf die Rentenhöhe.

DIE RENTE ERHÖHEN DURCH BEITRÄGE

Bisher waren Rentner, die ihre vorgezogene Altersrente in voller Höhe erhielten und daneben noch arbeiteten, in ihrer Beschäftigung versicherungsfrei. Sie mussten also keine Beiträge mehr zur Rentenversicherung zahlen, auch wenn sie ihre Regelaltersgrenze noch nicht erreicht hatten. Künftig besteht auch für solche Beschäftigten Rentenversicherungspflicht. Durch die Beiträge erhöht sich regelmäßig der Rentenanspruch.

FREIWILLIGE VERSICHERUNG

Die Rente kann alternativ zum Hinzuverdienst auch durch freiwillige Beiträge erhöht werden. Wer eine vorgezogene Altersrente erhält, kann bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze freiwillige Beiträge zahlen. Diese Regelung galt bisher nur für Altersteilrentner und Erwerbsminderungsrentner. Seit 2017 dürfen sich nun auch Altersvollrentner freiwillig versichern. Für wen sich die Beitragszahlung lohnen kann, erfahren Sie bei Ihrem Rentenversicherungsträger.

DIE ERWERBSMINDERUNGSRENTEN UND HINZUVERDIENST

Wenn Sie eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen, gilt für Sie die gleiche Hinzuverdienstgrenze wie für die Rentner, die eine vorgezogene Altersrente bekommen, also 6.300 € jährlich. Was Sie darüber hinaus verdienen, wird auch hier zu 40 % auf die Rente angerechnet.

Weitere Informationen zum Thema « Erwerbsminderungsrente in Deutschland » im Zusammenhang mit der luxemburgischen Invaliditätsrente sind bereits unter dem Punkt 2.8.3. ausführlicher erläutert.

Bei der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung wird die jährliche Hinzuverdienstgrenze individuell berechnet. Sie orientiert sich – vereinfacht gesagt – an Ihrem höchsten beitragspflichtigen Jahreseinkommen der letzten 15 Jahre. Mindestens liegt sie jedoch im Jahr 2019 bei 15.138,90 € jährlich. Der Verdienst, der über dieser Grenze liegt, wird wieder zu 40 % auf die Rente angerechnet. Auch bei den Erwerbsminderungsrenten ist jedoch der sogenannte Hinzuverdienstdeckel zu beachten.

SONDERZAHLUNGEN

Wenn Sie vor Erreichen der Regelaltersgrenze bereits eine Altersrente in Anspruch nehmen, müssen Sie im Allgemeinen für jeden Monat, den Sie die Rente früher beziehen, einen Abschlag von 0,3 % in Kauf nehmen. Sie können diese Abschläge durch eine Sonderzahlung aber ganz oder teilweise ausgleichen. Bisher war das vom 55. Lebensjahr an möglich. Vom 1. Juli 2017 können Sie diese Sonderzahlung bereits ab dem 50. Lebensjahr leisten. So haben Sie früher Planungssicherheit und wissen, mit welcher Rentenhöhe Sie rechnen können.

2.9.4.3 DIE HINTERBLIEBENENRENTEN

Die gesetzliche Rentenversicherung zahlt Ihnen auf Antrag beim Tod des Ehepartners, der Mutter oder des Vaters unter bestimmten Voraussetzungen eine dieser Renten :

- Witwen-/Witwerrente,
- Witwen-/Witwerrente an vor dem 1. Juli 1977 Geschiedene,
- Witwen-/Witwerrente nach dem vorletzten Ehegatten,
- Erziehungsrente an geschiedene Ehepartner, wenn die Ehe nach dem 30. Juni 1977 geschieden wurde, oder an verwitwete Ehepartner, wenn die Partner das Rentensplitting gewählt haben,
- Halb- oder Vollwaisenrente.

WITWENRENTE

Eine Witwenrente erhalten Sie, wenn :

- Ihr verstorbener Ehepartner die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren (Mindestversicherungszeit) erfüllt, sie vorzeitig erfüllt ist (zum Beispiel durch einen Arbeitsunfall) oder er bereits eine Rente bezogen hat und
- Sie nicht wieder geheiratet oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft begründet haben.

Die Witwenrente kann als kleine oder große Rente gezahlt werden.

Die kleine Witwenrente erhalten Sie, wenn Sie :

- das 47. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- nicht erwerbsgemindert sind und,
- kein Kind erziehen.

Sie beträgt 25 % der Rente, auf die Ihr Ehepartner zum Zeitpunkt seines Todes Anspruch gehabt hätte. Ist Ihr Ehepartner vor seinem 65. Geburtstag gestorben, wird die kleine Witwenrente um einen Abschlag gemindert.

Für Todesfälle bis 31. Dezember 2011 gilt weiterhin die Altersgrenze von 45 Jahren. Sie wird für Todesfälle ab 1. Januar 2012 stufenweise auf 47 Jahre angehoben.

Die kleine Witwenrente ist auf 24 Kalendermonate (zwei Jahre) nach dem Tod des Ehepartners begrenzt. Denn der Gesetzgeber geht davon aus, dass Sie nach einer solchen Übergangszeit selbst für Ihren Lebensunterhalt sorgen können.

Anspruch auf eine große Witwenrente haben Sie, wenn Sie :

- das 47. Lebensjahr vollendet haben oder
- erwerbsgemindert oder nach dem am 31. Dezember 2000 geltenden Recht berufs- oder erwerbsunfähig sind oder
- ein eigenes Kind oder ein Kind des Verstorbenen erziehen, das noch nicht 18 Jahre alt ist (hierzu zählen unter bestimmten Voraussetzungen auch Stief- und Pflegekinder, Enkel und Geschwister). Das Gleiche gilt, wenn Sie für ein behindertes eigenes Kind oder ein Kind des verstorbenen Ehepartners sorgen, das sich nicht selbst unterhalten kann (unabhängig von dessen Alter).

Ihre große Witwenrente beträgt 55 % der Versichertenrente, auf die Ihr verstorbener Ehepartner Anspruch gehabt hätte oder die er bereits bezogen hat. Ist Ihr Ehepartner vor dem 65. Lebensjahr gestorben, wird die große Witwenrente um einen Abschlag gemindert. Beginnt die Hinterbliebenen- beziehungsweise Erziehungsrente :

- vor dem 62. Geburtstag des Verstorbenen beziehungsweise bei der Erziehungsrente vor Ihrem 62. Geburtstag, beträgt der Abschlag 10,8 %,
- zwischen dem 62. und 65. Geburtstag beträgt der Abschlag 0,3 % für jeden Monat vor dem 65. Geburtstag.

ACHTUNG : wenn Sie ein Kind bis zum dritten Lebensjahr erziehen oder erzogen haben, erhöht sich Ihre Witwenrente um einen Zuschlag.

Hat der Ehemann wiederholt geheiratet, können nach seinem Tod sowohl eine Witwe als auch eine oder mehrere frühere Ehefrauen Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente haben. Die Witwenrente wird dann unter allen Anspruchsberechtigten aufgeteilt: jede frühere Frau erhält den Teil der Rente, der ihrer Ehedauer mit dem Verstorbenen entspricht. Dieser Teilbetrag ist dann ihre Hinterbliebenenrente, auf die gegebenenfalls auch ihr eigenes Einkommen angerechnet wird.

Haben Sie neben Ihrer Hinterbliebenenrente weitere Einkünfte, werden diese oberhalb eines bestimmten Freibetrags zu 40 % auf Ihre gesetzliche Hinterbliebenenrente angerechnet.

Bei den Witwen- und Waisenrenten (Voll- und Halbwaisenrente), die einen bestimmten Prozentsatz der Versichertenrente betragen, gibt es Freibeträge, bis zu deren Höhe der Rentenberechtigte Einkommen erzielen kann, ohne dass sich die Rente kürzt oder gar ganz wegfällt. Diese liegen seit dem 1. Juli 2019 bei 872,52 € / Monat (Alten Bundesländer) / 841,90 € / Monat (Neuen Bundesländer) für Witwen/Witwer zuzüglich 185,05 € (Alten Bundesländer) / 178,58 € (neuen Bundesländer) für jedes waisenrentenberechtigten Kind.

WAISENRENTE

Eine Waisenrente erhalten Kinder nach dem Tod eines Elternteils, wenn dieser die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt hat beziehungsweise sie vorzeitig erfüllt ist oder er bis zum Tod eine Rente bezog.

Eine Waisenrente bekommen :

- leibliche oder adoptierte Kinder,
- Stiefkinder und Pflegekinder, die im Haushalt des Verstorbenen lebten,
- Enkel und Geschwister, die im Haushalt des Verstorbenen lebten oder von ihm überwiegend unterhalten wurden.

Waisenrenten werden regelmäßig bis zum 18. Geburtstag des Kindes gezahlt. Darüber hinaus kann die Waise diese Rente längstens bis zum 27. Lebensjahr erhalten, wenn sie :

- sich in Schul- oder Berufsausbildung befindet (bei Unterbrechung oder Verzögerung durch Wehr- oder Zivildienst auch über den 27. Geburtstag hinaus) oder
- einen Freiwilligendienst leistet oder
- behindert ist und deshalb nicht selbst für sich sorgen kann.

Eine **Halbwaisenrente** wird gezahlt, wenn noch ein unterhaltspflichtiger Elternteil lebt, eine Vollwaisenrente, wenn kein unterhaltspflichtiger Elternteil mehr lebt. Die Halbwaisenrente beträgt 10 %, die Vollwaisenrente 20 % der Versichertenrente, auf die der Verstorbene Anspruch gehabt hätte oder die er bereits bezogen hat. Zur Waisenrente wird zusätzlich ein Zuschlag gezahlt, der sich nach den zurückgelegten rentenrechtlichen Zeiten des verstorbenen Elternteils beziehungsweise der Eltern richtet.

Auf Waisenrenten wird seit dem 1. Juli 2015 kein Einkommen mehr angerechnet.

2.9.4.4 RENTENHÖHE

Die Rente berechnet sich nach folgender Formel :

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

PEP: Persönliche Entgeltpunkte sind Entgeltpunkte, die errechnet werden, indem der eigene Jahresverdienst ins Verhältnis zum Durchschnittsverdienst aller Versicherten in dem entsprechenden Jahr gesetzt wird. Ist dieser gleich hoch, so erhält man für dieses Jahr einen Entgeltpunkt (Wert: seit 2019 von 33,05 € / West). Die Entgeltpunkte (EP) aller Versicherungsjahre werden addiert und mit dem Zugangsfaktor multipliziert. Der Zugangsfaktor drückt den regulären oder den vorgezogenen Rentenbeginn aus. Er beträgt bei Renten ohne Abschlag 1, und verringert sich pro Monat des vorzeitig möglichen Rentenbezugs um 0,0003.

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

AR: Aktueller Rentenwert ist der Betrag, der einer monatlichen Altersrente entspricht, wenn für ein Jahr Beiträge wie im Durchschnitt aller Versicherten gezahlt worden sind: derzeit seit Juli 2019 33,05 € / West (wird in der Regel jedes Jahr im Juli angepasst).

BEISPIEL: Johannes L. hat eine Altersrente beantragt. Die Rente soll mit Erreichen der Regelaltersgrenze beginnen. Er hat insgesamt 43,025 Entgeltpunkte erreicht. $43,025 \times 1 \times 33,05 \times 1 = 1.421,98 \text{ €}$. Johannes L. erhält damit aktuell jeden Monat 1 233,10 € Altersrente.

Von dieser Rente sind noch der individuelle hälftige Krankenversicherungsbeitrag bei versicherungspflichtigen Rentnern abzuführen, sowie der volle Pflegeversicherungsbeitrag und der Sonderbeitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung. Alles zusammen beträgt zum Zeitpunkt der Bearbeitung der Broschüre ca. 10,25 %. So kommt man in o.g. Beispiel auf eine Nettorente von etwa 1.279,78 €.

3.

BESTEUERUNG

3.1 - BESTEUERUNG VON UNSELBSTÄNDIGEN ARBEITNEHMERN, DIE VON DER STEUERREGELUNG FÜR GRENZPENDLER PROFITIEREN

3.1.1 QUELLENSTEUERABZUG

Luxemburg praktiziert seit mehreren Jahren den Steuereinbehalt, der in Bezug auf das an Grenzpendler gezahlte Einkommen direkt vorgenommen wird: den Quellensteuerabzug. In diesem Sinn ist die monatliche Vergütung, die der Grenzpendler jeden Monat erhält, ein steuerlicher Nettobetrag. Eine Berichtigung kann eventuell im Rahmen einer Einkommen-steuerverklärung erfolgen.

3.1.1.1 VOM ARBEITNEHMER DURCHFÜHRENDE FORMALITÄTEN

Gemäß luxemburgischem Steuerrecht erfolgt der Quellensteuerabzug auf das aus einer unselbständigen Tätigkeit erzielte Einkommen für Rechnung und mit steuerbefreiender Wirkung für den Erwerbstätigen durch den Arbeitgeber. Hierzu muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber eine moderne Version der Lohnsteuerkarte aushändigen – die elektronische Bescheinigung seiner Lohnsteuerabzugsmerkmale (Steuerkarte).

Diese Bescheinigung enthält wichtige Angaben, wie die Steuerklasse oder den Familienstand, die es dem Arbeitgeber erlauben, die fällige Einkommensteuer korrekt abzuführen.

A. AUSSTELLUNG DER STEUERKARTE

Seit 1. Januar 2015 wird die elektronische Bescheinigung der Lohnsteuerabzugsmerkmale für unselbständige und berentete Steuerpflichtige - ohne Maßnahmen oder Antrag seitens des Steuerpflichtigen - innerhalb eines Zeitraums von 30 Werktagen direkt von der zuständigen Luxemburger Steuerverwaltung (Administration des contributions directes) ausgestellt, nachdem ein Arbeitnehmer durch seinen Arbeitgeber bei der Zentralstelle der Sozialversicherungen (Centre commun de la sécurité sociale) angemeldet wurde.

Die Bescheinigung der Lohnsteuerabzugsmerkmale wird direkt an den Wohnsitz des Steuerpflichtigen geschickt.

Die Steuerkarte wird in folgenden Fällen ebenfalls ohne Maßnahmen oder Antrag des Steuerpflichtigen von der Einkommensteuerbehörde von Amts wegen aktualisiert :

- nach einem Wechsel des Arbeitgebers
- nach jeder Änderung der Firmenbezeichnung oder Adresse eines Arbeitgebers
- nach jeder Abmeldung eines Arbeitnehmers bei der Zentralstelle der Sozialversicherungen durch einen Arbeitgeber
- nach Renteneintritt in Anwendung der luxemburgischen Sozialversicherungsgesetze
- nach jeder Änderung der Zusammensetzung des Haushalts eines Steuerpflichtigen bei der Familienkasse (Caisse pour l'avenir des enfants - Zukunftkeess).

B. ÄNDERUNG DER LOHNSTEUERABZUGSMERKMALE

Die automatisch von der Steuerverwaltung (Administration des contributions directes) ausgestellte Steuerkarte enthält die Daten, die der Steuerbehörde zur Verfügung stehen.

Wenn nach einer Änderung der Adresse oder des Familienstandes eine Änderung erforderlich ist, muss der Steuerpflichtige anhand von Formular 164 NR einen entsprechenden Antrag einreichen.

Dieses Formular kann im Internet heruntergeladen werden:

<http://www.impotsdirects-public.lu> Rubrik „Formulaire“ (Formulare), Unterpunkt „Fiche de retenue d'impôt“ (Steuerkarte).

Steuerpflichtige Grenzpendler müssen dieses Formular an die folgende Adresse senden:

Administration des contributions directes

Bureau RTS Non-résidents

Boîte postale 1706

L-1017 Luxembourg

ACHTUNG: Im Rahmen der Luxemburger Steuerreform werden nichtansässige verheiratete Paare nach Steuerklasse I veranlagt. Um von der Steuerklasse 2 profitieren zu können, muss zusätzlich ein spezifisches Formular ausgefüllt werden: das Formular 166D, mit dem die Gleichstellung zu gebietsansässigen Steuerpflichtigen beantragt wird. Der Grenzpendler ist somit verpflichtet, das gesamte Welteinkommen seines Haushalts offenzulegen und eine Einkommensteuererklärung abzugeben (mehr Informationen dazu unter dem Punkt Steuerklasse).

C. AUSSTELLUNG MEHRERER STEUERKARTEN

Man unterscheidet zwei Arten von Steuerkarten:

- die Bescheinigung der Lohnsteuerabzugsmerkmale für die Haupttätigkeit (1. Steuerkarte)
- die Bescheinigung der Lohnsteuerabzugsmerkmale für die zusätzliche Tätigkeit (2. Steuerkarte).

Jeder Arbeitnehmer kann nur in Besitz einer einzigen Hauptlohnsteuerkarte sein.

Die Steuerkarte für Nebentätigkeiten wird in zwei Fällen ausgestellt :

- der Steuerpflichtige übt mehrere unselbständige Tätigkeiten bei mehreren Arbeitgebern aus ;
- der Steuerpflichtige und die/der betreffende Ehepartner/in üben in Luxemburg alle beide eine unselbständige Tätigkeit aus.

Die Formalitäten zur Einholung einer Steuerkarte für Nebentätigkeiten sind dieselben wie für die Hauptlohnsteuerkarte (vergleiche 1.1.a).

IM FALL EINER MEHRFACHBESCHÄFTIGUNG BEI MEHREREN ARBEITGEBERN

Die Luxemburger Steuerverwaltung stellt so viele Steuerkarten aus, wie es unselbständige Beschäftigungsverhältnisse gibt. Die Hauptlohnsteuerkarte bezieht sich jeweils auf das höchste Einkommen.

Der Beschäftigte muss die Hauptlohnsteuerkarte bei dem Arbeitgeber abgeben, der ihm das regelmäßige Entgelt auszahlt, dessen Jahressumme voraussichtlich am höchsten ausfallen wird.

Die Luxemburger Steuerverwaltung stellt somit automatisch eine Hauptlohnsteuerkarte und so viele Bescheinigungen für den Steuerabzug für Nebentätigkeiten aus, wie zusätzliche Tätigkeiten ausgeübt werden.

IM FALL EINER BESCHÄFTIGUNG BEIDER EhePARTNER IN LUXEMBURG

Ehepartner, die beide auf luxemburgischem Staatsgebiet einer unselbständigen Tätigkeit nachgehen, verfügen über eine Hauptlohnsteuerkarte für das erste Entgelt, sowie über eine zusätzliche Steuerkarte für Nebeneinkünfte (d.h. die voraussichtlich geringer ausfallen werden und somit weniger regelmäßig sind).

In diesem Sinn erhält der Ehegatte, der über das höchste Einkommen verfügt, die Hauptlohnsteuerkarte; für den Ehegatten mit dem niedrigeren Einkommen wird eine zusätzliche Steuerkarte ausgestellt.

Um eine Hauptlohnsteuerkarte in eine zusätzliche Bescheinigung umzuwandeln, sind dem Antrag auf Änderung entsprechende Kopien der Gehaltsabrechnungen des letzten Monats (für beide Ehegatten) mit dem Vermerk beizufügen, „Bitte um Überprüfung und Abänderung der Hauptlohnsteuerkarte“ („prière de reconsidérer la fiche principale“).

3.1.1.2 FORMALITÄTEN ZU LASTEN DES ARBEITGEBERS

Auf Antrag kann der Nichtansässige (deutsche Arbeitnehmer/Grenzgänger) gemäß der Bestimmung des Artikels 157ter der L.I.R. (Einkommensteuergesetz in Luxemburg) wie ein Ansässiger behandelt werden.

Dies gilt für nichtansässige Steuerpflichtige, die über 90 % ihrer Einkünfte in Luxemburg erzielen. Die ausländischen Einkünfte unterliegen dann in Luxemburg dem Progressionsvorbehalt.

A. STEUERINBEHALT

Das Luxemburger Steuerrecht legt fest, dass der Einbehalt der Einkommensteuer auf das Einkommen aus einer unselbständigen Tätigkeit für Rechnung und mit steuerbefreiender Wirkung für den Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber durchgeführt wird.

Bei der Erstellung der Lohnabrechnung des Steuerpflichtigen muss der Arbeitgeber vom Bruttoentgelt des Arbeitnehmers auf Grundlage der Angaben in der Steuerkarte die fällige Steuer einbehalten.

Der Betrag dieser Steuer wird vom Arbeitgeber direkt an die Luxemburger Steuerverwaltung abgeführt und übermittelt, ohne dass der Steuerpflichtige in irgendeiner Weise daran mitwirken muss.

ACHTUNG : Wenn Sie bei Ihrem Arbeitgeber keine Steuerkarte vorlegen, ist dieser verpflichtet, den Steuereinbehalt auf Ihr Entgelt anhand der höchsten Steuertarifbestimmungen vorzunehmen, d.h. auf Basis von Steuerklasse 1 mit einem Einkommensteuersatz von 33 %.

B. ERTEILUNG EINER VERDIENSTBESCHEINIGUNG

Zu Beginn eines jeden Jahres händigt der Luxemburger Arbeitgeber jedem Mitarbeiter eine Verdienstbescheinigung aus, aus der Angaben zum Bruttoentgelt, zu den Sozialversicherungsabgaben und der in Luxemburg gezahlten Steuer hervorgehen, die im vorherigen Steuerjahr einbehalten wurden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Angaben ebenfalls an die Steuerverwaltung zu übermitteln. Der Arbeitnehmer muss eine Ausfertigung der Bescheinigung aufbewahren.

3.1.1.3 BERECHNUNG DER QUELLENABZUGSSTEUER

A. DIE STEUERKLASSE

In der Steuerkarte ist eine Steuerklasse angegeben. Diese Steuerklasse definiert den Steuersatz für den Einbehalt, der vom Arbeitgeber anzuwenden ist.

Familienstand	Kein Kind	Haushalt umfasst 1 oder mehrere Kinder mit Anspruch auf Steuerermäßigung (Freibetrag)
Für unselbständige Grenzpendler		
A – ledig	1	1a
B – getrennt lebend oder kraft einer Verfügung der Justizbehörde getrennt lebend oder geschieden	1	1a
C – getrennt oder geschieden mit dem Vorteil einer Übergangsfrist	2	2
D – Witwe / Witwer	1a	1a
E – nicht gebietsansässig und verheiratet, ab dem Steuerjahr 2018	1	1
F – verheiratet, einer der Ehegatten ist ein ansässiger Steuerpflichtiger, der andere eine nicht-gebietsansässige Person	1	1a
G – verheiratet und zusammenveranlagt, unter Berücksichtigung der inländischen und ausländischen Einkünfte der Ehegatten zwecks Steuerfestsetzung	2	2

FESTLEGUNG DER STEUERKLASSE SEIT DER LUXEMBURGER STEUERREFORM 2017

Das laut Luxemburger Steuerreform für Nicht-Gebietsansässige geltende Besteuerungsprinzip besteht in der Steuerklasse I, außer im Fall der Berücksichtigung der Welteinkommen.

Die Beschäftigten haben je nach Situation drei Optionen zur Wahl :

1. Individuelle Veranlagung

In diesem Fall werden nur persönliche Luxemburger Einkünfte des Grenzpendlers berücksichtigt. Die Steuerklasse ist automatisch Klasse I.

2. Zusammenveranlagung

Die Steuerklasse ist in diesem Fall die Klasse 2.

Damit diese anwendbar ist, müssen mehrere Bedingungen erfüllt sein :

- die Steuerpflichtigen sind verheiratet oder führen eine eingetragene Lebenspartnerschaft,
- 90 % des Einkommens des Paares stammt aus einer Luxemburger Erwerbsquelle. Wenn dies nicht der Fall ist, ist für deutsche Einkünfte, die pro Jahr einen Betrag von 13.000 € brutto nicht übersteigen, eine Abweichung möglich,
- Das gesamte Brutto-Welteinkommen des Paares wird offengelegt (Entgelt, Rente, Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung, Einkünfte aus Kapitalvermögen, Veräußerungsgewinne etc.).

3. Individuelle Veranlagung mit Neuzuteilung

Diese Möglichkeit betrifft Paare, bei denen beide Partner in Luxemburg arbeiten. Hierbei wird das gesamte Einkommen in einen Topf geworfen, um für die Veranlagung den mittleren Steuersatz zu ermitteln, und dann der zu zahlende Betrag anteilig gemäß dem Anteil eines jeden Partners an den erklärten Einkünften geteilt. Die Steuerklasse ist hier für beide Personen die Klasse 1.

Beispiel: Situation eines französischen Paares, das in Luxemburg arbeitet. Monsieur verdient 45.000 € pro Jahr und Madame verdient 25.000 € pro Jahr.

- Wenn sie die gemeinsame Veranlagung wählen

	Herr	Frau
Jahreseinkommen	45.000 €	25.000 €
Jahreseinkommen des Paares	70.000 €	
Steuertarif nach Klasse 2	8.286 €	
Mittlerer Steuersatz	11,06 %	

- Wenn sie die individuelle Veranlagung mit Neuzuteilung wählen

	Herr	Frau
Jahreseinkommen	45.000 €	25.000 €
Berichtigtes Jahreseinkommen	35.000 €	35.000 €
Steuertarif nach Klasse 1	4.143 €	4.143 €
Mittlerer Steuersatz	11,06 %	
Steuerbetrag	5.326,40 €	2.959,76 €

ÄNDERUNG DER STEUERKLASSE IM LAUF DES JAHRES:

Eine Änderung Ihrer familiären Situation im Verlauf des Jahres (Eheschließung, Trennung etc.) kann sich auf Ihre Steuerklasse auswirken.

- Zu einer günstigeren Steuerklasse: dank der Steuererklärung am Jahresende wird die neue Steuerklasse bereits ab Beginn des laufenden Jahres für den Arbeitnehmer angewendet.

BEISPIEL: im Fall einer Eheschließung im September wird der Junggeselle, der bis dahin die Steuerklasse 1 hatte, ab September nach Steuerklasse 2 veranlagt, aber auch für alle vorhergehenden Monate des betreffenden Jahres (Regelung zum Ende des Jahres über die Steuererklärung oder nach Antrag auf Berichtigung).

- Zu einer ungünstigeren Steuerklasse: die Steuerklasse wird bis zum Ende des laufenden Jahres beibehalten.

B. EINKOMMENSTEUERSATZ

Personen, die über eine Hauptlohnsteuerkarte verfügen, werden nach einer Steuertabelle veranlagt. (69)

Diese Steuertabelle berücksichtigt:

- die Steuerklasse des Steuerpflichtigen
- und seine Vergütung.

Der Steuersatz, der bei der Steuerkarte für Nebeneinkünfte anzuwenden ist, entspricht einem festen Steuersatz, der allein von der Steuerklasse des Steuerpflichtigen abhängt.

Die verschiedenen Steuersätze für den Lohnsteuerabzug auf Nebeneinkünfte sind folgende :

Steuerklasse	Steuersatz ab 2013
1	33 %
1A	21%
2	15 %

3.1.2 FREIBETRÄGE UND ABZÜGE IN BEZUG AUF DAS EINKOMMEN

Die Steuerkarte enthält Angaben zum Personenstand des Steuerpflichtigen und seine Steuerklasse; bestimmte Freibeträge, Kosten oder auch Steuergutschriften können ebenfalls in der Steuerkarte eingetragen sein.

Alle diese Bestandteile haben im Wesentlichen den Zweck, das steuerpflichtige Einkommen des Angestellten zu vermindern.

3.1.2.1 WERBUNGSKOSTEN

Die Werbungskosten umfassen sämtliche Kosten, die der Arbeitnehmer eingeht, um sein Arbeitsentgelt zu erwerben, zu sichern und zu bewahren.

Nicht-gebietsansässige Steuerpflichtige, die in Luxemburg einer unselbständigen Tätigkeit nachgehen, können von der Abzugsfähigkeit ihrer Werbungskosten profitieren, die mit ihren Erwerbseinkünften in Luxemburg verbunden sind.

Im Rahmen einer unselbständigen Tätigkeit können Steuerpflichtige folgende Kosten in Abzug bringen :

- einen Pauschalbetrag für den Weg zwischen Wohn- und Arbeitsort (Pendlerpauschale),
- Werbungskosten (ohne Fahrtkosten),
- den erhöhten Pauschalbetrag für die Werbungskosten von Arbeitnehmern mit eingeschränkter Erwerbsfähigkeit oder Behinderung.

A. FAHRTKOSTEN

Die Fahrtkosten des Arbeitnehmers zwischen seinem Wohn- und Arbeitsort sind pauschal festgelegt, ohne Berücksichtigung des genutzten Transportmittels.

Die Fahrtkosten errechnen sich abhängig von der geraden Strecke (Luftlinie) zwischen dem Verwaltungssitz :

- der Gemeinde, in der der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat
- und dem seines Arbeitsortes.

Diese Strecke bemisst sich in Entfernungseinheiten, die in Kilometern ausgedrückt werden.

Der Pauschalabzug je Entfernungseinheit wird auf 99 € pro Steuerjahr festgesetzt.

Der pauschale Höchstabzug entspricht 26 Einheiten, somit 2.574 € pro Steuerjahr.

Wenn die Entfernung zwischen dem Sitz der Wohnortgemeinde und dem der Arbeitsortgemeinde im Lauf des Jahres steigt, weil ein Wechsel des Wohnsitzes oder Arbeitsortes stattgefunden hat, kann der Steuerpflichtige einen Antrag auf Berichtigung oder Korrektur einreichen.

Im Fall einer Minderung des Abzugs erfolgt die Anpassung zum 1. Januar des Folgejahres.

Im Fall einer vorteilhaften Änderung oder Erhöhung des Abzugsbetrags erfolgt die Anpassung ab dem Monat der betreffenden Änderung.

Wenn der Steuerpflichtige nicht ein ganzes Jahr gearbeitet hat, erfolgt der Abzug anteilig abhängig von der Zeit, die auf die Tätigkeit in Luxemburg entfällt.

B. SONSTIGE WERBUNGSKOSTEN (OHNE FAHRTKOSTEN)

Hiermit sind insbesondere folgende gemeint:

- Beiträge zu Berufsorganisationen
- Berufsbezogene Bücher und Zeitschriften, die der Ausübung der beruflichen Tätigkeit dienen (Nachschlagewerke und Wörterbücher sind ausgeschlossen)
- Berufskleidung, diesbezügliche Reinigungs- und Pflegekosten
- Arbeitsmittel, die ausschließlich bzw. fast ausschließlich (90% oder mehr) für berufliche Zwecke eingesetzt werden (Beispiele: Nutzung eines PCs, Kosten in Bezug auf das Vorhalten eines Arbeitszimmers am Wohnsitz, etc.).

Der jährliche Pauschalabzugsbetrag, der jedem Arbeitnehmer in direktem Zusammenhang mit der Ausübung einer unselbständigen Tätigkeit eingeräumt wird, entspricht 540 €. Dieser jährliche Pauschalbetrag ist in der Einkommensteuertabelle enthalten.

Im Fall einer Überschreitung des jährlichen Pauschalbetrags kann der Arbeitnehmer den tatsächlichen Betrag seiner Kosten geltend machen.

C. ERHÖHTER PAUSCHALBETRAG FÜR WERBUNGSKOSTEN BEI ARBEITNEHMERN MIT EINGESCHRÄNKTER ERWERBSFÄHIGKEIT ODER BEHINDERUNG

Unter bestimmten Bedingungen haben Arbeitnehmer aufgrund ihrer eingeschränkten Erwerbsfähigkeit oder Behinderung Anspruch auf eine Erhöhung des für Werbungskosten geltenden Grenzbetrags. Die Erhöhung hängt vom Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit ab, sofern diese Minderung nicht mit dem Alter des Arbeitnehmers zusammenhängt.

3.1.2.2 STEUERGUTSCHRIFTEN

ES GIBT ZWEI ARTEN VON STEUERGUTSCHRIFTEN, DIE IN DER STEUERKARTE EINGETRAGEN WERDEN: DIE STEUERGUTSCHRIFT FÜR ARBEITNEHMER (CIS) UND DIE STEUERGUTSCHRIFT FÜR RENTENBEZIEHER (CIP).

Die Steuergutschrift für Arbeitnehmer (CIS) wird bewilligt, sobald der steuerpflichtige Grenzpendler über Einkünfte und Arbeitsentgelt verfügt, die in Luxemburg steuerpflichtig sind.

Die Steuergutschrift wird jeden Monat im Rahmen der Gehaltsabrechnung vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer ausgezahlt.

Die Eintragung der CIS erfolgt automatisch bei Erteilung der Steuerkarte durch die Luxemburger Steuerverwaltung.

Die Steuergutschrift für Rentenbezieher (CIP) wird ausgezahlt, so lange der nicht-gebietsansässige Rentner eine in Luxemburg steuerpflichtige Rente bezieht.

Der Steuervorteil der CIP wird vom zuständigen Finanzamt in der Steuerkarte eingetragen.

Der Anspruch auf CIS/CIP wird in der Steuerkarte aufgeführt. Der Betrag der Steuergutschrift muss vom Arbeitgeber berechnet werden.

Jährliches Einkommen	Betrag CIS/CIP
936 € bis 11.265 €	300 € bis 600 €
11.266 € bis 40.000 €	600 €
40.001 bis 79.999 €	600 € bis 0 €

3.1.2.3. STEUERERMÄSSIGUNG FÜR EHEGATTEN

Die Ehegattenermäßigung „AC“ ist ein Begriff, der zum Verfahren zum Quellensteuerabzug auf das Einkommen gehört. Im Fall, dass beide Ehegatten, die zusammen veranlagt werden, jeweils einer unselbständigen Tätigkeit nachgehen, werden von der Steuerverwaltung über einen „AC-Code“ bestimmte Pauschalen und Freibeträge eingetragen. Dieser erscheint auf der 1. zusätzlichen Steuerkarte des Ehegatten, der das niedrigere Arbeitsentgelt bezieht.

Im Ehegattenfreibetrag enthalten sind:

- die Pauschale für Werbungskosten
- die Pauschale für außergewöhnliche Belastungen
- der außerberufliche Freibetrag.

Dieser Freibetrag entspricht 5.520 €/Jahr, somit 460 €/Monat oder 18,40 €/Tag.

ANMERKUNG: Da die Bedingung der Ansässigkeit bzw. des gemeinsamen Wohnsitzes und diejenige des Bestehens der Partnerschaft zum Ende des Jahres geprüft werden müssen, kann ein Vorteil durch die Zusammenveranlagung auf Antrag im Wege der Eintragung in der Steuerkarte der Ehepartner erst nach Ablauf des betreffenden Steuerjahres bewilligt werden.

3.2 - STEUERERKLÄRUNG

Obwohl Steuerpflichtige bereits dem Quellensteuerabzug auf ihre Arbeitsentgelte unterliegen, können sie zusätzlich eine Steuererklärung abgeben. Diese ermöglicht es, bestimmte Kosten oder Aufwendungen geltend zu machen, die mit der Berufstätigkeit nicht inhärent zusammenhängen, und damit die Steuerlast vermindern. Die Steuererklärung muss spätestens bis zum 31. März beim zuständigen Finanzamt eingegangen sein.

3.2.1 ADMINISTRATIVE FORMALITÄTEN

3.2.1.1 FÄLLE, IN DENEN EINE STEUERERKLÄRUNG OBLIGATORISCH IST

Unter bestimmten Bedingungen sind Arbeitnehmer verpflichtet, eine Steuererklärung auszufüllen.

Das Luxemburger Steuerrecht definiert eine Reihe von Fällen für gebietsansässige Steuerpflichtige, für die die Einreichung einer Steuererklärung obligatorisch ist.

Nichtansässige Steuerpflichtige müssen eine bestimmte Bedingung erfüllen, um der Verpflichtung zur Einreichung einer Steuererklärung zu unterliegen.

- sie müssen im Steuerjahr für mindestens 9 Monate als Angestellte im Großherzogtum beschäftigt sein und dort während dieses Zeitraums ihrer Tätigkeit kontinuierlich nachgehen, oder
- verheiratet sein und tatsächlich nicht getrennt leben, und für mehr als 50 % der Erwerbseinkünfte des Haushalts im Großherzogtum steuerpflichtig sein.

Es genügt, wenn einer der nichtansässigen Ehegatten eine dieser Bedingungen erfüllt.

In folgenden Fällen muss eine Steuererklärung verpflichtend abgegeben werden:

- Wenn die Steuerpflichtigen von der Steuerverwaltung aufgefordert wurden, eine Steuererklärung einzureichen.
- Wenn die unselbständigen oder verrenteten Steuerpflichtigen über ein steuerpflichtiges Einkommen von mehr als 100.000 €/Jahr verfügen.
- Im Fall von Steuerpflichtigen, die mindestens eine zusätzliche Steuerkarte führen, deren steuerpflichtige Einkommenssumme bei Steuerpflichtigen in Steuerklasse 1 bzw. 2 einen Betrag von 36.000 € übersteigt, bzw. bei Steuerpflichtigen in Steuerklasse 1a einen Betrag von 30.000 €.
- Ehegatten, die tatsächlich nicht getrennt sind, von denen einer ein gebietsansässiger Steuerpflichtiger und der andere nichtansässig ist, die gemeinsam die Möglichkeit der Zusammenveranlagung gewählt haben.
- Lebenspartner, die gemeinsam die Zusammenveranlagung gewählt haben.
- Nicht-gebietsansässige Steuerpflichtige, die unter Berücksichtigung der Haushaltseinkünfte bei der Festlegung eines Steuersatzes auf ihrer Steuerkarte für eine Gleichstellung zu gebietsansässigen Steuerpflichtigen optiert haben.

Im Prinzip wird die Einkommensteuer nach Ablauf des Steuerjahres auf Basis einer Steuererklärung festgesetzt (Formblatt 100), die der Steuerpflichtige einreicht.

Grenzpendler müssen unter folgender Adresse das Formular für die Steuererklärung anfordern (Formblatt 100D):

Administration des Contributions

Bureau Luxembourg „Z“

21, rue Eugène Ruppert

L-2453 Luxembourg

Das Formular kann auch im Internet heruntergeladen werden:

<http://www.imposdirects.public.lu> - Rubrik „Formulaire“, Unterpunkt „Personnes Physiques“.

ANMERKUNG: Wenn der Grenzpendler die Bedingungen nicht erfüllt, um eine Steuererklärung abgeben zu können (insbesondere die Bedingung der neun Monate Erwerbstätigkeit in Luxemburg), kann er sich immer noch dafür entscheiden, durch Einreichung eines Einkommensteuerjahresausgleichs eine Korrektur seiner Steuern zu erzielen. Diese Abrechnung (vereinfachte Steuererklärung) ermöglicht es dem Steuerzahler, eine eventuelle Steuererstattung zu erhalten.

Das Formular kann unter folgender Adresse heruntergeladen werden:

http://www.impotsdirects.public.lu/formulaires/decompte_annuel

3.2.1.2 DIE FREIWILLIGE STEUERERKLÄRUNG

Steuerpflichtige können freiwillig eine Steuererklärung abgeben, auch wenn sie nicht zu den im Gesetz vorgesehenen Fällen gehören, in denen eine Steuererklärung obligatorisch ist.

Für Nicht-Gebietsansässige ist eine Regularisierung der Steuer im Wege eines Jahressteuerausgleichs nicht unbedingt vorteilhaft. Dies trifft nur dann zu, wenn der Steuerpflichtige die verschiedenen Sonderausgaben geltend machen kann, die bei Erstellung einer Steuererklärung absetzbar sind.

3.2.2 BESTEUERUNG VON EHEGATTEN IN LUXEMBURG

3.2.2.1 BERECHNUNG DER STEUERN FÜR EHEGATTEN, DIE BEIDE IN LUXEMBURG ARBEITEN (ZUSAMMENVERANLAGUNG)

Die Einkünfte zusammen veranlagter Ehegatten werden zunächst durch Addition zusammengefasst. Anschließend wird nach dem „Splitting-Prinzip“ ein Durchschnitt der Arbeitsentgelte des Paares errechnet: die Einkünfte werden hälftig zwischen den Ehegatten aufgeteilt.

Auf Basis dieses Durchschnitts und der Steuerklasse aus der Hauptsteuerkarte wird ein Steuerbetrag festgesetzt, von dem die bereits als Quellensteuerabzug einbehaltenen Beträge abgezogen werden.

BEISPIEL (ohne Steuerfreibeträge)

Herr und Frau Martin sind verheiratet und werden mit ihren beiden unterhaltsberechtigten Kindern zusammen in Luxemburg veranlagt.

Herr Martin ist ein unselbständiger Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 3.500 € (für 12 Monate). Sein monatliches „Halbbruttoeinkommen“ (nach Einbehalt der Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge) beträgt 3.122 €.

Frau Martin ist unselbständige Arbeitnehmerin mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 2.500 € (für 12 Monate). Ihr monatliches „Halbbruttoeinkommen“ beträgt 2.230 €.

Quellenabzugssteuer auf das Einkommen

Die Steuerklasse auf der Hauptsteuerkarte ist die Klasse 2. Nach dem anzuwendenden Steuertarif beträgt die monatliche Steuer 116,20 €.

Die Steuerklasse auf der zusätzlichen Steuerkarte von Frau Martin ist ebenfalls Klasse 2. Der anzuwendende Einkommensteuersatz beträgt 15 %.

Frau Martin unterliegt infolgedessen einem monatlichen Quellensteuerabzug von

$$2.230 \times 15 \% = 334,50 \text{ €}.$$

Steuerabzug auf Basis einer Steuererklärung

Das durchschnittliche Jahreseinkommen des Haushalts beträgt

$$[12 \times (3.122 + 2.230)] / 2 = 32.112 \text{ €}.$$

Gemäß der Steuertabelle für die jährliche Einkommensteuer entspricht der jährliche Steuerbetrag in Klasse 1 einem Betrag von 3.062 €.

Der Steuerbetrag nach Steuerklasse 2 entspricht: $3.062 \text{ €} \times 2 = 6.124 \text{ €}$.

Von diesem Betrag wird die bereits auf die Arbeitsentgelte angewendete Quellenabzugssteuer abgezogen, d.h.:

$$6.124 - (116,20 \times 12 + 334,50 \times 12) = 715,60 \text{ €}$$

Es ist somit eine Steuernachzahlung in Höhe von 715,16 € an die Steuerverwaltung zu bezahlen. Dieses Beispiel zeigt wie wichtig es ist, die zur Verfügung stehenden Steuernachlässe und -freibeträge, die nachfolgend aufgeführt sind, jeweils bestmöglich geltend zu machen.

3.2.2.2 GLEICHSTELLUNG VON NICHTANSÄSSIGEN GEGENÜBER ANSÄSSIGEN STEUERPFLICHTIGEN

Sofern Nichtansässige für mindestens 90 %²³ ihres luxemburgischen und ausländischen Erwerbseinkommens steuerlich veranlagt werden, können sie für eine Gleichstellung der für sie geltenden steuerlichen Regelung mit der von Gebietsansässigen optieren.

²³ _ Grenzwert von 90 %, der in Bezug auf die individuelle Situation eines jeden Ehegatten festgesetzt wird. In den Formularen 100D muss somit das Feld 322 größer gleich 90 % sein.

Sie unterliegen damit derselben steuerlichen Regelung wie Gebietsansässige und daher sind folgende Komponenten auf sie ebenfalls anzuwenden:

- die Steuerklasse eines Gebietsansässigen
- die Steuerfreibeträge und -nachlässe, die für Gebietsansässige gelten.

In seiner Steuererklärung kann ein Grenzpendler seine zustellungsfähige Adresse im Großherzogtum wählen, d.h. eine Adresse angeben, an die Steuerbescheide zugestellt werden können. Es kann sich zum Beispiel auch um die Adresse eines Freundes oder Kollegen handeln, der seinen Wohnsitz in Luxemburg hat.

3.2.3 STEUERABZÜGE ÜBER DIE STEUERERKLÄRUNG

Steuerpflichtige können durch Einreichung einer Steuererklärung Kosten geltend machen, die nicht mit ihrer Berufstätigkeit zusammenhängen. Diese Kosten können zu Steuerabzügen führen, mit denen die fällige Steuersumme gemindert wird.

3.2.3.1 FÜR ANSÄSSIGE UND NICHTANSÄSSIGE GELTENDE ABZÜGE

A. MINDERUNG AUFGRUND SONSTIGER WERBUNGSKOSTEN

Steuerpflichtige haben die Möglichkeit, ihre Kosten abzusetzen, die direkt eingegangen werden, um das Arbeitsentgelt zu erwerben, zu sichern und zu bewahren. Es handelt sich somit um Kosten, die zu den Einkünften einen direkten wirtschaftlichen Bezug haben.

BEISPIELE :

- Ausbildungskosten zwecks Verbesserung der Arbeitssituation oder der Vergütung (Vertiefungskurse, vom Arbeitgeber verlangte Sprachkurse etc.)
- Umzugskosten im Fall eines Wohnsitzwechsels oder einer Versetzung in Bezug auf den Einsatzort (Fahrtkosten, zusätzliche Kosten)
- Kosten in Zusammenhang mit persönlichen Arbeitsmitteln: PC zur ausschließlich beruflichen Nutzung, Arbeitskleidung oder Sicherheitsausrüstung, die nicht vom Arbeitgeber bezahlt wird
- Gewerkschaftsbeiträge und Beiträge an die Berufskammern.

Diese Kosten werden in den meisten Fällen als Pauschalbetrag in Höhe von 540 € pro Jahr, d.h. 45 € pro Monat abgezogen. Wenn die Kosten des Steuerpflichtigen diesen Pauschalbetrag übersteigen, kann er sie in detaillierter Form als Anlage zur Steuererklärung zusammen mit den notwendigen Belegen geltend machen.

ANMERKUNG: Kosten in Zusammenhang mit der persönlichen Lebensführung (Kosten der gewöhnlichen Kleidung, Wohnung etc.) sind nicht absetzbar.

B. STEUERFREIBETRAG FÜR UNTERHALTSBERECHTIGTE KINDER

Die Bedingungen, um vom Freibetrag für unterhaltsberechtigter Kinder profitieren zu können, sind folgende:

- Das Kind lebt nicht im Haushalt des steuerpflichtigen Antragstellers
- Der steuerpflichtige Antragsteller hat keinen Anspruch auf Steuernachlass in jedweder Form, da dieser für die Kinder reserviert ist, die zu seinem Haushalt gehören.
- Der steuerpflichtige Antragsteller trägt überwiegend die Kosten für den Unterhalt und die Ausbildung des Kindes.

HÖHE DES STEUERFREIBETRAGS

Der Freibetrag berücksichtigt die tatsächlich entstandenen Kosten und Aufwendungen, wobei diese jedoch pro Steuerjahr und Kind einen Betrag von 4.020 € nicht überschreiten können.

ANMERKUNG : Der Einsatz des Steuerpflichtigen muss daher notwendig sein, um den Unterhalt und die Ausbildung oder die Berufsausbildung wie oben beschrieben zu gewährleisten.

Der Einsatz seitens einer Person, außer von Vater und Mutter des Kindes, ist nicht notwendig, wenn diese letztgenannten über die notwendigen Mittel verfügen, um ihre Verpflichtungen zu erfüllen. Die Notwendigkeit des Einsatzes des Steuerpflichtigen ist jedenfalls dann nicht gegeben, wenn der Gesamtbetrag der Nettoeinkünfte des Kindes 60 % des gesetzlichen Mindestlohns (salaire social minimum) erreicht oder übersteigt (1.253,85 €).

ANMERKUNG: Das Kind kann in Bezug auf ein und dasselbe Jahr nur einem Haushalt angehören bzw. der entsprechende Freibetrag kann nur einmal geltend gemacht werden.

C. ABGABEN UND BEITRÄGE

Beiträge und Versicherungsprämien, die als Sonderausgaben klassifiziert sind, können unter der Bedingung in Abzug gebracht werden, dass sie keine Werbungskosten darstellen und nicht mit steuerfreien Einkünften zusammenhängen.

Vom Gesamtbetrag des Nettoeinkommens des Steuerpflichtigen können folgende Beträge abgezogen werden :

- Abgaben und Beiträge, die aufgrund der gesetzlichen Mitgliedschaft der Arbeitnehmer bei der Krankenversicherung und der Rentenversicherung zahlbar sind (ohne Einschränkung)
- Persönliche Beiträge der Arbeitnehmer zu einer Zusatzrentenversicherung bis zu einem jährlichen Grenzbetrag von 1.200 €.

D. AUSSERBERUFLICHE STEUERFREIBETRÄGE

Ein außerberuflicher Steuerfreibetrag ist ein Pauschalfreibetrag, der zusammen veranlagter Ehegatten gewährt wird, die alle beide Einkommen aus einer unselbständigen Tätigkeit erwerben und die auf persönlicher Basis Mitglied einer Sozialversicherung sind.

Der außerberufliche Steuerfreibetrag beläuft sich auf 4.500 € pro Steuerjahr bzw. 375 € pro ganzem Monat, der der Besteuerung unterliegt.

3.2.3.2. FÜR NICHTANSÄSSIGE GELTENDE ABZÜGE, DIE FÜR DIE GLEICHSTELLUNG MIT ANSÄSSIGEN OPTIERT HABEN

A. STEUERGUTSCHRIFT FÜR EIN ELTERnteIL

Die Steuergutschrift für ein Elternteil (crédit d'impôt monoparental) (CIM) wird auf Antrag einem nicht verheirateten Steuerpflichtigen gewährt, der der Steuerklasse 1A zugeordnet ist, sofern in seinem Haushalt mindestens ein Kind lebt, aufgrund dessen ein Anspruch auf den Kinderfreibetrag besteht.

Die Steuergutschrift für ein Elternteil variiert beginnend mit dem Steuerjahr 2018 abhängig vom Arbeitsentgelt des Steuerpflichtigen.

Jahreseinkommen	Jahresbetrag der CIM
0 € bis 35.000 €	1.500 €
35.000 € bis 105.000 €	1.500 € bis 750 €
> 105.000 €	750 €

B. SONDERAUSGABEN

- Unterhaltsrenten, die im Rahmen einer Scheidung gezahlt bzw. bezogen werden

Unterhaltszahlungen, die zwischen Ex-Ehegatten gezahlt werden und die durch ein Gerichtsurteil nach dem 1. Januar 1998 festgelegt wurden, sind auf Seiten des Schuldners bis zu einem Betrag von jährlich 24.000 € abzugsfähig.

Beim Empfänger des Unterhalts sind die erhaltenen Summen als Einkommen zu versteuern, das aus Unterhaltszahlungen oder Renten stammt, und zwar in Höhe der abzugsfähigen Beträge auf Seiten des Schuldners.

Was Renten oder Unterhaltszahlungen betrifft, die vor dem 1. Januar 1998 festgesetzt wurden, sind bei der zuständigen Steuerverwaltung Auskünfte einzuholen.

- Prämienzahlungen an Bausparkassen

Das Ziel eines Bausparvertrags liegt darin, dem Unterzeichner als Gegenleistung für die Zahlung von Bausparprämien den Bezug eines Darlehens zur Finanzierung seines persönlichen Wohnhauses zu günstigen Konditionen zu ermöglichen.

Diese Bausparprämien sowie die Habenzinsen, die im Rahmen eines Bausparvertrags gezahlt werden, sind in folgender Höhe absetzbar:

- 1.344 € maximal für Bausparer im Alter von 18 bis zum vollendeten 40. Lebensjahr
- 672 € maximal für Bausparer über 40 Jahre.

Dieser Grenzwert erhöht sich um denselben Betrag für den Ehegatten (oder den Lebenspartner im Fall einer eingetragenen Lebenspartnerschaft) und für jedes Kind, das im Haushalt des Steuerpflichtigen lebt.

Bedingungen

Die Bausparprämien müssen bei einer in Luxemburg zugelassenen Bausparkasse eingezahlt werden.

Zugelassene Institutionen: die Filiale der „BHW Bausparkasse“ (Hameln), die Filiale der „Wüstenrot Bausparkasse“ (Ludwigsburg) und die Filiale der „Bausparkasse Schwäbisch-Hall“ (Schwäbisch Hall). Die Bausparprämien können auch an eine zugelassene Bausparkasse gezahlt werden, die ihren Sitz in einem Land der Europäischen Gemeinschaft hat:

Die Bausparverträge müssen für den Zweck der Finanzierung einer für den persönlichen Wohnbedarf genutzten Immobilie des Steuerpflichtigen abgeschlossen werden (Bau, Kauf, Umbau eines Gebäudes oder Kauf eines Grundstücks zum Zweck des Baus eines Gebäudes). Es handelt sich somit um die Finanzierung des Hauptwohnsitzes (ohne Zweitwohnsitze oder zur Vermietung bestimmte Immobilien).

Die betreffenden Wohngebäude befinden sich in Luxemburg oder im Ausland, in Bezug auf Nichtansässige, die dafür optiert haben, steuerlich wie gebietsansässige Steuerpflichtige behandelt zu werden.

ANMERKUNG: Im Fall der Kündigung eines Bausparvertrags im Verlauf der ersten 10 Jahre (außer im Todesfall des Arbeitnehmers bzw. dauerhaft Erwerbsunfähigen) oder im Fall der Verwendung der vertraglichen Finanzmittel für andere Zwecke, die die Absetzbarkeit der Prämien nicht rechtfertigen, verlieren die zuvor abgesetzten Prämien den Charakter der Abzugsfähigkeit. Dies führt zu einer Steuerberichtigung zu Ungunsten des Steuerpflichtigen.

- Versicherungsprämien, die sich auf eine bestimmte Person beziehen:

Bestimmte Versicherungsprämien, die sich auf eine bestimmte Person beziehen, sind abzugsfähig.

Es handelt sich um Prämien, die in eine Lebensversicherung, Todesfall- oder Krankenversicherung, Privathaftpflicht-, Erwerbsunfähigkeits-, Unfall- und in die KFZ-Haftpflichtversicherung eingezahlt werden (es ist eine Bescheinigung vorzulegen, aus der der tatsächliche Anteil der Privathaftpflicht hervorgeht). Prämien, die andere Risiken betreffen, die vorstehend nicht aufgelistet sind, sind nicht abzugsfähig.

Um jedoch diese Beiträge und Versicherungsprämien in Abzug bringen zu können, müssen bestimmte Bedingungen erfüllt sein :

- Die Prämien müssen an privatwirtschaftliche Versicherungsgesellschaften gezahlt werden, die im Großherzogtum zugelassen sind, bzw. die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union zugelassen sind und dort auch ihren Sitz haben.

- Prämien zu einer Lebensversicherung sind nur dann abzugsfähig, wenn es sich um einen Vertrag handelt, der für eine Laufzeit von mindestens 10 Jahren abgeschlossen wurde (im Fall einer Vertragsauflösung vor Ablauf der 10 Jahre werden die Prämien zu diesem Vertrag, die zuvor von der Steuer abgesetzt wurden, als unrechtmäßig abgesetzt betrachtet, was zur Folge hat, dass zur Korrektur eine Nachbesteuerung durchgeführt wird).

Es wird darauf hingewiesen, dass die Beiträge zu einer anerkannten Hilfskasse (société de secours mutuel), die die Risiken bei Krankheit, Erwerbsunfähigkeit und Tod absichert, ebenfalls als Sonderausgaben betrachtet werden.

BETRAG: Die Absetzbarkeit dieser Versicherungsbeiträge und -prämien ist für den Steuerpflichtigen auf 672 € begrenzt, wobei sich dieser Betrag für den Ehegatten und je Kind um seinen Eigenbetrag erhöht (672 €).

- Beiträge zu einer Zusatzrentenversicherung:

Prämien und Beiträge, die aufgrund eines Vertrags mit einer Zusatzrentenversicherung gezahlt werden, die dem Steuerpflichtigen (sowohl als Versicherungsnehmer, wie als Versichertem) eine Leibrente über mindestens 10 Jahre garantieren, die frühestens ab dem Alter von 60 Jahren monatlich zahlbar ist, sind bis zu einem Jahresgrenzbetrag von 1.200 € abzugsfähig.

Im Fall der Auszahlung einer Kapitalsumme zum Ende der Vertragslaufzeit sind die Prämien nicht abzugsfähig. Ehegatten haben die Möglichkeit, die Beiträge zur Zusatzrentenversicherung bis in Höhe des doppelten Grenzbetrags, d.h. 2.400 €, abzusetzen, allerdings nur, wenn jeder der Ehepartner eine Zusatzrentenversicherung in seinem eigenen Namen abgeschlossen hat.

ANMERKUNG: Die Auszahlung der Zusatzrente vor dem Alter von 60 Jahren aus anderen Gründen, außer im Fall einer schweren Erkrankung oder Erwerbsunfähigkeit des Steuerpflichtigen, führt zum Verlust des Steuervorteils und zu einer berichtigenden Nachbesteuerung.

- Sollzinsen

ALS SONDERAUSGABEN ABZUGSFÄHIGE SOLLZINSEN

Sollzinsen, die nicht mit steuerbefreiten Einkünften zusammenhängen und die weder Betriebsausgaben, noch Werbungskosten darstellen, sind als Sonderausgaben von der Steuer absetzbar.

Nicht-gebietsansässige Steuerpflichtige, die einem ansässigen Steuerpflichtigen gleichgestellt sind, können den Abzug von Sollzinsen als Sonderausgaben nur im Rahmen der Besteuerung auf Basis einer Steuererklärung geltend machen.

Mit Sollzinsen, die als Sonderausgaben absetzbar sind, sind insbesondere Kreditzinsen in Zusammenhang mit einem vertraglich vereinbarten Bankdarlehen gemeint:

- zum Erwerb eines Kraftfahrzeugs oder privater beweglicher Sachen
- zur Finanzierung persönlicher Kosten.

ACHTUNG: Sollzinsen in Zusammenhang mit einem vertraglich vereinbarten Bankdarlehen zur Finanzierung des Kaufs einer persönlichen Wohnunterkunft oder einer Wohnung, die zur Vermietung bestimmt ist, stellen naturgemäß Werbungskosten dar. Sie sind absetzbar, wenn sie mit dem Kauf oder dem Bau eines Wohnhauses zusammenhängen, das im Ausland steht und von einem nicht-gebietsansässigen Steuerpflichtigen genutzt wird.

BETRAG: Sollzinsen, die als Sonderausgaben geltend gemacht werden, können ab dem Steuerjahr 2018 nur noch in Höhe eines jährlichen Betrags von 672 € steuerlich abgesetzt werden.

Dieser Grenzbetrag erhöht sich für den Ehegatten/Lebenspartner (sofern die Partner zusammen veranlagt werden) und für jedes Kind, für das der Steuerpflichtige eine Steuerermäßigung wegen Kindererziehung erhält, jeweils um seinen Eigenbetrag.

Die Altersvorsorge: Hierbei handelt es sich um einen Vertrag, der für eine Mindestlaufzeit von 10 Jahren abgeschlossen wird. Die Fälligkeit des Vertrags tritt frühestens ein, wenn der Inhaber das 60. Lebensjahr erreicht hat, und spätestens mit Erreichen des 75. Lebensjahres. Unter der Bedingung der Einzahlung in den Vertrag hat der Inhaber abhängig von seinem Alter Anspruch auf einen Steuerabzug in Höhe von maximal 3.200 € pro Jahr.

ABZUG DER SOLLZINSEN IN ZUSAMMENHANG MIT DEM KAUF ODER DEM BAU EINES IM AUSLAND LIEGENDEN WOHNHAUSES

Das Gesetz vom 21. Dezember 2007 erlaubt es französischen Grenzpendlern, wie dies bereits für belgische Grenzpendler der Fall war, von ihrem steuerpflichtigen Einkommen die Zinsen abzuziehen, die sie im Rahmen eines mit ihrem persönlichen Wohnhaus/ Eigentumswohnung verbundenen Hypothekendarlehens zahlen.

Kreditzinsen in Zusammenhang mit dem Kauf oder dem Bau eines Wohnhauses werden im Rahmen eines Grenzwerts vom Einkommen abgezogen, der anhand des Mietwerts dieser Wohnunterkunft festgesetzt wird.

Davon ausgehend, dass dieses Einkommen steuerfrei ist, wird es (Verlust) nur insofern berücksichtigt, als es in einen fiktiven steuerpflichtigen Basisbetrag einbezogen wird, anhand dessen sich der Steuersatz ermittelt, der für die im Großherzogtum Luxemburg zu versteuernden Einkünfte anzuwenden ist.

Die maximal abzugsfähigen Beträge sind folgende :

Anzahl der Jahre nach dem ersten Jahr der Nutzung	Maximal pro Person des Haushalts absetzbarer Betrag (für jeden Ehegatten/Lebenspartner und je Kind)
1 – 5 Jahre	2.000 €
6 – 10 Jahre	1.500 €
11 Jahre und mehr	1.000 €

Diese jährlichen Grenzwerte erhöhen sich für den Ehegatten/Lebenspartner (sofern die Partner die Zusammenveranlagung beantragt haben) wie auch für jedes unterhaltsberechtigten Kind jeweils um ihren Eigenbetrag.

- **Zuwendungen und Spenden**

Bestimmte Spenden sind absetzbar. Es handelt sich insbesondere um Barspenden, die an anerkannte gemeinnützige Vereinigungen gezahlt werden, und um Bar- und Sachspenden an staatliche Kulturfonds, etc.

Um als Sonderausgaben abzugsfähig zu sein, muss die Jahressumme der Spenden einem Betrag von mindestens 120 € entsprechen. Jedoch kann der jährliche Absetzbetrag für Zuwendungen und Spenden 20 % des Nettoeinkommens insgesamt bzw. 100.000 € nicht übersteigen.

ANMERKUNG: Beträge, die diese Grenzwerte übersteigen, können zu denselben Bedingungen und Grenzen auf die beiden nachfolgenden Steuerjahre übertragen werden.

C. ZUSÄTZLICHE STEUERNACHLÄSSE

Es besteht ein Pauschal Freibetrag für Kosten der Haushaltsführung, Kosten für Hilfs- und Pflegeleistungen aufgrund eines Zustands der gesundheitsbedingten Abhängigkeit wie auch für Kosten der Kinderbetreuung.

- Kosten der Haushaltsführung: Beträge, die für weibliche oder männliche Haushaltshilfen aufgewendet werden.
- Kosten für Hilfs- und Pflegeleistungen, die für die Beschäftigung von Personen aufgewendet werden, die aufgrund der gesundheitsbedingten Abhängigkeitssituation des Steuerpflichtigen, von dessen zusammen

3.3 - BESTEUERUNG IN DEUTSCHLAND

3.3.1. VORAUSSETZUNGEN

In dem Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Deutschland und Luxemburg ist geregelt, welchem Staat für welche Einkünfte das Besteuerungsrecht zusteht. Damit soll eine Doppelbesteuerung vermieden werden.

Grundsätzlich muss ein Inländer in Deutschland eine Steuererklärung abgeben, auch wenn er Lohn Einkünfte in Luxemburg bezieht. Dies ist der Fall, wenn die Summe der einkommensteuerpflichtigen Einkünfte, die nicht dem Steuerabzug vom Arbeitslohn zu unterwerfen waren, mehr als 410 € betragen. Ob dies bei einem Grenzgänger in Frage kommt, ist daher eine Frage des Einzelfalles.

3.3.2. VERSTÄNDIGUNGSVEREINBARUNG VOM 26.5.2011

Artikel 14, vormals Artikel 10 (DBA), stellt eine allgemeine Regel dar. Diese wurde durch die Verständigungsvereinbarung zwischen Deutschland und Luxemburg vom 26. Mai 2011 konkretisiert.

Im Wesentlichen wurde mit der vorgenannten Verständigungsvereinbarung geregelt, dass Grenzgänger bis zu 19 Tage außerhalb Luxemburgs arbeiten können, ohne dass der darauf entfallende Gehaltsanteil in Deutschland versteuert werden muss.

Entscheidend ist aber letztlich die absolvierte Arbeitszeit. Diese wird nach Stunden gemessen. Bei der Berechnung der 19 Tage an sich führt jedoch bereits ein einstündiger Aufenthalt an einem Tag zu einem Zahltag. Wer unterjährig in Luxemburg beschäftigt ist, also beispielsweise als Grenzgänger erst im April anfängt, kann die 19 Tage nur anteilig ansetzen. Zwischenzeitlich wird die Regel so ausgelegt, dass zwei Tage pro Monat anteilig anerkannt werden, maximal jedoch 19 Tage. Zur Klarstellung: Nicht gezählt werden die Urlaubs- oder Krankentage. Entscheidend ist die bezahlte Arbeitszeit.

WER ALSO IM APRIL SEINE ARBEIT BEGINNT, DARF MAXIMAL 18 TAGE AUSSERHALB LUXEMBURGS ARBEITEN, OHNE EINER BESTEUERUNG IN DEUTSCHLAND AUSGESETZT ZU SEIN.

BEISPIEL : der Grenzgänger ist an 25 von 220 Arbeitstagen in Deutschland tätig. Sein Bruttogehalt wird wie folgt aufgeteilt: 25/220 von 40.000 € = 4.545,45 €.

Dieser Bruttobetrag wird sodann in Deutschland der Besteuerung unterworfen. Hiervon können dann noch diesbezügliche Werbungskosten, zumindest jedoch die Pauschale von 1.000 €, abgezogen werden sowie die darauf anteilig entfallenden Sozialversicherungsbeiträge. Außerdem können noch die gewöhnlichen Versicherungsbeiträge und sonstige Abzugspositionen nach deutschem Recht berücksichtigt werden, beispielsweise Kinderbetreuungskosten und haushaltsnahe Dienstleistungen.

3.3.3. PROGRESSIONSVORBEHALT

Die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit, die ein Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland in Luxemburg erzielt, unterliegen der luxemburgischen Lohnsteuer bzw. Einkommensteuer.

Deutschland hat kein Besteuerungsrecht mehr, aber diese Einkünfte unterliegen dem Progressionsvorbehalt (§ 32 b Abs. 1 Nr. 3 EStG).

Die Berechnung der Einkünfte, die beim Progressionsvorbehalt zu berücksichtigen sind, erfolgt nach deutschem Einkommensteuerrecht, dies bedeutet, Bruttolohn abzüglich Werbungskosten. Es sind die tatsächlich angefallenen Werbungskosten oder der Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.000 € zu berücksichtigen.

Die tatsächlichen Werbungskosten sind nur zu berücksichtigen, sobald sie – zusammen mit den bei Ermittlung der Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit (aus Luxemburg) abziehbaren Werbungskosten – den Arbeitnehmer-Pauschbetrag übersteigen. Die Luxemburger Werbungskosten sind auf einem gesonderten Blatt aufzuzeichnen.

FORMALITÄTEN

Seit dem Jahr 2011 wurde in Deutschland zur Versteuerung des anteiligen Gehaltes ein neues Formular eingeführt. In dieser Anlage N-AUS müssen zum einen die Anschrift des luxemburgischen Arbeitgebers angegeben werden sowie zum anderen die außerhalb Luxemburgs gearbeitete Anzahl der Tage. Des Weiteren werden in dieser Anlage nun die Einkünfte und Werbungskosten eingetragen. Das Ergebnis wird schließlich in die Anlage N übertragen.

ACHTUNG: die Abgabefrist endet am 31. Juli des Folgejahres, d.h. die Einkommensteuererklärung für das Jahr 2019 ist bis zum 31. Juli 2020 einzureichen. Da diese Frist keine Ausschlussfrist ist, kann das Finanzamt auf Antrag eine Fristverlängerung gewähren.

Das Finanzamt verschickt keine Einkommensteuer-Vordrucke. Diese liegen beim Finanzamt bereit oder können aus dem Internet unter www.buergerdienste-saar.de ausgedruckt werden.

Der Gehaltsanteil, der in Luxemburg versteuert wurde, muss weiterhin in der deutschen Steuererklärung angegeben werden. Dadurch erhöht sich der Steuersatz in Deutschland. Die in Deutschland zu versteuernden Einkünfte sind daher höher zu versteuern, als im Normalfall. In Abzug gebracht werden weiterhin das von der luxemburgischen Krankenkasse gezahlte Krankengeld, sowie die vom Arbeitgeber geleistete Lohnfortzahlung.

Von den Progressionseinkünften können Werbungskosten nach den deutschen Regeln in Abzug gebracht werden, also Kontoführungsgebühr, Gewerkschaftsbeiträge etc.

Die Sozialversicherungsbeiträge, die auf das anteilige Gehalt entfallen, können in Deutschland als Sonderausgaben abgesetzt werden, also Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung.

Ehegatten des Grenzgängers, die in Deutschland arbeiten, wählen vorsorglich die Steuerklasse 4. Damit vermeiden sie hohe Steuernachzahlungen. Die Wahl der Steuerklasse 3 ist verlockend, weil sich damit ein höheres Netto Gehalt verbindet. Das böse Erwachen kommt dann jedoch ein paar Jahre später, wenn Steuererklärungen vom Finanzamt angefordert werden. Bitte lassen Sie sich hier vorausschauend beraten.

4.

ADRESSEN

LUXEMBURG

Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)

(Arbeitsverwaltung)

<http://www.adem.public.lu>

Tel.: (+352) 247 88888 (für Arbeitsuchende)

(+352) 247 88000 (für Arbeitgeber)

E-mail : info@adem.etat.lu

Liste der Agenturen für Arbeit unter :

<https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/acteurs/adem/agences-plans-acces.html>

ARBEITSRECHT

Justice de paix de Luxembourg

Bâtiment JP

Cité Judiciaire

L-2080 - Luxembourg

Tel. : (+352) 475981-1

Inspection du Travail et des Mines (Arbeitsaufsicht)

ITM Agence de Luxembourg

3, rue des Primeurs

L-2361 Strassen

Luxembourg

Tel. : (+352) 247 76 100

ITM Agence Witz

20, route de Winseler

L- 9577 Wiltz

Tel. : (+352) 247 - 76100

Justice de paix de Diekirch

Bei der Aaler Kiirch

L-9211 - Diekirch

Tel. : (+352) 808853-1

ITM Agence Esch/Alzette

1, bd de la Porte de France

L-4360 Esch-sur-Alzette

Tel.: (+352) 247 76 100

Justice de paix d'Esch-sur-Alzette

Place Norbert Metz

L-4006 - Esch-sur-Alzette

Tél. : (+352) 530 529

ITM Agence Diekirch

2, rue Clairefontaine

L-9220 Diekirch

Tel.: (+352) 247 76 250

SOZIALRECHT

Caisse Nationale de Santé (CNS)

125, route d'Esch

L-1471 Luxembourg

Tel.: (+352) 27 57-1

<https://www.cns.lu>

Caisse pour l'Avenir des Enfants

(Familienkasse)

34, Avenue de la Porte Neuve

L-2227 Luxembourg

Tel.: (+352) 47 71 531

<https://www.cae.public.lu>

Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP)

(Pensionskasse der

Privatangestellten)

1 A, bd Prince Henri

L-1724 Luxembourg

Tel.: (+352) 22 41 411

<https://www.cnap.lu>

Centre Commun de la Sécurité Sociale

125, route d'Esch

L-1471 Luxembourg

Tel.: (+352) 40 14 11

<https://www.cc.ss.lu/>

Association d'Assurance contre les Accidents

(Unfallversicherungsverein)

125, route d'Esch

L-1471 Luxembourg

Tel.: (+352) 26 19 151

<https://www.aaa.lu/>

STEUERRECHT

**Administration
des Contributions Directes**
Steuerverwaltung (Lohnsteuer)
<https://www.impotsdirects.public.lu>

**Bureau d'imposition RTS
Luxembourg Non résidents**
21, rue Eugène Ruppert
L-2453 Luxembourg
Tel.: (+352) 247-52790

**Bureau d'imposition
Luxembourg Z**
21, rue Eugène Ruppert
L-2453 Luxembourg
Tel.: (+352) 247-52980

GEWERKSCHAFTEN

**Lëtzebuurger Chrëschtliche
Gewerkschaftsbond (LCGB)**
11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
Tel.: (+352) 49 94 24-1
<http://www.lcgb.lu>
E-Mail: infocenter@lcgb.lu

**Onofhängege Gewerkschaftsbond
Lëtzebuerg (OGBL)**
(Unabhängige Gewerkschaft Luxemburg)
BP. 149
L-4002 Esch / Alzette
Tel.: (+352) 54 05 45-1
E-Mail: ogbl@ogbl.lu
<http://www.ogbl.lu>

ARBEITGEBERVERBÄNDE:

FEDIL Business Federation
7, rue Alcide Gasperi - BP 1304
L-1013 Luxembourg-Kirchberg
Tel.: (+352) 435 366-1
E-Mail: fedil@fedil.lu
<http://www.fedil.lu>

EURES BERATER

Öffentliche Arbeitsverwaltung (ADEM) :

M. Jeff HURT
10, rue Bender
L-1229 Luxembourg
eures@adem.etat.lu

M. Mario DELLA SCHIAVA
10, rue Bender
L-1229 Luxembourg
eures@adem.etat.lu

M. Marco HORSMANS
19, rue de Bitbourg
L-1273 Luxembourg
eures@adem.etat.lu

M. Franco NEVES SIMOES
1, bd porte de France
L - 4360 - Esch / Alzette
eures@adem.etat.lu

M. Romain FUSENIG
44, Esplanade de la Moselle
L-6637 Wasserbillig
eures@adem.etat.lu

M. Gilles TEUSCH
1, bd Porte de France
L-4360 Esch / Alzette
eures@adem.etat.lu

GEWERKSCHAFTEN

M. Patrick FREICHEL (OGB-L)

42, rue de la Libération

L-4210 Esch / Alzette

Tel. : (+352) 26 54 43 26

E-Mail : patrick.freichel@ogbl.lu

M. Jacques Delacollette (OGB-L)

72 avenue Dr. Gaasch

L-4818 - Rodange

Tel. : (+352) 50 73 86 542

E-Mail : jacques.delacollette@ogbl.lu

Mme. Paola Vilasi (LCGB)

Rue du Commerce 11

L-1351 - Luxembourg

Tel. : (+352) 49 94 241

E-Mail : pvilasi@lcgb.lu

SOZIALRECHT

Arbeitsagenturen

Agentur für Arbeit Saarbrücken

Hafenstraße 18
D-66111 Saarbrücken
Tel.: 0800 4 5555 00 (Arbeitnehmer)
Tel.: 0800 4 5555 20 (Arbeitgeber)

Agentur für Arbeit Neunkirchen

Ringstraße 1
D-66538 Neunkirchen
Tel.: 0800 4 5555 00 (Arbeitnehmer)
Tel.: 0800 4 5555 20 (Arbeitgeber)

Agentur für Arbeit Saarlouis

Ludwigstraße 10
D-66088 Saarlouis
Tel.: 0800 4 5555 00 (Arbeitnehmer)
Tel.: 0800 4 5555 20 (Arbeitgeber)

Agentur für Arbeit Trier

Dasbachstraße 9
D-54292 Trier
Tel.: 0800 4 5555 00 (Arbeitnehmer)
Tel.: 0800 4 5555 20 (Arbeitgeber)

FAMILIENLEISTUNGEN

Familienkasse Saarbrücken

Hafenstraße 18
D-66111 Saarbrücken
Tel.: 0800 4 5555 30
E-Mail: Familienkasse-Rheinland-Pfalz
-Saarland.F15@arbeitsagentur.de
<https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/service-vor-ort/familienkasse-rheinland-pfalz-saarland-saarbruecken.html>

Familienkasse Trier

Dasbachstraße 9
D-54292 Trier
Tel.: 0800 4 5555 30
E-Mail: Familienkasse-Rheinland-Pfalz
-Saarland.F13@arbeitsagentur.de

Landesamt für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz, Elterngeldstelle

Hochstraße 67
D-66115 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 9978-0
https://www.saarland.de/landesamt_soziales.htm
E-Mail: poststelle@las.saarland.de

Sozialamt Regionalverband Saarbrücken

Schlossplatz 6-7
D-66119 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 506-0

UNFALLTRÄGER

Unfallkasse Saarland

Beethovenstraße 41
D-66125 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 6897 9733-0
E-Mail: [service\(at\)uks.de](mailto:service(at)uks.de)
<http://www.uks.de>

Unfallkasse Rheinland-Pfalz

Orensteinstraße 10
D-56626 Andernach
Tel.: +49 (0) 2632 960-0
E-Mail: info@ukrlp.de
<http://www.ukrlp.de>

RENTENTRÄGER

Deutsche Rentenversicherung Bund

Ruhrstraße 2
D-10709 Berlin
Tel.: +49 30 865-0
Service: +49 (0) 800 1000 480 70
Fax: +49 (0) 30 865-27240
<https://www.deutsche-rentenversicherung.de>
E-Mail: drv@drv-bund.de

Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz

Eichendorffstraße 4-6
D-67346 Speyer
Tel.: +49 (0) 62 3217-0
E-Mail: service@drv-rlp.de

Deutsche Rentenversicherung Saarland

Martin-Luther-Straße 2-4
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 3093-0
E-Mail: service@drv-saarland.de

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Hauptverwaltung
Pieperstraße 14-28
D-44781 Bochum
Tel.: +49 (0) 234 304-0
E-Mail: rentenversicherung@kbs.de

KRANKENKASSEN

AOK – Rheinland Pfalz / Saarland

Halbergstraße 1
D-66121 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 6001-0
<http://www.aok.de>

Barmer Ersatzkasse (GEK)

St. Johanner Straße 41-43
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 018 500 52-0
Fax: +49 800 332 060 52
<http://www.barmer.de>
E-Mail: saarbruecken@barmer.de

Deutsche-Angestellten- Krankenkasse (DAK)

Viktoriastraße 2
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 988 1590
<http://www.dak.de>

Kaufmännische Krankenkasse /Allianz

Stengelstraße 10-12
D-66117 Saarbrücken
Tel.: +49 (0)681/38919-0
Tel.: +49 0180 3 554923
Fax: +49 (0) 681/3891919
<http://www.kkh-allianz.de>
E-Mail: serviceteam.saarbruecken@kkh.de

IKK Südwest-Direkt

Trierer Straße 4
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 93696-0
<http://www.ikk-suedwest.de>
E-Mail: info@ikk-suedwest.de

Knappschaft – Krankenkasse

St. Johanner Straße 46-48
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 4002-0
Fax: +49 (0) 681 4002-1099
<http://www.knappschaft.de>
E-Mail: saarbruecken@kbs.de

Techniker Krankenkasse (TK)

Bismarckstraße 39-41
D-66121 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 800 - 285 85 85
<http://www.tk.de>

STEUERRECHT – FINANZÄMTER IM SAARLAND

Finanzamt Merzig

Am Gaswerk

D-66663 Merzig

Tel.: +49 (0) 6861 703-0

E-Mail: poststelle@famzg.saarland.de

<http://www.finanzamt-merzig.de>

Finanzamt Saarbrücken

Am Stadtgraben 2-4

D-66111 Saarbrücken

Tel.: +49 (0) 681 / 3000-0

<http://www.finanzamt-saarbruecken.de>

E-Mail: poststelle@fasb.saarland.de

Finanzamt Saarbrücken –

Außenstelle Völklingen

Marktstraße

D-66333 Völklingen

Tel.: +49 (0) 6898/20301

E-Mail: poststelle@fasb.saarland.de

<http://www.finanzamt-voelklingen.de>

Finanzamt Saarlouis

Gaswerkweg 25

D-66740 Saarlouis

Tel.: +49 (0) 6831 / 449-0

<http://www.finanzamt-saarlouis.de>

E-Mail: poststelle@fasls.saarland.de

GEWERKSCHAFTEN

Deutscher Gewerkschaftsbund

DGB-Region-Saar

Fritz-Dobisch-Straße 5

D-66111 Saarbrücken

Tel.: +49 (0) 681 40001-0

<https://rheinland-pfalz-saarland.dgb.de/saar>

CGB-Landesverband Saar

Ursulinenstraße 63a

D-66117 Saarbrücken

Tel.: +49 (0) 681-92728-50

<http://www.cgde.de>

EURES-BERATER

Öffentliche Arbeitsverwaltung (Agentur für Arbeit Rheinland-Pfalz-Saarland)

Achim Dürschmid

Agentur für Arbeit Saarbrücken
Hafenstraße 18
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 944 78 01
E-Mail: achim.duerschmid@arbeitsagentur.de

Nathalie RUPP

Agentur für Arbeit
Ludwigstraße 10, D- 66740 Saarlouis
(Montag und Dienstag)
Hafenstraße 18, D- 66111 Saarbrücken
(Mittwoch bis Freitag)
Tel.: +49 (0) 681 944 4545
E-Mail: nathalie.rupp@arbeitsagentur.de

Nicola SPIELES und Daniel DORAWA

Agentur für Arbeit Trier
Dasbachstrasse 9
D- 54294 Trier
Tel.: +49 (0) 651 205 3003
E-Mail: Trier.Eures@arbeitsagentur.de

Silvia HERINGER

Agentur für Arbeit Pirmasens
Schachenstraße 70
D- 66954 - Pirmasens
Tel.: +49 (0) 6331 14 73 16
E-Mail: silvia.heringer@arbeitsagentur.de

Elena MANVELIAN

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
Dasbachstr. 9
D- 54292 Trier
Tel.: +49 (0) 651 205 1062
E-Mail: Elena.Manvelian@arbeitsagentur.de

Arbeitgeberverbände

Ingrid LANG

Harthweg 15
D-66119 - Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 9 54 34-0
E-Mail: lang@mesaar.de

Deutscher Gewerkschaftsbund - Regionalbezirk (DGB)

Thomas SCHULZ

Fritz-Dobisch-Straße 5
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 40001 23
Fax: +49 (0) 681 40001 20
E-Mail: thomas.schulz@dgb.de

Michaela KIRSCH und Patricia THREIN

DGB Rechtsschutz GmbH
Herzogenbuscher Straße 52
D- 54292 Trier
Tel.: +49 651/979073-0
E-Mail: trier@dgbrechtsschutz.de

GERICHTE

Sozialgericht / Landessozialgericht

Egon-Reinert-Straße 4-6
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 501-05
<http://www.lsg.saarland.de>

Amtsgericht Saarbrücken

Franz-Josef-Röder-Straße 13
D-66119 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 501-05
https://www.saarland.de/amsgericht_saarbruecken.htm
E-Mail: poststelle@agsb.justiz.saarland.de

Finanzgericht des Saarlandes

Hardenbergstraße 3
D-66119 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 501-5546
<https://www.saarland.de/finanzgericht.htm>

ANDERE BERATUNGSSTELLEN

CRD EURES / FRONTALIERS Grand Est

Dokumentationszentrum
World Trade Center - Tour B
2, rue Augustin Fresnel
F-57070 Metz
Tel.: +33 (0) 3 87 20 40 91
<https://www.frontaliers-grandest.eu>
E-Mail: contact@frontaliers-grandest.eu

ISBN : 978-2-900313-52-7
EAN : 9782900313527
3. Auflage - November 2019



www.frontaliers-grandest.eu

Die Informationsquelle für Grenzgänger



CRD EURES / FRONTALIERS GRAND EST

WTC - Tour B

2, rue Augustin Fresnel - F. 57070 METZ Technopôle

contact@frontaliers-grandest.eu

www.frontaliers-grandest.eu

MIT FINANZIELLER UNTERSTÜTZUNG DER REGION GRAND EST
UND DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION



<https://ec.europa.eu/eures>



<https://www.grandest.fr>