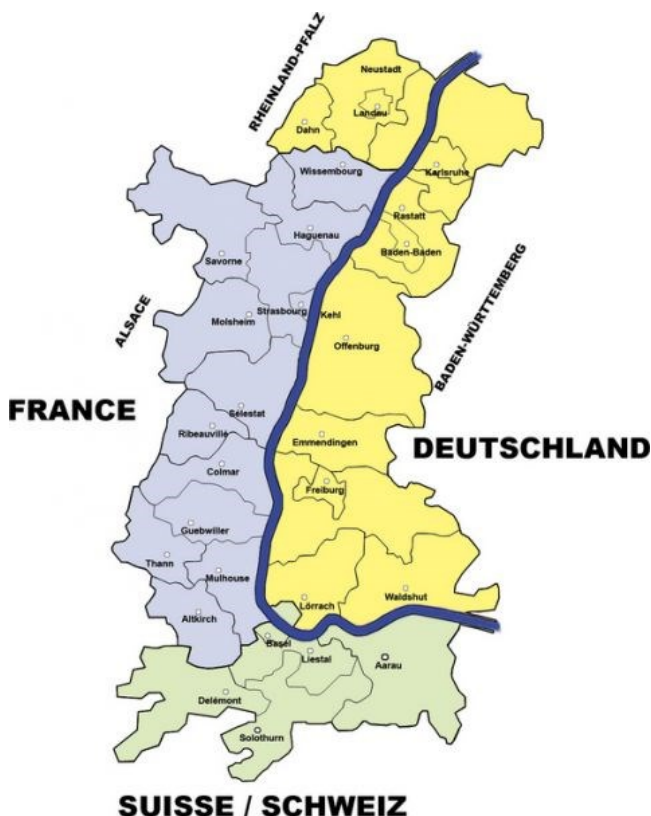


Ausgabe 2025



Informationen für Grenzgänger*innen

Wohnort Deutschland – Arbeitsort Frankreich



www.eures-t-oberrhein.eu



Informationen für Grenzgänger*innen

Wohnort Deutschland – Arbeitsort Frankreich

Im Auftrag von EURES-T Oberrhein/ Rhin supérieur herausgegeben von:

DGB Baden-Württemberg, Abteilung Interregionale Europapolitik,
Friedrichstr. 41-43, D-79098 Freiburg

Projektleitung: Dr. Katrin Distler,
Abteilungsleiterin Interregionale Europapolitik DGB Baden-Württemberg

Redaktion:

Dr. Katrin Distler, EURES-Beraterin DGB Baden-Württemberg

Sandrine Ksiezak, Conseillère EURES France Travail Grand Est ;
Service Placement Transfrontalier (SPT) Strasbourg-Ortenau

Jens Sydow, EURES-Berater Agentur für Arbeit Offenburg, Geschäftsstelle Kehl;
Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung („SPT“) Strasbourg-Ortenau

Daniela Zink, EURES-Beraterin Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt;
Service für Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung („SPT“)
Haguenau, Karlsruhe-Rastatt, Landau, Wissembourg

Rechtlicher Hinweis: Die nachfolgenden Informationen wurden sorgfältig zusammengestellt und übersetzt, um Ihnen den aktuellen Stand darzustellen. Dennoch können Irrtümer nicht ausgeschlossen werden, zumal die rechtlichen Bestimmungen laufend Änderungen unterliegen.

Gesetzlicher Stand: November 2025



Diese Veröffentlichung wurde von der Europäischen Union kofinanziert.

Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen geben nicht notwendigerweise den Standpunkt der Europäischen Kommission wieder.

Hinweis: Zur besseren Lesbarkeit wird im Text darauf verzichtet, durchgängig die männliche und weibliche Form nebeneinander zu verwenden. Steht die männliche Form allein, sind immer auch weibliche und diverse Personen angesprochen.

Informationen für Grenzgänger*innen

Wohnort Deutschland – Arbeitsort Frankreich

1.	Wo müssen Grenzgänger*innen Steuern zahlen?	4
2.	Wo sind Grenzgänger*innen sozialversichert?	6
3.	Krankenversicherung	8
4.	Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten	13
5.	Erwerbsunfähigkeit / Invalidität	16
6.	Altersrente	18
7.	Arbeitslosigkeit	22
8.	Familienleistungen	24
9.	Arbeitsrecht und Arbeitsbedingungen	28
10.	Nützliche Links für weitere Informationen	37

Bitte beachten Sie:

*Es gibt zwei unterschiedliche Definitionen von Grenzgänger*innen:*

- Grenzgänger*innen-Status im Bereich des Steuerrechts und
- Grenzgänger*innen-Status im Bereich der Sozialversicherungen (Krankenversicherung, Unfallversicherung, Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung).

*Auch der Anspruch auf Familienleistungen richtet sich nach dem sozialversicherungsrechtlichen Grenzgänger*innen-Status.*

1. Wo müssen Grenzgänger*innen Steuern zahlen?

Die Besteuerung von Grenzgänger*innen ist geregelt im Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen Deutschland und Frankreich vom Juli 1959, zuletzt geändert durch das Zusatzabkommen vom 31.03.2015.¹

Steuerrechtlich gesehen sind Sie nur dann Grenzgänger*in, wenn Sie folgende Bedingungen erfüllen [Art. 13 (5) DBA D/F]:

1. Sie arbeiten und wohnen innerhalb eines definierten Grenzgebiets.

Für Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die in Deutschland wohnen und in Frankreich arbeiten, umfasst das Grenzgebiet auf der deutschen und der französischen Seite alle Gemeinden, die ganz oder teilweise höchstens 20 km von der Grenze entfernt liegen.²

2. Sie kehren grundsätzlich täglich an ihren Wohnort zurück.

Grenzgänger*innen, die während des ganzen Jahres zwar innerhalb der Grenzzone beschäftigt sind, aber während dieser Zeit an mehr als 45 Tagen nicht zum Wohnort zurückkehren oder außerhalb der Grenzzone tätig sind, verlieren ihre Grenzgänger-Eigenschaft. Die im Grenzgebiet des Wohnstaats des/der Arbeitnehmer*in ausgeübten Tätigkeiten (z.B. „Home-office“) gelten als im Grenzgebiet ausgeübt.

Hinweis: Wenn Sie viele Dienstreisen außerhalb des Grenzgebiets unternehmen müssen, sollten Sie unbedingt mit dem Finanzamt Ihres Wohnortes Kontakt aufnehmen.

Gemäß DBA Deutschland-Frankreich erfolgt die Besteuerung des Arbeitsentgelts von Grenzgänger*innen in der Regel am Wohnort. Das bedeutet, dass in Frankreich vom Entgelt keine Einkommensteuern abgezogen werden und Grenzgänger*innen dann in Deutschland eine Steuererklärung machen müssen und dort ihre Steuern zahlen. Ein direkter Steuerabzug vom in Frankreich erzielten Einkommen kann nicht durch den deutschen Fiskus erfolgen.

Arbeitnehmer*innen ohne Grenzgänger*innen-Status werden in der Regel in dem Land besteuert, in dem sie ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen. Das bedeutet, dass in diesem Fall die französischen Einkommensteuern direkt von Ihrem Arbeitsentgelt abgezogen werden und Sie eine Steuererklärung in

¹ Konsolidierte Fassung des DBA Deutschland-Frankreich: <https://www.bijus.eu/?p=10250>

² Liste der Gemeinden innerhalb der Grenzzone: [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales Steuerrecht/Staatenbezogene Informationen/Laender A Z/Frankreich/2021-11-16-Grenzgebiet-Art-13-Abs-5-DBA-Frankreich.pdf?__blob=publicationFile&v=1](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales%20Steuerrecht/Staatenbezogene%20Informationen/Laender_A_Z/Frankreich/2021-11-16-Grenzgebiet-Art-13-Abs-5-DBA-Frankreich.pdf?__blob=publicationFile&v=1)

Frankreich beim *Service des impôts des particuliers („SIP“) non-résidents* (Finanzamt für Nicht-Ansässige) einreichen müssen. Weitere Informationen über die Situation von in Frankreich steuerpflichtigen Nichtansässigen finden Sie auf der Website der französischen Steuerbehörde.³

Grenzgänger*innen, die **im öffentlichen Dienst in Frankreich beschäftigt** sind und die französische Staatsbürgerschaft besitzen, zahlen ihre Steuern in Frankreich. Deutsche Staatsbürger*innen, die im öffentlichen Dienst in Frankreich beschäftigt sind, zahlen ihre Einkommensteuern in Deutschland.

Notwendige Formalitäten vor der Arbeitsaufnahme als Grenzgänger*in:

- Sie müssen sich bei Ihrem Finanzamt am Wohnsitz in Deutschland als Grenzgänger*in anmelden, indem Sie das Formular S 2-76 „*Fragebogen zur Arbeitsaufnahme als Grenzgänger – Angaben für steuerliche Zwecke*“ ausfüllen. Aufgrund dieser Angaben werden die vierteljährlichen Vorauszahlungen für die Einkommensteuer berechnet. Diese werden jeweils zum 10. März, 10. Juni, 10. September und 10. Dezember fällig. Sie erhalten einen Bescheid, wann Sie welche Vorauszahlungen entrichten müssen.
- Um eine Befreiung von der französischen Steuer zu erhalten, müssen Sie anhand des Vordrucks S 2-240 einen Antrag auf Befreiung von der französischen Steuer stellen. Der entsprechende Vordruck ist beim zuständigen Finanzamt am Wohnort erhältlich und von Ihnen, Ihrem Arbeitgeber und Ihrem Finanzamt auszufüllen.
- Liegt die Grenzgänger-Eigenschaft bzw. die Ansässigkeitsbescheinigung vor, so hat gemäß DBA Deutschland-Frankreich der Wohnstaat Deutschland das Besteuerungsrecht und der französische Arbeitgeber muss keinen Quellensteuerabzug auf den Arbeitslohn vornehmen.
- Der Antrag auf die Ansässigkeitsbescheinigung ist jährlich neu zu stellen, bis spätestens Mitte Januar des laufenden Kalenderjahres. Bei einer Einstellung im Laufe des Jahres ist der Antrag innerhalb eines Monats nach dem Einstellungsdatum zu stellen. Bei einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber in Frankreich ist ebenfalls ein neuer Antrag zu stellen.

³ Link: <https://www.impots.gouv.fr/international-particulier/je-ne-suis-pas-resident-de-france-mais-jai-des-interets-en-france> und <https://www.impots.gouv.fr/international-particulier/dois-je-declarer-mes-revenus-en-france>

2. Wo sind Grenzgänger*innen sozialversichert?

Die Regeln der EG-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit⁴ legen fest, welches Sozialversicherungssystem anzuwenden ist, wenn Wohnstaat und Staat der Erwerbstätigkeit nicht identisch sind.

Zur Sozialversicherung im Sinn dieser EG-Verordnung gehören:

- Leistungen bei Krankheit sowie Leistungen bei Mutterschaft und gleichgestellte Leistungen bei Vaterschaft
- Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- Leistungen bei Invalidität
- Alters- und Hinterbliebenenrenten
- Leistungen bei Arbeitslosigkeit
- Familienleistungen

In Art. 1f der EG-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme wird als „Grenzgänger*in“ eine Person bezeichnet, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder eine selbständige Tätigkeit ausübt und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, in den sie in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich zurückkehrt.

Grundsätzlich sind Sie in dem Staat sozialversichert, in dem Sie tatsächlich tätig sind. Dabei kommt es nicht darauf an, wo Sie wohnen oder wo Ihr Arbeitgeber seinen Geschäftssitz hat. Ausnahmen:

- Entsendung: Wenn Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit von Ihrem französischen Arbeitgeber in ein anderes Land entsandt werden, bleiben Sie weiterhin in Frankreich sozialversichert, sofern die voraussichtliche Dauer dieses Einsatzes 24 Monate nicht übersteigt.
- Tätigkeit in zwei oder mehreren Staaten: Wenn Sie 25 % oder mehr Ihrer gesamten Arbeitszeit in Ihrem Wohnstaat tätig sind, kommt es zu einem Wechsel der Sozialversicherung, es sei denn, dass eine Ausnahmevereinbarung nach Art. 16 EG-VO 883/2004 beantragt wird.

⁴ Konsolidierte Fassungen der Verordnungen:
EG-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:02004R0883-20190731>
und EG-Verordnung 987/2009 zur Festlegung der Modalitäten für die Durchführung der EG-Verordnung 883/2004 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:02009R0987-20180101>

- Homeoffice/grenzüberschreitende Telearbeit: Auf Antrag und unter bestimmten Voraussetzungen können Grenzgänger*innen bis zu 49,99 % ihrer Gesamtarbeitszeit im Wohnstaat in Form von grenzüberschreitender Telearbeit erbringen und dennoch weiterhin im Sozialversicherungssystem des Beschäftigungsstaats bzw. des Sitzstaats des Arbeitgebers bleiben. Weitere Informationen finden Sie in unserem Leitfaden zur grenzüberschreitenden Telearbeit auf der Website von EURES-T Oberrhein.

Wenn Sie als Grenzgänger*in in Frankreich arbeiten, müssen Sie also in das französische Sozialversicherungssystem nach den in Frankreich geltenden Vorschriften Beiträge entrichten. Dazu brauchen Sie eine französische Sozialversicherungsnummer „*Numéro de sécurité sociale*“, offiziell als „NIR“ (*numéro d’inscription au répertoire des personnes physiques*, abgekürzt NIR oder NIRPP) bezeichnet. Sie erhalten Ihre NIR bei der für Ihren Arbeitsort zuständigen Krankenkasse.

Eine Tabelle mit einer zusammenfassenden Übersicht über die Beitragssätze zur Sozialversicherung in Frankreich finden Sie z.B. im Downloadcenter von EURES-T Oberrhein.⁵

Frankreich ist grundsätzlich für Ihre Leistungen aus den Sozialversicherungen zuständig. Für die Gesundheitsversorgung und bei Arbeitslosigkeit gelten für Grenzgänger*innen besondere Vorschriften. Auch der Anspruch auf Familienleistungen richtet sich nach Ihrem sozialversicherungsrechtlichen Status.

⁵ Link: https://www.eures-t-oberrhein.eu/fileadmin/user_upload/F_SVbeitraege2025_d.pdf

3. Krankenversicherung

3.1 Die Krankenversicherung in Frankreich

Als Arbeitnehmer*in sind Sie in der Regel in dem Staat krankenversichert, in dem Sie tätig sind. Und dort erhalten Sie die medizinischen Leistungen, die nach den nationalen Regelungen dieses Landes vorgesehen sind.

Wenn Sie als Grenzgänger*in in Frankreich arbeiten, dann sind Sie – abgesehen von branchenspezifischen Ausnahmen – bei der französischen Krankenkasse *Caisse Primaire d'assurance maladie (CPAM)* versichert und erhalten die Versichertenkarte „*carte vitale*“.

Zusätzlich sollten Sie sich auch in Ihrem Wohnstaat Deutschland anmelden. Dazu beantragen Sie das Formular S 1 bei der CPAM. Dieses legen Sie dann bei einer deutschen gesetzlichen Krankenkasse⁶ vor und Sie bekommen von dort eine deutsche Krankenversicherungskarte (elektronische Gesundheitskarte, eGK). Dadurch haben Sie (und ggf. Ihre mitversicherten Familienangehörigen)⁷ die Wahl, ob Sie sich im Beschäftigungs- oder Wohnsitzstaat behandeln lassen. Auch wenn Sie sich für gewöhnlich in Frankreich behandeln lassen, ist es ratsam, sich trotzdem bei einer deutschen Krankenkasse anzumelden, z.B. für dringende medizinische Notfälle.

Als **Rentner*in** haben Sie dieses Wahlrecht, wo Sie sich behandeln lassen, nur dann weiterhin, wenn Sie in den letzten 5 Jahren vor ihrem Rentenbeginn mindestens 2 Jahre als Grenzgänger*in beschäftigt und versichert waren (EG-VO 883/2004 Art. 28 Abs. 2).

Wenn Sie **arbeitslos** sind, dann sind Sie (und Ihre ggf. mitversicherten Familienangehörigen) ausschließlich in dem Land krankenversichert, von dem Sie Ihr Arbeitslosengeld beziehen, und haben dieses Wahlrecht nicht mehr.

3.2 Beitragssätze zur französischen Krankenversicherung

Arbeitgeber zahlen für die Krankenversicherung und die Pflegeversicherung „*contribution solidarité autonomie*“ (CSA) 13,3 % des gesamten Entgelts des/der Beschäftigten an Beiträgen an die Sozialversicherungsträger bzw. den reduzierten Satz von 7,3 %, wenn das gesamte Entgelt des/der

⁶ Eine Liste der gesetzlichen Krankenkassen in Deutschland finden Sie z.B. unter dem Link: <https://www.gesetzlichekrankenkassen.de/kassen/kassen.html>

⁷ Ihre Familienangehörigen können nur dann bei Ihnen beitragsfrei mitversichert werden, wenn diese keine eigene Krankenversicherung haben. Wenn der andere Elternteil in Deutschland krankenversichert ist, müssen die Kinder bei ihm/ihr mitversichert sein.

Beschäftigten das 2,5-fache des jährlichen Mindestlohns *SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance)* nicht übersteigt.

Beschäftigte in Frankreich zahlen im Allgemeinen keine Beiträge zur Krankenversicherung. Jedoch Arbeitnehmer*innen in den Départements Bas-Rhin, Haut-Rhin und Moselle (*Régime local Alsace-Moselle*) müssen einen Beitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 1,3 % ihres gesamten Entgelts zahlen. Personen, die im französischen Sozialversicherungssystem versicherungspflichtig sind, aber ihren Steuersitz nicht in Frankreich haben, unterliegen nicht der Zahlung vom Allgemeinen Sozialbeitrag *Contribution Sociale Généralisée* (CSG) sowie vom Beitrag zur Abtragung der Sozialversicherungsschulden *Contribution au Remboursement de la Dette Sociale* (CRDS). Stattdessen müssen sie einen Arbeitnehmer*innen-Anteil zur Krankenversicherung von 5,5 % des gesamten Entgeltes zahlen.

3.3 Behandlungen in Frankreich

Wenn Sie sich in Frankreich medizinisch behandeln lassen, müssen Sie Ihre französische Versichertenkarte „*carte vitale*“ nutzen. In Frankreich gilt grundsätzlich das Kostenerstattungsprinzip, d.h. dass Sie die Behandlungskosten bezahlen und diese dann von der *CPAM* erstattet bekommen.

Normalerweise muss der/die Versicherte einen gewissen Anteil der Kosten selbst tragen. Dies ist der Selbstbeitrag „*ticket modérateur*“. In gewissen Fällen wird kein Selbstbetrag erhoben, z.B. bei Schwangeren ab dem 6. Schwangerschaftsmonat, bei langen Krankenhausaufenthalten oder chronischen Erkrankungen.

Alle Arbeitnehmer*innen in Frankreich müssen seit dem 01.01.2016 eine private Zusatzkrankenversicherung, eine so genannte „*mutuelle*“, abschließen, da die *CPAM* nur einen Teil der Kosten ersetzt. Erkundigen Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber, ob er bereits für Sie eine „*mutuelle*“ abgeschlossen hat.

In welcher Höhe die Kosten erstattet werden, ist abhängig von der Art der erbrachten medizinischen Leistungen sowie davon, welchem *Régime* Sie unterliegen. Die Erstattungssätze im *Régime local Alsace-Moselle* liegen teilweise erheblich höher als im *Régime générale*. Eine Übersicht über die Erstattungssätze beider *Régime* finden Sie auf der Website vom *Régime local Alsace-Moselle*.⁸

⁸ Link: <https://regime-local.fr/remboursements/> und https://regime-local.fr/wp-content/uploads/20250623_tableau_prestations_riam.pdf

Hausarztmodell: Sie können in Frankreich Ihre/n Hausarzt/Hausärztin frei wählen, müssen aber ihn/sie der *CPAM* mit dem Formular „*déclaration de choix du médecin traitant*“ mitteilen. Wenn Sie keine/n Hausarzt/Hausärztin benannt haben und/oder direkt einen Facharzt/Fachärztin aufsuchen, erhalten Sie keine oder nur teilweise Rückerstattungen. Gynäkologen, Augenärzte und Psychiater können Sie direkt aufsuchen.

3.4 Behandlungen in Deutschland

Wenn Sie sich für gewöhnlich in Deutschland behandeln lassen, werden die Behandlungskosten dank Ihrer deutschen elektronischen Gesundheitskarte direkt übernommen (Sachleistungsprinzip). Aber auch in Deutschland müssen Sie Zuzahlungen leisten, z.B. für Leistungen, die nicht zur vertragsärztlichen Versorgung gehören, für Medikamente oder für stationäre Behandlungen. Ihre Zusatzkrankenversicherung „*mutuelle*“ übernimmt i.d.R. nur Kosten für Leistungen in Frankreich. Prüfen Sie, ob eine deutsche Zusatzkrankenversicherung für Sie sinnvoll wäre.

3.5 Krankengeld

Die französische Krankenkasse *CPAM* zahlt im Krankheitsfall eines/einer Beschäftigten nach einer Frist von drei Tagen (*délai de carence*), d.h. ab dem vierten Krankheitstag, ein Krankentagegeld „*indemnités journalières*“, wenn eine ärztliche Krankschreibung vorliegt und der/die Beschäftigte in den drei vor dem Krankenstand liegenden Monaten mindestens 150 Stunden gearbeitet hat oder in den sechs Monaten vor dem Krankenstand Sozialversicherungsbeiträge von einem Entgelt geleistet hat, welches mindestens dem 1.015-fachen Satz des Stundenmindestlohns entspricht.

Wenn ein Arzt bzw. eine Ärztin in Deutschland Ihnen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) ausstellt,

- beachten Sie bitte, dass eine elektronische Übermittlung in grenzüberschreitenden Fällen (noch) nicht funktioniert. Sie brauchen stattdessen eine **Papierbescheinigung** (Vordruck e01) in dreifacher Ausfertigung.
- Prüfen Sie, ob die AU-Bescheinigung vollständig ist und insbesondere die **Diagnose** angegeben ist.
- Geben Sie auf der AU-Bescheinigung unbedingt Ihre **französische Krankenversicherungsnummer bzw. NIR** an.
- Reichen Sie die **Seite 1 innerhalb von 48 Stunden bei Ihrer französischen Krankenkasse** ein. Reichen Sie die AU-Bescheinigung auch dann ein, wenn die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit kurz ist.
- Reichen Sie die **Seite 2 bei Ihrem Arbeitgeber** ein.

Das Krankentagegeld „*indemnités journalières*“ beträgt 50 % des durchschnittlichen Brutto-Tagesentgelts, das in den letzten drei Monaten vor der Arbeitsunfähigkeit erzielt wurde. Bei Saison- oder Leiharbeit wird es auf Basis der letzten zwölf Monate vor Arbeitsunfähigkeit berechnet. Die Obergrenze für die „*indemnités journalières*“ liegt seit dem 01.04.2025 beim 1,4-fachen des französischen gesetzlichen Mindestlohns *SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance)*. Der *SMIC* beträgt seit dem 01.11.2024 pro Monat 1.801,80 € brutto und infolgedessen liegt die Obergrenze für die „*indemnités journalières*“ bei 2.522,52 € brutto pro Monat bzw. bei 41,47 € pro Tag.

Der/die Versicherte erhält innerhalb von drei Jahren an maximal 360 Tagen „*indemnités journalières*“, unabhängig davon, ob es sich um eine oder verschiedene Krankheiten handelt. Bei lang-anhaltenden Krankheiten (*affection de longue durée, ALD*) erstreckt sich der Anspruch auf die „*indemnités journalières*“ auf einen Zeitraum von maximal drei Jahren. Wenn der/die Versicherte danach mindestens ein Jahr lang ununterbrochen arbeitet, beginnt ein neuer 3-Jahres-Zeitraum.

Hinweise:

Tarifverträge können eine längere Anspruchsdauer sowie Zuzahlungen zum Krankengeld vorsehen.

Die dreitägige Karenzfrist wird im Gebiet *Alsace-Moselle* nicht angewendet. Dort zahlt der Arbeitgeber das Entgelt in voller Höhe bis zu maximal sechs Wochen weiter. Zum Ausgleich erhält er in dieser Zeit von der *CPAM* die „*indemnités journalières*“.

Wenn Sie in Frankreich steuerpflichtig sind, müssen Sie das Krankengeld dort versteuern und den allgemeinen Sozialbeitrag *CSG* sowie den Beitrag zur Abtragung der Sozialversicherungsschulden *CRDS* abführen.

Die Freistellung von der Arbeit, um ein **erkranktes oder verunfalltes Kind** zu betreuen, werden hauptsächlich durch das französische Arbeitsgesetzbuch „*Code du Travail*“ geregelt. Einzelheiten dazu finden Sie deshalb in Abschnitt 9.6 der vorliegenden Informationen.

3.6 Mutter- und Vaterschaftsgeld sowie Adoptionsleistungen

Voraussetzung für den Erhalt von Mutterschaftsgeld ist, dass jegliche entgeltene Tätigkeit eingestellt wird. Es wird während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung ausgezahlt. Die Schutzfristen hängen von der Anzahl der erwarteten sowie der bereits zu versorgenden Kinder ab (siehe Abschnitt 9.4 der vorliegenden Broschüre).

In Frankreich besteht Anspruch auf Vaterschaftsurlaub von 25 Tagen. Der Beginn des Vaterschaftsurlaubs muss innerhalb der ersten 4 Monate nach der Geburt des Kindes liegen. Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber einen Monat im Voraus darüber informieren.

Außerdem gibt es das Adoptionsgeld, welches zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden kann.

Um Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsleistungen in Anspruch nehmen zu können, muss der/die Versicherte die allgemein geltenden Voraussetzungen der Krankenversicherung bezüglich Beitragszahlung oder Arbeitsstundenzahl erfüllen und außerdem über 6 Monate Versicherungszeit zum mutmaßlichen Zeitpunkt der Geburt bzw., bei Adoption, der Ankunft des Kindes im elterlichen Haus verfügen.

Die Höhe dieser Leistungen basiert auf dem durchschnittlich in den letzten drei Monaten vor Mutter-/Vaterschaftsurlaub enthaltenen Entgelt und kann maximal 101,94 € pro Tag betragen (Stand: 01.01.2025). Die Leistungen werden ab dem ersten Tag und somit ohne Karenz alle 14 Tage ausgezahlt.

3.7 Vorsorge für den Fall der Pflegebedürftigkeit

Bitte beachten Sie: Zwar zahlt Ihr französischer Arbeitgeber in die französische Pflegeversicherung *contribution solidarité autonomie (CSA)* Beiträge ein. Aber Voraussetzungen für den Anspruch auf die französische personenbezogene Pflegebeihilfe *allocation personnalisée d'autonomie (APA)* sind neben einer festgestellten Pflegebedürftigkeit, ein Alter von mindestens 60 Jahren sowie ein dauerhafter und regelmäßiger Wohnsitz in Frankreich.⁹

Anspruch auf Leistungen aus der deutschen Pflegeversicherung haben Sie nur dann, wenn Sie innerhalb der letzten zehn Jahre vor Antrag auf Pflegeleistungen mindestens zwei Jahre dort versichert waren. Die **Versicherungslücke** dadurch, dass Sie dem französischen Sozialversicherungsrecht unterstehen, aber in Deutschland wohnen, können Sie z.B. mit dem Abschluss einer deutschen **Pflege-Zusatzversicherung** schließen.

⁹ Weitere Informationen:
<https://www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr/preserver-son-autonomie/perte-d-autonomie-evaluation-et-droits/l-allocation-personnalisee-d-autonomie-apa>

4. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

4.1 Definitionen

Grenzgänger*innen, die in Frankreich arbeiten, sind bei der französischen Krankenkasse *CPAM* gegen Arbeitsunfall, Wegeunfall und Berufskrankheiten versichert. Der Arbeitgeber zahlt die kompletten Beiträge zur Unfallversicherung. Arbeitnehmer*innen zahlen also keinen Beitrag.

Arbeitsunfälle sind Unfälle, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen. Wegeunfälle gelten auch als Arbeitsunfälle, d.h. Unfälle, die sich auf dem Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sowie zwischen Arbeitsstätte und dem Ort ereignen, wo der/die Beschäftigte üblicherweise die Mahlzeit zu sich nimmt.

Berufskrankheiten werden als die Folge einer mehr oder weniger dauerhaften Belastung durch Risikofaktoren im Berufsleben angesehen und in eine entsprechende Liste aufgenommen. Im Einzelfall besteht auch die Möglichkeit, außerhalb der geführten Liste Berufskrankheiten anerkannt zu bekommen.

4.2 Formalitäten

Bei einer Berufskrankheit müssen Sie der *CPAM* das Anmeldeformular innerhalb von 14 Tagen ab Beginn der ärztlichen Krankmeldung einreichen.

Als Unfallopfer müssen Sie Ihren Arbeitgeber innerhalb von 24 Stunden über den Arbeits- bzw. Wegeunfall informieren und außerdem Ihre Verletzungen ärztlich bestätigen lassen. Ihr Arbeitgeber muss Arbeits- und Wegeunfälle der *CPAM* innerhalb von 48 Stunden melden und Ihnen einen Unfallschein ausstellen, durch den Sie von den Selbstbehalten und Behandlungskosten in Höhe der tariflich festgesetzten Beträge befreit sind.

4.3 Leistungen

Die *CPAM* gewährt Sachleistungen und Geldleistungen.

Sachleistungen

Die Sachleistungen der Arbeitsunfallversicherung werden unter den gleichen Bedingungen wie die Sachleistungen der Krankenversicherung gewährt. Es werden jedoch hier die Kosten für ärztliche, chirurgische und medizinische Behandlung zu 100 % übernommen. Bei einem Krankenhausaufenthalt wird weder die Tagespauschale noch die Pauschale von 24 € für aufwendige Leistungen erhoben. Bestimmte Leistungen, wie Zahnersatz oder kieferorthopädische Apparaturen, werden zu einem Satz von 150 % übernommen. Die

CPAM begleitet Ärzte, andere medizinische Leistungserbringer und Krankenanstalten direkt. Sie müssen also die Behandlungskosten nicht vorstrecken.

Als Grenzgänger*in können Sie sich im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit aber auch in Deutschland behandeln lassen. Dafür genügt in der Regel der Nachweis einer bestehenden Krankenversicherung. Der Arzt oder die Ärztin, das Krankenhaus und andere deutsche Leistungserbringer rechnen mit Ihrer deutschen Krankenkasse ab, die als zwischenstaatliche Verbindungsstelle fungiert und die sich dann die Behandlungskosten von der CPAM erstatten lässt (so genannte Sachleistungsaushilfe).

Hinweis: Falls Sie für die Behandlung der Unfallfolgen Rechnungen erhalten, sollten Sie diese an die CPAM oder an die deutsche Krankenkasse weiterleiten. Diese prüfen, ob eine Kostenübernahme durch die CPAM möglich ist und der Rechnungsbetrag den geltenden Leistungstarifen entspricht. Es wird dringend davon abgeraten, die Rechnung selbst zu begleichen, da dann bei überhöhter Rechnungsstellung zuviel gezahlte Beträge nicht von den Leistungserbringern (Arzt, Physiotherapeut etc.) zurückgefordert werden können.

Geldleistungen bei Arbeitsunfähigkeit:

Geldleistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten werden grundsätzlich nur vom zuständigen Träger des Beschäftigungsstaats, d.h. in Ihrem Fall von der CPAM, nach den dort geltenden Rechtsvorschriften gewährt.

Am Tag des Unfalls muss Ihr Arbeitgeber Ihnen Ihr Arbeitsentgelt zahlen.

Danach erhalten Sie bei Arbeitsunfähigkeit ein Verletztengeld „*indemnités journalières*“ von der CPAM:

- Während der ersten 28 Tage der Arbeitsunfähigkeit in Höhe von 60 % Ihres Entgeltes pro Tag (berechnet auf der Grundlage Ihres letzten Bruttomonatsentgeltes vor dem Eintreten der Arbeitsunfähigkeit, geteilt durch 30,42), höchstens jedoch 235,69 € pro Tag (Stand: 01.01.2025).
- Ab dem 29. Tag der Arbeitsunfähigkeit erhöht sich das Verletztengeld *indemnités journalières* auf 80 %, wobei der Höchstbetrag 314,25 € beträgt (Stand: 01.01.2025).

Ab dem 3. Monat der Arbeitsunfähigkeit können bei einer allgemeinen Lohn-erhöhung die *indemnités journalières* ebenfalls erhöht werden.

In allen Fällen darf der Betrag der *indemnités journalières* nicht über dem täglichen Nettoentgelt liegen.

Wird eine bleibende Erwerbsunfähigkeit festgestellt, so erhalten Sie eine Verletztenrente „*rente d'incapacité permanente*“. Liegt der Erwerbsminderungsgrad unter 10 %, so erhalten Sie eine einmalige Entschädigung zwischen 479,55 € bei 1 % und 4.794,83 € bei 9 % Grad der Erwerbsminderung (Stand 01.04.2025).

Bei einem Erwerbsminderungsgrad von 10 % oder mehr erhalten Sie eine „*rente d'incapacité permanente*“, die vierteljährlich (Erwerbsminderungsgrad 10 % – 50 %) oder monatlich (Erwerbsminderungsgrad ab 50 %) ausgezahlt wird. Grundlage für die Berechnung der „*rente d'incapacité permanente*“ sind der Grad der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit (*taux d'incapacité permanente*) und der Betrag des früheren Entgelts. Bis zu einer Höhe vom zweifachen Mindestjahresentgelt (21.327,85 € x 2 = 42.655,70 €) wird das Arbeitsentgelt des/der Verletzten vollständig berücksichtigt. Der Anteil des Arbeitsentgelts, der den Betrag vom zweifachen Mindestjahresentgelt übersteigt, wird zu einem Drittel angerechnet, bis zu einer Obergrenze vom 8-fachen des Mindestjahresentgelts (= 170.622,80 €).

Beträgt der Grad der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit des/der Unfall-Verletzten oder von einer Berufskrankheit Betroffenen mindestens 80 % und ist er/sie nicht imstande, allein mindestens 3 Aufgaben des täglichen Lebens zu bewältigen, hat er/sie gegebenenfalls zusätzlich zur „*rente d'incapacité permanente*“ Anrecht auf die Zusatzleistung zur Finanzierung einer Pflegeperson (*prestation complémentaire pour le recours à une tierce personne – PC RTP*).

Die Höhe der Zusatzleistung zur Finanzierung einer Pflegeperson hängt vom Pflegebedürfnis des/der Verletzten ab. Die Bestimmung des Pflegebedürfnisses durch den Vertrauensarzt der zuständigen Kasse erfolgt anhand einer Liste mit zehn Verrichtungen des täglichen Lebens, zu welchen der/die Verletzte die Hilfe einer dritten Person benötigt.

Ausgezahlt werden folgende Pauschalbeträge (Stand. 01.04.2025):

- 644,01 € falls der/die Verletzte zwischen 3 und 4 Verrichtungen nicht selbständig bewältigen kann,
- 1.288,08 € falls der/die Verletzte zwischen 5 und 6 Verrichtungen nicht selbständig bewältigen kann,
- 11.932,16 € falls der/die Verletzte mindestens 7 Verrichtungen nicht selbständig bewältigen kann oder falls der/die Verletzte aufgrund neurologischer Störungen sich selbst oder Dritte in Gefahr bringt.

5. Erwerbsunfähigkeit / Invalidität

5.1 Die französischen Invaliditätsrenten

Wenn Sie wegen einer schweren oder chronischen Krankheit, aber auch z.B. in Folge eines Unfalls gar nicht mehr oder nur noch eingeschränkt arbeiten können, erhalten Sie unter bestimmten Voraussetzungen die französische Invaliditätsrente „*pension d'invalidité*“ von der CPAM:

- Sie haben das gesetzliche Ruhestandsalter noch nicht erreicht
- Ihre Arbeits- und Erwerbsfähigkeit oder Ihr Einkommen hat sich um mindestens zwei Drittel vermindert
- Sie waren zu Beginn der durch die Erwerbsminderung bedingte Arbeitsunfähigkeit mindestens 12 Monate sozialversichert und entweder in dieser Zeit insgesamt mindestens 600 Stunden tätig oder haben Beiträge für ein Entgelt gezahlt, das mindestens dem 2.030-fachen des französischen Mindeststundenlohns *SMIC* entspricht

Die Berechnung der *pension d'invalidité* erfolgt auf Basis des mittleren Entgelts. Dies entspricht dem durchschnittlichen beitragspflichtigen Entgelt der besten zehn Verdienstjahre. Es gibt drei Kategorien:

- Kategorie 1: Die invalide Person kann noch eine Berufstätigkeit ausüben. Die *pension d'invalidité* beträgt 30 % des mittleren Entgelts. Der monatliche Höchstbetrag beläuft sich auf 30 % der Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung, derzeit 1.177,50 €.
- Kategorie 2: Die invalide Person kann keine Berufstätigkeit mehr ausüben; die *pension d'invalidité* beträgt 50 % des mittleren Entgelts. Der monatliche Höchstbetrag der Rente entspricht 50 % der Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung, derzeit 1.962,50 €.
- Kategorie 3: Die invalide Person kann keine Berufstätigkeit ausüben und benötigt zusätzlich Hilfe einer dritten Person bei der Verrichtung der Aufgaben des täglichen Lebens. Die *pension d'invalidité* beträgt 50 % des mittleren Entgelts, zuzüglich Pflegezuschlag. Dieser wird jährlich zum 1. April festgelegt und beträgt derzeit 1.288,13€.

In allen drei Kategorien muss die *pension d'invalidité* mindestens 335,29 € im Monat betragen.

Die *pension d'invalidité* ist nicht nur an versicherungsrechtliche, sondern vor allem an medizinische Voraussetzungen gebunden. Sie soll Ihren Einkommensverlust ausgleichen.

Der Anspruch auf eine *pension d'invalidité* kann jederzeit aufgrund der veränderten Lebenssituation des/der Versicherten (veränderter Gesundheitszustand, der zu einer Änderung der Einstufung geführt hat, Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit oder Erreichen der Regelaltersgrenze) neu berechnet oder aufgehoben werden.

5.2 Der Anspruch von Grenzgänger*innen auf Leistungen bei Erwerbsunfähigkeit bzw. Invalidität

Als Grenzgänger bzw. Grenzgängerin haben Sie grundsätzlich Anspruch auf eine *pension d'invalidité* aus Ihrem Beschäftigungsstaat Frankreich, wo Sie sozialversichert sind. Wenn Sie davor in Ihrem Wohnstaat Deutschland sozialversicherungspflichtig tätig waren, haben Sie möglicherweise auch Anspruch auf eine deutsche Erwerbsminderungsrente.

Frankreich und Deutschland wenden bei der Berechnung der *pension d'invalidité* bzw. Erwerbsminderungsrente die Pro-rata-Methode an (Rechtsvorschriften des Typs B)¹⁰. Dabei wird die Invaliditätsrente nach der Länge Ihrer Versicherungszeiten in jedem einzelnen Land berechnet: Je länger Sie vor Eintritt Ihrer Invalidität versichert waren, umso höher fällt Ihre Rente aus. Sie erhalten von jedem Land entsprechend den dort zurückgelegten Versicherungszeiten eine separate Rente.

Allerdings unterscheiden sich die Art der Leistungen und die Voraussetzungen für einen Bezug von Invaliditätsrenten von Land zu Land. Die im jeweiligen Staat zuständigen Träger prüfen separat und ausschließlich nach den in diesem Staat geltenden Bestimmungen, ob entsprechende Ansprüche vorliegen. Dies kann zur Folge haben, dass der gleiche Gesundheitsschaden in verschiedenen Staaten zu einer unterschiedlichen Bewertung der Erwerbsunfähigkeit führt und somit, ob und, wenn ja, in welcher Höhe Anspruch auf eine Invaliditätsrente besteht. Weitere Informationen erteilen die zuständigen Versicherungsträger *CPAM* und Deutsche Rentenversicherung.

¹⁰ In den Mitgliedstaaten (EU- und EFTA-Staaten) bestehen zwei Arten von Rechtsvorschriften (Anhang VI der EG-VO 883/2004):

- Als Mitgliedstaaten mit Rechtsvorschriften des Typs A gelten diejenigen Staaten, in denen die Höhe der Leistungen von der Dauer der Versicherungs- oder Wohnzeiten unabhängig ist und die ausdrücklich in Anhang VI der EG-Verordnung 883/2004 genannt sind
- Alle übrigen Mitgliedstaaten – darunter Frankreich, Deutschland und die Schweiz – sind dem Typ B zugeordnet.

6. Altersrente

Das französische Rentensystem ist vielfältig und nach Berufsgruppen gegliedert, u.a.: Arbeitnehmer*innen im Privatsektor, Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und Selbstständige in freien Berufen. Jedes dieser Systeme hat eigene Regelungen für Beiträge, Rentenberechnung und Renteneintritt. **Die Altersversorgung besteht in Frankreich aus einer Grundversorgung und einer Zusatzrenten-Pflichtversicherung.**

6.1 Das allgemeine französische Rentensystem

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Privatsektor zahlen Beiträge in das allgemeine Rentensystem „*Régime général*“ der *Sécurité sociale*, das von der *Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)* verwaltet wird. Vor Ort zuständig ist die *CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail)*, Renten- und Gesundheitskasse am Arbeitsplatz; z.B. in den Départements Bas-Rhin, Haut-Rhin und Moselle die *CARSAT Alsace-Moselle*.

Sie haben Anspruch auf eine Altersrente aus dem *Régime général*, wenn Sie mindestens ein „*Trimestre*“ (Quartal) Beiträge zum allgemeinen System gezahlt und das in Frankreich geltende gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht haben. Dies liegt für die Jahrgänge ab 1955 zwischen 62 und 64 Jahren. Um eine abschlagsfreie Rente zu erhalten, müssen Sie, je nach Jahrgang, bestimmte Versicherungszeiten erreicht haben. Bei Renteneintritt mit 67 Jahren wird die Rente ungeachtet der erworbenen Versicherungs trimester ohne Abschläge berechnet. Darüber hinaus können Sie in bestimmten Situationen, z.B. bei Behinderung oder bei besonders langjähriger Versicherung, bereits früher die volle Rente bekommen.

Für die angekündigte Aussetzung der Rentenreform liegt derzeit, Stand 13.11.2025, eine Gesetzesvorlage vor, die erst noch verabschiedet werden muss. Demnach würden sich Änderungen für die Jahrgänge 1964 bis 1968 ergeben:¹¹ Der Jahrgang 1964 bräuchte nur 170 (statt 171) Quartale Versicherungsdauer für eine Vollrente und der Jahrgang 1965 nur 171 (statt 172) Quartale. Auch das gesetzliche Renteneintrittsalter würde langsamer ansteigen und läge beim Jahrgang 1964 bei 62 Jahren und 9 Monaten (statt 63 Jahre). Erst beim Jahrgang 1969 läge das Rentenalter bei 64 Jahren.

¹¹ Siehe: <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/hors-menu/actualites-nationales/actif/2025/projet-de-loi-les-mesures-envisa.html#>

Übersicht: geplante, aber noch nicht beschlossene Änderungen

Geburts-jahrgang	Gesetzliches Renteneintrittsalter	Nötige Versicherungsdauer für eine Vollrente
01.01.-31.08.1961	62 Jahre	168 Quartale (42 Jahre)
01.09.-31.12.1961	62 Jahre und 3 Monate	169 Quartale (42 Jahre und 3 Monate)
1962	62 Jahre und 6 Monate	169 Quartale (42 Jahre und 3 Monate)
1963	62 Jahre und 9 Monate	170 Quartale (42 Jahre und 6 Monate)
1964	63 Jahre 62 Jahre und 9 Monate	171 Quartale (42 Jahre und 9 Monate) 170 Quartale (42 Jahre und 6 Monate)
1965	63 Jahre und 3 Monate 63 Jahre	172 Quartale (43 Jahre) 171 Quartale (42 Jahre und 9 Monate)
1966	63 Jahre und 6 Monate 63 Jahre und 3 Monate	172 Quartale (43 Jahre)
1967	63 Jahre und 9 Monate 63 Jahre und 6 Monate	172 Quartale (43 Jahre)
1968	64 Jahre 63 Jahre und 9 Monate	172 Quartale (43 Jahre)
1969	64 Jahre	172 Quartale (43 Jahre)
1970	64 Jahre	172 Quartale (43 Jahre)

Die Rente wird auf Basis des durchschnittlichen Bruttojahresentgelts (*revenu annuel moyen, RAM*) der 25 besten Versicherungsjahre berechnet, multipliziert mit einem Rentensatz. Der maximale Rentensatz von 50 % kann durch die Versicherungsdauer (je nach Geburtsjahrgang zwischen 168 und 172 Trimestern) und als gleichwertig anerkannte Zeiten, das Alter (67 Jahre) oder die Zugehörigkeit zu bestimmten Kategorien (z.B. Behinderung, Invalidität, usw.) erzielt werden. Der Rentensatz verringert sich um 0,625 % pro fehlendes Trimester. Der Mindestsatz liegt bei 37,5 %. Wird die Rente vorzeitig in Anspruch genommen, gilt der dabei berechnete Abschlag (*décote*) dauerhaft. Für Versicherte, die ihre Erwerbstätigkeit über das gesetzliche Rentenalter hinaus verlängern, sieht die Grundversorgung Zuschläge (*surcote*) vor.

Eine Rente/Pension wird nur auf Antrag bewilligt, den Grenzgänger*innen **mindestens sechs Monate vor dem möglichen Renten-/Pensionsbeginn** stellen sollten. Der Antrag ist grundsätzlich beim zuständigen Träger des Wohnsitz-Staates zu stellen. Sie können Ihren Antrag auf Ihre französische Rente also z.B. bei der Deutschen Rentenversicherung stellen. Diese leitet Ihren Antrag dann an die zuständige Rentenversicherung in Frankreich und ggf. in anderen Staaten weiter und somit dort das Rentenverfahren für Sie ein.

Bitte beachten Sie:

- Im Antrag werden Sie nach sämtlichen Versicherungs- und Aufenthaltszeiten in Deutschland und in anderen Ländern gefragt. Das heißt: Ihr Antrag gilt grundsätzlich nicht nur für Ihre französische Rente, sondern gleichzeitig auch als Antrag auf Ihre Rente aus Deutschland und ggf. weiteren Staaten. **Sie können aber in Ihrem Rentenanspruch darauf hinweisen, aus welchem Staat Sie bereits eine Altersrente erhalten möchten und aus welchem Staat erst zu einem späteren Zeitpunkt.**
- **Die Renten in Deutschland und Frankreich können aufgrund der jeweiligen nationalen Vorschriften zu unterschiedlichen Zeitpunkten beginnen.** Es ist möglich, dass Sie in einem Staat bereits Anspruch auf eine (abschlagsfreie) Altersrente haben, aber im anderen Staat noch nicht die Voraussetzungen für einen Rentenanspruch erfüllen oder Abschläge in Kauf nehmen müssten.
- Der Bezug einer Altersrente bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit hat Auswirkungen auf Ihre Beiträge zur Sozialversicherung sowie auf Ihre Ansprüche auf Leistungen bei Krankheit und bei Arbeitslosigkeit.
- **EURES-T Oberrhein empfiehlt Grenzgängerinnen und Grenzgängern, sich rechtzeitig über den möglichen Beginn des Rentenbezugs zu informieren und sich VOR dem Antrag auf eine Rente/Pension bei den Versicherungsträgern persönlich beraten zu lassen**, damit Ihnen keine Nachteile entstehen. Nutzen Sie dazu die internationalen Beratungstage der Versicherungsträger. Die Termine finden Sie z.B. auf der Website der Deutschen Rentenversicherung.¹²

6.2 Die Zusatzrenten-Pflichtversicherung Agirc-Arrco

In Frankreich muss jede versicherte Person auch in eine Zusatzrentenkasse einzahlen. Dies ist im privaten Sektor die **Zusatzrenten-Pflichtversicherung Agirc-Arrco**, ein Zusammenschluss der früher getrennten früher getrennten Systeme *Agirc* (*Association des Institutions de Retraite des Cadres*; System der Führungskräfte) und *Arrco* (*Association des Régimes de Retraite Complémentaire*; System für alle Arbeitnehmer*innen).

Im Zusatzrentensystem *Agirc-Arrco* werden die Beiträge jährlich in Renteneinheiten umgewandelt. Auch für Zeiten (z.B. Arbeitslosigkeit; längere Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Mutterschaft oder Unfall), während denen die

¹² Link: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de>

versicherte Person keine Beiträge zahlt, werden Rentenpunkte vergeben. Der Wert eines Rentenpunkts wird jedes Jahr neu festgelegt. Zur Berechnung der Zusatzrente werden bei Beginn des Rentenbezugs die gesammelten Punkte mit ihrem jeweiligen Wert multipliziert. Wie bei der Grundrente besteht Anspruch auf eine Zusatzrente von *Agirc-Arrco* ohne Abschläge bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters sowie der erforderlichen Anzahl an Trimestern. Bei vorzeitigem Rentenbezug gibt es Abschläge; für Kinder gibt es unter bestimmten Bedingungen Zuschläge.

Hinweis: Der grenzüberschreitende Anspruch auf Zusatzrenten wie z.B. *Agirc-Arrco* wird nicht durch die EG-Koordinierungsverordnung 883/2004 geregelt, sondern durch die Richtlinie 2014/50/EU (früher: Richtlinie 98/49/EG). Das heißt: Ihr bei der Deutschen Rentenversicherung gestellte Antrag bezieht sich nur auf die Rente aus dem *Régime général*. **Sie müssen Ihre Zusatzrenten direkt bei *Agirc-Arrco* beantragen.**

7. Arbeitslosigkeit

7.1 Zuständigkeit, Beiträge und Leistungen

Grenzgänger*innen, die in Deutschland wohnen und in Frankreich arbeiten, zahlen in die französische Arbeitslosenversicherung ein.

Bei **Kurzarbeit** oder sonstigem vorübergehendem Arbeitsausfall erhalten Grenzgänger*innen das Kurzarbeitergeld „*indemnités de chômage partiel*“ ihres Beschäftigungsstaates Frankreich, als ob sie dort wohnten. Auch haben sie Anspruch auf die **Insolvenzentschädigungen** „*indemnités d’insolvabilité*“, wenn gegen ihren französischen Arbeitgeber der Konkurs eröffnet wird und ihnen Lohnforderungen zustehen.

Bei **Verlust ihres Arbeitsplatzes** unterliegen Grenzgänger*innen nach den derzeit geltenden europäischen Vorschriften nicht mehr dem französischen System der Arbeitslosenversicherung und müssen Arbeitslosenleistungen zwingend im Wohnstaat, also in Deutschland, beantragen.¹³

Die früheren Grenzgänger*innen bekommen dann deutsche Arbeitslosenleistungen, wenn die Voraussetzungen nach dem deutschen Recht erfüllt sind. Dabei werden Zeiten der Versicherung/Beschäftigung in Frankreich berücksichtigt. Damit die Versicherungszeiten bzw. Beitragszahlungen in die französische Arbeitslosenkasse (und ggf. anderer EU-/EFTA-Staaten) berücksichtigt werden können, benötigen Grenzgänger*innen das europäische Formular U1 (**Portable Document Unemployed 1**).

7.2 Das müssen Sie tun, um Arbeitslosenleistungen zu erhalten:

Melden Sie sich spätestens 3 Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses bei der zuständigen deutschen Arbeitsagentur arbeitssuchend. Wenn Sie erst später davon erfahren, melden Sie sich spätestens 3 Tage nach Kenntnis arbeitssuchend. Die frühzeitige Meldung ist wichtig, um die Zeit sinnvoll zu nutzen und die Arbeitslosigkeit noch zu verhindern. Melden Sie sich verspätet arbeitssuchend, tritt eine Sperrzeit von bis zu einer Woche ein und dies bedeutet u.a., dass Sie kein Arbeitslosengeld erhalten und dass sich die Anspruchsdauer der Zahlung entsprechend verringert.

Sie können sich online, telefonisch oder auch persönlich bei der nächstgelegenen Arbeitsagentur arbeitssuchend melden. Bitte melden Sie sich nur auf einem Weg arbeitssuchend. Eine persönliche Arbeitslosmeldung ist nur

¹³ Siehe Art. 65 Abs. 2 der EG-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

nach Terminvereinbarung möglich. Um sich **online** arbeitsuchend zu melden, benötigen Sie ein **Konto und ein Profil**. Die Anleitung, wie Sie sich dieses zulegen können, finden Sie unter:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/anleitung-konto-und-profil_ba050326.pdf

Bitte beachten Sie: Die Arbeitsuchend-Meldung ersetzt nicht die Arbeitslos-Meldung. Melden Sie sich spätestens am ersten Tag ohne Beschäftigung bei Ihrer Agentur für Arbeit arbeitslos. Dies ist die Voraussetzung, dass Sie Arbeitslosengeld beziehen können.

Sie sollten den Antrag auf Arbeitslosengeld etwa zwei Wochen vor Beginn der Arbeitslosigkeit stellen. Dies können Sie online erledigen. Dazu klicken Sie auf <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-melden/> und dort auf „Vorgang starten“. Weitere Informationen zur Thematik „Arbeitslos melden und Arbeitslosengeld beantragen“ finden Sie ebenfalls unter diesem Link.

Weitere Informationen über Anspruch, Höhe und Dauer beim Arbeitslosengeld finden Sie unter dem Link: <https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/arbeitslosengeld-anspruch-hoehe-dauer>

Damit Ihre Beitragszahlungen in die französische Arbeitslosenkasse bei Ihrem Anspruch auf deutsches Arbeitslosengeld berücksichtigt werden können, benötigen Sie das **europäische Formular U1 (Portable Document Unemployed 1)**. Am Ende Ihres Arbeitsverhältnisses können Sie dieses U1-Formular bei *Agence Transverse, France Travail Services* online beantragen: <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/demande-personnelle-de-formulaire-u1>. Unter diesem Link finden Sie auch die Liste der erforderlichen Unterlagen, u.a. eine Bestätigung Ihres Arbeitgebers „*Attestation employeur destinée à France Travail*“. Damit Ihr Antrag bearbeitet wird, müssen Sie alle erforderlichen Unterlagen eingereicht haben.

Reicht für den Anspruch auf Arbeitslosengeld die Versicherungszeit im Staat Ihrer letzten Beschäftigung Frankreich nicht aus, dann werden die Versicherungszeiten mitberücksichtigt, die in einem anderen Staat erworben wurden. Es gelten die Anspruchsvoraussetzungen Ihres Wohnstaats Deutschland.

Hinweis: Grenzgänger*innen haben zwar ausschließlich im Wohnstaat Anspruch auf Arbeitslosenleistungen, können sich aber zusätzlich in dem Staat arbeitslos melden, in dem sie zuletzt erwerbstätig waren und auch dort auf Arbeitssuche gehen.

8. Familienleistungen

8.1 Familienleistungen in und aus Frankreich

Familienleistungen sind zum einen Zuschüsse, die Familien erhalten, bis die Kinder selbst für ihren Unterhalt sorgen können (z.B. Kindergeld oder *allocations de base*). Zum anderen gehören zu den Familienleistungen aber auch Leistungen, die in den ersten Lebensjahren des Kindes gewährt werden, wenn ein Elternteil nicht oder nicht voll erwerbstätig ist und sich stattdessen der Kinderbetreuung widmet (Elterngeld, Erziehungsgeld *PreParE*).

Der zwischenstaatliche Anspruch auf Familienleistungen richtet sich in erster Linie nach dem Beschäftigungsstaat: das Land, in dem eine Person arbeitet, ist grundsätzlich vorrangig bei der Auszahlung von Familienleistungen. Bei Paaren wird der Wohnstaat vorrangig, wenn ein Elternteil im Wohnstaat arbeitet oder dort Leistungen aus der Sozialversicherung (Arbeitslosengeld, Rente usw.) bezieht (Prinzip: Wohnstaat der Kinder).

In Frankreich gibt es eine Vielzahl an Familienleistungen. Auf einige dieser Leistungen, wie z.B. die Geburtsprämie „*prime à la naissance*“, haben nur Personen mit Wohnsitz in Frankreich Anspruch. Im Folgenden werden nur die Familienleistungen ausgeführt, die auch bei Nichtansässigkeit in Frankreich bzw. bei Wohnsitz in Deutschland bezogen werden können.

8.2 Betreuung von Kleinkindern

Die ***Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE)*** ist eine Familienleistung der französischen Familienkasse *CAF (Caisse d'Allocations familiales)* bei der Geburt eines Kindes und beinhaltet verschiedene Leistungen: u.a. Grundbeihilfe *Allocation de base*, Erziehungsgeld *PreParE* sowie Zuschuss für die freie Wahl der Betreuungsart *CMG*.

Allocation de base: Diese Grundbeihilfe ist für die Erziehungs- und Unterhaltskosten eines Kindes in den ersten drei Lebensjahren vorgesehen. Diese ist einkommensabhängig. Um den vollen Satz von derzeit (Stand: 01.04.2025) 196,60 € pro Monat zu erhalten, darf das Einkommen 30.518 € nicht übersteigen. Für den Teilsatz von derzeit monatlich 98,30 € liegt die Einkommensgrenze bei 36.641 €.

PreParE (prestation partagée d'éducation de l'enfant): Mit dem Erziehungsgeld *PreParE* können Sie Ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen oder einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, um sich um Ihr Kind bis zu drei Jahren (bzw. im Fall einer Adoption bis zu 20 Jahren) zu sorgen. *PreParE* wird ab dem ersten Kind gewährt.

Voraussetzung ist, dass Sie innerhalb

- der 2 letzten Jahre beim ersten Kind
- der 4 letzten Jahre beim zweiten Kind
- der 5 letzten Jahre ab dem dritten Kind

mindestens 8 Versicherungs trimester (8 Versicherungs quartale, d.h. 2 Versicherungsjahre) innerhalb der Rentenversicherung zurückgelegt haben.

Die Leistung *PreParE* wird

- für das erste Kind bis zum 6. Lebensmonat des Kindes
- für die weiteren Kinder bis zum 24. Lebensmonat des Kindes
- für Drillinge oder mehr bis zum 48. Lebensmonat des Kindes

an jeden der beiden Elternteile gezahlt.

PreParE beträgt zwischen dem 1. April 2025 und dem 31. März 2026

- 456,05 € bei der vollständigen Einstellung der beruflichen Tätigkeit,
- 294,81 € bei einer Teilzeitbeschäftigung bis zu 50 % der Vollzeit,
- 170,07 € bei Teilzeitbeschäftigung über 50 % und bis zu höchstens 80 %.

Bei drei oder mehr Kindern hat der Elternteil, der seine berufliche Tätigkeit gänzlich aufgegeben hat, Anspruch auf den erhöhten Betrag von 745,43 € *PreParE*.

Hinweis: Bitte denken Sie daran, Ihren Arbeitgeber rechtzeitig über Ihren Wunsch nach „*congé parental*“ (Elternzeit) zu informieren. Einzelheiten dazu finden Sie in Abschnitt 9.5 der vorliegenden Broschüre.

Die Beihilfe ***Complément de libre choix de mode de garde (CMG)*** be-zuschusst die Betreuungskosten für Kinder bis zu 6 Jahren, wenn Ihr Kind in Frankreich von einer anerkannten Kindertagespflegeperson, einem Verein, einem zugelassenen Unternehmen oder Mikrokindertagesstätte betreut wird.

8.3 Kindergeld „*allocations familiales*“

Sie können das französische Kindergeld „*allocations familiales*“ beziehen, wenn Sie für **mindestens zwei unterhaltspflichtige Kinder unter 20 Jahren** sorgen. Die Höhe der *allocations familiales* hängt von Ihren Einkünften ab. Die für 2025 geltenden Einkommensgrenzen sind 78.565 € für einen Haushalt mit 2 Kindern, 85.111 € bei 3 Kindern bzw. 91.657 € bei 4 Kindern. Die Grenze erhöht sich um jeweils 6.546 € bei jedem weiteren Kind.

Bei Haushalten, deren jährliches Einkommen die Grenzwerte überschreiten, werden die Familienleistungen je nach Einkommensniveau halbiert oder geviertelt. Bei einer nur geringen Überschreitung der auf den Haushalt anzuwendenden Einkommensgrenzen, kann ein degressiver Zuschlag gewährt werden. Zwischen dem 1. April 2025 und dem 31. März 2026 gelten, je nach Ihrem Einkommen, folgende monatliche Beträge:

- bei zwei Kindern: 151,05 € (bzw. 75,53 € oder 37,77 €),
- bei drei Kindern: 344,56 € (bzw. 172,92 € oder 86,14 €) sowie
- bei jedem weiteren Kind: 193,52 € (bzw. 96,77 € oder 193,52 €).

Des Weiteren kann es Zuschläge („*majoration*“) geben für ein älteres Kind ab 14 Jahren (derzeit zwischen 18,88 € und 75,53 €) und für Haushalte mit mindestens drei Kindern eine zusätzliche Pauschale „*allocations forfaitaires*“ (derzeit zwischen 23,88 € und 95,51 €), wenn ein Kind bereits 20 Jahre alt ist.

Der Auffüllungsbetrag zum Kindergeld *complément familial* wird Familien mit mindestens 3 unterhaltspflichtigen Kinder im Alter zwischen 3 und 20 Jahren gewährt, wenn das Einkommen unter einer bestimmten Höchstgrenze liegt. Diese hängt ab von der Erwerbssituation (Eltern mit 1 oder 2 Einkommen oder alleinerziehend) und ob drei, vier oder mehr Kinder zu versorgen sind. Das *complément familial* kann weder mit den *allocations de base* noch mit *PreParE* kumuliert werden.

8.4 Beihilfe zum Schuljahresbeginn „*allocation de rentrée scolaire*“

Sie haben Anspruch auf eine Beihilfe zum Schuljahresbeginn „*allocation de rentrée scolaire*“ (ARS) für jedes unterhaltsberechtigzte Kind zwischen 6 und 18 Jahren, das zur Schule geht, studiert oder in Ausbildung ist.

Die Einkommensobergrenzen für den Schuljahresbeginn 2025 betragen 28.444 € bei einem Kind, 35.008 € bei zwei Kindern, 41.572 € bei drei Kindern und 48.136 € bei vier Kindern.

Die Beihilfe ARS zum Schuljahresbeginn 2025 betrug 423,48 € für ein Kind zwischen 6 und 10 Jahren, 446,85 € für ein Kind zwischen 11 und 14 Jahren sowie 462,33 € für ein Kind zwischen 15 und 18 Jahren.

8.5 Beantragung von Familienleistungen

In Frankreich ist die *Caisse d'Allocations familiales* (CAF; <https://www.caf.fr/>) für die Familienleistungen zuständig, bei der Sie auch beantragen können. Sie benötigen dafür einen individuellen Zugang „*mon compte*“.

Wenn der andere Elternteil in Deutschland arbeitet oder Leistungen aus der Sozialversicherung (z.B. Arbeitslosengeld) bezieht, ist Deutschland vorrangig für die Familienleistungen zuständig. In diesem Fall ist es sinnvoll, Ihren Antrag bei den deutschen Familienkassen einzureichen, die diesen dann an die CAF weiterleiten.

Antrag auf deutsches Kindergeld:

<https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder/infos-rund-um-kindergeld/kindergeld-anspruch-hoehe-dauer/kindergeld-antrag-starten>

Antrag auf deutsches Elterngeld:

- Bei Wohnsitz in Baden-Württemberg:
<https://www.l-bank.de/allgemein/familienfoerderung/schritt-fuer-schritt-anleitungen/schritte-zum-elterngeld.html>
- Bei Wohnsitz in Rheinland-Pfalz: <https://mffki.rlp.de/themen/familie/gute-zukunft-fuer-alle-kinder-und-eltern/finanzielle-leistungen/elterngeld>

9. Arbeitsrecht und Arbeitsbedingungen

Im Allgemeinen ist der Arbeitsvertrag nach dem Recht des Staates abgefasst, in dem der/die Beschäftigte gewöhnlich arbeitet. Also gilt für Sie in der Regel das französische Arbeitsrecht.

9.1 Regelungen des französischen Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht Frankreich basiert auf dem französischen Arbeitsgesetzbuch „*Code du Travail*“ sowie auf Verordnungen, Rechtsprechungen, Tarifverträgen und kollektiven betrieblichen Vereinbarungen, die Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben können.

Der „*Code du Travail*“ fasst die meisten Gesetze und Vorschriften zusammen, welche die Arbeitsbeziehungen (u.a. Arbeitsvertrag, Probezeit, Lohn und ähnliche Aspekte) in Frankreich regeln.

Französische Tarifverträge „*conventions collectives*“ sind in der Regel vom zuständigen Ministerium für allgemein verbindlich erklärt worden und daher in allen Betrieben in Frankreich zu beachten.

Darüber hinaus existieren in den Departements *Bas-Rhin*, *Haut-Rhin* und *Moselle*, ähnlich wie bei der Sozialversicherung, einige arbeitsrechtliche Sonderregelungen, das so genannte „*Droit local Alsace-Moselle*“.

9.2 Der Arbeitsvertrag

Arten von Arbeitsverträgen

Ein **unbefristeter Arbeitsvertrag** „*Contrat à Durée Indéterminée*“ (CDI) für eine **Vollzeittätigkeit** unterliegt keiner Form, außer wenn ein Tarifvertrag dies vorsieht. Liegt kein schriftlicher Arbeitsvertrag vor, muss der Arbeitgeber den oder die Arbeitnehmer*in vor der Einstellung dennoch schriftlich über die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses per *déclaration préalable à l'embauche* (DPAE) informieren.

Die Schriftform ist für folgende **Typen von Arbeitsverträgen** zwingend:

- Befristete Arbeitsverträge: *contrats à durée déterminée* (CDD)
- (Un-)befristete Teilzeitverträge: *contrats de travail à temps partiel*
- Zeitarbeitsverträge: *contrats de travail temporaire*
- Abrufverträge, unständige Verträge: *contrats de travail intermittent*
- Ausbildungsverträge: *contrats d'apprentissage*

Der **befristete Arbeitsvertrag** „*contrat à durée déterminée*“ (CDD) ist in Frankreich nur in bestimmten und zeitlich begrenzten Fällen möglich:

- vorübergehender Personalmehrbedarf durch Mehrbelastung im Betrieb
- Vertretung für eine*n Arbeitnehmer*in, der/die vorübergehend fehlt (z.B. wegen Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit, usw.) oder den Betrieb verlässt
- Saisonarbeitsverträge
- im Bereich Bildung und Berufsausbildung.

Ein befristeter und/oder Teilzeit-Arbeitsvertrag bedarf der Schriftform. Ist dies nicht der Fall, so gilt dieser als unbefristet.

Die maximal zulässige Dauer eines befristeten Vertrages hängt vom Grund der Befristung und von der Art des geschlossenen Vertrages ab.¹⁴

Probezeit

Bei unbefristeten Verträgen ist die Probezeit gemäß dem „*Code du Travail*“ beschränkt auf höchstens:

- 2 Monate für Arbeiter*innen und Angestellte,
- 3 Monate für Industriemeister*innen und Techniker*innen,
- 4 Monate für leitende Angestellte „*cadre*“.

Kollektivvereinbarungen, d.h. Tarifverträge, können kürzere Probezeiten vorsehen. Befristete Arbeitsverträge mit einer Dauer von bis zu sechs Monaten können eine Probezeit von maximal zwei Wochen vorsehen und bei einer Dauer von sechs Monaten oder länger eine Probezeit von höchstens einem Monat. Wenn der Arbeitsvertrag keine genaue Dauer der Probezeit enthält, wird diese im Verhältnis zur Mindestvertragslaufzeit des Vertrages berechnet.

Arbeitsentgelt

Die Höhe des Arbeitsentgelts wird zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber bei der Aushandlung des Arbeitsvertrages frei festgelegt. Allerdings darf das Arbeitsentgelt nicht unter dem gesetzlich geregelten Mindestlohn *SMIC* (*salaire minimum interprofessionnel de croissance*) liegen.

Der gesetzliche Mindestlohn *SMIC* wird in Frankreich mindestens einmal pro Jahr neu festgelegt und veröffentlicht. Seit dem 1. November 2024 liegt der *SMIC* bei 11,88 € brutto pro Stunde. Dies entspricht bei einer 35-Stunden-Woche 1.801,80 € im Monat. Der *SMIC* gilt nicht für Jugendliche unter 18 Jahren, Auszubildende und Praktikant*innen.

¹⁴ Weitere Informationen: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F36>

In den, meist allgemeinverbindlichen, französischen Tarifverträgen sind oft abweichende zwingende Mindestvergütungen vorgesehen. Ist in dem für Sie geltenden Tarifvertrag ein Mindestlohn festgelegt, der über dem *SMIC* liegt, muss Ihr Arbeitgeber diesen Mindestlohn zahlen und darf kein Arbeitsentgelt unter der Höhe dieses vertraglich geregelten Mindestlohns zahlen.

In den seltenen Fällen, in denen der Tarifvertrag einen Mindestlohn aufweist, der unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns *SMIC* liegt, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen einen Zuschlag zahlen, damit der gesetzliche Mindestlohn erreicht wird.

Das Prinzip der Nichtdiskriminierung muss auch beim Arbeitsentgelt beachtet werden, d.h. gleiche Entlohnung von Männern und Frauen sowie gleiches Entgelt für die Verrichtung der gleichen Tätigkeit.

Je nach arbeits- oder tarifvertraglichen Regelungen können zum Arbeitsentgelt noch weitere Leistungen hinzukommen: Sachwerte (Firmen-PKW, Kost und Logis, usw.) sowie Prämien (13. Monatsgehalt, Urlaubsprämien usw.).

Arbeitszeit

Die gesetzliche Arbeitszeit beträgt 35 Stunden pro Woche. Diese Regelung gilt für alle Arbeitnehmer*innen in Frankreich, außer für leitende Angestellte (*cadre*) oder Arbeitnehmer*innen in besonderen Berufen.

Für Teilzeitarbeit besteht eine Mindestarbeitszeit von 24 Stunden pro Woche bzw. 104 Stunden im Monat aufgrund des Gesetzes zum Schutz der Arbeit (*Loi de sécurisation de l'emploi*) vom 14. Juni 2013. Eine Arbeitszeit von weniger als 24 Stunden pro Woche kann nur auf Wunsch des/der Arbeitnehmer*in vereinbart werden, muss schriftlich festgelegt und persönlich oder beruflich begründet sein.

Folgende Gruppen sind von der Mindestarbeitszeitvorgabe ausgenommen:

- Personen unter 26 Jahren, die sich noch im Studium befinden
- Arbeitnehmer*innen, deren Eingliederung dies rechtfertigt
- Arbeitnehmer*innen, die von Privatpersonen eingestellt wurden.

Arbeitnehmer*innen können trotz der gesetzlichen 35-Stunden-Woche unter bestimmten Bedingungen länger arbeiten und **Überstunden** leisten, z.B. aufgrund von vereinbarten Jahreskontingenten für die Arbeitszeit. Sofern ein Tarifvertrag nichts anderes festlegt, dürfen Arbeitnehmer*innen laut Gesetz maximal 220 Überstunden leisten. Überstunden werden durch zusätzlichen Arbeitslohn oder, falls Tarifvereinbarungen dies vorsehen, durch gleichwertige Ruhezeiten ausgeglichen. Die gesetzlichen Überstundenzuschläge

betragen für jede der acht ersten Überstunden (von der 36. bis zur 43. Stunde): 25 % und darüber hinaus 50 %.

Urlaubsanspruch

Arbeitnehmer*innen haben einen gesetzlichen Anspruch auf Urlaub von fünf Wochen pro Jahr bzw. 2,5 Werktage für jeden gearbeiteten Monat. Die Berechnung des Urlaubs erfolgt aufgrund eines Bezugsraums, der sich im Allgemeinen vom 1. Juni des Vorjahrs bis zum 31. Mai des laufenden Jahrs erstreckt. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können zusätzliche Urlaubsansprüche sowie andere Bezugszeiträume vorsehen.

Arbeitgeber können im Rahmen ihres Direktionsrechts den Zeitrahmen des Urlaubs festlegen, der jedoch die Zeitperiode vom 1. Mai bis zum 31. Oktober enthalten muss.

9.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ein befristeter Arbeitsvertrag kann mit dem Einverständnis beider Seiten beendet werden oder es müssen eine schwerwiegende Verfehlung oder höhere Gewalt vorliegen. Ein*e befristet Beschäftigte kann jedoch kündigen, wenn er/sie eine unbefristete Anstellung gefunden hat.

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (CDI) kann zu jedem Zeitpunkt beendet werden. Bei der „*démission*“ geht die Initiative zur Beendigung von dem/der Arbeitnehmer*in aus, beim „*licenciement*“ vom Arbeitgeber. Eine weitere Form der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die sogenannte „*rupture conventionnelle*“, eine Form einer einvernehmlichen Kündigung, die strengen gesetzlichen Formvorschriften unterliegt und von der zuständigen Behörde *Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités* (DREETS) genehmigt werden muss.

Arbeitgeber dürfen eine Kündigung aus personenbezogenen Gründen (*motif personnel*) oder aber aus betrieblichen bzw. wirtschaftlichen Gründen (*motif économique*) aussprechen. In jedem Fall muss der Kündigungsgrund präzise, objektiv nachvollziehbar und belegbar sein, um Gültigkeit zu erlangen (*cause réelle et sérieuse*).

Zu den Gründen für **personenbezogene Kündigungen** zählen unter anderem Fehlverhalten, berufliche Unfähigkeit, Vertrauensverlust und Ablehnung einer wesentlichen Modifikation des Arbeitsvertrages.

Der Kündigung muss ein Gespräch vorausgehen (*entretien préalable*), wozu der Arbeitgeber Sie schriftlich mindestens fünf Tage vor dem angesetzten Gesprächstermin einladen muss. Unter bestimmten Umständen können Sie

eine*n Berater*in zu dem Gespräch mitnehmen. In diesem Gespräch muss der Arbeitgeber die Kündigungsgründe darlegen und Ihnen auch die Möglichkeit geben, sich zu den Gründen zu äußern. Ihre Teilnahme an diesem Gespräch ist zwar nicht obligatorisch, aber empfehlenswert. Sofern keine Einigung erzielt wird, muss der Arbeitgeber Ihnen nach dem Kündigungsgespräch innerhalb von einem Tag die schriftliche Kündigung zustellen, in der ebenfalls der Kündigungsgrund dargelegt werden muss.

Sie haben das Recht gegen die Kündigung in Berufung zu gehen (*recours*), falls Sie aus ungerechtfertigten oder unfairen Gründen gekündigt wurden. Im Falle einer mehr als zweijährigen Tätigkeit in einem Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten kann durch einen Richter Ihre Wiedereinstellung verlangt werden bzw. eine Abfindungssumme von bis zu 6 Monatsgehältern vorgeschrieben werden, sollte Ihr Arbeitgeber Sie nicht wieder einstellen.

Um eine **Kündigung aus betrieblichen Gründen** handelt es sich, wenn die Entlassung auf wirtschaftliche Schwierigkeiten, technologische Veränderungen, die Reorganisation des Unternehmens oder die Aufgabe der Geschäftstätigkeit zurückzuführen ist.

Allerdings muss der Arbeitgeber Ihnen in diesem Falle umfangreiche Umschulungsmaßnahmen oder Wiedereinstellungsmöglichkeiten in anderen Positionen anbieten, bevor er eine solche Kündigung aussprechen kann. Auch in diesem Fall muss der Kündigung ein Gespräch mit vorheriger schriftlicher Einladung erfolgen.

Arbeitnehmer*innen mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als zwei Jahren haben Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich, der sich aus dem letzten Bruttogehalt unter Berücksichtigung der Länge der Betriebszugehörigkeit zusammensetzt. Auch bei dieser Art von Kündigung können Sie vor Gericht klagen, wenn Sie aus nicht gerechtfertigten Gründen entlassen worden sind.

Weitere Informationen über die Verfahrensregeln für eine arbeitgeberseitige Kündigung: <https://www.servicepublic.fr/particuliers/vosdroits/N481>

Abfindungen

Außer im Falle eines schweren Fehlverhaltens (*faute grave* oder *faute lourde*) ist in Frankreich eine Abfindung (*indemnité de licenciement*) bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber gesetzlich vorgeschrieben, wenn es sich um einen unbefristeten Arbeitsvertrag (*CDI*) handelt und der/die Arbeitnehmer*in mindestens 8 Monate ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber tätig war.

Die Höhe der gesetzlichen Mindestabfindung ist unabhängig vom Kündigungsgrund (ob persönlich oder wirtschaftlich), sondern hängt von der Dauer der Betriebszugehörigkeit und dem Bruttogehalt ab.¹⁵

Günstigere Abfindungsvereinbarungen (höhere Abfindung als gesetzlich vorgeschrieben, kürzere Mindestbetriebszugehörigkeit) können sich aus Tarifverträgen, dem Arbeitsvertrag oder der betrieblichen Übung ergeben.

Bei einer einvernehmlichen Vertragsbeendigung durch die „*rupture conventionnelle*“ wird eine spezifische Abfindung „*indemnité spécifique de rupture conventionnelle*“ geschuldet. Der Arbeitgeber und der/die Arbeitnehmer*in einigen sich auf die Höhe der Abfindung, die zwingend in der Vereinbarung aufgeführt werden muss, die der *DREETS* im Zulassungsverfahren vorgelegt wird.¹⁶

9.4 Arbeitsschutz

Arbeitgeber sind verpflichtet, für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer*innen zu sorgen. Dabei können sie von verschiedenen Beteiligten unterstützt werden wie Betriebsärzten/-innen, Arbeitsinspektoren/-innen sowie vom *Comité Social et Economique CSE*, welches die Interessen der Beschäftigten eines Unternehmens vertritt (in etwa vergleichbar mit den Betriebs- und Personalräten in Deutschland).

Bewertungsdokument beruflicher Risiken „DUERP“

In allen Unternehmen Frankreichs muss ab dem/der ersten Mitarbeiter*in ein Bewertungsdokument beruflicher Risiken „*document unique d'évaluation des risques professionnels*“ *DUERP* erstellt werden. Das *DUERP* muss alle beruflichen Risiken und Gefahren auflisten, denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt sind.

Die Pflicht das *DUERP*-Dokument jährlich zu aktualisieren, gilt seit dem, im März 2022 in Kraft getretenen, französischen Arbeitsschutzgesetz „*loi santé au travail*“ nur noch für Unternehmen mit 11 oder mehr Beschäftigten.

¹⁵ Mehr Informationen zur Berechnung der gesetzlichen Mindestabfindung wegen Kündigung: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>

¹⁶ Mehr Informationen über die spezifische Abfindung „*Indemnité spécifique de rupture conventionnelle*“: <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F31539>

Eine Aktualisierung des *DUERP* ist jedoch zwingend erforderlich, wenn sich beispielsweise die Arbeitsbedingungen ändern oder wenn dem Arbeitgeber zusätzliche Informationen zur Bewertung eines Risikos bekannt werden.¹⁷

Mutterschutz „*congé de maternité*“

Jede in Frankreich berufstätige Frau hat Anspruch auf **Mutterschutz** „*congé de maternité*“, unabhängig von der Art ihres Vertrages oder wie lange sie schon für das Unternehmen tätig ist. Den normalen Nettolohn erhalten die Mütter weiterhin.

Die Schwangerschaft ist bei der zuständigen *CPAM* anzuzeigen, von der Sie Tagegeld erhalten (siehe Kapitel 3 „Krankenversicherung“). Die Höhe der Mutterschaftsleistungen basiert auf dem durchschnittlich in den letzten drei Monaten vor dem Mutterschutz enthaltenen Entgelt und kann maximal 101,94 € brutto pro Tag betragen (Stand: 01.01.2025). Die Leistungen werden ab dem ersten Tag und somit ohne Karenz alle 14 Tage ausgezahlt.

Einige Tarifverträge sehen vor, dass der Arbeitgeber Lohnfortzahlung leistet. In diesem Fall wird ihm das Mutterschaftsgeld direkt von der *CPAM* überwiesen. Außerdem haben Mütter nach manchen Tarifverträgen Anspruch auf eine Zulage zu diesen Tagegeldern.

Die Dauer des Mutterschutzes ist abhängig von der Anzahl der Kinder im Mutterleib sowie von der Anzahl der unterhaltsbedürftigen Kinder in der Familie. In Ausnahmefällen (gesundheitliche Probleme, Fehlgeburt etc.) gibt es gesonderte Regeln.

Die Schutzfrist beträgt in Wochen:	vor der Entbindung	nach der Entbindung
Normale Schwangerschaft, ohne oder mit einem unterhaltsbedürftigen Kind:	6	10
Normale Schwangerschaft, bei zwei unterhaltsbedürftigen Kindern:	8	18
Zwillingsschwangerschaft:	12	22
Drillings- oder Mehrlingsschwangerschaft:	24	22

¹⁷ Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite des französischen Arbeitsministeriums: <https://travail-emploi.gouv.fr/suivi-de-la-sante-au-travail/medecine-de-prevention-et-acteurs-en-entreprise> und auf der Website der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz OSHA: <https://osha.europa.eu/de/about-eu-osha/national-focal-points/france>

9.5 Elternzeit „*congé parental*“

Die Elternzeit „*congé parental*“ ist ein gesetzlicher Anspruch der Eltern gegenüber ihrem Arbeitgeber auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit zur Betreuung und Erziehung eines Kindes, bis dieses sein drittes Lebensjahr vollendet hat. Die beiden Elternteile können sich den Anspruch auf Elternzeit untereinander aufteilen.

Der in Frankreich antragstellende Elternteil muss eine Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr vorweisen. Sie müssen Ihren Arbeitgeber schriftlich über die Dauer der Elternzeit informieren (samt Anfangs- und Enddatum; erster Zeitraum von maximal einem Jahr mit Verlängerungsmöglichkeit). Sie müssen dieses Schreiben per Einschreiben mit Empfangsbestätigung (*lettre recommandée avec accusée de réception LRAR*) an Ihren Arbeitgeber zuschicken oder ihm persönlich gegen eine Empfangsbestätigung (*récépissé*) übergeben:

- mindestens einen Monat vor Ende des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs, wenn der Elternurlaub unmittelbar im Anschluss daran beginnt;
- mindestens zwei Monate vorher in allen anderen Fällen.

Der Arbeitgeber darf sich dem Antrag des/der Beschäftigten nicht widersetzen. Für den Fall einer Ablehnung, hat der/die Beschäftigte das Recht, das Arbeitsgericht, *Conseil de prud'hommes (CPH)*, anzurufen.

Sie müssen Ihren Arbeitgeber mindestens einen Monat vor der geplanten Wiederaufnahme der Arbeit darüber informieren.

Während der Elternzeit ruht Ihr Arbeitsvertrag. In Frankreich ist eine Entlassung während der Elternzeit nur dann möglich, wenn diese nicht im Zusammenhang mit der Elternzeit oder einer Schwangerschaft steht.

9.6 Regelungen zur Freistellung wegen eines erkrankten oder verunfallten Kindes

Die Vorschriften in Frankreich zur Freistellung wegen eines erkrankten oder verunfallten Kindes werden hauptsächlich durch das Arbeitsgesetzbuch „*Code du Travail*“ und nicht allein durch die französische Krankenkasse *CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie)* geregelt.

Gemäß *Code du Travail* haben alle Arbeitnehmer*innen das Recht, sich von der Arbeit freustellen zu lassen, um ein krankes oder verunfalltes Kind zu betreuen. Das Kind muss unter 16 Jahre alt sein, der/die Arbeitnehmer*in muss für das Kind sorgen und der Zustand des Kindes muss durch ein ärztliches Attest bestätigt werden.

Die Dauer der Freistellung beträgt im Allgemeinen 3 Tage pro Jahr bzw. 5 Tage pro Jahr, wenn das Kind unter einem Jahr alt ist ODER wenn der/die Arbeitnehmer*in für mindestens drei Kinder unter 16 Jahren sorgt.

Die Freistellung zur Pflege eines erkrankten oder verunfallten Kindes ist grundsätzlich ein vom Arbeitgeber unbezahlter Urlaub.

Hinweise:

Viele Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen sehen günstigere Regelungen vor, insbesondere eine höhere Anzahl von Tagen und/oder die vollständige oder teilweise Fortzahlung des Lohns/Gehalts. Prüfen Sie den für Ihren Betrieb bzw. für Ihre Einrichtung geltenden Tarifvertrag.

Sonderfall: In Elsass-Moselle ist die Fortzahlung des Gehalts unter bestimmten Bedingungen in der Regel vorgesehen.

Rolle der französischen Krankenkasse CPAM

- Die CPAM zahlt keine Tagegelder (*IJ*) für die üblichen Fehltage aufgrund einer Erkrankung des Kindes (es handelt sich nicht um Arbeitsausfälle des/der Beschäftigten selbst).
- Die Krankenversicherung greift im Rahmen des Elternurlaubs (*Congé de Présence Parental, CPP*) und der täglichen Elternbeihilfe (*Allocation Journalière de Présence Parental, AJPP*) ein, jedoch nur bei Krankheit, Behinderung oder besonders schweren Unfällen, die eine ständige Anwesenheit und aufwendige Pflege erfordern. Die AJPP wird von der französischen Familienkasse CAF oder der MSA (*Mutuelle sociale Agricole*) gezahlt (beides Sozialversicherungsträger wie die CPAM, denen jedoch die Verwaltung dieser Leistung übertragen wurde).

10. Nützliche Links für weitere Informationen

Steuern

Konsolidierte Fassung des DBA Deutschland-Frankreich:

<https://www.bijus.eu/?p=10250>

Liste der Gemeinden innerhalb der Grenzzone:

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales Steuerrecht/Staatenbezogene Informationen/Laender_A_Z/Frankreich/2021-11-16-Grenzgebiet-Art-13-Abs-5-DBA-Frankreich.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Direction générale des Finances publiques „DGFiP“

(Generaldirektion der öffentlichen Finanzen):

<https://www.impots.gouv.fr/non-resident-de-france>

Sozialversicherungen

Das französische Sozialversicherungssystem:

https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/al_index.html

Informationen der französischen Verwaltung zu „Soziales und Gesundheit“ (*Social – Santé*): <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19811>

Französische Krankenkasse „Assurance maladie“: <https://www.ameli.fr/>

Ratgeber von TRISAN „Krankenversicherung für Grenzgänger*innen von Deutschland nach Frankreich“:

https://www.trisan.org/fileadmin/Ratgeber_KV/Ratgeber-Krankenversicherung-DE-FR.pdf

Französische Rentenversicherung „Assurance retraite“:

<https://www.lassuranceretraite.fr/>

CARSAT Alsace-Moselle: <https://www.carsat-alsacemoselle.fr/home.html>

Zusatzrenten-Pflichtversicherung AGIRC-ARRCO: <https://www.agirc-arrco.fr/>

Deutsche Rentenversicherung: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de>

Französische Arbeitsverwaltung „France Travail“:

<https://www.francetravail.fr/accueil/>

Französische Familienkasse „Caisse d’Allocations familiales“ (CAF) :

<https://www.caf.fr/>

Französisches Arbeitsrecht

Französisches Arbeitsgesetzbuch „*Code du travail*“:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

Informationen der französischen Verwaltung zu Arbeit und Ausbildung
(*Travail – Formation*):

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19806>

Informationen der Industrie- und Handelskammer Südlicher Oberrhein:

<https://www.ihk.de/freiburg/international/frankreich/land-und-wirtschaft/frankreich-arbeitsrecht-arbeitsbedingungen-4410998>

EURES (EUROpean Employment Services; https://eures.europa.eu/index_de) wurde 1993 von der Europäischen Kommission als europaweites Netzwerk zur Unterstützung der Freizügigkeit und Mobilität im europäischen Wirtschaftsraum ins Leben gerufen.

In der trinationalen Region Oberrhein (Deutschland, Frankreich und Schweiz) pendeln täglich nahezu 100'000 Personen über die Grenze, um im Nachbarstaat zu arbeiten.

EURES-T (= Transfrontalier) Oberrhein/Rhin Supérieur, 1999 gegründet, ist eine deutsch-französisch-schweizerische Partnerschaft von Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Gebietskörperschaften zur Unterstützung der grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität am Oberrhein.

Das Dienstleistungsangebot von EURES-T Oberrhein umfasst Hilfestellungen und Informationen zu:

- Arbeitsuche und Vermittlung
- Personalrekrutierung
- Grenzüberschreitende(s) duale(s) Ausbildung/Studium
- Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Sozialversicherungen
- Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht
- Lebens- und Arbeitsbedingungen

Entdecken Sie EURES-T Oberrhein und unser Team aus EURES-Berater*innen und Fachexpert*innen auf: <https://www.eures-t-oberrhein.eu/>

Sie erreichen uns über den One-Stop-Shop von EURES-T Oberrhein per Mail: beratung@eures-t-oberrhein.eu und unter folgenden nationalen Telefonnummern:

- CH: 0848 22 66 88
- DE: 0761 202 69 111
- FR: 03 67 68 0100