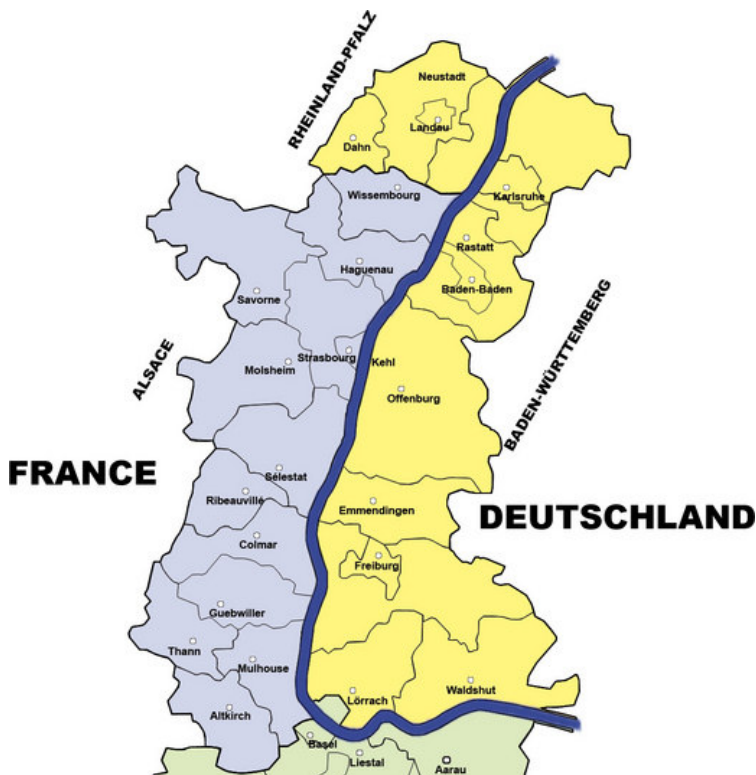


Ausgabe 2021



Informationen für Grenzgänger*innen *Wohnort Frankreich – Arbeitsort Deutschland*



www.eures-t-oberrhein.eu



Informationen für Grenzgänger*innen

Wohnort Frankreich – Arbeitsort Deutschland

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

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

Projektleitung: Dr. Katrin Distler, DGB Baden-Württemberg

Redaktion:

Dr. Katrin Distler, DGB Baden-Württemberg

Sylvia Müller-Wolff, Agentur für Arbeit Karlsruhe-Rastatt

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.

Nachdruck nur mit Genehmigung vom DGB Baden-Württemberg

Gesetzlicher Stand: März 2021



Diese Veröffentlichung wurde mit Finanzmitteln des EU-Programms für Beschäftigung und soziale Innovation „EaSI“ (2014-2020) unterstützt. Weitere Informationen zu EaSI finden Sie unter: <https://ec.europa.eu/social/easi>

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 Frankreich – Arbeitsort Deutschland

1.	Grenzgänger*innen-Status	5
2.	Arbeitsuche, Ausbildung, Studium, Praktikum	6
3.	Arbeitsrecht und Arbeitsbedingungen	11
4.	Sozialversicherung	16
5.	Krankenversicherung.....	17
6.	Arbeitsunfälle / Berufskrankheit.....	20
7.	Erwerbsunfähigkeit / Invalidität.....	21
8.	Altersrente	23
9.	Arbeitslosigkeit.....	24
10.	Leistungen der Bundesagentur für Arbeit für Grenzgänger*innen	25
11.	Familienleistungen.....	27
12.	Besteuerung	30

EURES (EUROpean Employment Services; <https://ec.europa.eu/eures>) 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 etwa 96.000 Personen über die Grenze, um im Nachbarland zu arbeiten.

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

EURES-T Oberrhein bietet nützliche Informationen

- für Menschen am Oberrhein, die in einem Land wohnen und im Nachbarland arbeiten oder Arbeit suchen, und
- für Arbeitgeber, die Mitarbeiter über Grenzen hinweg einstellen möchten oder bereits beschäftigen.

EURES-T Oberrhein informiert und berät Sie zu

- den arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Frankreich, in Deutschland und in der Schweiz
- den Systemen der Sozialversicherungen und Familienleistungen in Frankreich, in Deutschland und in der Schweiz
- den Besteuerungsregelungen für Grenzgänger*innen am Oberrhein

Ansprechpartner von EURES-T Oberrhein/Rhin Supérieur und weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.eures-t-oberrhein.eu/>

1. Grenzgänger*innen-Status

Im Bereich der Sozialversicherung und im Bereich des Steuerrechts gelten unterschiedliche Definitionen des Grenzgänger-Status:

Grenzgänger*innen-Status im Bereich der Sozialversicherung

Dies ist geregelt in der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und der diesbezüglichen Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009.

Als „Grenzgänger“ wird 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 [Art. 1f EG-VO 883/2004].

Grenzgänger*innen-Status im Bereich des Steuerrechts

Dies ist geregelt im Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen Deutschland und Frankreich vom Juli 1959, zuletzt geändert durch das Zusatzabkommen vom 31.03.2015. Steuerrechtlich gesehen ist man nur dann Grenzgänger, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind [Art. 13(5) DBA]:

*1. Grenzgänger*innen müssen innerhalb einer definierten Grenzzone arbeiten und wohnen.*

Grenzzone für in Frankreich wohnende Grenzgänger*innen

- Französische Seite: Alle in den Départements Bas-Rhin, Haut-Rhin und Moselle liegenden Gemeinden (erkennbar an den mit 67, 68 und 57 beginnenden Postleitzahlen).
- Deutsche Seite: Alle Städte und Gemeinden innerhalb einer etwa 30 km breiten Zone ab der Grenze (Liste der Grenzorte liegt den EURES-Berater*innen und Finanzämtern vor).

*2. Und Grenzgänger*innen müssen grundsätzlich täglich an ihren Wohnort zurückkehren.*

Weitere Informationen zum Grenzgänger*innen-Status finden Sie in den Kapiteln „Sozialversicherung“ und „Besteuerung“.

2. Arbeitssuche, Ausbildung, Studium, Praktikum

2.1 Arbeitssuche über die Agentur für Arbeit

Sie finden Deutschlands größte Stellenbörse im Internet auf der Webseite der Bundesagentur für Arbeit <https://www.arbeitsagentur.de/> und auch Links zu anderen Stellenbörsen, wie berufs- und branchenspezifische Stellenbörsen, regionale Stellenbörsen, Stellensuchmaschinen und Homepages privater Arbeitsvermittler.

Die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit bietet einen Zugang zu allen Stellen, die bei den Arbeitsagenturen gemeldet sind:

<https://jobboerse.arbeitsagentur.de/>

Hier finden Sie alle Arten von Stellenangeboten, u.a. auch Minijobs, Saisonarbeit, Zeitarbeit, Trainees, Auslandsjobs und selbständige Tätigkeiten. Unter „Arbeitslos und Arbeit finden“ finden Sie weitere Infos zu Arbeitssuche und Bewerbungsmodalitäten. Sie können Ihr eigenes Profil offen oder anonym veröffentlichen, auch wenn Sie keinen Wohnsitz in Deutschland haben.

Wenn Sie bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend gemeldet sind, können Sie einen Zugang zu der **LERNBÖRSE exklusiv** beantragen. Dann können Sie verschiedene Lernprogramme kostenlos durcharbeiten und mit einem Online-Zertifikat abschließen, welches Sie als Nachweis Ihrer Qualifikation Ihren Bewerbungen beilegen können.

In den Arbeitsagenturen in den Grenzregionen gibt es spezielle Arbeitsvermittler*innen für Grenzgänger*innen.

Dort können Sie sich als Arbeitssuchende*r registrieren lassen. Sie werden daraufhin über Stellenangebote informiert und Sie erhalten Unterstützung bei der Erstellung Ihrer Bewerbungsunterlagen. Weitere Informationen:

<https://www.s-p-t.eu/>

2.2 Bewerbungsmodalitäten in Deutschland

Die Bewerbung in Deutschland erfolgt in den meisten Fällen schriftlich (Versand per Post oder – immer mehr gefordert – online per E-Mail). Die Bewerbung ist der erste Eindruck und die Unterlagen sind die „Visitenkarte“ der Bewerber*innen. Deshalb sollten Sie Ihre Bewerbungen, ob eine Bewerbungsmappe aus Papier oder eine Online-Bewerbung, sorgfältig erstellen und die geforderte Form wahren.

Eine Bewerbung ist in Deutschland üblicherweise umfangreicher als in anderen Ländern und umfasst folgende Bestandteile:

Anschreiben / Bewerbungsschreiben

Motivation, warum Sie sich für diese Stelle bzw. in diesem Unternehmen bewerben und warum Sie sich für geeignet halten;

es muss daraus hervorgehen, dass Sie sich über das Unternehmen bereits gut informiert haben; Sie müssen hier deutlich machen, dass Ihr eigenes Profil mit dem Stellenprofil des Unternehmens im Wesentlichen übereinstimmt; maximal eine Seite; Konjunktive vermeiden, möglichst Schriftgröße 11

Lebenslauf mit Lichtbild

tabellarisch, am besten rückwärts chronologisch, d.h. das letzte Arbeitsverhältnis zuerst;

in Sparten unterteilen, damit es übersichtlich ist
(Persönliche Daten, Beruflicher Werdegang, Ausbildung/Studium, Sprachkenntnisse, sonstige Kenntnisse);

sämtliche Arbeitsverhältnisse aufführen (Dauer, exakte Firmenbezeichnung, Beschreibung der ausgeübten Tätigkeit);

sämtliche Aus- und Weiterbildungen aufführen;

Unterschrift und aktuelles Datum unter den Lebenslauf
(damit bestätigen Sie, dass die Angaben korrekt sind);

das Lichtbild (professionelles Foto) rechts oben platzieren

Sie können sich auch online einen Europass-Lebenslauf
(<https://europa.eu/europass/de/create-europass-cv>) erstellen.

Kopien der Diplome, Abschlusszeugnisse (ggf. ins Deutsche übersetzt)

letztes Schulzeugnis (z.B. Realschulabschluss, Abitur),
Ausbildungsabschluss, Studienabschluss, Zertifikate über Weiterbildungen
(Kopien müssen nicht beglaubigt sein);

Kopien der Arbeitszeugnisse der bisherigen Arbeitgeber (ggf. ins Deutsche übersetzt)

Nachweis von allen Arbeitsstellen und Praktika

Wenn Sie im Ausland gearbeitet haben und nicht über Arbeitszeugnisse oder Praktikumsnachweise verfügen, dann sollten Sie das im Anschreiben thematisieren (z.B. „Da es in Frankreich nicht üblich ist, qualifizierte

Arbeitszeugnisse zu erstellen, liegen nicht für alle Beschäftigungsverhältnisse Nachweise vor...“).

Wenn Sie die Bewerbung via E-Mail versenden, dann sollten die Anlagen (Diplome, Zeugnisse, Zertifikate usw.) in einem Dokument zusammengefasst verschickt werden. Der Lebenslauf und das Anschreiben sollte im PDF-Format versendet werden. Die eigene E-Mailadresse muss auf jeden Fall seriös klingen.

Wenn Sie **im EURES-Portal ein Konto als Arbeitsuchende*r** anlegen (<https://ec.europa.eu/eures/eures-apps/um/page/main?lang=de#/registration/jobseeker>), können Sie Ihren Lebenslauf online stellen, damit Arbeitgeber aus ganz Europa danach suchen können. Außerdem erhalten Sie Benachrichtigungen über neue freie Stellen, die Ihrem Profil entsprechen, und vieles mehr.

Weitere Informationen zu Deutschland finden Sie hier: <https://www.make-it-in-germany.com/de/jobs/bewerbung/bewerbungsunterlagen/>

2.3 Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen

Die Anerkennung von Berufsqualifikationen wird durch die europäische Richtlinie 2005/36/EG vom 7. September 2005 geregelt. Diese Richtlinie wurde mehrmals geändert. Die letzte Änderung (Richtlinie 2013/55/EU) datiert vom 20. November 2013. In diesem Bereich gibt es keine spezifische Regel für „Grenzgänger*innen“.

Zuständig für die Anerkennung von Abschlüssen sind immer die zuständigen Behörden im Beschäftigungsstaat. Informationen zur Anerkennung Ihres beruflichen Abschlusses in Deutschland finden Sie auf:

<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php#>

Die Anerkennung der Berufsabschlüsse ist für alle reglementierten Berufe zwingend notwendig, damit Sie in Deutschland arbeiten dürfen. Reglementierte Berufe sind rechtlich geschützte Berufe, bei denen die Ausübung durch gesetzliche Vorschriften an bestimmte Qualifikationen gebunden ist.

Zu den reglementierten Berufen gehören u.a. Lehrer*in, Erzieher*in, Architekt*in sowie alle Heilberufe (Ärztin/Arzt, Krankenpfleger*in, Physiotherapeut*in, auch Apotheker*in).

Ausnahme: Sie kommen aus EU/EWR/Schweiz und Sie üben *nur gelegentlich* Ihren Beruf in Deutschland aus. Dann müssen Sie sich bei der zuständigen Stelle melden. Eine Anerkennung ist aber nicht erforderlich.

Für alle nicht reglementierten Berufsabschlüsse kann eine Anerkennung hilfreich sein, ist aber keine zwingende Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme.

Prüfen Sie mit dem Anerkennungs-Finder, ob eine Anerkennung Ihrer Berufsqualifikation für Sie notwendig oder hilfreich ist:

<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/de/interest/finder/profession>

Hier finden Sie auch Informationen zu Berufen, zum Verfahren sowie die je nach Beruf zuständige Stelle und eine Beratungsstelle. Lassen Sie sich auf jeden Fall vor dem Antrag beraten! So erfahren Sie zum Beispiel auch, ob eine finanzielle Förderung möglich ist.

Nehmen Sie am besten vor der Antragstellung Kontakt mit der im Anerkennungs-Finder genannten Anerkennungsstelle auf, die für Ihren Berufsabschluss zuständig ist.

Die Kosten des Anerkennungsverfahrens liegen zwischen 200–600 Euro. Infos zu den genauen Kosten gibt die Anerkennungsstelle. Das Anerkennungsverfahren kann erst beginnen, wenn Sie alle erforderlichen Dokumente vorgelegt haben (z.B. Arbeits- und Abschlusszeugnisse oder Lebenslauf) und dauert in der Regel 3 bis 4 Monate.

2.4 Ausbildung / Studium

Es gibt in Deutschland 325 anerkannte Ausbildungsberufe und 20.029 Studiengänge, darunter 18.423 Bachelor- und Masterstudiengänge.

Infos über Studium, Zugangsvoraussetzungen, Beschäftigungsmöglichkeiten und Bewerbungsmodalitäten finden Sie unter: <https://studienwahl.de>

Infos über die verschiedenen Ausbildungsberufe, Zugangsvoraussetzungen und Tätigkeitsfelder finden Sie unter:

<https://berufenet.arbeitsagentur.de>

<https://con.arbeitsagentur.de/prod/berufetv/start>

<https://planet-beruf.de>

In jeder Arbeitsagentur gibt es ein Berufsinformationszentrum BIZ, in dem Sie sich ohne Termin ausführlich selbst informieren können. Adressen und Öffnungszeiten finden Sie unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/bildung/berufsinformationszentrum-biz>

Für weitere Informationen und individuelle Beratung wenden Sie sich bitte an die Berufsberatung der Agenturen für Arbeit auf der deutschen Seite.

2.5 Praktikum

Ein Praktikum kann sowohl der Berufswahlvorbereitung dienen als auch dem Erwerb von beruflicher Erfahrung. Es gibt keine Altersbeschränkung bei Praktika. Auch ist laut Gesetzgebung nicht generell ein schriftlicher Praktikumsvertrag Pflicht, wie es in Frankreich mit der „convention de stage“ erforderlich ist. Jedoch dient ein solcher Vertrag sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Praktikanten als wichtige rechtliche Absicherung.

Seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns gibt es allerdings einige Regelungen bezüglich der Entlohnung von Praktikant*innen zu beachten:

<http://www.gesetze-im-internet.de/milog/>

<https://www.bildungsserver.de/Gesetzlicher-Mindestlohn-und-Praktika-11315-de.html>

Hier eine Auswahl an Praktikantenbörsen im Internet:

<https://jobboerse.arbeitsagentur.de/>

<https://www.bildungsserver.de/Praktikumsboersen-827-de.html>

<https://www.connexion-emploi.com/de/>

<https://www.praktika.de/>

<https://www.praktikum.info/>

<https://karriere.ihk.de/jobprofile/praktikum>

<https://www.berufsstart.de/>

<https://karriere.unicum.de/praktikum>

<https://www.wesser.de/>

<https://www.connecticum.de/karrierenews/praktikum>

<https://www.dfw.org/>

<https://www.fradeo.com/de/kandidaten>

Eine **Initiativbewerbung** kann auch helfen, einen Praktikantenplatz zu finden. Adressen von potentiellen Firmen finden Sie unter:

<https://www.gelbeseiten.de/>

<https://de.kompass.com/>

<https://www.europages.de/>

<https://branchenbuch.meinestadt.de/>

3. 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 deutsche Arbeitsrecht.

3.1 Regelungen des deutschen Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht von Deutschland ist nicht wie in Frankreich in einem „Arbeitsgesetzbuch“ zusammengefasst. Es besteht aus zahlreichen Einzelgesetzen, z.B. Arbeitszeitgesetz, Bürgerliches Gesetzbuch, Bundesurlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Nachweisgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, usw.

Sämtliche Gesetze legen Mindeststandards fest und gelten grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse, sofern der Tarifvertrag oder der Arbeitsvertrag nicht günstiger ist!

Ein individueller Verzicht auf diese Rechte ist häufig nicht möglich (z.B. Urlaub), d.h. die Regelung ist unabdingbar.

Das für Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen maßgebliche Recht findet sich jedoch nur zum Teil in Gesetzestexten. Viele wichtige Regelungen resultieren aus Gerichtsentscheidungen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.

3.2 Der Arbeitsvertrag

Zu den wichtigsten Punkten, die der Arbeitsvertrag festlegt, gehören die Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit und die Zusammensetzung und Höhe des Entgelts. Weitere wichtige Inhalte des Arbeitsvertrages sind der Arbeitsort, die Arbeitszeit und die Urlaubsdauer. Dann ist darauf hinzuweisen, welche Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Der Arbeitsvertrag kann auch darüber hinaus gehende Rechte und Pflichten für beide Seiten festlegen.

Ein **unbefristeter Arbeitsvertrag** kann schriftlich oder mündlich zustande kommen. Eine Befristung muss jedoch immer schriftlich festgehalten werden. Ist das nicht der Fall, gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet.

Für einen **Ausbildungsvertrag** ist die Schriftform vorgeschrieben.

Wurde kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen, ist der Arbeitgeber durch das Nachweisgesetz verpflichtet, Ihnen spätestens einen Monat

nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses eine vom Arbeitgeber unterschriebene Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen.

Eine **Probezeit** ist in Deutschland üblich und kann maximal sechs Monate betragen. Während der Probezeit gilt eine gesetzliche Kündigungsfrist von zwei Wochen, sofern der Tarifvertrag oder der Arbeitsvertrag keine andere Regelung vorsehen.

Regelungen zur **Entlohnung** sind im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag festgelegt. Im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag finden sich die Entlohnungsregelungen, die unterschiedlich gestaltet sein können. Oft wird ein Stundenlohn vereinbart. Es ist jedoch auch möglich, Akkordlohn und Fixgehalt mit Provisionen zu vereinbaren.

Unter Sonderzahlungen versteht man Zahlungen, die zusätzlich zum normalen Monatsgehalt geleistet werden. Das sind z.B. Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld, Jubiläumszulagen. Ein Anspruch auf derartige Zahlungen besteht nur, wenn eine entsprechende Regelung im Tarifvertrag existiert oder im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, da keine gesetzlichen Regelungen für derartige Zahlungen in Deutschland bestehen.

Eine gesetzliche Bestimmung, dass und in welcher Höhe Überstundenzuschläge gezahlt werden müssen, gibt es in Deutschland nicht. Sie werden nur gezahlt, wenn eine entsprechende Regelung im Tarifvertrag existiert oder im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

Seit dem 1.1.2015 gibt es in Deutschland einen gesetzlichen **Mindestlohn**, der ab dem 1.1.2021 9,50€ brutto pro Stunde beträgt und bis zum 1.7.2022 in mehreren Schritten auf 10,45€ steigen soll. Die Erhöhungsschritte im Detail: 9,60€ zum 1.7.2021, 9,82€ zum 1.1.2022 und 10,45€ zum 1.7.2022.

Dieser gesetzliche Mindestlohn **gilt nicht für**

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Praktika und Einstiegsqualifizierungen
- Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung nach Beendigung der Arbeitslosigkeit

Auch **Auszubildende** haben ebenfalls keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, aber auf eine Mindestausbildungsvergütung. Diese beträgt im Jahr 2021 monatlich 550 € im 1. Ausbildungsjahr, 649 € im 2. Ausbildungsjahr, 743 € im 3. Ausbildungsjahr und 770 € im 4. Ausbildungsjahr.

Die **Arbeitszeit** darf 8 Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Sie kann, wenn ein Ausgleich stattfindet, auf bis zu 10 Stunden täglich verlängert werden. In Tarifverträgen ist häufig eine kürzere Arbeitszeit festgelegt.

Nach dem **Bundesurlaubsgesetz** stehen Arbeitnehmer*innen in Deutschland bei einer 6-Tage-Woche mindestens 24 Werktage bzw. bei einer 5-Tage-Woche mindestens 20 Werktage Erholungsurlaub pro Jahr zu. Schwerbehinderte erhalten einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 5 Werktagen, wenn sie im Rahmen einer 5-Tage-Woche arbeiten. In vielen Tarif- und Arbeitsverträgen werden aber höhere Urlaubsansprüche vereinbart.

3.3 Was ist bei einer Kündigung zu beachten?

Die **Kündigungsfrist**, die Sie und Ihr Arbeitgeber einhalten müssen, beträgt – nach Ablauf der Probezeit – vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Dauert ein Arbeitsverhältnis zwei Jahre an, beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende. Sie erhöht sich für den Arbeitgeber nach 5-, 8-, 10-, 12-, 15- und 20-jähriger Betriebszugehörigkeit um jeweils einen Monat. In tarifgebundenen Betrieben gelten die jeweiligen tariflichen Kündigungsfristen. Seit 2001 bedarf die Kündigung der Schriftform.

Das **Kündigungsschutzgesetz** soll vor Entlassungen ohne sachlichen Grund schützen und **gilt für alle Arbeitnehmer*innen in einem Betrieb mit mehr als zehn Beschäftigten**, wobei Auszubildende nicht und Teilzeitbeschäftigte anteilig berücksichtigt werden. Das Arbeitsverhältnis muss außerdem seit mindestens sechs Monaten bestehen. Der allgemeine Kündigungsschutz gilt für Beschäftigte, die vor dem 01.01.2004 eingestellt wurden, auch in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmer*innen.

Verschiedene Gruppen von Arbeitnehmer*innen genießen einen **besonderen Kündigungsschutz**: Bei der Kündigung von Schwerbehinderten muss das Integrationsamt zugestimmt haben. Bei Mitgliedern von Betriebs- und Personalräten sowie bei Mitgliedern von Wahlvorständen nach dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen ist eine ordentliche Kündigung grundsätzlich unzulässig. Ein absolutes Kündigungsverbot gilt während einer Schwangerschaft, innerhalb der ersten vier Monate nach der Entbindung und während des Erziehungsurlaubs bzw. der Elternzeit. Eine Kündigung ist hier nur in eng begrenzten Ausnahmefällen und nur bei vorheriger Zustimmung der obersten Arbeitsbehörde zulässig, z.B. bei

Betriebsstillegungen oder bei Straftaten der Arbeitnehmerin innerhalb des Arbeitsverhältnisses.

Einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung durch den Arbeitgeber gibt es in Deutschland nicht. Der Arbeitgeber kann Ihnen eine Abfindung anbieten, muss dies aber nicht. Häufig wird in arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutz-Verfahren eine Abfindung im Rahmen einer Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in vereinbart. Sie beträgt dann in der Regel ein halbes Bruttogehalt pro Beschäftigungsjahr, kann aber – je nach Prozessaussichten – auch höher oder niedriger sein.

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

Hinweis: Wenn Sie sich gegen eine Kündigung zur Wehr setzen möchten, müssen Sie innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht dagegen klagen. Versäumen Sie diese Frist, wird die Kündigung, auch wenn sie noch so fehlerhaft sein sollte, wirksam! Wird die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung festgestellt, bleibt das Arbeitsverhältnis weiter bestehen.

Bitte beachten Sie: Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht und die Vertretung durch einen Rechtsanwalt sind grundsätzlich kostenpflichtig. Als Gewerkschaftsmitglied haben Sie, nach Absprache mit Ihrer Gewerkschaft, Anspruch auf kostenlose Rechtsvertretung im arbeitsrechtlichen Verfahren.

3.4 Arbeitsschutz

Das **Arbeitsschutzgesetz** (ArbSchG) verpflichtet den Arbeitgeber, für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu sorgen. Er muss Gefährdungen bewerten und bei Bedarf notwendige Schutzmaßnahmen ergreifen. Auch muss er die Belange besonders schutzbedürftiger Beschäftigtengruppen berücksichtigen, z.B. behinderte Beschäftigte, Jugendliche, schwangere Frauen, stillende Mütter und ältere Beschäftigte. Das Arbeitsschutzgesetz wird durch eine Reihe von Arbeitsschutzverordnungen konkretisiert, z.B. zu Maßnahmen für eine sichere Arbeitsstätten- und Arbeitsplatzgestaltung, einen sicheren Arbeitsmitteleinsatz, für Lärmschutz,

zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, zur Lastenhandhabung oder für den Umgang mit Gefahr- oder Biostoffen.

Der **Mutterschutz** ist ein besonderer Schutz für Arbeitnehmerinnen, die schwanger sind oder ein Kind stillen. Zum Mutterschutz gehören unter anderem

- der Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz,
- ein besonderer Schutz vor Kündigung,
- ein Beschäftigungsverbot in den Wochen vor und nach der Geburt sowie
- die Sicherung des Einkommens während des Beschäftigungsverbots.

Der Mutterschutz ist geregelt im **Mutterschutzgesetz** (MuSchG): Es kommt nicht darauf an, ob Sie verheiratet sind oder welche Staatsangehörigkeit Sie haben. Entscheidend ist nur, dass Sie entweder in Deutschland arbeiten oder dass für Ihr Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis deutsches Recht gilt.

Die Schutzfrist beträgt in Wochen:	Vor der Entbindung	nach der Entbindung
Normale Schwangerschaft:	6	8
Mehrlingsschwangerschaft:	6	12

In den 6 Wochen vor der Geburt darf die werdende Mutter nur auf ausdrücklichen eigenen Wunsch weiterbeschäftigt werden. Die Entscheidung, während der letzten sechs Wochen vor der Entbindung zu arbeiten, können Sie jederzeit wieder rückgängig machen. In den acht Wochen nach der Entbindung besteht jedoch ein absolutes Beschäftigungsverbot.

Die werdende Mutter steht unter Kündigungsschutz während der gesamten Schwangerschaft und während der vier Monate nach der Geburt des Kindes.

Weitere Informationen finden Sie auf:

<https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/mutterschutz> und im Leitfaden „Mutterschutz“, den Sie beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend downloaden oder bestellen können: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz/73756>

Das Mutterschutzgesetz gilt nicht für Hausfrauen und weibliche Selbständige.

Der Mutterschutz für Beamtinnen ist besonders geregelt. Um sich über die für Sie geltenden Regelungen und Leistungen zu informieren, wenden Sie sich bitte an die Personalstelle in Ihrer Behörde.

4. Sozialversicherung

Die Regeln der EG-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit 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
- Altersrenten, Vorruhestandsleistungen, Leistungen an Hinterbliebene und Sterbegeld
- 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. Wenn Sie in Deutschland arbeiten, müssen Sie also in das deutsche Sozialversicherungssystem nach den in Deutschland geltenden Vorschriften Beiträge entrichten. Ausnahmen davon sind, wenn Sie zur vorübergehenden Tätigkeit in ein anderes Land entsandt sind oder wenn Sie als Grenzgänger*in mindestens 25% Ihrer Tätigkeit in Ihrem Wohnstaat arbeiten (z.B. Homeoffice)¹ bzw. bei Mehrfachbeschäftigung in verschiedenen Staaten.

Für Ihre Sozialleistungen ist der Staat zuständig, in dem Sie als Grenzgänger*in arbeiten und in die Sozialversicherung einzahlen, also in der Regel Deutschland. Für die Gesundheitsversorgung und bei Arbeitslosigkeit gelten für Grenzgänger*innen besondere Vorschriften.

¹ Wegen Covid-19 ist diese Regelung vorübergehend außer Kraft (Stand: März 2021)

5. Krankenversicherung

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 Deutschland tätig sind, dann sind Sie bei einer Krankenkasse in Deutschland versichert. Sie sollten vor Ihrer Arbeitsaufnahme Ihrem Arbeitgeber mitteilen, für welche Krankenkasse Sie sich entschieden haben.

Zusätzlich sollten Sie sich auch bei der CPAM (caisse primaire d'assurance maladie) in Ihrem Wohnsitzstaat Frankreich eintragen lassen. Dazu beantragen Sie bei Ihrer deutschen Krankenkasse das Formular S1. Dies legen Sie dann bei der CPAM vor und Sie bekommen von dort ebenfalls eine Versichertenkarte (carte vitale). Als Grenzgänger*in (und ggf. Ihre mitversicherten Familienangehörigen) haben Sie somit eine Versichertenkarte von Ihrer deutschen Krankenkasse und auch eine Versichertenkarte von der CPAM. Dadurch haben Sie die Wahl, ob Sie sich im Beschäftigungs- oder Wohnsitzstaat behandeln lassen.

Als **Rentner*in** haben Sie dieses Wahlrecht nur dann weiterhin, wenn Sie in den letzten 5 Jahren vor ihrem Rentenbeginn mindestens 2 Jahre als Grenzgänger beschäftigt und versichert waren.

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.

Im Falle der **Krankheit** erhalten Sie während der ersten 6 Wochen von Ihrem Arbeitgeber Lohnfortzahlung und danach zahlt die deutsche Krankenkasse Krankengeld (maximal insgesamt 78 Wochen).

Wenn das Ende des Krankengeldbezuges naht, Sie aber weiterhin Ihr Arbeitsverhältnis in Deutschland haben, dann sollten Sie rechtzeitig mit der für Ihren Beschäftigungsort zuständigen Arbeitsagentur Kontakt aufnehmen. Hier gibt es die Möglichkeit, Leistungen von der deutschen Arbeitsagentur zu beziehen, obwohl Sie weiterhin krankgeschrieben sind („Nahtlosigkeitsregelung“).

Krankengeld können Sie auch während der Pflege eines kranken, versicherten Kindes bis zum Alter von zwölf Jahren erhalten, wenn es nach ärztlichem Zeugnis der vorübergehenden Pflege bedarf. Das **Kinderkrankengeld** wird bis zu zehn Tage, bei Alleinerziehenden bis zu 20 Tage pro Jahr und Kind gewährt. Bei mehreren Kindern können Sie höchstens 25 Arbeitstage, Alleinerziehende höchstens 50 Arbeitstage Kinderkrankengeld erhalten.

Das **Mutterschaftsgeld** ist eine Entgeltersatzleistung für erwerbstätige Frauen während der Zeit der gesetzlichen Schutzfristen vor und nach der Entbindung (sechs Wochen vor und bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung). Die Höhe Ihres Mutterschaftsgeldes richtet sich nach Ihrem durchschnittlichen Netto-Lohn der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn Ihrer Mutterschutzfristen, aber maximal 13 Euro pro Tag (2021). Wenn Ihr Netto-Lohn in dieser Zeit höher war als 13 Euro pro Tag, dann zahlt Ihnen Ihr Arbeitgeber den Differenzbetrag.

Die **Pflegeversicherung** wurde in Deutschland 1995 als eigenständiger Zweig der Sozialversicherung eingeführt und ist somit deren „fünfte Säule“. Die deutsche Pflegeversicherung dient zur Absicherung des Risikos, pflegebedürftig zu werden, und ist für alle gesetzlich und privat Versicherten verpflichtend. Alle, die gesetzlich krankenversichert sind, sind automatisch in der gesetzlichen Pflegeversicherung versichert. Privat Krankenversicherte müssen eine private Pflegeversicherung abschließen.

Als pflegebedürftig gilt, wer voraussichtlich für mindestens sechs Monate in seiner selbstständigen Lebensführung oder seinen Fähigkeiten derart beeinträchtigt ist, dass er pflegerische Unterstützung benötigt. Die Pflegekasse gewährt Pflegeleistungen nur auf Antrag.

Die konkrete Höhe der Leistungen richtet sich nach der Schwere der Pflegebedürftigkeit. Um diesen Pflegegrad zu ermitteln, besucht ein Gutachter des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) die/den Pflegebedürftige/n zu Hause und beurteilt den Hilfebedarf. Im Ausland erfolgt diese Begutachtung gegebenenfalls durch einen Vertragspartner des MDK. Anhand des Gutachtens legt die Pflegeversicherung den Pflegegrad fest.

Die Pflegeversicherung gewährt sowohl Sachleistungen als auch Geldleistungen. Unter Sachleistung ist die häusliche Pflegehilfe zu verstehen, die durch einen Vertragspartner der Pflegekasse erbracht wird (z.B. ambulanter

Pflegedienst). Pflegebedürftige, die ihren Hilfebedarf selbst in geeigneter Weise und geeigneter Umgebung sicherstellen möchten (z.B. durch Angehörige, Nachbarn oder sonstige ehrenamtliche Personen), können anstelle der häuslichen Pflegehilfe ein monatliches Pflegegeld erhalten. Die Höhe dieser Geldleistung richtet sich nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit.

Besondere Hinweise für Grenzgänger*innen:

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied im Fall Molenaar², dass die deutsche gesetzliche Pflegeversicherung in den Geltungsbereich der europäischen Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit fällt und dass das Pflegegeld eine Geldleistung darstellt.

Der zuständige Versicherungsträger muss Geldleistungen gemäß den Koordinierungsregelungen auch dann erbringen, wenn der/die Versicherte im Ausland wohnt. Grenzgänger*innen haben also grundsätzlich Anspruch auf das deutsche Pflegegeld. Sachleistungen hingegen muss der Träger des Wohnorts nach dessen Bestimmungen gewähren.

Bitte beachten Sie, dass Voraussetzung für den Anspruch auf Pflegegeld ist, dass Sie weiterhin in Deutschland gesetzlich kranken- und pflegeversichert sind. Wenn Sie eine Rente vom Wohnstaat beziehen, müssen Sie in die dortige Krankenversicherung wechseln (Art. 11 Abs.3e EG-VO 883/2004). Lassen Sie sich zur Wahrung Ihrer Ansprüche rechtzeitig vorher beraten!

² siehe Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in der Rechtssache C-160/96 „Manfred Molenaar & Barbara Fath-Molenaar gegen AOK Baden-Württemberg“ vom 05.03.1998

6. Arbeitsunfälle / Berufskrankheit

Ein Grenzgänger, der in Deutschland als Arbeitnehmer oder Auszubildender arbeitet, ist durch seinen Arbeitgeber gegen Arbeitsunfall, Wegeunfall und Berufskrankheiten versichert.

Der **Arbeitgeber** meldet sein Unternehmen bei einer Berufsgenossenschaft oder einer anderen zuständigen Unfallversicherung an und **zahlt den kompletten Beitrag**. Arbeitnehmer*innen zahlen also keinen Beitrag. Welche Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse für Sie zuständig ist, erfahren Sie bei Ihrem Arbeitgeber.

a) Arbeits- / Berufsunfälle

Arbeitsunfälle bzw. Berufsunfälle sind Unfälle, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen. Wegeunfälle sind Unfälle, die sich auf dem direkten Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ereignen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Wegeunfälle sowie Arbeitsunfälle in seinem Unternehmen unverzüglich an die Unfallversicherung zu melden.

b) Berufskrankheit

Als Berufskrankheit gilt eine Krankheit, die bei der beruflichen Tätigkeit ausschließlich oder überwiegend durch schädigende Stoffe oder bestimmte Arbeiten verursacht worden ist.

In jedem Land existieren offizielle Listen von Erkrankungen, die als Berufskrankheiten anerkannt sind.

c) Leistungen der Unfallversicherung sind:

- medizinische Behandlung und Kostenvergütung
- berufliche und soziale Teilhabe durch Rehabilitationsmaßnahmen
- Verletztengeld und Übergangsgeld
- Pflegegeld
- Rentenleistungen
- Renten an Witwen und Witwer und Waisenrenten.

Weitere Informationen erhalten Sie über folgende Website:

https://www.dguv.de/de/ihr_partner/arbeitnehmer/gesetzliche-uv/index.jsp

7. Erwerbsunfähigkeit / Invalidität

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 eine **Rente wegen Erwerbsminderung** von der Deutschen Rentenversicherung. **Anspruch** auf Leistungen wegen Erwerbsminderung besteht, **wenn**

- das gesetzliche Rentenalter noch nicht erreicht wurde,
- in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Erwerbsminderung mindestens 3 Jahre lang Beiträge an die Deutsche Rentenversicherung oder die französische Krankenversicherung CPAM gezahlt wurden,
- und die betroffene Person mindestens 1 Jahr in Deutschland versichert war. Diese Wartezeit gilt jedoch als erfüllt, wenn die Erwerbsminderung Folge einer Berufskrankheit oder eines Arbeitsunfalls ist.

Es gilt jedoch der **Grundsatz „Reha vor Rente“**. Das heißt: Zunächst wird geprüft, ob Ihre Erwerbsfähigkeit durch medizinische oder berufliche Rehabilitation wieder hergestellt werden kann. Das Ziel jeder Rehabilitation ist es, die gesundheitlichen oder behinderungsbedingten Einschränkungen möglichst dauerhaft zu überwinden und dadurch einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben entgegenzuwirken. Wenn Sie die Voraussetzungen für eine Rehabilitation erfüllen, erhalten Sie die jeweilige Leistung allerdings nicht automatisch. Sie müssen einen Antrag auf Rehabilitationsleistungen an die Deutsche Rentenversicherung stellen. Antragsformulare und weitere Informationen zur Rehabilitation finden Sie unter:

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

Wenn eine Rehabilitation nicht möglich oder erfolglos ist, wird beurteilt, in welchem zeitlichen Umfang Sie noch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können. Wenn Ihre Arbeitsfähigkeit über 3 Stunden und unter 6 Stunden pro Tag liegt, gelten Sie als teilweise erwerbsgemindert. Beträgt Ihre Arbeitsfähigkeit weniger als 3 Stunden pro Tag, dann sind Sie voll erwerbsgemindert.

Die **Höhe der Erwerbsminderungsrente** hängt davon ab, wie lange und wieviel Sie bereits in die Deutsche Rentenversicherung einbezahlt haben und wie lange Sie noch bis zur regulären Altersrente arbeiten müssten. Erwerbsgeminderten fehlen oft viele Jahre bis zum Beginn ihrer regulären Altersrente und somit auch viele Beitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Mit der **Zurechnungszeit** werden betroffene Versicherte so gestellt, als hätten sie bis zu einem bestimmten, gesetzlich festgelegten Lebensalter weitere Beiträge aus ihrem bisherigen durchschnittlichen Einkommen gezahlt. Für in 2021 beantragte Erwerbsminderungsrenten liegt die Zurechnungszeit bei 65 Jahren und zehn Monaten. Bis 2031 verlängert sie sich weiter schrittweise bis zum 67. Lebensjahr, höchstens jedoch bis zum Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze (siehe auch Kapitel 8 dieser Broschüre).

Wenn Sie eine Erwerbsminderungsrente vor der für Sie maßgeblichen Altersgrenze erhalten, müssen Sie **Abschläge** in Kauf nehmen. Für jeden Monat, für den Sie vor Erreichen Ihrer persönlichen Altersgrenze eine Rente wegen Erwerbsminderung erhalten, beträgt der Abschlag 0,3%, höchstens jedoch 10,8%. Seit 2012 wird die Altersgrenze von 63 Jahren für eine abschlagsfreie Erwerbsminderungsrente schrittweise auf das 65. Lebensjahr (ab 2024) angehoben. In 2021 liegt sie bei 64 Jahren und 6 Monaten.

Bei teilweiser Erwerbsminderung werden 50% der errechneten Erwerbsminderungsrente gezahlt.

Erhalten Sie eine Rente wegen Erwerbsminderung, dürfen Sie daneben **weitere Einkünfte** erzielen. Bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung dürfen Sie bis zu 6.300€ im Jahr hinzuverdienen. Die Hinzuverdienstgrenze bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung liegt deutlich höher und wird für jede betroffene Person individuell ermittelt. Für die Verdienstgrenzen sind nicht nur Arbeitseinkommen relevant, sondern auch Sozialleistungen und Vergütungen aus dem Ehrenamt.

Bitte beachten Sie: Ihre Tätigkeit dürfen Sie nur im Rahmen Ihres Restleistungsvermögens ausüben. Arbeiten Sie als Bezieher*in einer Rente wegen voller Erwerbsminderung mindestens drei Stunden täglich oder als Bezieher*in einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung mindestens sechs Stunden täglich, kann unter Umständen Ihr Anspruch auf die Rente entfallen. Bitte informieren Sie sich rechtzeitig.

Weitere Informationen zum Thema Erwerbsminderung:

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

Bei Wohnsitz oder Beschäftigung in Deutschland (also auch Grenzgänger*innen) ist es möglich, einen **Schwerbehindertenausweis** beim jeweiligen Landratsamt/ Versorgungsamt zu beantragen. Dies schützt Arbeitnehmer*innen vor Kündigungen oder Diskriminierungen.

8. Altersrente

Um eine Altersrente zu erhalten, müssen Sie im Allgemeinen bestimmte Voraussetzungen erfüllt haben. Das können beispielsweise ein bestimmtes Lebensalter und eine vorgeschriebene Mindestversicherungszeit sein. Sämtliche, in den Staaten der Europäischen Union (EU) sowie der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) erworbenen Versicherungszeiten werden zur Berechnung der in jedem einzelnen Staat erworbenen Rentenansprüche berücksichtigt. Jeder Staat berechnet die Ansprüche nach seinen eigenen Rechtsvorschriften. Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Regelaltersrente in Deutschland:

- Eine Mindestversicherungszeit (Wartezeit) von 5 Jahren in der EU/EFTA; darunter fallen auch Ersatzzeiten wie Mutterschutz, Kindererziehungszeiten oder Arbeitslosigkeit. Für die fünfjährige Wartezeit werden alle Beitragszeiten berücksichtigt, die Sie in einem der Mitgliedstaaten zurückgelegt haben.
- Davon eine deutsche Versicherungszeit von mindestens einem Jahr.
- Das Erreichen des Renteneintrittsalters, das stufenweise von 65 auf 67 Jahre je nach Geburtsjahr angehoben wird. Beim Geburtsjahrgang 1964 wird die Anhebung auf 67 Jahre vollständig abgeschlossen sein.

Unter bestimmten Voraussetzungen ist es möglich, vor Erreichen der regulären Altersgrenze in Rente zu gehen. Für jeden Monat, den Versicherte die Rente früher beziehen, gibt es allerdings einen Abschlag von 0,3%, maximal 10,8% (d.h. maximal 3 Jahre bzw. 36 Monate).

Weitere Altersrenten sind: Altersrente für besonders langjährig Versicherte (mindestens 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen), Altersrente für langjährig Versicherte (Mindestversicherungszeit von 35 Jahren), Altersrente für schwerbehinderte Menschen (Grad der Behinderung von mindestens 50) und die Rente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute.

Da die Anspruchsvoraussetzungen für die einzelnen Rentenarten sehr individuell sind, empfiehlt es sich, den Service der Deutschen Rentenversicherung für „Internationale Beratungstage“ in Anspruch zu nehmen, die auch in Frankreich durchgeführt werden. Die Termine der internationalen Beratungstage sowie Informationsbroschüren in verschiedenen Sprachen finden Sie auf: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de>

Eine allgemeine gesetzliche Zusatzversorgung existiert in Deutschland nicht. Einzelne Tarifverträge oder Arbeitsverträge können jedoch eine betriebliche Zusatzversorgung vorsehen.

9. Arbeitslosigkeit

Bei Arbeitslosigkeit erhalten Grenzgänger*innen Leistungen nach den nationalen Regelungen ihres Wohnsitzstaates, obwohl sie in die Arbeitslosenkasse des Nachbarlandes einbezahlt haben.³ Der Nachweis über Versicherungs- und Beitragszeiten in der Arbeitslosenkasse des Beschäftigungslandes erfolgt mit dem europäischen Formular PD U1 (portable document unemployed 1).

Wenn Sie in Deutschland als Grenzgänger*in gearbeitet haben:

Am ersten Tag der Arbeitslosigkeit registrieren Sie sich beim für Ihren Wohnort zuständigen *Pôle Emploi* als Arbeitslose*r über Internet unter <https://www.pole-emploi.fr/> oder persönlich. Dann erhalten Sie den Antrag auf Arbeitslosengeld und einen Beratungstermin bei *Pôle Emploi*.

Dann beantragen Sie bei den Arbeitgebern der letzten 3 Jahre jeweils eine „Arbeitsbescheinigung Internationales Recht nach § 312 a SGB III“ (Download unter <https://www.arbeitsagentur.de/> → Formulare Arbeitslosengeld). Damit beantragen Sie dann bei der Arbeitsagentur Ihres letzten Beschäftigungsortes das Formular PD U1.

Um Leistungen von *Pôle Emploi* zu erhalten, brauchen Sie eine französische Sozialversicherungsnummer, die Sie dann haben, wenn Sie auch bei der französischen Krankenkasse CPAM als Grenzgänger*in registriert waren. In Frankreich bekommen Sie längstens 36 Monate Arbeitslosengeld (abhängig von der Beschäftigungsdauer und dem Lebensalter; weitere Informationen auf <https://www.pole-emploi.fr/>).

Pôle Emploi zahlt aber nur dann Leistungen, wenn Sie unverschuldet Ihre Arbeit verloren haben. Wenn Sie selbst gekündigt haben, einen Aufhebungsvertrag oder eine „Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen“ unterschrieben haben, erhalten Sie in der Regel keine Leistungen. Es gibt hier wenige Ausnahmen. Lassen Sie sich auf jeden Fall beraten, bevor Sie einem Aufhebungsvertrag zustimmen!

³ Siehe Art. 65 Abs. 2 der EG-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. – Am 13.12.2016 hat die EU-Kommission eine Überarbeitung dieser EU-Vorschriften vorgeschlagen [(COM)2016/815; 2016/0397(COD)], die auch die Ansprüche von Grenzgänger*innen bei Arbeitslosigkeit betreffen könnten. Derzeit verhandeln die EU-Institutionen immer noch, ob und, falls ja, wann die vorgeschlagenen Änderungen in Kraft treten. **Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen entsprechen also dem aktuellen gesetzlichen Stand (März 2021).**

10. Leistungen der Bundesagentur für Arbeit für Grenzgänger*innen

a) Kurzarbeitergeld:

Wenn Ihr Unternehmen aus konjunkturellen Gründen oder wegen eines unabwendbaren Ereignisses Ihre regelmäßige Arbeitszeit kürzen muss, kann die Bundesagentur für Arbeit den Verdienstaufschlag zumindest teilweise durch die Zahlung von Kurzarbeitergeld (KUG) ausgleichen. Diese Leistung kann auch Ihren Arbeitsplatz erhalten, wenn die aktuelle Situation Ihres Betriebes Entlassungen notwendig machen würde. Eine der Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis in Deutschland.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes hängt von Ihrem Gehalt ab und es wird nach einem fiktiven deutschen Nettoentgelt berechnet. In den ersten 3 Monaten beträgt die Leistung 60 Prozent des Nettoverdienstes, ab dem 4. Monat 70 Prozent und ab dem 7. Monat 80 Prozent. Leben Kinder im Haushalt gibt es je 7 Prozent mehr (67%, 77%, 87%). Während des Bezuges bleiben Sie in Deutschland weiterhin kranken- und rentenversichert. Das Kurzarbeitergeld wird über den Arbeitgeber beantragt und ausbezahlt.

Nähere Informationen finden Sie unter:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

b) Insolvenzgeld:

Wenn ein Unternehmen seinen Zahlungsverpflichtungen (u.a. den Lohn- und Gehaltszahlungen) nicht mehr nachkommen kann, dann kann eine Insolvenz eintreten. Solch eine Situation liegt vor, wenn ein Insolvenzverfahren eröffnet wird oder wenn der Eröffnungsantrag mangels Masse abgewiesen wird. Diese Entscheidung trifft das zuständige Amtsgericht. Wurde vom Unternehmen selbst kein Insolvenzantrag gestellt, dann kann die Agentur für Arbeit ein Insolvenzereignis feststellen. Im Falle der Insolvenz zahlt die Bundesagentur für Arbeit auf Antrag der Arbeitnehmer*innen einen Ersatz für das fehlende Entgelt in Form von Insolvenzgeld. Diese Leistung wird für die letzten 3 Monate vor Eintreten der Insolvenz in der Regel in Höhe des Nettolohns ausbezahlt. Eine Insolvenz bedingt allerdings nicht, dass das Arbeitsverhältnis sofort beendet ist. Eventuell bestehende Kündigungsfristen müssen trotzdem berücksichtigt werden, können allerdings verkürzt werden. In diesem Fall

wenden Sie sich bitte umgehend an die deutsche Agentur für Arbeit im Bezirk Ihres Unternehmens. Hier gibt es die Möglichkeit, dass bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Arbeitslosengeld bezahlt werden kann. Ebenfalls kann unter bestimmten Voraussetzungen ein Vorschuss auf das Insolvenzgeld in Form von Arbeitslosengeld bezahlt werden.

Vorsicht: Auch im Falle einer Insolvenz erhalten Sie bei Arbeitslosigkeit keine Leistungen von Pôle Emploi in Frankreich, wenn Sie das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt haben oder einem Aufhebungsvertrag zugestimmt haben.

Weitere Informationen finden Sie unter:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-10-insolvenzgeld_ba015369.pdf

11. Familienleistungen

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 erst dann der Wohnstaat vorrangig, wenn ein Elternteil im Wohnstaat arbeitet oder dort Leistungen wegen Arbeitslosigkeit bezieht (Prinzip: Wohnstaat der Kinder). Familienleistungen sind zum einen Zuschüsse, die Familien erhalten, bis die Kinder selbst für ihren Unterhalt sorgen können (z.B. Kindergeld). Zum anderen gehören zu den Familienleistungen aber auch Leistungen, die in den ersten Lebensjahren des Kindes gewährt werden, wenn ein Elternteil nicht voll erwerbstätig ist und sich stattdessen der Kinderbetreuung widmet (Elterngeld, Betreuungsgeld).

a) Kindergeld

Das Kindergeld wird einkommensunabhängig gezahlt. Es ist nach der Zahl der Kinder gestaffelt. Zum 1.1.2021 wurde das Kindergeld um monatlich 15 Euro pro Kind erhöht und beträgt nun:

- für das erste und zweite Kind je 219 €
- für das dritte Kind 225 € und
- für jedes weitere Kind 250 €.

b) Kindergeldzuschlag

Unter bestimmten Umständen kann auch ein Kindergeldzuschlag zustehen. Dieser ist jedoch einkommensabhängig und somit jeweils im Einzelfall zu prüfen. Weitere Details zum Kindergeldzuschlag und den Einkommensgrenzen finden Sie hier:

<https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder/kinderzuschlag-anspruch-hoehe-dauer>

Kindergeld und Kindergeldzuschlag sind jeweils bei der zuständigen Familienkasse zu **beantragen**. Für **sämtliche Grenzgänger*innen aus Frankreich ist die Familienkasse Baden-Württemberg West zuständig**. E-Mail: Familienkasse-Baden-Wuerttemberg-West@arbeitsagentur.de

c) Elternzeit / Elterngeld

Elternzeit

Wenn Sie (Mutter oder Vater) in Deutschland beschäftigt sind, haben Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber ein Recht auf Elternzeit. Sie dürfen bis zu drei Jahren unbezahlten Urlaub nehmen, um Ihr Kind aufzuziehen. Während der Elternzeit ruht der Arbeitsvertrag.

Sie müssen den Antrag spätestens 7 Wochen vor dem gewünschten Beginn der Elternzeit stellen und diesen Ihrem Arbeitgeber per Post zuschicken.

Elterngeld

Das Elterngeld ist eine staatliche Förderung, die nur auf Antrag gewährt wird. Es gleicht fehlendes Einkommen aus, wenn Sie nach der Geburt Ihres Kindes Ihre berufliche Arbeit unterbrechen oder auf maximal 30 Stunden pro Woche reduzieren, um Ihr Kind zu betreuen. Das deutsche Elterngeld gibt es in den Varianten Basiselterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus – diese können miteinander kombiniert werden. Auch getrennt lebenden Elternteilen steht das Elterngeld zur Verfügung.

Basiselterngeld können Sie nur innerhalb der ersten 14 Lebensmonate Ihres Kindes erhalten, für mindestens zwei Monate und bis zu zwölf Lebensmonate. Wenn Sie beide Elterngeld beziehen, können Sie zusammen 14 Lebensmonate erhalten. Diese Monate können Sie frei untereinander aufteilen. Sie können das Basiselterngeld gemeinsam, hintereinander oder abwechselnd beziehen. Die zusätzlichen zwei Monate bekommen Sie auch, wenn Sie alleinerziehend sind. Neben der Elternzeit können Sie bis zu 30 Stunden pro Woche arbeiten.

ElterngeldPlus gibt es doppelt so lange wie Basiselterngeld, ist aber auch nur halb so hoch. ElterngeldPlus ist daher attraktiv für Eltern, die früh nach der Geburt des Kindes in Teilzeit (bis zu 30 Stunden pro Woche) arbeiten.

Sie erhalten einen **Partnerschaftsbonus**, d.h. vier zusätzliche Monate ElterngeldPlus, wenn Sie beide gleichzeitig jeweils 25 bis 30 Stunde pro Woche arbeiten. Wenn Sie alleinerziehend sind, genügt es, wenn Sie allein die Voraussetzungen erfüllen. Den Partnerschaftsbonus können Sie vor, zwischen oder nach dem Bezug von Basiselterngeld und ElterngeldPlus nehmen. Entscheiden Sie sich für den Partnerschaftsbonus, müssen Sie diesen für vier Monate am Stück beziehen.

Die **Höhe Ihres Elterngelds** hängt davon ab, wie viel Sie in dem Jahr vor der Geburt Ihres Kindes verdient haben. Je nach Einkommen beträgt das Basiselterngeld zwischen 300 und 1800 Euro pro Monat und das ElterngeldPlus

zwischen 150 Euro und 900 Euro im Monat. Wenn Sie neben dem Elterngeld in Teilzeit erwerbstätig sind, wirkt sich das auf die Höhe Ihres Elterngeldes aus. Die voraussichtliche Höhe Ihres Elterngeldes bei den verschiedenen Varianten können Sie unverbindlich online mit dem Elterngeldrechner ausrechnen lassen. Sie finden den Elterngeldrechner und weitere Informationen auf: <https://familienportal.de/>

Mehrkindfamilien mit kleinen Kindern profitieren vom sogenannten **Geschwisterbonus**: Sie erhalten einen Zuschlag von zehn Prozent des sonst zustehenden Elterngeldes, mindestens aber 75 Euro bei Basiselterngeld (37,50 Euro bei ElterngeldPlus). Bei Mehrlingsgeburten wird ein Mehrlingszuschlag von 300 Euro (150 Euro bei ElterngeldPlus) für jedes weitere neugeborene Kind gezahlt.

Sie müssen den **Antrag auf Elterngeld während der ersten drei Lebensmonate des Kindes** stellen und zwar bei der L-Bank Baden-Württemberg (bei Betriebssitz des Arbeitgebers in Baden-Württemberg) bzw. bei der zuständigen Kreisverwaltung (bei Betriebssitz des Arbeitgebers in Rheinland-Pfalz).

Weitere Details finden Sie hier:

- für Baden-Württemberg:
<https://www.l-bank.de/produkte/familienfoerderung/elterngeld.html>
- für Rheinland-Pfalz:
<https://mffjiv.rlp.de/de/themen/familie/gute-zukunft-fuer-alle-kinder-und-eltern/finanzielle-leistungen/elterngeld/>

Bitte beachten Sie: Wenn der andere Elternteil in Frankreich arbeitet oder Arbeitslosenleistungen bezieht, ist Frankreich vorrangig zuständig, wo es Leistungen gibt, die mit dem deutschen Elterngeld vergleichbar sind („*prestation partagée d'éducation de l'enfant PreParE*“ für ab dem 1.1.2015 geborene oder adoptierte Kinder und „*complément de libre choix d'activité*“ für bis zum 31.12.2014 geborene oder adoptierte Kinder „CLCA“). Weitere Informationen erhalten Sie bei der französischen Familienkasse CAF (*Caisse d'Allocations Familiales*): <https://www.caf.fr/>

12. Besteuerung

Die Besteuerung von Grenzgängern ist geregelt im Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen Deutschland und Frankreich vom Juli 1959, zuletzt geändert durch das Zusatzabkommen vom 31.03.2015.

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

1. *Sie müssen innerhalb einer definierten Grenzzone arbeiten und wohnen.*

Grenzzone für in Frankreich wohnende Grenzgänger*innen

- Französische Seite: Alle in den Départements Bas-Rhin, Haut-Rhin und Moselle liegenden Gemeinden (erkennbar an den mit 67, 68 und 57 beginnenden Postleitzahlen).
- Deutsche Seite: Alle Städte und Gemeinden innerhalb einer etwa 30 km breiten Zone ab der Grenze (Liste der Grenzorte liegt den EURES-Berater*innen und Finanzämtern vor).

2. *Und Sie müssen grundsätzlich täglich an Ihren Wohnort zurückkehren.*

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 beschäftigt sind, verlieren ihre Grenzgänger-Eigenschaft.

Hinweis: Grenzgänger*innen, die viele Dienstreisen außerhalb der Grenzzone unternehmen müssen, sollten unbedingt mit dem Finanzamt ihres Wohnortes Kontakt aufnehmen.

In der Regel erfolgt die Besteuerung des Arbeitsentgelts von Grenzgänger*innen am Wohnort. Das bedeutet, dass in Deutschland vom Entgelt keine Einkommensteuern abgezogen werden und Grenzgänger*innen dann in Frankreich eine Steuererklärung machen müssen und dort ihre Steuern zahlen.

Ein direkter Steuerabzug vom in Deutschland erzielten Einkommen kann nicht durch den französischen 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 vom Gehalt in Deutschland direkt die Einkommensteuern abgezogen werden. Hier ist es ratsam, mit dem deutschen Finanzamt Kontakt aufzunehmen, um eventuell einen Antrag als „beschränkt Steuerpflichtiger“ zu stellen.

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

Bei **Leiharbeitnehmer*innen** wird die Lohnsteuer zunächst vom deutschen Finanzamt einbehalten und wird direkt vom Einkommen abgezogen. Die einbehaltene Steuer wird am Jahresende auf Antrag und Nachweis der steuerlichen Grenzgänger-Eigenschaft zurückerstattet.

Notwendige Formalitäten vor der Arbeitsaufnahme als Grenzgänger*in:

Grenzgänger*innen müssen mit einer Freistellungsbescheinigung (Formular 5011 und für Leiharbeitnehmer*innen Formular 5011a), die sie von ihrem Wohnortfinanzamt erhalten, die Befreiung von der deutschen Lohnsteuer beantragen. Download unter:

<https://finanzamt-bw.fv-bwl.de/.Lde/Startseite/Service/Formulare>

→ Grenzgänger

