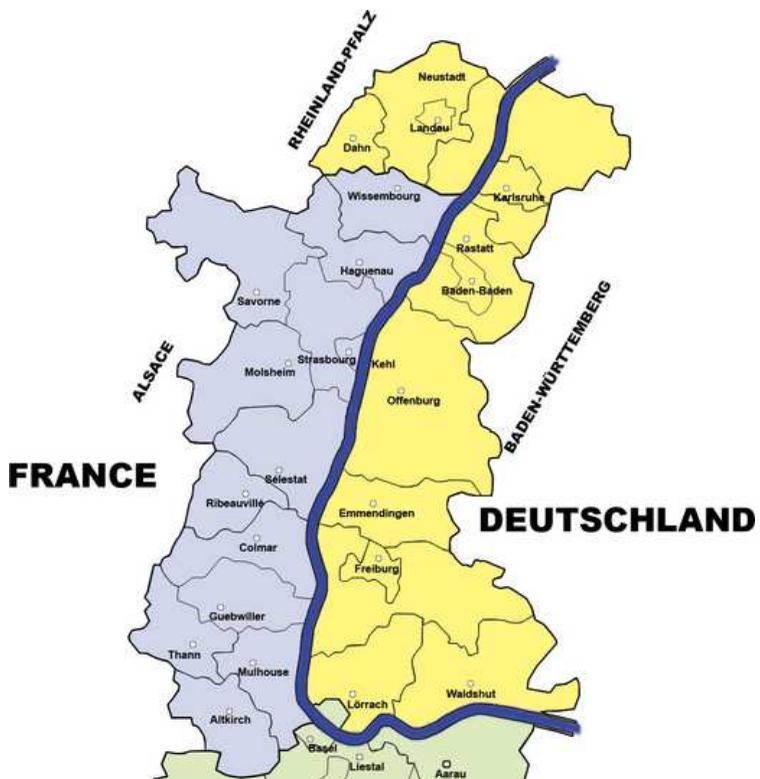




Informationen für Grenzgänger

Wohnort Frankreich – Arbeitsort Deutschland



www.eures-t-oberrhein.eu



Informationen für Grenzgänger

Wohnort Frankreich – Arbeitsort Deutschland

Redaktion:

Dr. Katrin Distler, DGB Baden-Württemberg

Jürgen Meier, Agentur für Arbeit Freiburg

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 ausdrücklicher Genehmigung von EURES-T Oberrhein

Gesetzlicher Stand: Dezember 2017



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

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

Hinweis: Um der besseren Lesbarkeit willen wird im Text darauf verzichtet, durchgängig die männliche und weibliche Form nebeneinander zu verwenden. Steht die männliche Form allein, sind immer auch Frauen angesprochen.

Informationen für Grenzgänger

Wohnort Frankreich – Arbeitsort Deutschland

1.	Grenzgänger-Status	5
2.	Arbeitssuche über die Agentur für Arbeit	6
3.	Sozialversicherung	7
4.	Krankenversicherung.....	8
5.	Arbeitsunfälle / Berufskrankheit.....	9
6.	Erwerbsunfähigkeit / Invalidität.....	10
7.	Rente und Rehabilitation	11
8.	Familienleistungen.....	13
9.	Arbeitslosigkeit.....	15
10.	Besteuerung	16
11.	Grenzüberschreitende Ausbildung	17
12.	Praktikum.....	18
13.	Arbeitsrecht.....	20

EURES (EUropean Employment Services; <http://eures.europa.eu>) 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 93.000 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 Steuerungsregelungen für Grenzgänger/innen am Oberrhein

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

1. Grenzgänger-Status

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

Grenzgänger-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.

Grenzgänger-Status im Bereich des Steuerrechts

Dies ist geregelt im Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen Deutschland und Frankreich vom Juli 1959, zuletzt geändert durch das Zusatzabkommen vom 21.12.2001. Steuerrechtlich gesehen ist man nur dann Grenzgänger, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

1. Der Grenzgänger muss innerhalb einer definierten Grenzzone arbeiten und wohnen.

Grenzzone für in Frankreich wohnende Grenzgänger

- ▶ 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-Beratern und Finanzämtern vor).

2. Der Grenzgänger muss grundsätzlich täglich an seinen Wohnort zurückkehren.

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

2. Arbeitssuche über die Agentur für Arbeit

Auf der Webseite der Bundesagentur für Arbeit <http://www.arbeitsagentur.de> finden Sie sowohl Deutschlands größte Stellenbörse im Internet als 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.

Für Jugendliche gibt es vielfältige Informationen über Ausbildung, Schule und Studium und Ausbildungsstellen.
Tipps für Bewerbung: <http://www.planet-beruf.de>

Grenzüberschreitende Arbeitsvermittlungsstellen

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

Dort können Sie sich als Arbeitssuchende registrieren lassen und Sie werden über Stellenangebote informiert und Sie erhalten Unterstützung bei der Erstellung Ihrer Bewerbungsunterlagen.

Mail: service-pfalz-baden-nordalsace@arbeitsagentur.de

3. 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 der EG-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme wird als „Grenzgänger“ 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 beschäftigt 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.

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

Ausnahmen gibt es bei Homeoffice und Mehrfachbeschäftigung in verschiedenen Staaten.

4. Krankenversicherung

Als Arbeitnehmer sind Sie in der Regel in dem Staat krankenversichert sind, in dem Sie tätig sind – unabhängig vom Sitz des Unternehmens. Ausnahmen davon sind, wenn Sie zur vorübergehenden Tätigkeit in ein anderes Land entsandt sind oder wenn Sie als Grenzgänger mindestens 25% ihrer Tätigkeit in ihrem Wohnstaat arbeiten. Und dort erhalten Sie die medizinischen Leistungen, die nach den nationalen Regelungen dieses Landes vorgesehen sind.

Wenn Sie als **Grenzgänger** in Deutschland beschäftigt 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. Als Grenzgänger (und mitversicherte Familienangehörige eines Grenzgängers) haben Sie somit eine Versichertenkarte von Ihrer deutschen Krankenkasse und eine carte vitale von der CPAM und haben die Wahl, ob Sie sich im Beschäftigungs- oder Wohnsitzstaat behandeln lassen.

Als **Rentner** 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 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 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.

5. Arbeitsunfälle / Berufskrankheit

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

Arbeitnehmer zahlen keinen Beitrag zur Unfallversicherung. **Die Beiträge werden ausschließlich von den Arbeitgebern erbracht.**

Der Arbeitgeber meldet sein Unternehmen bei einer Berufsgenossenschaft oder einem anderen zuständigen Unfallversicherungsträger an und zahlt den kompletten Beitrag. Welche Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse für Sie zuständig ist, erfahren Sie bei der Personalstelle Ihres Arbeitgebers.

a) Arbeits- / Berufsunfälle

Arbeitsunfälle bzw. Berufsunfälle sind Unfälle, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen. Wegeunfälle sind Unfälle, die sich auf dem 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.

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:

<http://www.dguv.de/dguv/de/Ihr-Partner/Arbeitnehmer/Die-gesetzliche-Unfallversicherung-Was-tut-sie/index.jsp>

6. Erwerbsunfähigkeit / Invalidität

Wer wegen seines Gesundheitszustands gar nicht oder nur noch eingeschränkt arbeiten kann, erhält – wenn die Voraussetzungen dafür erfüllt sind – eine Rente wegen **Erwerbsminderung** von der **Deutschen Rentenversicherung**.

Je nach Schwere der nachweislichen Behinderung wird zwischen teilweiser und voller Erwerbsminderung unterschieden: Ein Versicherter gilt als **teilweise erwerbsgemindert**, wenn seine Arbeitsfähigkeit über 3 Stunden und unter 6 Stunden pro Tag liegt. Beträgt die Arbeitsfähigkeit weniger als 3 Stunden pro Tag, dann spricht man von **voller Erwerbsminderung**.

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 gezahlt wurden,
- ▶ und die betroffene Person mindestens 1 Jahr in Deutschland versichert war. Diese Wartezeit gilt jedoch nicht, wenn die Erwerbsminderung Folge einer Berufskrankheit oder eines Unfalls ist.

Zur Berechnung der vollen Erwerbsminderungsrente werden, genau wie bei der Altersrente, die jeweiligen **Beitragszeiten** berücksichtigt. Darauf wird eine Hinzurechnungszeit bis zum 60. Lebensjahr addiert. Bei teilweiser Erwerbsminderung werden 50 % der so errechneten Rente gezahlt.

Wer eine deutsche Erwerbsminderungsrente bezieht, kann diese mit einem **Hinzuverdienst** kombinieren. Dazu zählen sowohl bezahlte Beschäftigungen als Angestellter oder Arbeiter, als auch selbständige Tätigkeiten oder Lohnersatzleistungen. Dieser Hinzuverdienst darf jedoch nicht eine bestimmte **Grenze** überschreiten, deren Höhe individuell ermittelt wird.

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

Weitere Informationen zum Thema Erwerbsminderung:

www.deutsche-rentenversicherung.de

7. Rente und Rehabilitation

a) Renten

Um in Europa eine Rente 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 des Europäischen Wirtschaftsraumes erworbenen Versicherungszeiten werden zur Berechnung der in jedem einzelnen Staat erworbenen Rentenansprüche berücksichtigt. Jeder Staat berechnet die Ansprüche nach seinen eigenen Rechtsvorschriften.

In der Deutschen Rentenversicherung kennt man unterschiedliche Rentenarten und Leistungen:

- ▶ Regelaltersrente
- ▶ Altersrente für langjährig, besonders langjährig Versicherte
- ▶ Altersrente für schwerbehinderte Menschen
- ▶ Altersrente für Frauen
- ▶ Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute
- ▶ Altersrente bei Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit
- ▶ Renten an Hinterbliebene
- ▶ Erwerbsminderungsrenten

Für jede dieser Rentenarten gibt es unterschiedliche Anspruchsvoraussetzungen, die für den Bezug einer Rente erfüllt sein müssen. Anspruch auf eine Regelaltersrente haben fast alle Versicherten, die gearbeitet oder Kinder erzogen haben. Lediglich fünf Jahre Versicherungszeit müssen sie vorweisen können. Das ist die geringste aller Wartezeiten. Die Altersgrenze für diese Rente wird zurzeit schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben.

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.

Für Grenzgänger stehen sowohl Broschüren in Landessprache als auch die Termine für die Beratungstage unter folgendem Internet-Link zur Verfügung:

www.deutsche-rentenversicherung.de

b) Rehabilitation

Nach dem Grundsatz „Rehabilitation vor Rente“ gehören neben den Renten auch Leistungen zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben zu Leistungsspektrum der Rentenversicherung. Die Deutsche Rentenversicherung erbringt auch im Rahmen der Rehabilitation unterschiedliche Leistungen. Wer als Grenzgänger Beiträge in die Deutsche Rentenversicherung bezahlt, hat, wenn er die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, auch Anspruch auf diese Leistungen zur Rehabilitation.

Die Leistungen helfen insbesondere dabei, dass die Versicherten länger am Erwerbsleben teilnehmen können. Sie erhalten durch die Rehabilitation die Chance, ihre gesundheitlichen oder behinderungsbedingten Einschränkungen möglichst dauerhaft zu überwinden und damit einem frühen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben entgegenzuwirken.

Leistungen im Rahmen der Rehabilitation können zum Beispiel erbracht werden für:

- ▶ Medizinische Rehabilitation
- ▶ Anschlussrehabilitation (AHB)
- ▶ Rehabilitation nach Krebserkrankungen
- ▶ Berufliche Rehabilitation
- ▶ etc.

Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung, wie beispielsweise Leistungen zur Rehabilitation, müssen beantragt werden. Sie werden grundsätzlich nicht „von Amts wegen“ gewährt. Die Erfüllung der Leistungsvoraussetzungen allein reicht nicht aus, die jeweilige Leistung zu erhalten. Der Leistungsantrag ist in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht formgebunden, kann beispielsweise also auch mündlich oder per E-Mail gestellt werden. Um eine ordnungsgemäße Bearbeitung sicherzustellen, müssen trotzdem notwendige Antragsvordrucke ausgefüllt und unterschrieben werden.

Weitere Informationen zu Rehabilitation finden Sie unter:

www.deutsche-rentenversicherung.de/

Informationen über die Verbindungsstelle der Deutschen Rentenversicherung zu Frankreich finden Sie unter: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/RheinlandPfalz/de/Navigation/2_Rente_Reha/01_Rente/Rente_u_Ausland/Verbindungsstelle_rlp_index_node.html

8. Familienleistungen

Der zwischenstaatliche Anspruch auf Familienleistungen richtet sich in erster Linie nach dem Beschäftigungsland: 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 (z.B. Kindergeld) sorgen können. 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

Die Höhe des Kindergeldes beträgt ab 2018 monatlich:

- ▶ für das erste und zweite Kind je 194 €
- ▶ für das dritte Kind 200 € und
- ▶ für jedes weitere Kind 225 €.

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/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/FamilieundKinder/KindergeldKinderzuschlag/index.htm>

Kindergeld und Kindergeldzuschlag sind jeweils bei der zuständigen Familienkasse zu beantragen.

- ▶ Für sämtliche Grenzgänger aus Frankreich ist die Familienkasse Baden-Württemberg West - Standort Offenburg zuständig:
Familienkasse-Offenburg@arbeitsagentur.de

c) Elternzeit / Elterngeld

Elternzeit

Beide Elternteile haben gegenüber dem Arbeitgeber ein Recht auf Elternzeit. Sie dürfen bis zu drei Jahren unbezahlten Urlaub nehmen, um ihr Kind aufzuziehen. Die Mutter und der Vater können diesen unter sich aufteilen. Während des Erziehungsurlaubes ruht der Arbeitsvertrag.

Für das Elternteil, das in Deutschland arbeitet, muss der Antrag spätestens 7 Wochen vor dem gewünschten Beginn der Elternzeit gestellt werden. Der Antrag muss dem Arbeitgeber per Post zugeschickt werden.

Elterngeld

Das Elterngeld kann beantragt werden, wenn ein Elternteil in den ersten 14 Monaten nach der Geburt Elternzeit nehmen möchte bzw. die Arbeitszeit auf maximal 30 Stunden pro Woche reduziert. Nimmt nur ein Elternteil Elternzeit, kann es maximal für 12 Monate Elterngeld erhalten. Nimmt das andere Elternteil auch Elternzeit, verlängert sich diese Zeit um 2 Monate und beläuft sich insgesamt auf 14 Monate.

Der Antrag auf Elterngeld wird bei der L-Bank Baden-Württemberg (bei Betriebssitz des Arbeitgebers in Baden-Württemberg) gestellt, bzw. bei der zuständigen Kreisverwaltung (bei Betriebssitz des Arbeitgebers in Rheinland-Pfalz) und zwar während der drei ersten Lebensmonate des Kindes.

Weitere Details finden Sie hier:

- ▶ für Baden-Württemberg

<https://www.l-bank.de/lbank/inhalt/nav/foerderungen-und-finanzierungen/alle-foerderangebote/fa-familienfoerderung/elterngeld.xml?ceid=125127>

- ▶ für Rheinland-Pfalz:

<http://www.elterngeld.net/elterngeldstellen/rheinland-pfalz.html>

9. Arbeitslosigkeit

Bei Arbeitslosigkeit erhalten Grenzgänger Leistungen nach den nationalen Regelungen ihres Wohnsitzstaates, obwohl sie in die Arbeitslosenkasse des Nachbarlandes einbezahlt haben.

Der Nachweis über Versicherungszeiten in die Arbeitslosenkasse des Beschäftigungslandes erfolgt mit dem Formular PD U1 (portable document unemployed 1).

Wenn Sie in Deutschland als Grenzgänger gearbeitet haben:

Dann beantragen Sie bei den Arbeitgebern der letzten 3 Jahre jeweils eine „Arbeitsbescheinigung Internationales Recht nach § 312 a SGB III“ (Download unter www.arbeitsagentur.de → Formulare Arbeitslosengeld).

Damit beantragen Sie dann bei der Arbeitsagentur Ihres letzten Beschäftigungsortes das Formular PD U1.

Am ersten Tag der Arbeitslosigkeit registrieren Sie sich bei der für Ihren Wohnort zuständigen Pôle Emploi als Arbeitsloser über Internet unter www.pole-emploi.fr oder persönlich.

Dann erhalten Sie den Antrag auf Arbeitslosengeld und einen Beratungstermin bei Pôle Emploi.

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 registriert waren.

In Frankreich bekommen Sie längstens 36 Monate Arbeitslosengeld (abhängig von der Beschäftigungsdauer und dem Lebensalter).

Pôle Emploi zahlt aber nur dann Leistungen, wenn man unverschuldet seine Arbeit verloren hat.

Bei Eigenkündigung des Arbeitnehmers werden in der Regel keine Leistungen bezahlt.

Bei Aufhebungsvertrag / Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen werden ebenfalls in der Regel keine Leistungen bezahlt.

Es gibt hier wenige Ausnahmen. Lassen Sie sich auf jeden Fall beraten, bevor Sie einem Aufhebungsvertrag zustimmen!

10. Besteuerung

Die Besteuerung von Grenzgängern ist geregelt im Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen Deutschland und Frankreich vom Juli 1959, zuletzt geändert durch das Zusatzabkommen vom 21.12.2001.

Steuerrechtlich gesehen ist man nur dann Grenzgänger, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

1. Der Grenzgänger muss innerhalb einer definierten Grenzzone arbeiten und wohnen.

Grenzzone für in Frankreich wohnende Grenzgänger

- ▶ 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-Beratern und Finanzämtern vor).

2. Der Grenzgänger muss grundsätzlich täglich an seinen Wohnort zurückkehren.

Der Grenzgänger, der während des ganzen Jahres zwar in der Grenzzone beschäftigt ist, aber während dieser Zeit an mehr als 45 Tagen nicht zu seinem Wohnort zurückkehrt oder außerhalb der Grenzzone beschäftigt ist, verliert seine Grenzgänger-Eigenschaft.

Hinweis: Ein Grenzgänger, der viele Dienstreisen außerhalb der Grenzzone unternehmen muss, sollte unbedingt mit dem Finanzamt seines Wohnortes Kontakt aufnehmen.

In der Regel erfolgt die Besteuerung von Einkommen eines Grenzgängers am Wohnort. Das bedeutet, dass in Deutschland vom Gehalt keine Einkommensteuern abgezogen werden und der Grenzgänger dann in Frankreich eine Steuererklärung machen muss und dort seine Steuern zahlt.

Ein **Arbeitnehmer ohne Grenzgänger-Status** wird in der Regel in dem Land besteuert, in dem er seiner Erwerbstätigkeit nachgeht. 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, die **im öffentlichen Dienst in Deutschland beschäftigt** sind und die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen, zahlen ihre Steuern in Deutschland. Französische Staatsbürger, die im öffentlichen Dienst in Deutschland beschäftigt sind, zahlen ihre Einkommensteuern in Frankreich.

Im Falle von **Leiharbeitnehmern** wird die Lohnsteuer zunächst vom deutschen Finanzamt einbehalten und wird direkt vom Einkommen abgezogen.

Die einbehaltene Steuer wird auf Antrag und Nachweis der steuerlichen Grenzgänger-Eigenschaft zurückerstattet.

Notwendige Formalitäten vor der Arbeitsaufnahme als Grenzgänger:

Der Arbeitnehmer muss mit einer Freistellungsbescheinigung (Formular 5011 und für Leiharbeitnehmer Formular 5011a), die er von seinem Wohnortfinanzamt erhält, die Befreiung von der deutschen Lohnsteuer beantragen. (Download unter: http://www.ofd-karlsruhe.de/pb/site/pbs-bw/get/documents/mfw/PB5Documents/pdf/fo/Formular_Einkommensteuer_grenzgaenger5011.pdf)

11. Grenzüberschreitende Ausbildung

Seit 2013 gibt es die Möglichkeit einer grenzüberschreitenden deutsch-französischen Ausbildung:

- ▶ Ein Jugendlicher schließt mit einem Unternehmen in dem einen Land einen Ausbildungsvertrag ab und absolviert dort den praktischen Teil der Berufsausbildung (z. B. in einer Firma in Deutschland).
- ▶ Das Unternehmen zahlt die Ausbildungsvergütung und somit ist der Jugendliche in diesem Land auch sozialversichert.
- ▶ Die Berufsschule wird im Nachbarland besucht und dort erfolgt der theoretische Teil der Ausbildung (z.B. in einem Centre de formation d'apprentis in Frankreich)
- ▶ Der Berufsabschluss wird in dem Land gemacht, in dem die Berufsschule besucht wird.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch im Nachbarland ein Berufsabschluss gemacht werden.

Sozialversicherungsrechtlich hat der Jugendliche den Status Grenzgänger.

Informationen erhalten Sie unter:

www.eures-t-oberrhein.eu bzw. www.eures-t-rhinsuperieur.eu

<https://erfolgohnegrenzen.eu> bzw. www.reussirsansfrontiere.eu

www.apprentissage-alsace.eu

Informationen über die verschiedenen Berufe in Deutschland finden Sie unter www.berufe.tv/

Die **EURES-T Fachexperten** für grenzüberschreitende Ausbildung bieten Ihnen folgende Dienstleistungen an:

- ▶ Beratung und Information von Jugendlichen über Ausbildungsmöglichkeiten im Nachbarland
- ▶ Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz
- ▶ Begleitung der Jugendlichen, Arbeitgeber und Berufsschulen auf dem Weg zum grenzüberschreitenden Ausbildungsvertrag

12. 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 Praktikanten zu beachten:

www.gesetze-im-internet.de/milog/index.html

www.bildungsserver.de/Gesetzlicher-Mindestlohn-und-Praktika-11315.html

Hier eine Auswahl an Praktikantenbörsen im Internet:

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

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

www.connexion-emploi.fr

www.praktika.de

www.praktikum.info/

www.ihk-praktikumsportal.de/

www.berufsstart.de/

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

www.studentenjob.de/

www.connecticum.de/Praktikum

www.dfjw.org

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

www.gelbeseiten.de/

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

www.europages.de

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

13. Arbeitsrecht

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

Regelungen des deutschen Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht von Deutschland ist nicht 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 maßgebliche Recht findet sich jedoch nur zum Teil in Gesetzestexten. Viele wichtige Regelungen resultieren aus Gerichtsentscheidungen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.

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 hinausgehende 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, 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 01.01.2015 gibt es in Deutschland einen gesetzlichen **Mindestlohn** von brutto 8,84€ pro Stunde (Stand 2018).

Dieser Mindestlohn **gilt nicht für**

- ▶ Personen unter 18 Jahren
- ▶ Ausbildung, Praktika, Einstiegsqualifizierung
- ▶ Langzeitarbeitslose

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.

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 dem 01.01.2001 bedarf die Kündigung der Schriftform.

Das **Kündigungsschutzgesetz** soll Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmern.

Verschiedene Gruppen von Arbeitnehmer/innen genießen einen **besonderen Kündigungsschutz**: Bei der Kündigung von Schwerbehinderten muss die Hauptfürsorgestelle 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 Betriebsstilllegungen 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 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 Arbeitnehmer bei Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung anbieten und gleichzeitig zur Bedingung machen, dass der Arbeitnehmer 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.