



Ratgeber für Grenzgänger Deutschland – Luxemburg



Arbeitskammer

des Saarlandes

**Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar

Herausgeber / éditeur:

Arbeitskammer des Saarlandes, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Fritz-Dobisch-Straße 6-8, D-66111 Saarbrücken,
Tel. (06 81) 40 05-0, Fax (06 81) 40 05-411

in Zusammenarbeit mit / en coopération avec:

Le Centre de Ressources et de Documentation des EURES
Transfrontaliers de Lorraine (CRD EURES),
2, rue Augustin Fresnel, F-57082 Metz - Technopôle
Tel. 0033 3 87 20 40 91, Fax 0033 3 87 21 06 88
www.crd-eures-lorraine.eu

Bearbeitung / élaboration, auteurs:

Céline Laforsch, CRD EURES, F-57082 Metz - Technopôle
Barbara Köhler, Arbeitskammer des Saarlandes
Jutta Huwig, Arbeitskammer des Saarlandes
Siggi Farys, LCGB

Redaktion / rédaction:

Harald Schiffer

Titel / titre:

Kurt Heinemann, D-66333 Völklingen

Satz / typcomposition:

SaTec Gesellschaft für Satz- und Drucktechnik mbH
66119 Saarbrücken

Herstellung / production:

Ottweiler Druckerei und Verlag GmbH, D-66564 Ottweiler
2. Auflage / 2e édition: 5.001 - 10.000

Kostenlos für Mitglieder der Arbeitskammer des Saarlandes, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland. Preis für andere Besteller: 6 € zuzüglich Portokosten



Arbeitnehmer im Saarlandes,
Mitglied im Umweltpakt Saar

ISBN 978-3-88968-248-2



Vorwort

Die ständig steigende Anzahl von Grenzpendlern aus dem Saarland in das benachbarte Luxemburg hat die Arbeitskammer des Saarlandes veranlasst, einen Ratgeber für diese Grenzgänger herauszubringen.

Er soll den Betroffenen die wichtigsten Regelungen verständlich machen, denen sie im Arbeitsrecht, Sozialrecht und Steuerrecht unterliegen und ihnen eine Hilfe sein bei ihrer Entscheidung, gegebenenfalls in Luxemburg eine Arbeitsstelle zu suchen oder ein Angebot anzunehmen.

Dieser Ratgeber enthält nur allgemeine Informationen. Für ausführlichere und individuelle Auskünfte wenden Sie sich bitte an die zuständigen Behörden bzw. kompetenten Beratungseinrichtungen des jeweiligen Landes, die Sie im Anhang der Broschüre namentlich und mit Kontaktdaten finden. Die Schreibweise Arbeitnehmer oder Grenzgänger dient der besseren Lesbarkeit. Hier sind natürlich auch Arbeitnehmerinnen und Grenzgängerinnen gemeint.

Unser Ratgeber zeigt die Komplexität einer Beschäftigung in der Großregion auf. Hier gilt es aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch viel zu tun, um ein soziales Europa zu schaffen. An diesem Ziel arbeitet die Arbeitskammer des Saarlandes beharrlich und im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter.

Unser Ziel ist und bleibt: Ein vereintes Europa mit höchstmöglichem sozialem Schutz für Bürgerinnen und Bürger zu schaffen.

Saarbrücken, im September 2009

Hans Peter Kurtz
Vorsitzender des Vorstandes

Horst Backes
Hauptgeschäftsführer



Allgemeine Bemerkungen	7
Benutzerhinweise für die Broschüre	7
Anmerkung – Index 100 in Luxemburg	8

1. Arbeitsrecht	9
1.1 Vorbemerkungen	9
1.1.1 Keine Unterscheidung mehr zwischen Arbeitern und Angestellten	9
1.1.2 Arbeitserlaubnis	9
1.1.3 Aufenthaltserlaubnis	10
1.2. Der Arbeitsvertrag	10
1.2.1 Allgemeines	10
1.2.2 Unbefristeter Arbeitsvertrag	11
1.2.3 Befristeter Arbeitsvertrag	21
1.3 Die Arbeitsbedingungen	23
1.3.1 Vergütung	23
1.3.2 Urlaubsregelungen	24
1.3.3 Arbeitszeit	26
1.4 Die Personalvertretung im Unternehmen	27
1.4.1 Personalvertreter	27
1.4.2 Comité mixte d'entreprise	28
1.5 Individuelle Arbeitskonflikte	29
1.5.1 Arbeitsgericht	29
1.5.2 Rechtsmittel	30
1.5.3 Eilverfahren	31



2.	Sozialversicherung	32
2.1	Die Beitragssätze	33
2.2	Die Krankenversicherung	34
2.2.1	Grundsatz	34
2.2.2	Anspruch auf Sachleistungen	34
2.2.3	Anspruch auf Geldleistungen	36
2.2.4	Sonderfälle	38
2.3.	Die Mutterschaftsversicherung	39
2.3.1	Mutterschaftsurlaub, Mutterschaftsgeld	39
2.3.2	Mutterschaftszulage	40
2.4.	Die Pflegeversicherung	41
2.4.1	Pflegeversicherung in Luxemburg	41
2.4.2	Gesetzliche Pflegeversicherung in Deutschland	42
2.5	Die Arbeitslosenversicherung	44
2.5.1	Arbeitslosigkeit	45
2.5.2	Kurzarbeit	47
2.6	Die Familienleistungen	48
2.6.1	Zuständiges Land für die Zahlung der Leistungen	49
2.6.2	Exportierbare luxemburgische Familienleistungen	51
2.6.3	Familienleistungen in Deutschland	57
2.7	Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten	61
2.7.1	Gesetzgebung und Anspruch auf Leistungen	61
2.8	Die Invaliditätsrente	63
2.8.1	Invaliditäts- oder Erwerbsminderungsrente bei Grenzgängern	63
2.8.2	Invalidenrente in Luxemburg	64
2.8.3	Erwerbsminderungsrente in Deutschland	66
2.9	Die Altersrente	67
2.9.1	Berechnung der Gemeinschaftsrente	67
2.9.2	Altersrente in Luxemburg	68
2.9.3	Hinterbliebenenpension in Luxemburg	70
2.9.4	Renten nach deutschem Recht	73



3.	Steuerrecht	76
3.1	Steuerpflicht	76
3.1.1	Voraussetzung	76
3.1.2	Doppelbesteuerungsabkommen	76
3.1.3	Das Steuerrecht in Luxemburg unterscheidet nicht nach ansässigen und nichtansässigen Arbeitnehmern	76
3.2	Darstellung der Besteuerung der Arbeitnehmer-Einkünfte in Luxemburg	77
3.2.1	Steuerklassen	77
3.2.2	Lohnsteuerkarte auf Antrag	78
3.2.3	Besonderheiten	78
3.2.4	Steuererklärungsrecht	78
3.2.5	Steuererklärungspflicht	79
3.2.6	Freiwillige Veranlagung	80
3.2.7	Lohnsteuerjahresausgleich	80
3.3	Ermittlung des zu versteuernden / adustierten Einkommens	81
3.3.1	Grundlagen	81
3.3.2	Werbungskosten bei Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit	82
3.3.3	Sonderausgaben	83
3.3.4	Außergewöhnliche Belastungen	85
3.3.5	Sonstige Steuervergünstigungen	86
3.3.6	Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung	87
3.3.7	Besteuerung von Renten	87
3.3.8	Ermittlung der Einkommensteuer	88
3.3.9	Rechtsbehelfsfristen	89
3.4	Steuererklärung in Deutschland	89
3.4.1	Voraussetzungen	89
3.4.2	Progressionsvorbehalt	89
	Anhang	91
4.	Anmerkungen	91
5.	Internet und Formulare	94
6.	Adressen	97



Allgemeine Bemerkungen

Benutzerhinweise für die Broschüre

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

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

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

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

Die Definition eines Grenzgängers variiert, je nachdem ob man ihn nach sozialversicherungsrechtlichen oder nach steuerrechtlichen Kriterien betrachtet. Im sozialrechtlichen Sinne ist ein Grenzgänger ein Beschäftigter oder Selbstständiger, der in einem Mitgliedsstaat einer Tätigkeit nachgeht und in einem anderen

Mitgliedsstaat wohnt, in den er normalerweise täglich oder aber wenigstens einmal wöchentlich zurückkehrt. Steuerrechtlich gilt ein Arbeitnehmer, der seine Tätigkeit in einem bestimmten Gebiet ausübt und in einem anderen Gebiet wohnt, in das er auch grundsätzlich täglich zurückkehrt, als Grenzgänger.

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

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

In Bezug auf das Sozialversicherungsrecht gilt Gemeinschaftsrecht, da die Anwendungsvoraussetzungen für den Status als Grenzgänger derzeit in der Verordnung 1408/71 EWG sowie der dazugehörigen Durchführungsverordnung Nr. 574/72 EWG



geregelt sind. Die Verordnung Nr. 883/2004/EG vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme soll die derzeitige Verordnung 1408/71 EWG ersetzen und damit vereinfachen. Allerdings unterliegt ihre endgültige Anwendung dem Inkrafttreten der Durchführungsverordnung, die sich zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der vorliegenden Broschüre noch in der Ausarbeitungsphase befindet. Es ist aber im Frühjahr 2010 mit dem Inkrafttreten dieser VO zu rechnen.

Wir werden in dieser Broschüre jedoch ausschließlich die Verordnung 1408/71 EWG behandeln. Was die arbeitsrechtlichen Vorschriften betrifft, so unterliegt der Grenzgänger nach Luxemburg den Regelungen des Beschäftigungslandes. Das Doppelbesteuerungsabkommen Luxemburg – Deutschland sieht die Steuerpflicht in Luxemburg vor. Der deutsche Grenzgänger ist in Luxemburg als Nichtansässiger beschränkt einkommensteuerpflichtig.

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

Index 100 in Luxemburg

Die Höhe des Kindergeldes und der soziale Mindestlohn werden in Form eines Index' vom 1. März 2009 ausgedrückt. Dieser liegt bei 702,29. Dieser Index kann sich ändern. Damit das Handbuch über einen längeren Zeitraum hin genutzt werden kann, wird in Klammern die Höhe der Leistung bei einem Index 100 angegeben. Wenn sich der Wert des Index ändert, genügt es, den Betrag von Index 100 mit dem neuen Index, dividiert durch 100, zu multiplizieren.

Beispiel

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

Bei einem Index von 100: 239,61 €

Bei einem Index von 702,29: $239,61 \text{ €} \times (702,29 : 100) = 1.682,76 \text{ €}$



1. Arbeitsrecht

1.1 Vorbemerkungen

1.1.1 Keine Unterscheidung mehr zwischen Arbeitern und Angestellten

Durch das Inkrafttreten des so genannten Einheitsstatus zum 1. Januar 2009 werden die bisherigen Unterschiede zwischen Arbeitern und Angestellten im Privatsektor abgeschafft. Dieses Statut regelt die Rechte und Pflichten eines Arbeitnehmers, welcher die Begriffe Arbeiter und Angestellte ersetzt. In einigen Bereichen gibt es noch bis zum Jahr 2014 Übergangsfristen, bis die komplette rechtliche Gleichstellung zwischen den ehemaligen Arbeitern und Angestellten vollzogen ist.

1.1.2 Arbeitserlaubnis

Für Bürger aller Mitgliedsländer der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraumes gilt seit 1. Januar 1992, dass sie ohne Erteilung einer Arbeitserlaubnis ihren Arbeitsplatz frei wählen können.¹

Bürger aus Nicht-EU-Ländern oder aus Ländern außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes müssen eine Arbeitserlaubnis beim Ministerium für Arbeit und Beschäftigung über die ADEM (Administration de l'Emploi – Arbeitsverwaltung) beantragen. Die Antragstellung erfolgt anhand des Formulars *Déclaration d'engagement*² (Einstellungserklärung).

Vor Grenzübertritt eines ausländischen Arbeitnehmers ohne Arbeitserlaubnis und vor Aufnahme seiner Tätigkeit muss der Arbeitgeber bei der Arbeitsverwaltung (ADEM) eine Meldung in zweifacher Ausfertigung vornehmen, aus der die zu besetzende Stelle hervorgeht. Diese vom Arbeitnehmer gegenzuzeichnende Meldung gilt als Antrag auf Erteilung einer Arbeitserlaubnis.

Dem Einstellungsantrag sind folgende Unterlagen beizufügen:

- eine vollständige beglaubigte Kopie des Reisepasses des Arbeitnehmers,
- beglaubigte Bescheinigungen über die berufliche Qualifikation des Arbeitnehmers,
- ein Schreiben zum Nachweis der Einstellung,
- ein Lebenslauf des Arbeitnehmers,
- eine beglaubigte Kopie des Arbeitsvertrages.

* Alle forlaufend bezifferten Quellenhinweise und Anmerkungen sind ab Seite 91 zusammengefasst.



Hinweis: Für Nicht-Europäer gibt es eine Ausnahme von dieser Pflicht zur Vorlage einer Arbeitserlaubnis. Wenn ein Bürger aus einem Drittland mit einem EU-Bürger verheiratet ist, der bereits in Luxemburg arbeitet, dann braucht dieser keine Arbeitserlaubnis (Großherzogliches Dekret vom 22. August 2006).

1.1.3 Aufenthaltserlaubnis

In Luxemburg beschäftigte Arbeitnehmer, die täglich nach Hause zurückkehren und nicht in Luxemburg ansässig sind, brauchen keine Aufenthaltserlaubnis.

1.2 Der Arbeitsvertrag

1.2.1 Allgemeines

BEGRIFF DES ARBEITSVERTRAGES

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

Der Arbeitsvertrag ist nicht gesetzlich definiert. Es ist ein Begriff, der sich insbesondere aus der Rechtsprechung ergibt und sich auf das Kriterium der juristischen Abhängigkeit stützt. Der Arbeitsvertrag ist demnach eine Vereinbarung, mit der ein Arbeitnehmer sich verpflichtet, seine Tätigkeit einem Arbeitgeber gegen die Zahlung eines Arbeitsentgelts zur Verfügung zu stellen, an dessen Weisungsbefugnis er gebunden ist (Urteil des luxemburgischen Gerichtshofes vom 2. Februar 1989). Aus dieser Definition ergeben sich drei Bestandteile des Arbeitsvertrages: die Arbeitsleistung, das Arbeitsentgelt, die Weisungsbefugnis.

VORAUSSETZUNGEN

Befähigung

Kinderarbeit (bis 16 Jahre oder bis zum Ende der Schulpflicht) und Jugendarbeit (bis 18, ggf. bis 21 Jahre) unterliegt strengen Regeln³.

Willenserklärung

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

Gegenstand und Anlass

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



FORM DES ARBEITSVERTRAGES

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

Liegt ein befristeter Arbeitsvertrag nicht schriftlich vor, wird dieser als unbefristeter Arbeitsvertrag⁴ eingestuft.

Inhalt des Arbeitsvertrages

Der Arbeitsvertrag nach luxemburgischem Recht muss folgende Angaben enthalten:

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

Vertragsnachweis und Amtssprachen

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

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

1.2.2 Unbefristeter Arbeitsvertrag

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



DIE PROBEZEIT

Form: Die Probezeit⁵ muss in jedem Falle schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart werden, ansonsten ist sie ungültig (Eine Probezeit gilt nicht automatisch). Liegt kein schriftlicher Nachweis darüber vor, dass der Arbeitsvertrag auf Probe abgeschlossen wurde, wird er als unbefristet angesehen.

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

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

Allerdings gibt es zwei Ausnahmen:

- Für Personen mit einem Ausbildungsabschluss unterhalb eines „Certificat d’Aptitude Technique et Professionnelle“⁶ darf die Probezeit nicht länger als drei Monate dauern.
- Bei Arbeitnehmern mit einem anfänglichen monatlichen Bruttogehalt in einer per großherzoglichem Erlass festgelegten Höhe (3.582,94 €, Index 100: 536), kann die Probezeit bis zu **12 Monate** dauern.

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

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

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

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

► Probezeit festgelegt in Wochen:

Es gilt eine Kündigungsfrist von **einem Tag je Probezeitwoche**.

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

ARBEITSVERTRAG

► Probezeit festgelegt in Monaten:

Es gilt eine Kündigungsfrist von vier Tagen je Probemonat.

- Wird die Probezeit in Monaten ausgewiesen, darf die Kündigungsfrist nicht unter zwei Wochen liegen.

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

Datum des Beginns der Kündigungsfrist: Die Kündigungsfrist beginnt am Tag nach Versand des Kündigungsschreibens (es gilt der Poststempel).

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

BEENDIGUNG DES UNBEFRISTETEN ARBEITSVERTRAGES

Beide Vertragsparteien können jeweils den Arbeitsvertrag unter Wahrung bestimmter Formvorschriften und Fristen auflösen. Ergreift der Arbeitgeber die Initiative, so spricht man von Entlassung, während die Auflösung des Arbeitsvertrages auf Betreiben des Arbeitnehmers als Kündigung bezeichnet wird. Schließlich haben die Vertragsparteien die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag in gegenseitigem Einvernehmen zu beenden. Bei der Entlassung unterscheidet man zwischen fristloser Entlassung und Entlassung mit Kündigungsfrist.

Die fristlose Entlassung

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

Definition eines schwerwiegenden Grundes: Jede Handlung oder jeder Fehler, die oder der eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses sofort und endgültig unmöglich macht, wird als schwerwiegender Grund angesehen.⁷

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



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

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

••• Für Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeitern gilt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor der Entlassung zu einem Vorgespräch einladen muss. Eine Entlassung, die unter Missachtung dieser Vorschrift ausgesprochen wird, ist wegen Formfehlers rechtswidrig⁸.

Die Entlassung mit Kündigungsfrist

Verfahren: Vorgespräch (gilt nur für Betriebe mit mehr als 150 Mitarbeitern). Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer per Einschreiben oder per Anschreiben mit entsprechender Empfangsbestätigung zu einem Vorgespräch einzuladen. Auf dem Brief müssen Datum, Uhrzeit und Ort des Gespräches sowie das Recht des Arbeitnehmers aufgeführt sein, sich von einem Arbeitnehmer seiner Wahl begleiten zu lassen. Die Gründe für die Entlassung müssen nicht notwendigerweise aufgeführt werden.

Eine Kopie des Einladungsschreibens wird an die Personalvertretung oder ersatzweise an die *Inspection du Travail et des Mines* (luxemburgische Arbeitsaufsichtsbehörde) gesandt.

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

Im Verlauf des Vorgesprächs weist der Arbeitgeber oder dessen Vertreter auf die Gründe der geplanten Entlassung hin und nimmt die Bemerkungen des Arbeitnehmers, seines Vertreters oder desjenigen, der ihn begleitet, entgegen.

Findet ein Vorgespräch statt, muss die Entlassung frühestens am Tag nach dem Gespräch, spätestens binnen 8 Tagen nach dem Gespräch ausgesprochen werden.

Zustellung und Begründung der Entlassung

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

ENTLASSUNG



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

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

Es sei darauf hingewiesen, dass ein Arbeitnehmer, der gegen seine Entlassung vorgehen will, ohne Vorliegen dieser Gründe mit allen Mitteln nachweisen muss, dass es sich um eine unzulässige Entlassung gehandelt hat. Deshalb ist es unbedingt ratsam, einen solchen Antrag zu stellen.

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

Kündigungsfrist: Die Kündigungsfristen ändern sich mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt des Ablaufes der Kündigungsfrist.

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

Es handelt sich um eine Ausschlussfrist: Sie kann weder unterbrochen noch ausgesetzt werden (z.B. wegen Krankheit oder Urlaub).

Beginn der Kündigungsfrist

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

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

Urlaub zwecks Arbeitsplatzsuche: Der Arbeitnehmer hat während der Kündigungsfrist Anspruch auf höchstens 6 Arbeitstage Urlaub zwecks Arbeitsplatzsuche. Der Urlaub wird vollständig vom Arbeitgeber bezahlt, wenn der Arbeitnehmer als



Arbeitssuchender bei der ADEM oder der Agentur für Arbeit gemeldet ist oder wenn er den Nachweis über seine Teilnahme an einem Vorstellungstermin nachweist.

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

Befreiung von der Kündigungsfrist

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer von der Einhaltung der Kündigungsfrist befreien, muss ihm aber während dieser Zeit Entgeltfortzahlung gewähren.

Der Arbeitnehmer kann eine andere Arbeitsstelle bei einem anderen Arbeitgeber annehmen. Dann erhält er von seinem früheren Arbeitgeber kein weiteres Entgelt mehr, es sei denn, *das neue Gehalt ist geringer als das vorhergehende*. In diesem Falle ist der frühere Arbeitgeber verpflichtet, bis zum Ende der Kündigungsfrist einen Lohnausgleich zu zahlen.

Form: Eine Freistellung von der Kündigungsfrist muss im Entlassungsschreiben oder in einem anderen Schreiben an den Arbeitnehmer vermerkt sein.

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

Abfindung

Erhält der entlassene Arbeitnehmer keine Altersrente, so hat er Anspruch auf eine Abfindung, deren Höhe von der Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt des Entlassungsschreibens abhängt⁹.

Betriebszugehörigkeit	Entschädigung für alle Arbeitnehmer ab dem 1.1.2009	Bisherige Entschädigungen für Arbeiter
mehr als 5 Jahre	1 Monatslohn	1 Monatslohn
mehr als 10 Jahre	2 Monatslöhne	2 Monatslöhne
mehr als 15 Jahre	3 Monatslöhne	3 Monatslöhne
mehr als 20 Jahre	6 Monatslöhne	3 Monatslöhne
mehr als 25 Jahre	9 Monatslöhne	3 Monatslöhne
mehr als 30 Jahre	12 Monatslöhne	3 Monatslöhne

KÜNDIGUNGSSCHUTZ



Ein Arbeits- oder Tarifvertrag kann sehr wohl eine für den Arbeitnehmer höhere Abfindung vorsehen. Diese ist in Luxemburg bis zur Höhe eines gesetzlich festgelegten Betrages steuerfrei.

Achtung: Die Abfindung entfällt bei fristloser Entlassung aus schwerwiegendem Grunde.

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

5 Monate	für mindestens 5 Jahre Betriebszugehörigkeit
8 Monate	für mindestens 10 Jahre Betriebszugehörigkeit
9 Monate	für mindestens 15 Jahre Betriebszugehörigkeit
12 Monate	für mindestens 20 Jahre Betriebszugehörigkeit
15 Monate	für mindestens 25 Jahre Betriebszugehörigkeit
18 Monate	für mindestens 30 Jahre Betriebszugehörigkeit

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

KÜNDIGUNGSSCHUTZ BESTIMMTER ARBEITNEHMERGRUPPEN

Personalvertreter, Sicherheits- und Gleichstellungsbeauftragte

„Während der Dauer ihres Mandats können Mitglieder und deren Stellvertreter der verschiedenen Personalvertretungen, die Beauftragten für Sicherheit und die Beauftragten für Gleichstellung nicht entlassen werden. Entlassungsschreiben des Arbeitgebers an einen dieser Vertreter oder gegebenenfalls die Einladung zu einem Vorgespräch sind null und nichtig.“¹⁰

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

Schwangere und Frauen im Mutterschutz

Es gibt ein Entlassungsverbot für Schwangere, deren Zustand ärztlich festgestellt wurde, während der gesamten Schwangerschaftsdauer und während 12 Wochen nach der Entbindung.¹¹



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

Wenn sich der Arbeitgeber innerhalb von 2 Wochen nach Vertragsauflösung weigert, die Entlassung zurückzunehmen oder diese für ungültig zu erklären, kann die Arbeitnehmerin durch einfachen Antrag an den Vorsitzenden des Arbeitsgerichts, der im Eilverfahren urteilt, die Feststellung der Ungültigkeit der Entlassung beantragen. Sobald der Richter die Parteien gehört oder ordnungsgemäß einbestellt hat, kann der Richter die Ungültigkeit der Entlassung feststellen und den Verbleib der Arbeitnehmerin bzw. ihre Wiedereingliederung anordnen.¹²

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

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

Hinweis: die Fristen beginnen ab dem Tag des Eingangs des Entlassungsschreibens.

Liegt jedoch ein schwerwiegender Grund vor, ist der Arbeitgeber befugt, bis zur endgültigen Entscheidung des Arbeitsgerichtes über seinen Antrag auf Auflösung des Arbeitsvertrages eine sofortige Suspendierung der schwangeren Arbeitnehmerin auszusprechen. Lehnt das Arbeitsgericht den Antrag ab, wird die Suspendierung und deren Folgen rechtskräftig aufgehoben.

Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers

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

Spätestens am 3. Tag der Abwesenheit muss dem Arbeitgeber ein Attest über die Arbeitsunfähigkeit vorgelegt werden. Es wird empfohlen, dieses Attest per Einschreiben zu übermitteln.

Der Arbeitgeber, der wie oben beschrieben in Kenntnis gesetzt wurde, ist nicht befugt, den Arbeitsvertrag aus schwerwiegendem Grunde aufzulösen bzw. den Arbeitnehmer zu einem Vorgespräch gemäß Artikel L 124-2 einzuladen. Dies gilt für einen **Zeitraum von 26 Wochen**.

Jede diesen Bestimmungen zuwiderlaufende Entlassung gilt als rechtswidrig und berechtigt zu Schadenersatzforderungen. Widerspruch gegen die Entlassung s. „1.5 Individuelle Arbeitskonflikte“.

KÜNDIGUNG



Hinweis: Der Kündigungsschutz endet nach 26 Wochen ununterbrochener Krankheit. Im übrigen endet der Arbeitsvertrag automatisch nach 52 Wochen Arbeitsunfähigkeit während eines Referenzzeitraums von 104 Wochen. Daher ist zu empfehlen, rechtzeitig vor dem Vertragsende einen Antrag auf Invalidenrente zu stellen. Bevor es soweit kommt, ist allerdings Berufsunfähigkeit und mögliche berufliche Wiedereingliederung nach folgendem Ablaufschema zu prüfen:

Berufsunfähigkeit und die berufliche Wiedereingliederung

Das Gesetz	Das Gesetz über Invalidität wurde ergänzt durch das Gesetz vom 25.07.2002 für Fälle der Berufsunfähigkeit und der Wiedereingliederung weiter ergänzt durch das Gesetz vom 01.07.2005.
Beschreibung	<p>Nach einer Abwesenheit von 10 Wochen im Zeitraum von 20 Wochen wegen Krankheit wird der Patient vom medizinischen Kontrolldienst der Krankenkasse vorgeladen.</p> <p>Verschiedene Entscheidungen sind möglich:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Der Kontrollarzt stellt fest, dass eine Genesung vorauszu- sehen ist. In diesem Fall wird die Krankmeldung angenom- men. Krankengeld wird weiter bezahlt. 2) Die Arbeitsaufnahme wird nach einem vorherigen Gut- achten des Arbeitsmediziners angeordnet. Krankengeld wird nicht weiter bezahlt. Gegen diese Entscheidungen kann Klage eingereicht werden, mittels einer beschleunig- ten Prozedur: Zustellung der Entscheidung, Möglichkeit eines Rekurs binnen 15 Tagen vor dem Sozialgericht, das Sozialgericht entscheidet binnen 30 Tagen, die Möglich- keit der Berufung vor dem obersten Sozialgericht besteht ebenfalls mit der beschleunigten Prozedur. 3) Der Gesundheitszustand lässt das Arbeiten nicht mehr zu. Artikel 187 (1) SVO. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer ein Anrecht auf eine Invalidenrente (der Arbeitsvertrag ist beendet). 4) Der Gesundheitszustand lässt das Arbeiten zu, aber der Arbeitnehmer ist nur noch begrenzt arbeitsfähig. Artikel 187 (2) (3) SVO. Der beauftragte Arbeitsmediziner schlägt der gemischten Kommission eine Wiedereingliederung vor. Die gemischte Kommission entscheidet über die Wieder- eingliederung:



	<p>a) interne Wiedereingliederung (im Betrieb) b) externe Wiedereingliederung (anderer Betrieb)</p>
<p>Gemischte Kommission:</p>	<p>Die Zusammensetzung der gemischten Kommission besteht aus Vertretern der Arbeitnehmer (2), der Arbeitgeber (2), des medizinischen Kontrolldienstes (1), der Arbeitsmedizin (1), des Arbeitsministeriums (1), und des Arbeitsamtes (1).</p>
<p>Interne Wiedereingliederung:</p>	<p>Hat der Betrieb mehr als 25 Arbeitnehmer, so muss er obligatorisch eine interne Wiedereingliederung des Arbeitnehmers vornehmen. Es besteht keine Verpflichtung einer internen Wiedereingliederung, wenn</p> <p>a) der Betrieb weniger als 25 Arbeitnehmer beschäftigt b) der Quotient der Behinderten im Betrieb erreicht ist c) keine Möglichkeit zur Wiedereingliederung im Betrieb besteht. In diesem Fall muss eine Begründung vorliegen und die Einwilligung der Kommission gegeben sein. Nach Vorschlag der Wiedereingliederung tritt ein Kündigungsschutz für 1 Jahr in Kraft. Wenn durch die Wiedereingliederung eine Lohnkürzung erfolgt, so hat der Arbeitnehmer Anrecht auf einen Ausgleich. Unterschied zwischen dem alten und dem neuen Lohn (maximaler Ausgleich bis 5x den Mindestlohn).</p>
<p>Externe Wiedereingliederung:</p>	<p>Der Arbeitnehmer wird in einem speziellen Dienst des Arbeitsamtes als Arbeitsuchender eingeschrieben und muss dem Arbeitsamt zur Verfügung stehen. Während der Dauer der externen Wiedereingliederung hat der Arbeitnehmer Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung ohne Anti-Kumulbestimmungen. Wenn die Dauer der Arbeitslosenunterstützung erschöpft ist, und der Arbeitnehmer nicht eingegliedert wurde, hat er Anrecht auf ein Wartegehalt, welches seiner luxemburgischen Invalidenrente gleichkommt.</p> <p>Nimmt der Arbeitnehmer eine Tätigkeit auf, erhält er eine Ausgleichszahlung.</p> <p>Die interne und externe Wiedereingliederung gilt auch für Grenzgänger.</p>

KÜNDIGUNG



KÜNDIGUNG DURCH DEN ARBEITNEHMER

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

Auch der Arbeitnehmer muss eine Kündigungsfrist einhalten¹³:

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

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

KÜNDIGUNG IM GEGENSEITIGEN EINVERNEHMEN

Der Arbeitsvertrag kann auch in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgelöst werden¹⁴. Diese Vereinbarung muss schriftlich in zweifacher Ausfertigung unterschrieben vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer getroffen werden, ansonsten ist sie ungültig.

Hinweis: Bei Kündigung im gegenseitigen Einvernehmen hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld (vgl. 2.5 Arbeitslosenversicherung).

1.2.3 Befristeter Arbeitsvertrag

ZULÄSSIGE FÄLLE BEFRISTETER ARBEITSVERTRÄGE

Befristete Arbeitsverträge können nur bei genau definierten, nicht dauerhaften Tätigkeiten¹⁵ abgeschlossen werden. So etwa in folgenden Fällen:

- Ersatz für einen vorübergehend abwesenden bzw. suspendierten Arbeitnehmer (nicht im Falle einer Tarifauseinandersetzung oder bei Arbeitsmangel wegen Schlechtwetter oder wirtschaftlicher Gründe),
- Ersatz bis zur Arbeitsaufnahme eines neuen Stelleninhabers,
- Saisonarbeitsplätze,
- Arbeitsplätze in bestimmten Branchen, in denen üblicherweise keine unbefristeten Arbeitsverträge abgeschlossen werden (Sport, audiovisueller Bereich, Bau, Private Banking, ...),
- Ausführung bestimmter einmaliger oder gelegentlicher Tätigkeiten,
- Ausführung einer bestimmten, nicht dauerhaften Tätigkeit bei vorübergehendem außergewöhnlichem Arbeitsanfall im Betrieb oder bei Neubeginn oder Erweiterung der Unternehmenstätigkeit,



- Ausführung dringender Arbeiten,
- Integration von Arbeitslosen,
- beschäftigungsfördernde Maßnahmen,
- Maßnahmen zu Förderung der beruflichen Bildung.

FORM DES BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAGES

Der befristete Arbeitsvertrag bedarf der Schriftform. Liegt diese nicht vor, gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet¹⁶.

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

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

RECHTLICHER STATUS DES BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAGES

Vertragsende: Grundsätzlich muss das Vertragsende **terminlich genau** festgelegt werden. Jedoch kann auch ein Vertrag ohne genaues Vertragsende¹⁷ abgeschlossen werden, wenn dieser aus folgenden Gründen abgeschlossen wurde:

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

Wenn der Arbeitsvertrag in diesen Fällen kein präzises Vertragsende vorsieht, muss er eine Mindestlaufzeit beinhalten und endet mit Beendigung der Abwesenheit des ersetzten Arbeitnehmers oder der Fertigstellung des Vertragsgegenstandes. Läuft das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des vereinbarten Vertragsendes weiter, wandelt sich der Vertrag in einen unbefristeten Arbeitsvertrag um.

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

Verlängerung: Der befristete Arbeitsvertrag kann höchstens zweimal verlängert werden¹⁸. Die Verlängerung muss in einer Klausel im ursprünglichen Vertrag oder in Form eines Änderungsvertrages formuliert werden.

KÜNDIGUNG



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

Ende des befristeten Arbeitsvertrages: Der Arbeitsvertrag endet rechtmäßig mit dem vereinbarten Vertragsende¹⁹. Eine vorzeitige Auflösung ist nur während einer Probezeit sowie bei Vorliegen schwerwiegender Gründe einer der beiden Vertragsparteien oder im gegenseitigen Einvernehmen möglich.

1.3 Die Arbeitsbedingungen

1.3.1 Vergütung

DEFINITION DES ARBEITSENTGELTES

Das Arbeitsentgelt umfasst:

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

DER GESETZLICHE MINDESTLOHN

Die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns richtet sich danach, ob es sich um einen Arbeitnehmer mit oder ohne Berufsabschluss handelt.

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

- Gesetzlicher Mindestlohn für **einen Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss** über 18 Jahre: **1.682,76 € (Index am 1. März 2009: 702,29 Punkte, Index 100: 239,61)**.
- Gesetzlicher Mindestlohn für einen **Arbeitnehmer mit Berufsabschluss** über 18 Jahre: **2.019,31 € (Index 100: 281,89)**.

(Die angegebenen Beträge sind Bruttobeträge und entsprechen einem Vollzeitarbeitsplatz. Sie sind gültig ab 1. März 2009).

●●● **Der Satz wird bei unter 18-Jährigen abgesenkt :**

- 17 bis 18 Jahre: 80 % des Stundenlohns, d.h. 1.346,21 €.
- 15 bis 17 Jahre: 75 % des Stundenlohns, d.h. 1.262,07 €.

ANPASSUNG AN DIE LEBENSHALTUNGSKOSTEN

Die Höhe des Arbeitsentgelts wird von Amts wegen regelmäßig an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten angepasst.



GARANTIERTES ARBEITSENTGELT IM KONKURSFALL

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

Die vorgenannten Arbeitsentgelte und Entschädigungen dürfen die Höhe der Arbeitsentgelte und Abfindungen, auf die der Arbeitnehmer bei ordnungsgemäßer Kündigung mit Kündigungsfrist Anspruch gehabt hätte, nicht übersteigen.

Im übrigen zahlt der **Ausfallfonds** den Arbeitnehmern die Lohnrückstände der letzten 6 Arbeitsmonate (insgesamt aber höchstens den sechsfachen gesetzlichen Mindestlohn). **Der vom Konkurs betroffene Arbeitnehmer** wendet sich an den Konkursverwalter, der die Forderungsanträge zur Prüfung an die ADEM schickt.

1.3.2 Urlaubsregelungen

GESETZLICHE FEIERTAGE

10 Tage im Jahr werden als gesetzliche Feiertage angesehen²⁰:

- Neujahr
- Ostermontag
- 1. Mai
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- 23. Juni (Nationalfeiertag)
- Maria Himmelfahrt
- Allerheiligen
- 1. Weihnachtstag
- 2. Weihnachtstag

Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, wird er durch einen anderen Urlaubstag kompensiert, den jeder Arbeitnehmer nach seinem Ermessen innerhalb einer Frist von drei Monaten ab dem Tag, der ersetzt werden soll, nehmen kann.

Wird an einem Feiertag gearbeitet (nach Genehmigung durch das Ministerium für Arbeit und Beschäftigung), hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Zulage von 100 % des normalen Stundenlohns für jede am gesetzlichen Feiertag gearbeitete Stunde.

ARBEITSBEDINGUNGEN



JAHRESERHOLUNGSURLAUB

- der jährliche Erholungsurlaub beträgt **25 Arbeitstage pro Jahr**²¹.
- Urlaubsanspruch entsteht nach **3 Monaten** ununterbrochener Arbeit bei demselben Arbeitgeber²².
- Der Urlaub muss im Laufe des Kalenderjahres genehmigt und genommen werden. In bestimmten Fällen können Urlaubstage, die bis zum 31. Dezember nicht genommen wurden, bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden.
- **Erkrankt der Arbeitnehmer** während seines Erholungsurlaubes²³ so, dass er nicht mehr in den Genuss seines Urlaubs kommen kann, werden die durch ärztliches Attest **anerkannten Krankheitstage nicht als Urlaubstage betrachtet**. Ist der Arbeitnehmer im Inland, muss das ärztliche Attest innerhalb von drei Arbeitstagen an den Arbeitgeber und an die Gesundheitskasse geschickt werden. Befindet sich der Arbeitnehmer im Ausland, muss der Arbeitgeber so schnell wie möglich informiert werden.

Manche Tarifverträge können für den Arbeitnehmer vorteilhaftere Bedingungen enthalten.

SONDERURLAUBSTAGE

Das Gesetz räumt dem Arbeitnehmer aus persönlichen Gründen Sonderurlaubsanspruch ein²⁴ :

Eheschließung:	– des Arbeitnehmers	6 Tage
	– eines Kindes	2 Tage
Geburt	(für den Vater)	2 Tage
Adoption	(Aufnahme eines adoptierten Kindes unter 16 Jahren)	2 Tage
Umzug		2 Tage
Todesfall:	– Ehegatte oder Verwandter/Angehöriger 1. Grades: Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegerkinder	3 Tage
	– Verwandter/Angehöriger 2. Grades: Großeltern, Enkel, Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin	1 Tag



BEURLAUBUNG

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

- **Erziehungsurlaub (Artikel L 234-1),**
- Sporturlaub,
- Kultururlaub,
- Beurlaubung für Mitarbeiter der Freiwilligen Feuerwehr, der Rettungs- und Katastrophendienste,
- Beurlaubung für die Entwicklungszusammenarbeit,
- **Elternurlaub**²⁵ (vgl. unter Punkt 2.6 Familienbeihilfen, exportierbare luxemburgische Familienleistungen),
- **Beurlaubung aus familiären Gründen**²⁶ (vgl. 2.2 Krankenversicherung).

1.3.3 Arbeitszeit

GESETZLICHE ARBEITSZEIT

Die gesetzliche Arbeitszeit liegt bei **8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche (173 Stunden pro Monat)**. In manchen Tarifverträgen finden sich davon abweichende Regelungen.

ÜBERSTUNDEN

Überstunden können nach Ankündigung geleistet werden²⁷ und/oder mit Genehmigung der im Gesetz aufgeführten Fälle (Ausnahme: Notfall).

Zur Kontrolle der Entwicklung geleisteter Überstunden werden die Unternehmen gebeten, nach Ende des Zeitraums, für den die Genehmigung erteilt wurde, dem Minister für Arbeit und Beschäftigung eine Aufstellung der tatsächlich geleisteten Überstunden zu übermitteln^{28,29,30}. Durch die Einführung des Einheitsstatus am 1. Januar 2009 erhalten nun alle Arbeitnehmer eine Zulage von 40 % für jede geleistete Überstunde. Des Weiteren ist die Zulage steuerfrei.

Die zweite Alternative bei geleisteten Überstunden ist der Freizeitausgleich. In diesem Fall erhält der Arbeitnehmer für jede geleistete Überstunde 1,5 Stunden Freizeit.

SONNTAGS- UND FEIERTAGSARBEIT

Sonntagsarbeit

Sonntagsarbeit kann auf zweierlei Art vergütet werden:

- der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer für jede an einem Sonntag geleistete Stunde den **um 70 % erhöhten** normalen Stundensatz³¹.

ARBEITSBEDINGUNGEN



- der Arbeitgeber zahlt nur die Erhöhung von 70 % und gewährt Freizeitausgleich.

Der Freizeitausgleich beträgt einen ganzen Tag, wenn die Arbeit mehr als vier Stunden gedauert hat und einen halben Tag, wenn sie weniger als vier Stunden gedauert hat.

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

Arbeit an gesetzlichen Feiertagen

- das Arbeitsentgelt an einem gesetzlichen Feiertag beträgt 200 % des normalen Stundensatzes plus einem freien Tag,³²
- an einem Feiertag, der auf einen Sonntag fällt, liegt der Stundensatz bei 270 % des normalen Stundensatzes, zu dem noch ein Tag Freizeitausgleich hinzukommt.

1.4 Die Personalvertretung im Unternehmen

1.4.1 Personalvertreter

Jedes Unternehmen mit **mehr als 15 Mitarbeitern** muss Personalvertreter wählen lassen³³. Die Anzahl der Personalvertreter richtet sich nach der Gesamtbeschäftigtenzahl im Unternehmen. Die Vertreter werden vom gesamten Personal des Unternehmens in geheimer Abstimmung und nach den Regeln der proportionalen Vertretung gewählt, die Mandatsdauer beträgt fünf Jahre.

Es gibt je nach Anzahl der Mitarbeiter mehrere Arten von Vertretungen:

- die Hauptvertretung in jedem Unternehmen,
- die Abteilungsververtretung in jeder Abteilung des Unternehmens unter bestimmten Bedingungen,
- die Zentralvertretung im Unternehmen,
- die Vertreter für junge Arbeitnehmer,
- die Gleichstellungsbeauftragten,
- die Sicherheitsbeauftragten.

Die Mitglieder der Haupt- und Abteilungsvertreter werden vom Personal in geheimer Wahl gewählt. Die Mitglieder der Zentraldelegation werden von den Hauptvertretern des Unternehmens gewählt.



Aufgaben der Personalvertreter: Die Personalvertreter haben die Aufgabe, die Interessen der Arbeitnehmer eines Unternehmens in Bezug auf

- Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit und
- Sozialstandards zu wahren und sich dafür einzusetzen.

Diese Aufgabe wird insofern ausgeübt als sie nicht vom gemischten Unternehmensausschuss (*comité mixte d'entreprise*) wahrgenommen wird.

SOZIALE UND BERUFLICHE AUFGABEN DER PERSONALVERTRETER

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

WIRTSCHAFTLICHE AUFGABEN

In Aktiengesellschaften müssen die Personalvertreter wenigstens einmal jährlich über die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung des Unternehmens informiert werden.

1.4.2 Comité mixte d'entreprise

In Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeitern muss ein sogenanntes *comité mixte d'entreprise* (gemischter Unternehmensausschuss)³⁴ gebildet werden, das sich paritätisch aus (gewählten) Arbeitnehmervertretern und (vom Unternehmensleiter ernannten) Arbeitgebervertretern zusammensetzt.

Aufgaben des *comité mixte d'entreprise*:

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



1.5 Individuelle Arbeitskonflikte

In Arbeitsvertragsstreitfällen und unter der Maßgabe, dass auf dem Verhandlungswege kein zufriedenstellendes Ergebnis erzielt werden konnte, wird der Streitfall vor dem Arbeitsgericht ausgetragen. **An allen Friedensgerichten (Justice de Paix) gibt es ein Arbeitsgericht.**

1.5.1 Arbeitsgericht

ZUSAMMENSETZUNG

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

ZUSTÄNDIGKEIT

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

Es gibt in Luxemburg **drei Arbeitsgerichtsstandorte: Diekirch, Luxemburg und Esch-sur-Alzette** (siehe Adressen). Ein Streitfall muss vor das zuständige Gericht am Hauptarbeitsort gebracht werden oder, wenn der Arbeitsort sich auf das gesamte luxemburgische Staatsgebiet erstreckt, vor das Arbeitsgericht in Luxemburg. Diese Regeln sind keine zwingende Rechtsvorschrift, d.h. der Richter erklärt nicht von Amts wegen seine Nicht-Zuständigkeit. Gegebenenfalls muss die Nicht-Zuständigkeit von einer der beiden Parteien vor Beginn der Erörterung angesprochen werden.

VERFAHREN

Anrufung: Das Gericht wird durch Abgabe eines einfachen datierten und vom Antragsteller oder seinem Bevollmächtigten unterschriebenen Antrags Schreibens (ohne Formvorschrift) bei der Geschäftsstelle des Friedensgerichts angerufen. Der Antrag ist in so vielen Ausfertigungen einzureichen wie es Prozessparteien gibt³⁵.

Frist für die Einreichung des Antrages

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

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



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

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

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

Sind am Tag der Sitzung beide Parteien anwesend, wird ein späterer Termin für die Plädoyers festgelegt. Ist am Tag der Sitzung eine der Parteien nicht anwesend, wird das Urteil in Abwesenheit gesprochen. Es bedarf für die Schlussfolgerungen nicht der Schriftform. Das Verfahren ist mündlich.

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

1.5.2 Rechtsmittel

WIDERSPRUCH

Bei Urteilen in Abwesenheit (eine der beiden Parteien ist nicht erschienen) kann vor dem Gericht, das die Entscheidung getroffen hat, **Widerspruch eingelegt werden**. Das Gericht wird durch schriftliche Erklärung, die innerhalb von zwei Wochen ab Urteilszustellung an die Geschäftsstelle zu richten ist, angerufen.

BERUFUNG

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



Für in Deutschland Wohnhafte gibt es eine zusätzliche Zwei-Wochen-Frist für die Berufung³⁶.

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

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



REVISION

Berufungsurteile können innerhalb von **zwei Monaten** nach Urteilszustellung oder nach Zustellung des Urteils durch den Gerichtsvollzieher vor dem Kassationsgerichtshof in letzter Instanz angefochten werden. Gegenstand der Revision sind Rechtsfragen, keine Sachfragen. Das Verfahren ist schriftlich und die Parteien müssen **von einem Anwalt** vertreten werden.

Das Revisionsverfahren hat **keine aufschiebende Wirkung**, d.h. das letztinstanzliche Urteil oder das Berufungsurteil können während des Verfahrens vollstreckt werden. Die Kosten des Verfahrens werden von der unterliegenden Partei getragen.

1.5.3 Eilverfahren

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

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

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

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

Rechtsmittel:

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

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



2. Sozialversicherung

Der Grenzgänger unterliegt dem Sozialversicherungssystem, das in der **Verordnung Nr. 1408/71/EWG vom 14. Juni 1971** über die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbstständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern, sowie in der dazugehörigen **Durchführungsverordnung Nr. 574/72/EWG vom 21. März 1972** bestimmt wird.

Die Verordnung des Rates Nr. 883/2004/EG vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit soll die aktuelle Verordnung 1408/71/EWG mit dem Ziel der Vereinfachung ersetzen. Ihre tatsächliche Anwendung ist jedoch an das Inkrafttreten der Durchführungsverordnung gebunden, was für März 2010 erwartet wird.

Artikel 1.1.b. der Verordnung vom 14. Juni 1971 definiert den Begriff des Grenzgängers hinsichtlich des Sozialrechts wie folgt:

„Als Grenzgänger wird ein Arbeitnehmer oder Selbstständiger bezeichnet, der seine Berufstätigkeit im Gebiet eines Mitgliedsstaats ausübt und im Gebiet eines anderen Mitgliedsstaats, in das er in der Regel täglich, mindestens aber einmal wöchentlich zurückkehrt, wohnt.“

Anwendbares Sozialrecht für Grenzgänger zwischen Deutschland und Luxemburg:

Nach der oben genannten Verordnung ist man in dem Land versichert, in dem man arbeitet.

Der Grenzgänger, der in Deutschland wohnt und in Luxemburg arbeitet, unterliegt demnach luxemburgischem Recht und leistet seine Beiträge in Luxemburg. Als Grenzgänger wird derjenige angesehen, der in Luxemburg beschäftigt ist und täglich oder mindestens einmal wöchentlich nach Deutschland zurückkehrt.



2.1 Die Beitragssätze

Folgende Beitragssätze gelten ab 1. Januar 2009 in Luxemburg:

1. März 2009	Arbeiter (ehemalig)			Angestellte (ehem.)			Beamte	Selbstständige
Minimum Cotisable	1.682,76 € à p. 01.03.2009							
Maximum Cotisable	8.413,80 € à p. 01.03.2009							
	AN-Anteil	AG-Anteil	Satz	AN-Anteil	AG-Anteil	Satz		
Krankenversicherung(*)	*	*	*	*	*	*	*	*
Sachleistungen	2,70	2,70	5,40	2,70	2,70	5,40	2,70	5,40
Geldleistungen	2,35	0,25	2,60	0,25	0,25	0,50	—	—
sous-total maladie	5,05	2,95	8,00	2,95	2,95	5,90	2,70	5,40
Pflegeversicherung/ abattement : 392,57 €	1,4	—	1,4	1,4	—	1,4	1,4	1,4
Rentenversicherung	8,00	8,00	16,00	8,00	8,00	16,00	régime spécial	16,00
total	14,45	10,95	25,40	12,35	10,95	23,30	4,10	22,80
Gesundheit am Arbeitsplatz	—	0,11	*	—	0,11	*	—	*

(*) = Entscheidung der Generalversammlung der Union der Krankenkassen vom 09.11.2004, approbation Mémorial B – 2004-090 du 27.12.2004, p. 1280

Nach einer fünfjährigen Übergangsfrist belaufen sich zum 1. Januar 2014 die Sozialbeiträge der Arbeitnehmer einheitlich auf insgesamt 12,35 % (0,25 % für Geldleistung Krankengeld, 2,7 % für Sachleistung medizinische Versorgung, 1,4 % für Pflegeversicherung und 8 % für Rentenversicherung). Vormals: Angestellte 12,25 %, Arbeiter 14,45 %.

Der soziale Mindestlohn (Salaire Social Minimum - SSM) oder Referenzlohn beträgt seit 1. März 2009 2.019,31 € für Facharbeiter (qualifizierte Arbeitnehmer mit Berufsabschluss oder mit einer Ausbildung, die durch ein offizielles Zeugnis nachgewiesen wird) und 1.682,76 € für nicht qualifizierte Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss und ohne Ausbildung über 18 Jahre.



2.2 Die Krankenversicherung

2.2.1 Grundsatz

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

In der Krankenversicherung gibt es zwei Leistungsarten:

- **Sachleistungen:** Dies sind zahnärztliche, medizinische Leistungen, Krankenhausbehandlungen, Medikamente, ...
- **Geldleistungen:** Dabei handelt es sich um Geldleistungen, die im Falle der Erkrankung gezahlt werden.

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

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

2.2.2 Anspruch auf Sachleistungen

FORMALITÄTEN

Luxemburg: Jeder Grenzgänger, der (ausschließlich) in Luxemburg beschäftigt ist, muss von seinem Arbeitgeber beim **Centre Commun de la Sécurité Sociale** mittels Anmeldeerklärung gemeldet werden, um eine Sozialversicherungsnummer zu erhalten.

Deutschland: Der Grenzgänger muss sich darüber hinaus bei der Krankenkasse seiner Wahl melden, um für sich selbst und für seine Familienangehörigen Anspruch auf Sachleistungen (medizinische Leistungen) in seinem Wohnsitzland zu haben. Diese Meldung geschieht mittels eines **E 106-Formulars** (für ihn selbst und für die Familienangehörigen, die mit ihm zusammen im gleichen Land wohnen) oder eines **E 109-Formulars** (für Familienangehörige, die ihren Wohnsitz in einem anderen Staat haben).

Die Formulare werden von der zuständigen Caisse Nationale de Santé (CNS) in Luxemburg ausgestellt.



SACHLEISTUNGEN IN LUXEMBURG

Anspruchsberechtigung für Sachleistungen: Leistungen für die medizinische Versorgung werden ab dem 1. Tag der Mitgliedschaft gewährt (außer bei freiwilliger Versicherung, bei der eine Wartezeit³⁷ von drei Monaten gilt).

Anfang des Leistungsbezugs: ab Beginn der Krankheit

Ende des Leistungsbezugs: unbegrenzt

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

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

Wahl und Bezahlung des Arztes: Der Versicherte wählt seinen Arzt frei. Allerdings muss es sich um einen zugelassenen Arzt handeln. Er streckt das Honorar vor, das ihm in der Regel per Überweisung zum Kassentarif erstattet wird. Das System des Selbstbehalts wird in manchen Bereichen angewandt (Apotheke, Labor, Krankenhaus, ...). Hierbei obliegt es dem Versicherten, dem Rechnungsteller nur den auf ihn selbst entfallenden Betrag zu bezahlen.

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

SACHLEISTUNGEN IN DEUTSCHLAND

- **Krankenhausbehandlung:** ambulante ärztliche und zahnärztliche Behandlung, Versorgung mit Arznei-, Heil- und Hilfsmitteln, Zuschüsse zu den Kosten für Zahnersatz sowie kieferorthopädische Behandlung;
- Krankenhauspflege;
- Rehabilitation;
- häusliche Krankenpflege und Haushaltshilfen;
- **Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheiten:** Vorsorgeuntersuchungen für Kinder unter 6 Jahren, Krebsvorsorge für Frauen ab dem 20. Lebensjahr, für Männer ab dem 40. Lebensjahr;
- **Sachleistungen bei Mutterschaft:** ärztliche Betreuung, Hebammenhilfen, Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln, Pflege in Entbindungs- oder Krankenanstalten, Hauspflege.



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

Was die Leistungen während der Elternzeit betrifft, so finden Sie die Regelungen unter dem Punkt 2.6 Familienleistungen.

2.2.3 Anspruch auf Geldleistungen

FORMALITÄTEN

Beim Arbeitgeber: Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber am selben Tag auf einem ihm zur Verfügung stehenden Wege (Fax, Telefon, E-Mail...) informieren und sich gleichzeitig vergewissern, dass der Adressat die Information auch erhalten hat. Anspruch auf Geldleistungen im Krankheitsfall besteht ab Beginn der versicherungspflichtigen Berufstätigkeit.

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

... Drei Tage unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit gilt als schwerwiegender Fehler. Das ärztliche Attest wird am besten **per Einschreiben mit Empfangsbestätigung** versandt.

Bei der Krankenkasse: Seit 1. Mai 2005 muss jeder Arbeitnehmer seiner zuständigen Krankenkasse bis spätestens drei Tage nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ein ärztliches Attest als Nachweis der Arbeitsunfähigkeit vorlegen.

Bei einer Arbeitsunfähigkeit von einem Tag: In Fällen, in denen die Arbeitsunfähigkeit nur einen Arbeitstag andauert, akzeptiert die Kasse eine telefonische Erklärung oder eine Erklärung per Fax. Die Erklärung muss dann am selben Tag während der Bürozeiten (8:30 Uhr - 16:00 Uhr) abgegeben werden.

... Bei einer telefonischen Erklärung sollte der Gesprächspartner bei der Kasse um eine Anrufregistriernummer als Beleg für die Erklärung gebeten werden. Die Kasse kann aber, wenn sie es für geboten hält, jederzeit die Vorlage eines ärztlichen Attestes ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit fordern.

Formvorschriften: Die Arbeitsunfähigkeit wird vom Arzt anhand eines Formulars attestiert, das vier nummerierte und farblich unterschiedliche Blätter umfasst. Im Ausland niedergelassene Ärzte können andere Atteste benutzen.

KRANKENVERSICHERUNG



Dieses Formular mit dem Titel „Feststellung der Arbeitsunfähigkeit“^{#38} muss wie folgt verwendet werden:

- **Blatt 1:** innerhalb der vorgegebenen Fristen an die Krankenkasse schicken,
- **Blatt 2 und 3:** innerhalb der vorgeschriebenen Frist an den Arbeitgeber schicken,
- **Blatt 4:** bleibt beim Versicherten.

Die Nicht-Einhaltung dieser Formvorschriften kann ein Kündigungsgrund sein.

GELDLEISTUNGEN IN LUXEMBURG

Bei **Arbeitsunfähigkeit** wegen Krankheit oder Berufsunfall gleicht die Gesundheitskasse den Einkommensverlust durch Krankengeld aus.

Das Einheitsstatut hat auch für die Zahlung von Krankengeld allen Arbeitnehmern eine einheitliche Regelung gebracht. Künftig gilt für alle Arbeitnehmer das Prinzip der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber während mindestens 11 Wochen (77 Tage in einem Referenzzeitraum von 12 Monaten). Die Gesundheitskasse wird den Fall zum Ersten des darauf folgenden Monats übernehmen und ab diesem Zeitpunkt Krankengeld auszahlen.

Leistungsdauer: Besteht Arbeitsunfähigkeit zehn Wochen innerhalb eines Referenzzeitraums von 20 Wochen, schickt der medizinische Dienst der luxemburgischen Sozialversicherung dem Versicherten ein R4-Formular. Dieses muss vom Arzt ausgefüllt und zurückgeschickt werden. Geschieht dies nicht rechtzeitig, wird auch kein Krankengeld mehr gezahlt.

Andererseits entfällt das Krankengeld ab dem Tag, an dem die Gesamtdauer der Arbeitsunfähigkeitszeiten 52 Wochen innerhalb eines Referenzzeitraums von 104 Wochen überschreitet.

Wird der Arbeitnehmer erwerbsunfähig, kann er in Luxemburg einen Invaliditätsantrag stellen. Dieser Antrag sollte zwei bis drei Monate vor Ablauf der 52-Wochen-Frist eingereicht werden. Es wird darauf hingewiesen, dass Geldleistungen wegen Krankheit nicht mit Invaliditätsrenten kumulierbar sind.

Bei Beendigung der Mitgliedschaft bleibt der Anspruch bestehen, vorausgesetzt der Versicherte war unmittelbar vor dem Ende seiner Mitgliedschaft mindestens sechs Monate ohne Unterbrechung Mitglied. Dann bleibt der Krankengeldanspruch während der Gesamtdauer der Arbeitsunfähigkeit allerdings unter Wahrung der Höchstbezugsdauer von 52 Wochen bestehen.

Höhe der Leistungen

- **Arbeitnehmer:** 100 % des Arbeitsentgelts, das der Arbeitnehmer bei Fortsetzung seiner Arbeit bezogen hätte, allerdings nicht bei Überstunden.



- **Selbstständige:** 100 % des anwendbaren beitragspflichtigen Satzes zum Zeitpunkt des Eintretens der Arbeitsunfähigkeit.

Mindestbetrag: gesetzlicher Mindestlohn, d.h. **1.682,76 €** am 1. März 2009.

Höchstbetrag: der fünffache gesetzliche Mindestlohn, d.h. **8.416,80 €** am 1. März 2009.

ANDERE LEISTUNGSARTEN

Beurlaubung aus familiären Gründen

Anspruchsberechtigter: Ein Arbeitnehmer, der ein Kind unter dem vollendeten 15. Lebensjahr zu versorgen hat, das bei schwerer Krankheit, bei Unfall oder aus einem anderen zwingenden gesundheitlichen Grund auf die Anwesenheit eines seiner Elternteile angewiesen ist, hat Anspruch auf Beurlaubung aus familiären Gründen.

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

Dauer: Höchstens zwei Tage pro Kind und pro Jahr.

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

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

Geldleistung: Während der Dauer der Beurlaubung aus familiären Gründen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld von der Gesundheitskasse.

2.2.4 Sonderfälle

RENTNER

- Wenn der Arbeitnehmer sowohl in Deutschland als auch in Luxemburg gearbeitet hat und in Deutschland eine Rente bezieht, gehen die Krankenleistungen zu Lasten des Wohnsitzlandes.
- Wenn der Arbeitnehmer ausschließlich in Luxemburg gearbeitet hat, gehen die Leistungen zu Lasten von Luxemburg und die luxemburgische Kasse erstattet der deutschen Kasse die dem Rentner gezahlten Leistungen.

ARBEITSLOSE

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



2.3 Die Mutterschaftsversicherung

2.3.1 Mutterschaftsurlaub, Mutterschaftsgeld

Mutterschaftsurlaub wird gewährt, wenn die Arbeitnehmerin innerhalb der letzten zwölf Monate vor dem Mutterschaftsurlaub mindestens sechs Monate versichert war.

SACHLEISTUNGEN

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

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

GELDLEISTUNGEN

Höhe des Mutterschaftsgeldes: Bei Arbeitnehmerinnen entspricht das Mutterschaftsgeld dem beitragspflichtigen Bruttoentgelt, das die Selbstversicherte bezogen hätte, wenn sie weiter gearbeitet hätte (abzüglich Sozialbeiträge und Steuern). Das Mutterschaftsgeld wird direkt von der Krankenkasse bezahlt. Es wird kein 13. Monatsgehalt und keine Gratifikation berücksichtigt.

Dauer des Mutterschaftsurlaubes und des Leistungsbezuges: Die Geldleistung wird während 16 Wochen, maximal sogar 20 Wochen lang gewährt.

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

Leistungszeitraum nach der Geburt: Urlaubsanspruch besteht für die Dauer von **8 Wochen nach der Geburt**.

Er kann in folgenden Fällen auf 12 Wochen ausgedehnt werden:

- Frühgeburt (ein ärztliches Attest muss bescheinigen, dass die Entbindung vor Vollendung der 37. Schwangerschaftswoche stattgefunden hat.)
- Mehrlingsgeburt
- Stillen des Kindes durch die Mutter (durch eine frühestmögliche Bescheinigung, in der 5. Woche nach der Entbindung zu belegen).



2.3.2 Mutterschaftszulage

Die **Mutterschaftszulage** ist eine Familienbeihilfe für die Zeit des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs, die nur Frauen vorbehalten ist, die in Luxemburg wohnen und in keinem Arbeitsverhältnis stehen. Grenzgängerinnen mit Wohnsitz in Deutschland können von daher diese Beihilfe aus Luxemburg nicht erhalten.

Voraussetzungen für den Bezug der Mutterschaftszulage sind:

- Die Mutter muss in Luxemburg wohnen und zwar schon mindestens acht Wochen vor dem mutmaßlichen Entbindungsdatum.
- Sie darf keiner bezahlten Tätigkeit nachgehen, bei der eine gleichwertige oder höhere Entschädigung im Vergleich zur Mutterschaftszulage gezahlt wird. Für den Fall der geringeren Entlohnung wird ein Differenzbetrag gezahlt.
- Die Bezahlung geht direkt an die Mutter.

Leistungsdauer: Die Mutterschaftszulage wird während acht Wochen vor der Entbindung und acht Wochen nach der Entbindung bezahlt.

Leistungshöhe: Sie beträgt 194,02 € pro Woche und wird grundsätzlich in zwei Teilbeträgen von je 1.552,16 € (acht Wochen zu 194,02 €) ausgezahlt. Für den Fall, dass die Mutter stillt, wird die Beihilfe noch einen Monat länger bezahlt.

Nicht-Kumulierungsbestimmungen: Die Mutterschaftszulage wird nicht gezahlt, sofern der Betrag geringer ist als

- das Mutterschaftsgeld oder eine vergleichbare Leistung nach einem anderen als dem luxemburgischen Recht,
- das Arbeitsentgelt, das die Bezieherin weiterhin nach gesetzlicher oder vertraglicher Regelung bezieht,
- das Kranken- oder Arbeitslosengeld.



2.4 Die Pflegeversicherung

2.4.1 Pflegeversicherung in Luxemburg

GRUNDSÄTZLICHES

Seit dem 1. Januar 1999 gibt es eine Pflegeversicherung in Luxemburg.

Hierbei handelt es sich um einen neuen Sozialversicherungszweig, der die Möglichkeit schafft, den Bedürfnissen pflegebedürftiger Menschen durch die Finanzierung der Hilfe und Pflege, auf die sie angewiesen sind, gerecht zu werden.

Als pflegebedürftig gelten Personen, die wegen einer körperlichen oder geistigen Krankheit oder Behinderung für die wesentlichen Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens, also in Bezug auf die Mobilität, die Körperpflege und die Ernährung, in erheblichem Umfang eingeschränkt sind und regelmäßig der Hilfe bedürfen.

Darüber hinaus muss der Bedarf an Hilfe bei den Verrichtungen des täglichen Lebens wenigstens 3,5 Stunden pro Woche ausmachen und die Pflegebedürftigkeit muss mindestens sechs Monate andauern.

Die Pflegeversicherung funktioniert nach den Grundsätzen der Krankenversicherung und ist eine Pflichtversicherung.

Jede Person, die dem luxemburgischen Sozialversicherungssystem unterliegt, kann die Pflegeversicherung in Anspruch nehmen, ebenso auch deren Familienmitglieder. Die Grenzgänger nach Luxemburg können somit auch von diesem Versicherungszweig profitieren.

Der Beitrag, den Versicherte und Rentner zu zahlen haben, ist auf 1,4 % der Gesamtheit der Erwerbseinkünfte (Löhne, Renten, Pensionen), sowie Erbeinkünfte festgesetzt. Allerdings gibt es für Vollzeitbeschäftigte und Rentner einen Freibetrag in Höhe von monatlich 420,69 € (entspricht einem Viertel des gesetzlichen Mindestlohns). Der Staat wie auch der Energiesektor beteiligt sich ebenfalls an der Finanzierung der Pflegeversicherung.

FORMALITÄTEN

Ist ein Versicherter der Ansicht, dass er Leistungen aus der Pflegeversicherung erhalten kann, so muss er einen entsprechenden Antrag bei der „Caisse Nationale de Santé“ (Gesundheitskasse) unter folgender Adresse stellen:⁴⁰

Caisse Nationale de Santé - CNS
– Assurance Dépendance
B.P. 1023
L-1010 Luxembourg.

Der Antrag wird erst ab dem Datum seines Eingangs bei der „Caisse nationale de Santé“ mit dem medizinischen Befundbericht als vollständig angesehen. Also achten Sie darauf, dass dieser Bericht, der vom behandelnden Arzt zu vervollständigen ist, in kürzester Zeit, am besten mit dem Antrag an die CNS weitergeleitet wird.



LEISTUNGEN

Es gibt zwei Arten von Leistungen:

- **Die Sachleistungen** sind Leistungen, die in Form von Hilfe und Pflege, von Pflegehilfsmitteln und Maßnahmen zur Anpassung des individuellen Wohnumfeldes bereitgestellt werden. Basierend auf dem Sachleistungssystem wird der entsprechende Geldwert direkt an den häuslichen Pflegedienst für seine Pflegeleistungen gezahlt.
- **Die Geldleistungen** sind Barleistungen. Sie dienen der Vergütung der privaten Pflegeperson, werden aber an den Pflegebedürftigen selbst bezahlt. Die Höhe richtet sich nach dem zeitlichen Umfang des Hilfebedarfs des Pflegebedürftigen für die Verrichtungen des täglichen Lebens und der hauswirtschaftlichen Versorgung.

Mehr Informationen hierzu finden Sie auch in deutscher Sprache in der Broschüre „Pflegeversicherung – Praktischer Ratgeber“ auf der Website des Ministeriums für soziale Sicherheit in Luxemburg.⁴¹

BESONDERHEITEN BEI GRENZGÄNGERN:

Deutsche Grenzgänger nach Luxemburg erhalten im Falle der Pflegebedürftigkeit Geldleistungen vom Beschäftigungsland, während für die Gewährung von Sachleistungen das Wohnland, also Deutschland, nach dessen Vorschriften zuständig ist. So regeln es die EWG – Verordnungen. Lediglich Geldleistungen sind exportierbar.

Der Aufbau des luxemburgischen Pflegeversicherungssystems ist im Großen und Ganzen mit der deutschen gesetzlichen Pflegeversicherung vergleichbar. Aufgrund der Besonderheit bei Grenzgängern haben diese Personengruppen im Falle der Pflegebedürftigkeit immer mit den beiden Systemen zu tun.

2.4.2 Gesetzliche Pflegeversicherung in Deutschland

GRUNDSÄTZLICHES

Die gesetzliche Pflegeversicherung ist in Deutschland an die Krankenversicherung geknüpft. Grenzgänger von Deutschland nach Luxemburg unterliegen der Pflegeversicherungspflicht in Luxemburg.

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

Bei der Prüfung der Voraussetzungen für den Leistungsanspruch (in den letzten 10 Jahren mindestens 5 Jahre Mitgliedschaft in der gesetzlichen Pflegeversicherung), werden die Zeiten der Mitgliedschaft in der Pflegeversicherung in Luxemburg mit



berücksichtigt. Der luxemburgische Träger bescheinigt die Versicherungszeiten mit dem Formular E-104, das der deutschen Pflegekasse als Nachweis für den Leistungsanspruch dient. Die Höhe der Sachleistungen bemisst sich nach der Eingruppierung in Pflegestufen und dem erforderlichen Pflegeaufwand.

STUFEN DER PFLEGEBEDÜRFTIGKEIT (§15 SGB XI)

- 1. Pflegebedürftige der Pflegestufe I (erheblich Pflegebedürftige) sind**
Personen, die bei der Körperpflege, der Ernährung oder der Mobilität (Grundpflege) für wenigstens 2 Verrichtungen aus einem oder mehreren Bereichen mindestens einmal täglich Hilfe bedürfen und zusätzlich mehrfach in der Woche Hilfen bei der hauswirtschaftlichen Versorgung benötigen.

Der Zeitaufwand, den ein Familienangehöriger oder eine andere nicht als Pflegekraft ausgebildete Pflegeperson für die erforderlichen Leistungen der Grundpflege und hauswirtschaftlichen Versorgung benötigt, muss wöchentlich im Tagesdurchschnitt in der Pflegestufe I mindestens 90 Minuten betragen; hierbei müssen auf die Grundpflege mehr als 45 Minuten entfallen.

- 2. Pflegebedürftige der Pflegestufe II (Schwerpflegebedürftige) sind**
Personen, die bei der Körperpflege, der Ernährung oder der Mobilität mindestens dreimal täglich zu verschiedenen Tageszeiten der Hilfe bedürfen und zusätzlich mehrfach in der Woche Hilfen bei der hauswirtschaftlichen Versorgung benötigen.

Der Zeitaufwand für die erforderlichen Leistungen der Grundpflege und der hauswirtschaftlichen Versorgung muss wöchentlich im Tagesdurchschnitt in der Pflegestufe II mindestens drei Stunden betragen; hierbei müssen auf die Grundpflege mindestens zwei Stunden entfallen.

- 3. Pflegebedürftige der Pflegestufe III (Schwerstpflegebedürftige) sind**
Personen, die bei der Körperpflege, der Ernährung oder der Mobilität täglich rund um die Uhr, auch nachts, der Hilfe bedürfen und zusätzlich mehrfach in der Woche Hilfen bei der hauswirtschaftlichen Versorgung benötigen.

Der Zeitaufwand für die erforderlichen Leistungen der Grundpflege und der hauswirtschaftlichen Versorgung muss wöchentlich im Tagesdurchschnitt in der Pflegestufe III mindestens fünf Stunden betragen; hierbei müssen auf die Grundpflege mindestens vier Stunden entfallen.

FESTSTELLUNG DER PFLEGEBEDÜRFTIGKEIT (§18 SGB XI)

Auf Antrag haben die Pflegekassen durch den medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) zu prüfen, ob die Voraussetzungen der Pflegebedürftigkeit erfüllt sind und welche Stufe der Pflegebedürftigkeit vorliegt. Der MDK hat den Versicherten in seinem Wohnbereich zu untersuchen. Die Untersuchung ist in angemessenen Zeitabständen zu wiederholen.



PFLEGELEISTUNGEN

Pflegegeldleistungen: Diese werden nur zu Lasten und auch ausschließlich vom zuständigen luxemburgischen Träger der Pflegeversicherung nach dortigen Rechtsvorschriften an den Pflegebedürftigen selbst erbracht. Diese Geldleistungen dienen dazu, eine selbst beschaffte Pflegehilfe (z. B. einen Angehörigen) zu bezahlen. Mehr dazu ist nachzulesen im „Praktischen Ratgeber zur Pflegeversicherung unter der im Anhang angegebenen Internetseite⁴¹.

Pflegesachleistung: Für die Erbringung der Sachleistungen ist entsprechend den EWG-VO 1408/71 der Wohnortstaat, also Deutschland, zuständig.

Unter Pflegesachleistung ist die **häusliche Pflegehilfe** (Grundpflege und hauswirtschaftliche Versorgung) zu verstehen, die durch geeignete Pflegekräfte der Pflegekassen oder Pflegeeinrichtungen erbracht wird (§ 36 SGB XI). Sie wird von Juli 2008 bis zum Jahr 2012 stufenweise angehoben.

Der Anspruch auf häusliche Pflegehilfe umfasst je Kalendermonat (Stand: 2008):

1. für Pflegebedürftige der Pflegestufe I Pflegeeinsätze bis zu einem Wert von
420 € (2008), 440 € (2010), 450 € (2012),
2. für Pflegebedürftige der Pflegestufe II Pflegeeinsätze bis zu einem Wert von
980 € (2008), 1.040 € (2010), 1.100 € (2012),
3. für Pflegebedürftige der Pflegestufe III Pflegeeinsätze bis zu einem Wert von
1.470 € (2008), 1.510 € (2010), 1.550 € (2012),

Bei besonders schwerwiegenden Fällen der Pflegestufe III kann die Pflegekasse zusätzliche Sachleistungen bis zu einem Gesamtwert von 1918 €/Monat bewilligen.

Zu den Sachleistungen, die vom Wohnortträger zu erbringen ist, zählen ebenfalls die **Heimpflege** (§ 42 ff. SGB XI) und die Versorgung der Pflegebedürftigen mit **Pflegehilfsmitteln und technischen Hilfen** (§ 40 SGB XI).

2.5 Die Arbeitslosenversicherung

Die Verordnung 1408/71 EWG regelt auch den Arbeitsplatzverlust für Grenzgänger und setzt den Grundsatz, wonach der Wohnsitzstaat im Falle einer vollständigen Arbeitslosigkeit und der Beschäftigungsstaat im Falle einer teilweisen Arbeitslosigkeit zuständig ist.⁴²

DEFINITIONEN

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

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

Hilfreiche Internet-Adressen: <http://www.arbeitsagentur.de>, www.adem.public.lu



2.5.1 Arbeitslosigkeit

GELTENDES RECHTSSYSTEM

In Anwendung von Artikel 71 §1 a) ii) der Verordnung 1408/71 EWG vom 14. Juni 1971 hat der vollzeitarbeitslose Grenzgänger Anspruch auf die Leistungen nach den gesetzlichen Regelungen seines **Wohnsitzlandes**.

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

FORMVORSCHRIFTEN

In Luxemburg erzielte Versicherungszeiten werden von der Agentur für Arbeit berücksichtigt. Um dies nachzuweisen, muss sich der Grenzgänger bei der ADEM das E 301-Formular⁴³ besorgen (Bescheinigung über die für die Arbeitslosenleistungen zu berücksichtigenden Versicherungs- und Beschäftigungszeiten), das vom Arbeitgeber als auch von der ADEM entsprechend ausgefüllt in der Agentur für Arbeit abgegeben werden muss (es wird empfohlen, eine Kopie des Formulars zu behalten).

Der Grenzgänger muss sich spätestens am dritten Tag nach Kenntnis der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit melden. Bei einer mehr als dreimonatigen Kündigungsfrist bzw. bei einem befristeten Arbeitsvertrag muss die Meldung drei Monate vor Ablauf der Frist oder des Arbeitsvertrages geschehen. Eine Arbeitsbescheinigung ist für die Arbeitslosmeldung nicht erforderlich.

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

Hinweis: Wenn der arbeitslose deutsche Grenzgänger, der Leistungen von der Agentur für Arbeit bezieht, in einem Land des EWR einen Arbeitsplatz suchen möchte, muss er die öffentliche Arbeitsverwaltung vor seinem Weggang darüber in Kenntnis setzen. Er wird dann von der Liste der Arbeitssuchenden in Deutschland gestrichen, meldet sich im Land seiner Wahl und die Agentur für Arbeit stellt ihm das E 303-Formular aus, mit dem er seine Leistungen während einer Höchstdauer von drei Monaten exportieren kann. (Verordnung 1408/71 EWG).



ARBEITSLOSENVERSICHERUNG IN DEUTSCHLAND

Voraussetzung für die Gewährung von Arbeitslosengeld

- Man muss bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend gemeldet sein und aktiv einen neuen Arbeitsplatz suchen.
- Man muss dem deutschen Arbeitsmarkt zu Verfügung stehen und in der Lage sein, eine Arbeitstätigkeit auszuüben.
- Man muss während der beiden Jahre vor der Meldung mindestens 12 Monate Beiträge gezahlt haben.
- Die Zahlung von Arbeitslosengeld endet spätestens mit Vollendung der Regelaltersgrenze.

Höhe und Dauer des Arbeitslosengeldes

Das Arbeitslosengeld beträgt für Arbeitslose mit mindestens einem Kind 67 % (erhöhter Leistungssatz) und für alle übrigen Arbeitslosen 60 % (allgemeiner Leistungssatz) des pauschalierten Nettoentgelts der vorausgegangenen 52 Wochen. Durch das Gesetz zur Reform am Arbeitsmarkt so wie aufgrund von Änderungen im SGB III haben sich die Modalitäten bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes geändert. Näheres dazu erfahren Sie in der Arbeitskammer – Broschüre „Arbeitslosengeld“.

Des weiteren wurde die Anspruchsdauer für Arbeitslose, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, seit 1. Januar 2008 erhöht. Dabei werden die Versicherungszeiten der letzten fünf Jahre und das Lebensalter berücksichtigt.

Die Dauer des Leistungsanspruchs richtet sich seit 1. Januar 2008 nach folgender Tabelle:

nach Versicherungs- pflichtverhältnissen von mindestens...	und nach Vollendung des Lebensjahres...	Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer von...
12 Monate		6 Monate
16 Monate		8 Monate
20 Monate		10 Monate
24 Monate		12 Monate
30 Monate	50.	15 Monate
36 Monate	55.	18 Monate
48 Monate	58.	24 Monate

Erkrankung des Arbeitslosen

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

ARBEITSLOSIGKEIT



Die Zeit des Krankengeldbezuges zählt bei der Ermittlung der Anwartschaftszeit auf Arbeitslosengeld mit. Ebenso führt eine befristete Vollrente von mindestens einem Jahr nach Wegfall der Rente zu einem neuen Arbeitslosengeldanspruch, wenn unmittelbar vor der Rente Beitragszeiten zur Arbeitslosenversicherung vorhanden waren.

Berufliche Weiterbildung

Arbeitslos gewordene Grenzgänger können bei Teilnahme an einer für die Weiterbildungsförderung anerkannten Maßnahme von der Bundesagentur für Arbeit Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung erhalten, wenn sie die dafür vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen.

Leistung nach Wegfall des Arbeitslosengeldes: Arbeitslosengeld II

Seit dem 1. Januar 2005 wurde die Arbeitslosenhilfe durch das Arbeitslosengeld II ersetzt. Eine wichtige Bedingung für den Bezug dieser Leistung ist der gewöhnliche Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland. Es muss Erwerbsfähigkeit und Bedürftigkeit beim Antragsteller vorliegen, d. h. wenn seine Einkünfte den individuell errechneten Bedarf nach Regelsätzen (ähnlich der Sozialhilfe bemessen) nicht decken können. Dann ist dem arbeitslosen Grenzgänger und seiner Familie von der ARGE Arbeitslosengeld II (ALG II) zu gewähren.

Das ALG II hat keinen Bezug mehr zum früheren Gehalt, sondern es setzt sich zusammen aus einem Regelbetrag (Pauschalbetrag) in Höhe von 359 € / Monat für einen ledigen Erwachsenen und 2 x 323 € / Monat für ein Paar, zuzüglich der Kosten für die Unterkunft (Miete, Heizung, Wasser).

Weitere Informationen zu diesem Thema vgl. die AK – Broschüre „Arbeitslosengeld II, Sozialgeld, Sozialhilfe“.

2.5.2 Kurzarbeit

GELTENDE GESETZGEBUNG

Bei Kurzarbeit oder technisch bedingter Arbeitslosigkeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Leistungen nach der Gesetzgebung seines **Arbeitslandes** (Luxemburg) so als ob er dort wohnen würde. (Art. 71 a i) Verordnung 1408/71/EWG).

KURZARBEITERREGELUNG IN LUXEMBURG

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



- Zwei Tage pro Monat gehen zu Lasten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Am ersten Tag der Schlechtwetterperiode wird der Arbeitnehmer nicht bezahlt, der zweite Tag geht zu Lasten des Arbeitgebers. Der Beschäftigungsfonds tritt ab der 17. ausgefallenen Stunde ein.
- Bei **technisch bedingter Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit**, die als höhere Gewalt gewertet wird, oder **bei konjunkturbedingter Kurzarbeit** hat der Arbeitgeber Anspruch auf einen Zuschuss, wenn er sich verpflichtet, seinem Personal einen **Lohnausgleich** zu zahlen.

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

Definition der Kurzarbeit nach der Verwaltungskommission der Gemeinschaft:

„Ein Grenzgänger, der in einem andern Mitgliedsstaat als demjenigen, in dessen Gebiet er wohnt, weiter bei demselben Unternehmen beschäftigt ist und dessen Tätigkeit vorübergehend unterbrochen ist, wobei er jederzeit wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann, ist als Kurzarbeiter anzusehen, und die entsprechenden Leistungen sind gemäß Artikel 71 Absatz 1 Buchstabe a Ziffer i der Verordnung Nr. 1408/71 vom zuständigen Träger des Beschäftigungsmitgliedsstaates zu erbringen.“

Amtsblatt der EU Nr. L 130/37 vom 28. November 2006

2.6 Die Familienleistungen

ZUSTÄNDIGE STELLEN

Deutschland

Familienkasse:

Familienkasse Saarbrücken

Hafenstraße 18

66111 Saarbrücken

Telefon: +49 (0)1801 / 546337,

Telefon: +49 (0)1801 / 9245864 (Zahlungstermin)

e-mail: Familienkasse-Saarbruecken@arbeitsagentur.de

www.arbeitsagentur.de

Luxemburg

Caisse Nationale des Prestations Familiales: (CNPF)

CNPF

1A, Boulevard Prince Henri

L- 1724 Luxembourg

Tel.: (+352) 47 71 53 1

www.cnpf.lu



2.6.1 Zuständiges Land für die Zahlung der Leistungen

GRUNDSATZ

Der selbstständige oder nicht-selbstständige Arbeitnehmer, der der Gesetzgebung eines Mitgliedsstaats unterliegt (hier Luxemburg), hat für seine Familienmitglieder, die auf dem Gebiet eines anderen Mitgliedsstaats wohnen (hier Deutschland), Anspruch auf die im **Beschäftigungsland** vorgesehenen gesetzlichen Familienleistungen, so als ob er auf dem Gebiet dieses Mitgliedsstaats wohnen würde (Verordnung 1408/71 EWG, Art. 73).

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

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

Sie werden entsprechend der luxemburgischen Gesetzgebung festgelegt und von der Nationalen Familiengeldkasse (*Caisse Nationale d'Allocations Familiales des Travailleurs Salariés – CNPF*) ausgezahlt.

EINGRENZUNG DER ZUSTÄNDIGKEIT

Ein Alleinerziehender, der in Luxemburg arbeitet oder wenn beide Ehepartner in Luxemburg arbeiten, haben Anspruch auf so genannte exportierbare Familienleistungen in Luxemburg. Wer in Luxemburg arbeitet und dessen Ehegatte oder Haushaltsmitglied in Deutschland arbeitet oder dort Ersatzleistungen (z.B. bei Arbeitslosigkeit) bezieht, hat Anspruch auf Kindergeld in Deutschland.

Ist die Höhe dieser Leistungen jedoch geringer als die, die dem Arbeitnehmer nach luxemburgischem Gesetz zustünden, dann zahlt ihm der luxemburgische Träger den Differenzbetrag als **Ausgleich** aus.

FORMALITÄTEN ZUM ERHALT VON FAMILIENLEISTUNGEN IN LUXEMBURG

Zahlung der gesamten Familienleistungen durch Luxemburg: Arbeiten der Grenzgänger und sein Ehegatte in Luxemburg oder ist der Grenzgänger alleinerziehend, müssen bei der Caisse Nationale des Prestations Familiales de Luxembourg (CNPF) folgende Unterlagen eingereicht werden:

- ein **Antragsformular** auf Gewährung von Kindergeld (verfügbar bei der CNPF oder als Download auf der Homepage der CNPF),
- ein **E 401-Formular**,



- ein **Auszug aus der Geburtsurkunde** des Kindes oder der Kinder, für die gezahlt wird, und gegebenenfalls desjenigen, an den die Familienleistungen ausgezahlt werden sollen,
- die **Bankverbindung** oder eine Bescheinigung über den Sitz der Bank, falls das Geld ins Ausland überwiesen werden soll,
- eine **Bescheinigung über die Zahlungseinstellung bzw. die Nicht-Zahlung** durch die Familienkasse.

Gewährung der Ausgleichszahlung durch Luxemburg

Arbeitet der Grenzgänger in Luxemburg, sein Ehepartner aber in Deutschland oder erhält dieser Lohnersatzleistungen (z.B. Arbeitslosengeld), müssen bei der CNPF folgende Unterlagen eingereicht werden:

- ein **E 411-Formular** oder eine jährliche oder halbjährliche Zahlungsbescheinigung der Familienkasse,
- ein **Antragsformular** für Kindergeld (zu beziehen bei der CNPF oder als Download auf der Homepage der CNPF),
- ein **E 401-Formular**,
- ein **Auszug aus der Geburtsurkunde** des Kindes oder der Kinder, für die gezahlt wird, und gegebenenfalls desjenigen, an den die Familienleistungen ausgezahlt werden sollen,
- die **Bankverbindung** oder eine Bescheinigung über den Sitz der Bank, falls das Geld ins Ausland überwiesen werden soll.

Hinweis: Die Formulare E 401 und E 411 können bei der CNPF⁴⁴ oder der Familienkasse bezogen werden.

KINDERBONUS

Seit 2008 hat jede Familie, die in Luxemburg der Steuerpflicht unterliegt und Bezieher einer Familienzulage ist, Anspruch auf eine neue Leistung, den so genannten Kinderbonus. Bei diesem Bonus handelt es sich um einen automatisch ausbezahlten Bonus in Form einer Leistung, einer Art Steuerermäßigung pro Kind, die früher im Zusammenhang mit der Lohnsteuer gewährt wurde. Der Kinderbonus stellt einerseits eine steuerliche Maßnahme dar, auf der anderen Seite handelt es sich aber auch um eine Familienzulage. Familien, die in der Vergangenheit nicht in den Genuss einer Steuerermäßigung kamen, wird künftig der Kinderbonus ausbezahlt.

Der jährlich pro Kind für Bezieher einer Familienzulage gezahlte Betrag beläuft sich auf 922,50 €. 2008 wurde der Kinderbonus in Form einer Einmalzahlung gewährt, seit 2009 wird er monatlich zusammen mit der Familienzulage ausbezahlt.

Für Grenzgänger gelten für den Kinderbonus die gleichen Bedingungen wie für die Familienzulage. Allerdings wird in den Fällen, in denen Deutschland vorrangig

FAMILIENLEISTUNGEN



die Familienleistungen zahlt und Luxemburg nur den Differenzbetrag, der Kinderbonus nur halbjährlich ausbezahlt.

2.6.2 Exportierbare luxemburgische Familienleistungen

GEBURTENZULAGE

Die Geburtenzulage ist eine einmalige Zulage, die bei jeder Geburt eines Kindes gezahlt wird. Sie wird in drei Teilen von jeweils 580,03 € ausbezahlt und zwar als vorgeburtliche, eigentliche und nachgeburtliche Zulage, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

- Die vorgeburtliche Zulage: Sie wird an die Mutter gezahlt unter der Bedingung, dass sie sich während der Schwangerschaft fünf vorgeburtlichen und einer zahnmedizinischen Untersuchung unterzogen hat. Dabei muss die erste vorgeburtliche Untersuchung vor Ablauf des 3. Schwangerschaftsmonats erfolgen.

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

- Die eigentliche Geburtenzulage: Diese Zulage erhält die Mutter, bzw. im Falle der Trennung der Eltern, die Person, die die Kosten der Entbindung getragen hat, unter der Voraussetzung, dass
 - die Mutter zur Zeit der Geburt in Luxemburg lebt und sie sich einer nachgeburtlichen Untersuchung unterzogen hat und
 - das Kind in Luxemburg geboren ist bzw. durch eine begründete Abwesenheit der Mutter im Ausland geboren wurde.
- Die nachgeburtliche Zulage: Sie wird fällig am zweiten Geburtstag des Kindes und wird an die Person ausgezahlt, die zu diesem Zeitpunkt den Unterhalt des Kindes bestreitet.

Außerdem muss das Kind:

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

Bemerkung: Die vor- und nachgeburtlichen Untersuchungen der Mutter müssen von einem Gynäkologen vorgenommen werden.

ELTERNURLAUB, ELTERNGELD

Der Anspruch auf Elternurlaub ist ein persönlicher Anspruch für jeden, der in Luxemburg arbeitet, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind (s.u.).



Es gibt zwei Arten des Elternurlaubs:

- der erste Elternurlaub,
- der zweite Elternurlaub

Der erste Elternurlaub: Haben beide Ehepartner Anspruch auf Elternurlaub, muss einer der beiden ihn im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub nehmen. Wird er nicht genommen, geht der Anspruch darauf verloren.

Der andere Elternteil kann dann den Elternurlaub in Anspruch nehmen (zweiter Elternurlaub), der bis zum 5. Lebensjahr des Kindes dauern kann.

Hat nur einer der Ehepartner Anspruch auf Elternurlaub, kann er zwischen dem ersten und dem zweiten Urlaub wählen.

- Elternurlaub ist nicht kumulierbar mit einer Erziehungszulage in Luxemburg oder einer ähnlichen Leistung in Deutschland. Beansprucht einer der Elternteile ungeachtet des Kumulierungsverbots auch nach Einstellung der Zahlungen eine nicht-luxemburgische Erziehungszulage oder Elternurlaub, müssen die erhaltenen Zahlungen rückerstattet werden.

ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

- Wohnsitz muss Luxemburg sein oder in den **Geltungsbereich der Verordnung 1408/71 EWG** fallen, was für Grenzgänger der Fall ist.

FAMILIÄRE VORAUSSETZUNGEN

Das Kind muss:

- das 5. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nach dem 1. Januar 1999 geboren sein, oder das Adoptionsverfahren wurde nach diesem Datum eingeleitet,
- vollwertiges Familienmitglied sein,
- im Haushalt erzogen werden,
- Kindergeld beziehen.

BERUFLICHE VORAUSSETZUNGEN

Der Grenzgänger muss:

- zum Zeitpunkt der Geburt während der zwölf Monate vor Beginn des Urlaubs ohne Unterbrechung legal in Luxemburg beschäftigt gewesen sein.
- Seit einem Gesetz vom 12. Dezember 2006 gilt die Voraussetzung der ununterbrochenen Beschäftigung als erfüllt, wenn es vor Beginn des Urlaubs keine Unterbrechung von zusammen mehr als 7 Tagen im Jahr gegeben hat.

FAMILIENLEISTUNGEN



- in Vollzeit oder zu mindestens 50 % der im Unternehmen üblichen Arbeitszeit (meist 20 Stunden) beschäftigt sein;
- seit 12 Monaten krankenversicherungspflichtig beschäftigt sein;
- Er darf seine berufliche Tätigkeit nicht ausüben oder reduzieren.

Formalitäten: Die zu erledigenden Formalitäten hängen von der Art des Elternurlaubes ab.

Erster Elternurlaub: im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub

- Der Arbeitnehmer muss den Elternurlaub bei seinem Arbeitgeber per Einschreiben mit Empfangsbestätigung bis spätestens **zwei Monate vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs beantragen**.
- Der Arbeitgeber kann den Antrag auf ersten Vollzeit-Elternurlaub weder ablehnen noch verschieben. Allerdings kann er den Teilzeit-Urlaub verwehren und den Elternteil zum Vollzeiturlaub verpflichten.

Zweiter Elternurlaub: vor dem fünften Lebensjahr des Kindes

- Der Arbeitnehmer muss den Elternurlaub bei seinem Arbeitgeber per Einschreiben mit Rückantwort mindestens 6 Monate vor Beginn des geplanten Elternurlaubes beantragen.
- Der Arbeitgeber kann den Elternurlaub nicht ablehnen, lediglich die Verschiebung fordern.

Folgen des Elternurlaubs für den Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag ruht während des Elternurlaubs. Nach Ablauf des Elternurlaubs muss die Arbeit wieder aufgenommen werden, wobei der Arbeitgeber den Arbeitsplatz freihalten oder einen ähnlichen Arbeitsplatz mit der selben Vergütung bereitstellen muss. Eine **Entlassung** während des Elternurlaubs ist unzulässig, es sei denn, es liegt ein schwerwiegender Grund vor.

Dauer

- **Vollzeitelternurlaub:** 6 Monate
- **Teilzeitelternurlaub (mit Zustimmung des Arbeitgebers):** 12 Monate, **Verlängerungen sind bei Mehrlingsgeburten oder Mehrfachadoptionen möglich.**

Höhe des Elterngeldes (netto)

- bei Vollzeitelternurlaub: **1.778,31 €** monatlich
- bei Teilzeitelternurlaub: **889,15 €** monatlich (Stand 1. März 2009).

Das Elterngeld ist frei von Steuern und Sozialabgaben mit Ausnahme der Krankenversicherungsbeiträge für Gesundheitsleistungen und der Pflegebeiträge, die direkt vom monatlichen Elterngeld abgezogen werden.



FAMILIENLEISTUNG KINDERGELD

Kinder, die nicht in Luxemburg wohnen, haben keinen direkten Anspruch auf luxemburgische Kindergeldleistungen. Ihr Anspruch begründet sich aus der Verwandtschaft zu der Person, die in Luxemburg arbeitet.

Wer in Luxemburg arbeitet, hat Anspruch auf luxemburgisches Kindergeld für folgende Kinder:

1. eheliche und für ehelich erklärte Kinder
2. Adoptivkinder im Sinne der Volladoption
3. anerkannte nicht-eheliche Kinder, die im Haushalt leben
4. Adoptivkinder im Sinne einer „einfachen Adoption“, die im Haushalt leben
5. Kinder des Ehegatten, die im Haushalt leben
6. Kinder, deren Vormund der Arbeitnehmer ist und die im Haushalt leben
7. Kinder, deren Sorgerecht dem Arbeitnehmer per Gerichts- oder Verwaltungsentscheidung endgültig für einen Zeitraum von mindestens einem Jahr übertragen wurde und die im Haushalt leben
8. Enkelkinder, die im Haushalt leben, wenn sie verwaist sind oder die Eltern oder derjenige von beiden, der das tatsächliche Sorgerecht hat, im Sinne des Gesetzes nicht dazu in der Lage sind.

Kinder unter Punkt 3 bis 8, die nicht im Haushalt des Grenzgängers leben, begründen nur dann einen Anspruch auf Kindergeld, wenn nachgewiesen werden kann, dass der Grenzgänger die Hauptlast trägt.

Für folgende Kinder besteht kein Anspruch auf Leistungen:

- Die unter Punkt 3 und 8 der obigen Auflistung genannten Kinder, die nicht im Haushalt des Arbeitnehmers leben, und für die dieser nicht die Hauptlast trägt.
- Kinder, für die dem Arbeitnehmer das Sorgerecht nur vorübergehend für einen Zeitraum von weniger als einem Jahr übertragen wurde, selbst wenn diese im Haushalt leben.
- Kinder des Lebenspartners, die nicht die eigenen Kinder des Arbeitnehmers sind, selbst wenn diese in seinem Haushalt leben.

Voraussetzungen: Kindergeld wird bis zum 18. Lebensjahr des Kindes gewährt, wobei Verlängerungen bis zum Alter von 27 Jahren möglich sind, wenn das anspruchsberechtigte Kind ein Studium absolviert oder wenn der Anspruchsberechtigte schwerbehinderter Arbeitnehmer ist (wobei die Behinderung oder die chronische Krankheit vor dem 18. Lebensjahr bestanden haben muss) und die monatlichen Einkünfte nicht über dem luxemburgischen Mindestlohn liegen dürfen⁴⁵.

FAMILIENLEISTUNGEN



MONATLICHE LEISTUNGEN

Mit dem Gesetz vom 27. Juni 2006 wurde die Anpassung des Kindergeldes an den Lebenshaltungsindex abgeschafft. Die seit dem 1. Juli 2007 geltenden Beträge sind dieselben wie die des Index' 652,16, die seit dem 1. Oktober 2005 gelten.

Monatliches Kindergeld	Basisbetrag	Betrag pro Familie
1 Kind	185,60 €	185,60 €
jedes von 2 Kindern	220,36 €	440,72 €
jedes von 3 Kindern	267,59 €	802,74 €
Jedes Kind ab dem 4. Kind	361,82 €	1.164,56 €
ab dem 4. Kind steigt der Gesamtbasisbetrag pro Familie mit 3 Kindern jeweils um den gleichen Betrag für jedes weitere Kind		

Erhöhungen werden entsprechend dem Alter des Kindes gewährt:

- 6 bis 11 Jahre: 16,17 €
- über 12 Jahre: 48,52 €

Sonderzuschlag für ein behindertes Kind

- Der Sonderzuschlag wird bis zum 18. Lebensjahr eines Kindes gezahlt, das Anspruch auf Kindergeld hat und eine körperliche oder geistige Behinderung von mehr als 50 % aufweist.
- Er wird darüber hinaus bis zum 27. Lebensjahr gewährt, wenn das Einkommen des Behinderten (einschl. Kindergeld) nicht höher als das gesetzliche luxemburgische Mindesteinkommen ist. Als Nachweis der Anspruchsberechtigung dient ein ärztliches Attest, aus dem hervorgeht, dass das Kind zu mehr als 50 % behindert ist.

Monatliche Höhe: 185,60 € pro behindertes Kind.

KINDERERZIEHUNG

Die Erziehungszulage: Sie wird auf Anfrage einkommensabhängig gewährt, wenn beide Ehegatten weiter berufstätig sind.

Anzahl der Kinder	Einkommensobergrenze
	(monatliches Haushaltseinkommen des Vorjahres ohne Beihilfe abzüglich Sozialbeiträge)
1	3-facher Mindestlohn (d.h. 5.048,28 € am 1. März 2009)
2	4-facher Mindestlohn (d.h. 6.731,04 € am 1. März 2009)
3 und mehr	5-facher Mindestlohn (d.h. 8.413,80 € am 1. März 2009)



Bei Stundenreduzierung (höchstens 20 verbleibende Wochenarbeitsstunden) besteht Anspruch auf die Hälfte des Erziehungsgeldes unabhängig vom Einkommen, wenn der Arbeitnehmer sich während mindestens 20 Wochenstunden um die Erziehung seines Kindes kümmert.

Wenn beide Elternteile teilzeitbeschäftigt sind, hat jeder Elternteil Anspruch auf die Hälfte des Erziehungsgeldes.

Elternurlaub ist nicht mit der Zahlung einer Erziehungszulage kumulierbar.

Bezugsdauer: Erziehungsgeld wird ab dem ersten Tag des Folgemonats nach Ablauf des Mutterschafts- oder Adoptionsurlaubs gezahlt, d.h. nach Ablauf der 8. Woche nach der Geburt. Die Bezugsdauer endet am ersten Tag des Folgemonats, in dem das Kind sein 2. Lebensjahr vollendet. (Ausnahme: das Erziehungsgeld kann weitergeführt werden bei Eltern von Zwillingen, drei oder mehr Kindern, solange eines der Kinder jünger als 4 Jahre alt ist.)

Höhe der Erziehungszulage (Stand: unverändert seit 1. Juli 2006)

- Vollzeit **485,01 €**
- Teilzeit **242,50 €**

Beihilfe zum Schuljahresbeginn: Die jährliche Beihilfe zum Schuljahresbeginn wird für jedes Kind gezahlt, das **älter als 6 Jahre ist**, und im August des laufenden Jahres Kindergeld erhält.

Anzahl Kinder	Alter jedes Kindes	Betrag für jedes Kind
1	6 bis 11 Jahre	113,15 €
	12 Jahre und mehr	161,67 €
2	6 bis 12 Jahre	194,02 €
	12 Jahre und mehr	242,47 €
3 und mehr	6 bis 12 Jahre	274,82 €
	12 Jahre und mehr	323,34 € (Stand: Juli 2006)

ARBEITSLOSENGELDBEZIEHER NACH EINER BERUFSTÄTIGKEIT IN LUXEMBURG

Solange ein Arbeitnehmer in Luxemburg arbeitet, hat er Anspruch auf die luxemburgischen Familienleistungen⁴⁶.

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

Je nach Fall und um dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, einen neuen Arbeitsplatz im Wohnsitzland oder in einem anderen Land zu finden, bleibt die luxemburgische Regelung vorübergehend noch höchstens drei Monate gültig⁴⁷.



2.6.3 Familienleistungen in Deutschland

KINDERGELD

Grundsätzliches

Kindergeld wird in Deutschland vermögens- und einkommensunabhängig bereits ab dem ersten Kind gezahlt. Kinder werden im Sinne des Gesetzes auch berücksichtigt, wenn es sich um Stiefkinder, Pflegekinder, Enkel oder Geschwister handelt, die der Berechtigte in seinem Haushalt aufgenommen hat.

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

Allgemein wird das Kindergeld bis zum 18. Lebensjahr des Kindes gewährt. Es kann auch über das 18. Lebensjahr gezahlt werden, wenn der Jugendliche eine Berufs- oder Schulausbildung absolviert oder ein freiwilliges soziales bzw. freiwilliges ökologisches Jahr leistet. Für die bis 1981 geborenen Kinder kann in diesen Fällen das Kindergeld bis zum vollendeten 27. Lebensjahr (plus die Zeit der geleisteten Pflichtdienste) gezahlt werden, für ab 1982 Geborene bis zum 26. Lebensjahr und für ab 1983 Geborene nur mehr bis zum 25. Lebensjahr ggf. verlängert um Wehr- und Zivildienstzeiten.

Erwerbsunfähige behinderte Kinder erhalten Kindergeld unbegrenzt, wenn die Behinderung vor dem 25. bzw. 27. Lebensjahr eingetreten war. Um Kindergeld erhalten zu können, darf die Einkommensgrenze der Kinder 7.680 € im Jahr 2008 (und 8.004 € ab Januar 2010) nicht überschreiten. Diese Grenze kann sich erhöhen, wenn erhöhte Werbungskosten und die gesetzliche Sozialversicherung nachgewiesen wird. Weitere Informationen erhalten Sie in der AK-Broschüre „Kindergeld und Kinderzuschlag“.

HÖHE DES KINDERGELDES

In der Bundesrepublik erhalten sowohl Arbeitnehmer als auch Grenzgänger mit Wohnsitz in Deutschland unabhängig vom Familieneinkommen im Jahr 2009 Kindergeld nach folgender Tabelle. **Der Antrag** muss schriftlich bei der Familienkasse der Arbeitsagentur eingereicht werden.⁴⁸

Anzahl der Kinder	Monatliches Kindergeld pro Kind
1	164 €
2	164 €
3	170 €
4 und mehr	195 €



KINDERZUSCHLAG

Seit dem 1. Januar 2005 können Eltern mit geringem Einkommen für ihre Kinder einen Kinderzuschlag erhalten. Anspruchsberechtigt sind Eltern, die mit ihren unter 25 Jahre alten und unverheirateten Kindern in einem gemeinsamen Haushalt leben und über Einkommen und Vermögen verfügen, das es ihnen ermöglicht, zwar ihr eigenes Existenzminimum, nicht aber das ihrer Kinder zu decken.

Die Familienkasse der zuständigen Arbeitsagentur erteilt hierzu nähere Auskünfte. Allerdings können diesen Kinderzuschlag nur diejenigen erhalten, die auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland wohnhaft sind und weder Sozialhilfe noch ALG II beziehen.

ELTERNGELD

Grundsätzliches

Seit dem 1. Januar 2007 ersetzt das Elterngeld das frühere Erziehungsgeld. Mittlerweile ist auch die zweijährige Übergangszeit, in der die Regelungen zum Erziehungsgeld noch Gültigkeit hatten, vorbei. Es gibt nur noch die Leistung Elterngeld.

Grundsätzlich Anspruch auf Elterngeld hat, wer

- seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat.
- mit seinem Kind in einem Haushalt lebt
- dieses Kind selbst betreut und erzieht und
- keine oder eine geringere Erwerbstätigkeit als 30 Stunden pro Woche ausübt.

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

Erfüllen mehrere Personen (z.B. beide Elternteile) die Anspruchsvoraussetzungen, so haben sie die Wahl, wer von ihnen welche Monatsbeträge beansprucht. Dies ist im Antrag verbindlich festzulegen.

Höhe des Elterngeldes

Das Elterngeld wird unabhängig von der Höhe der Einkünfte der Eltern gewährt unter der Bedingung, dass einer von beiden seine Berufstätigkeit unterbricht oder den Stundenumfang reduziert. Das Elterngeld wird in Höhe von 67% des Durchschnittseinkommens der letzten 12 Monate vor der Geburt gewährt. Dabei beträgt die Leistung mindestens 300 € und höchstens 1.800 € pro Monat. Bei mehreren Kindern wird das Elterngeld unter bestimmten Voraussetzungen anteilig erhöht.

ELTERNGELD



Lag das Durchschnittseinkommen unter 1.000 € pro Monat, so erhöht sich das Elterngeld prozentual.

Zu beachten ist allerdings, dass bestimmte Leistungen, wie das Mutterschaftsgeld oder ähnliche Leistungen aus dem Ausland auf die Höhe des Elterngeldes angerechnet werden. Bei anderen Sozialleistungen, wie z. B. dem ALG II bleibt das Elterngeld bis zu 300 € im Monat unberücksichtigt.

Bezugszeitraum

Elterngeld kann für die Dauer von zwölf Monaten gewährt werden. Für zwei weitere Monate kann Elterngeld beansprucht werden, wenn der andere Elternteil für diese Zeit sein Einkommen durch Verringerung seiner Arbeitszeit reduziert (Partnermonate). Der Bezugszeitraum kann auf die doppelte Zeit gestreckt werden, wenn das Elterngeld monatlich nur zur Hälfte in Anspruch genommen wird. Bezogen werden kann die Leistung grundsätzlich vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonates des Kindes.

Elterngeld bei Grenzgängern

Wenn luxemburgische Grenzgänger mit Wohnsitz in Deutschland o.g. Voraussetzungen erfüllen, so haben sie prinzipiell Anspruch auf Elterngeld aus Deutschland. Da sie durch eine Beschäftigung in Luxemburg auch Anrecht auf vergleichbare Leistungen des Beschäftigungsstaates haben können, jedoch Doppelleistungen zu vermeiden sind, wird geprüft, welches Land vorrangig zuständig ist. Dies ist wichtig für die Ermittlung der Leistungshöhe in beiden Ländern.

Dadurch, dass das neue Elterngeld von der Höhe her den Charakter einer Lohnersatzleistung hat (im Gegensatz zum ehemaligen Erziehungsgeld), kann man in vielen Fällen davon ausgehen, dass dieses Leistung innerhalb der Großregion SaarLorLux die höchste Familienleistung ist. Es ist bei Antragstellung jedoch zu prüfen, ob sie ganz von Deutschland zu zahlen ist oder nur als Differenzbetrag zu Leistungsansprüchen aus Luxemburg. In letzterem Fall wären Anträge in beiden Ländern zu stellen.

Grundsätzlich muss der Antrag von allen Personen, die bezugsberechtigt sind, unterschrieben werden. Zu beachten ist dabei, dass das Elterngeld nur rückwirkend für die letzten drei Monate vor Antragstellung gezahlt wird.

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



Formalitäten

Das Elterngeld muss je nach Bundesland schriftlich beantragt werden:

Für das Saarland:

**Landesamt für Soziales,
Gesundheit und
Verbraucherschutz**

Hochstraße 67
D-66115 Saarbrücken
Tel.: 0681 / 9978-0
www.lsgv.saarland.de

Für Rheinland-Pfalz:

**Landesamt für Soziales,
Jugend und Versorgung**
Dienstgebäude Mainz

Rheinallee 97-101
D-55118 Mainz
Tel.: 06131 / 967-0
www.lsjv.de

ELTERNZEIT

Grundsätzliches

Anspruch auf Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Deutschland bis maximal zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes ist gegeben, wenn

- ein Arbeitsverhältnis besteht,
- der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt,
- Berechtigte das Kind (überwiegend) selbst betreuen und
- Berechtigte während der Elternzeit nicht oder nicht mehr als 30 Stunden pro Woche arbeiten.

Elternzeit bei Grenzgängern

Möchte ein in Luxemburg erwerbstätiger Elternteil deutsches Elterngeld in Anspruch nehmen, so kann sich die Frage ergeben, ob sein ausländischer Arbeitgeber verpflichtet ist, ihn wegen der Möglichkeit des Elterngeldbezuges von der Arbeit freizustellen und ihm Elternzeit zu gewähren. Dem ist nicht so, denn ein ausländischer Arbeitgeber unterliegt nicht deutschen Rechtsvorschriften, wie z.B. dem BEEG. Gegebenenfalls muss der Grenzgänger versuchen, mit seinem Arbeitgeber individuell eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder Verringerung der Arbeitszeit auf maximal 30 Wochenstunden zu vereinbaren.

Formalitäten

Die Elternzeit muss beim Arbeitgeber angemeldet werden. Dies muss 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit sein, gleich ob sie unmittelbar nach Geburt bzw. Mutterschutz oder zu einem späteren Zeitpunkt beginnt.

Im Antrag muss gleichzeitig erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren die Elternzeit genommen werden soll.

Weitere Informationen zu diesem Thema sind in der entsprechenden Broschüre bzw. dem Infoblatt der Arbeitskammer zu entnehmen.



2.7 Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

2.7.1 Gesetzgebung und Anspruch auf Leistungen

Die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme in Bezug auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten wird in den Artikeln 52 bis 66 der vorgenannten europäischen Verordnung 1408/71 EWG geregelt.

Bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten hat der Grenzgänger, vorausgesetzt die weiter unten genannten Formalitäten werden eingehalten, Anspruch auf **Sachleistungen**⁴⁹ (medizinische Betreuung) sowohl in Deutschland (Wohnsitzland) als auch in Luxemburg (Beschäftigungsland).

Geldleistungen⁵⁰ werden entsprechend der Gesetzgebung des Beschäftigungslandes gewährt und entweder direkt von der zuständigen Behörde oder von der des Wohnsitzlandes auf Rechnung der zuständigen Behörde des Beschäftigungslandes ausgezahlt.

BESONDERHEITEN

Ein Wegeunfall⁵¹, (zwischen Wohnsitz und Arbeit), der sich in einem anderen als dem Beschäftigungsland (hier: Deutschland) ereignet, wird als auf dem Gebiet des Beschäftigungslandes (hier: Luxemburg) geschehen angesehen.

Berufskrankheiten⁵²: Bei gleicher Gefahrenexposition in mehreren Mitgliedsstaaten werden die Leistungen vom letzten Staat, in dem die betreffende Tätigkeit ausgeübt wurde, gezahlt, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen für die Anspruchsberechtigung erfüllt sind.

Zur Beurteilung der Anspruchsberechtigung nach den gesetzlichen Regelungen (Deklarationsfrist, Dauer der Tätigkeit) berücksichtigt das zuständige Land falls erforderlich die Beschäftigungszeiten gleicher Art in einem anderen Mitgliedsland. Jede medizinische Erstfeststellung wird gegebenenfalls von der zuständigen Behörde als auf dem eigenen Staatsgebiet ausgestellt angesehen.

Als Berufskrankheit⁵³ wird in Luxemburg „jede organische oder funktionelle Beeinträchtigung angesehen, die der Versicherte bei der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit erleidet, die mit der Exposition mit einem besonderen Risiko einherging“.

FORMALITÄTEN

Arbeitsunfälle: Der Arbeitnehmer muss seinen Arbeitgeber umgehend informieren. Dieser muss ein entsprechendes Formular⁵⁴ ausfüllen und dieses umgehend an die **Association d'Assurance contre les accidents** (A.A.A. – Versicherungsverein gegen Unfälle) zurückschicken.

Die A.A.A. schickt dem betroffenen Arbeitnehmer das Formular **E 123**⁵⁵ bzw. E 110 für Beschäftigte im internationalen Transportgewerbe.



BERUFSKRANKHEITEN

Der behandelnde Arzt ist verpflichtet, umgehend jede Berufskrankheit, die ihm zur Kenntnis gebracht wurde, anhand des Formulars „Anzeige einer Berufskrankheit“⁵⁶ zu melden.

LEISTUNGSANSPRUCH

Sachleistungen: Der Grenzgänger hat Anspruch auf Sachleistungen seines Wohnsitzlandes sowie seines Beschäftigungslandes. Als Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Sachleistungen muss der Grenzgänger der **Krankenkasse seines Wohnsitzes** das Formular **E 123** vorlegen. Mit diesem Formular hat er Anspruch auf eine 100 %-ige Kostenerstattung ärztlicher Leistungen im Zusammenhang mit dem Arbeits(wege)unfall oder der Berufskrankheit.

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

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

Arbeitsunfähigkeitserklärung: Die aufgrund einer Berufskrankheit oder eines Arbeitsunfalls aufgetretene Arbeitsunfähigkeit muss auf dem gleichen Wege festgestellt werden wie Krankheiten, die nicht berufsbedingt sind. Die Arbeitsunfähigkeit muss durch einen Arzt am 1. oder zweiten Tag nach Eintritt attestiert werden.

Krankengeld: Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit haben bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld, das wie im Krankenversicherungsfall errechnet wird. Bei Versicherungsende bleibt der Anspruch auf Krankengeld bis zu 52 Wochen lang erhalten, vorausgesetzt der Versicherte war ununterbrochen während der sechs dem Versicherungsende vorausgegangenen Monate versichert. Mit anderen Worten, das Krankengeld endet vor Ablauf der 52. Woche ab Beendigung des befristeten Arbeitsvertrages (oder des Zeitarbeitsvertrages), es sei denn der Arbeitnehmer erfüllt die Voraussetzung für die Fortsetzung des Versicherungsverhältnisses, das bei einer Unterbrechung von weniger als 8 Tagen nicht endet.

Sachschäden: Sachschäden werden in 2,5-facher Höhe des sozialen Mindestlohns erstattet, allerdings nur bei gleichzeitig aufgetretenen **körperlicher Schäden**. Wenn sich beispielsweise ein Arbeitnehmer mit seinem eigenen PKW zur Arbeit begibt und währenddessen einen Wegeunfall erleidet, der ausschließlich Sachschäden am PKW verursacht, so wird dieser Schaden nicht erstattet, da der Fahrer nicht verletzt wurde.



2.8 Die Invaliditätsrente

Zuständige Stellen sind:

Deutschland: Die deutsche Rentenversicherung:
www.deutsche-rentenversicherung.de

Luxemburg: Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP):
www.cnap.lu

2.8.1 Invaliditäts- oder Erwerbsminderungsrente bei Grenzgängern

ERWERBSMINDERUNGSRENTE

Aufgrund der unterschiedlichen Auffassungen über die Abdeckung des Invaliditätsrisikos in den verschiedenen europäischen Mitgliedsstaaten kam es zur Einführung von zwei Koordinierungsregelungen der Verordnung 1408/71.

Es gibt Systeme, bei denen die **Feststellung der Leistungshöhe unabhängig von der Versicherungsdauer** ist (Typ-A-Länder oder risikobasierte Systeme⁵⁷), und Systeme, bei denen die Leistungshöhe an die Versicherungsdauer gebunden ist (Typ-B-Länder).

Deutschland und Luxemburg sind zwei Länder, deren System an die Versicherungsdauer gebunden ist. Die Koordinierung dieser Systeme wird in Artikel 40 der Verordnung 1408/71 geregelt, der auf die Altersrentenregelungen verweist. Es gibt zur Zeit keine Gemeinschaftsdefinition von Invalidität, weshalb auf die nationalen Definitionen Bezug genommen werden muss (s.u. für Deutschland und Luxemburg).

KOODINIERUNG VERSICHERUNGSDAUERGEBUNDENER SYSTEME

Die Koordinierung der versicherungsdauergebundenen Systeme wird in Artikel 40 der Verordnung 1408/71 EWG entsprechend der Altersrentensysteme geregelt. Ansprüche auf Erwerbsminderungsrente werden „erworben“, wobei die zuvor erworbenen Ansprüche nicht verloren gehen können.

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

Danach errechnet der Staat den Rentenanspruch so als ob alle Versicherungszeiten aller Mitgliedsländer zusammen auf seinem eigenen Staatsgebiet erfüllt worden wären. Dadurch wird ein theoretischer Betrag ermittelt. Schließlich wird die konkrete Rente entsprechend dem Anteil der tatsächlich in diesem Staat erfüllten Versicherungszeiten errechnet.



DER ERWERBSMINDERUNGSGRAD

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

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

FORMALITÄTEN DER ANTRAGSTELLUNG

Der Antrag auf Erwerbsminderungsrente muss bei der Stelle, in deren Zuständigkeitsbereich die Invalidität aufgetreten ist, oder bei der zuständigen Stelle des Wohnsitzlandes, die den Antrag dann weiterleitet, gemeldet werden.

2.8.2 Invalidenrente in Luxemburg

DEFINITION VON INVALIDITÄT

„Ein Versicherter, der infolge einer langfristigen Erkrankung, eines Gebrechens oder einer Abnutzungserscheinung unter einem Verlust seiner Arbeitsfähigkeit leidet, wodurch er seinen zuletzt ausgeübten Beruf oder eine andere seinen Kräften und Fähigkeiten entsprechende Berufstätigkeit nicht mehr ausüben kann“⁵⁸, wird in Luxemburg als Invalide angesehen.

ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

Um Anspruch auf Invalidenrente in Luxemburg zu haben, muss der Versicherte während der drei Jahre vor Feststellung der Invalidität durch den ärztlichen Dienst der Sozialversicherung oder vor Ende der Krankengeldzahlung eine Karenzzeit von **mindestens 12 Monaten in der Pflichtversicherung** nachweisen.

Die Karenzzeit von 12 Monaten entfällt bei

- Invalidität des Versicherten wegen eines Unfalls jedweder Art,
- anerkannter Berufskrankheit⁵⁹.

Verlust des Rentenanspruchs, wenn:

- die Invaliditätsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt sind,
- der Versicherte eine versicherungspflichtige selbstständige Tätigkeit ausübt,
- der Versicherte Einkommen erhält aus einer nicht-selbstständigen Tätigkeit in Luxemburg oder in einem anderen Land, das über einer bestimmten Grenze liegt.

ERWERBSMINDERUNG



Ruhen des Rentenanspruchs, wenn:

- die selbstständige Berufstätigkeit von einem Dritten auf Rechnung des Versicherten ausgeübt wird,
- der Versicherte nicht mehr an den bis zum 50. Lebensjahr vorgeschriebenen Rehabilitations- und Umschulungsmaßnahmen teilnimmt.

ERRECHNUNG DER RENTENHÖHE

Bezüglich der Berechnung der Höhe der Invaliditätsrente kann sich der Grenzgänger direkt an die zuständige luxemburgische Kasse wenden.

Die jährliche Invaliditätsrente setzt sich aus festen Anteilen entsprechend dem Index der Entwicklung der Lebenshaltungskosten und aus einem einkommensabhängigen Rententeilbetrag (majorations proportionnelles) zusammen:

- Der einkommensabhängige **Rententeilbetrag** beträgt 1,85% des Gesamtbetrags der berücksichtigten Einkünfte des Versicherten.
- Die von der Versicherungsdauer abhängige **Pauschalleistung** (majorations forfaitaires) beträgt bei 40 Versicherungsjahren 395,44 € pro Jahr. Diese Zulage beträgt 1/40 pro Versicherungsjahr bei maximal 40 Anteilen.

Tritt die Invalidität vor dem 55. Lebensjahr ein, wird eine einkommensabhängige Zurechnungszulage (majorations proportionnelles spéciales) gewährt, die sich wie folgt errechnet:

$1,85 \% \times \text{Referenzbasis (1)} \times \text{bis zum 55. Geburtstag}$
zu erbringende Versicherungsjahre.

Mindestrente: Die Invaliditätsrente darf nicht niedriger sein als 1.514,43 € monatlich (90 % der Referenzgröße, Rente zum 1. März 2009), wenn der Versicherte eine Karenzzeit von 40 Jahren nachweisen kann.

AUSZAHLUNG DER RENTE

Vorübergehende Invalidität: Der Versicherte erhält eine Rente nach dem Ablauf der Krankengeldzahlung oder bei Nichtvorliegen eines solchen Anspruchs nach Ablauf einer ununterbrochenen Invaliditätszeit von 6 Monaten.

Dauerhafte Invalidität: Die Rente wird ab dem ersten Tag der dauerhaften Invalidität, jedoch frühestens ab dem Tag, an dem die Bedingung der Karenzzeit erfüllt ist, gezahlt.



2.8.3 Erwerbsminderungsrente in Deutschland

In Deutschland gilt folgende Definition: „Erwerbsgemindert sind Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich (teilweise Erwerbsminderung) oder 3 Stunden täglich (volle Erwerbsminderung) erwerbstätig zu sein“⁶⁰.

Versicherte, die berufsunfähig sind, haben zudem auch Anspruch auf eine teilweise Erwerbsminderungsrente. Als berufsunfähig gelten Versicherte, die vor dem 2. Januar 1961 geboren sind und eine abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen können, wenn sie nicht mehr in der Lage sind, ihren erlernten Beruf und eine ihnen zumutbare Tätigkeit wenigstens 6 Stunden auszuüben.

ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

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

Darüber hinaus muss der Versicherte **eine Wartezeit (Versicherungszeit) von fünf Jahren nachweisen.** Diese Renten werden auch nur geleistet, wenn die maßgeblichen Hinzuverdienstgrenzen eingehalten werden. Diese liegen bei der vollen Erwerbsminderungsrente seit dem 1. Januar 2008 bei 400 € / Monat (Geringfügigkeitsgrenze), bei der teilweisen Erwerbsminderungsrente bzw. bei Inanspruchnahme von Teilrenten werden die Grenzen individuell in Abhängigkeit vom Verdienst der letzten 3 Jahre vor Rentenbeginn ermittelt (im Rentenbescheid nachzulesen).

Durch die Änderungen zur Rente mit 67 hat sich auch bei den Erwerbsminderungsrenten das abschlagsfreie Rentenalter nach hinten verschoben und zwar vom 63. auf das 65. Lebensjahr (stufenweise bei einem Rentenbeginn ab 2012). Bis zum Jahr 2023 bleiben diejenigen von der Anhebung verschont, die bei Rentenbeginn 35 Pflichtbeitragsjahre nachweisen können. Ab 2024 braucht man mindestens 40 Pflichtbeitragsjahre für den Vertrauensschutz.

BERECHNUNG UND HÖHE DER RENTE

Die Erwerbsminderungsrenten errechnen sich aus dem bis zum Leistungsfall (Datum des Eintritts der Erwerbsminderung) im Rentenkonto gespeicherten Zeiten plus einer Hinzurechnungszeit (in Monaten) bis zum 60. Lebensjahr, ermittelt aus dem Durchschnitt der bisherigen monatlichen Rentenanwartschaften. Allerdings haben diese Renten einen Abschlag von monatlich 0,3 % wenn Sie vor dem 63. Lebensjahr beansprucht werden, max. jedoch 10,8 %.

Die Rentenberechnungsformel ist unter Punkt 2.9.3 (Die Renten nach deutschem Recht) näher erläutert.



DAUER DER RENTE

Die **Erwerbsminderungsrenten** werden in der Regel nur mehr befristet gewährt (längstens für 3 Jahre bei erstmaliger Bewilligung). Spätestens 4 Monate vor Ablauf der befristeten Rente ist ein Weitergewährungsantrag zu stellen, wonach der Rententräger über das weitere Vorliegen der Voraussetzungen entscheidet und die Rente weiter gewährt oder nicht. Nach maximal 9 Jahre der Befristung aufgrund medizinischer Ursachen ist die Zeitrente in eine Dauerrente umzuwandeln.

Diejenigen **Zeitrenten**, die nicht allein nur aus gesundheitlichen Gründen sondern auch wegen der Verschlussenheit des Arbeitsmarktes gewährt werden (so genannte Arbeitsmarktrenten) können beliebig oft befristet werden, wenn es der Arbeitsmarkt erfordert.

2.9 Die Altersrente

2.9.1 Berechnung der Gemeinschaftsrente

Es gibt zwei mögliche Fälle:

- Der Grenzgänger hat seine gesamte Berufslaufbahn in Luxemburg absolviert: In diesem Falle hat er Anspruch auf luxemburgische Altersrente, auch wenn er seinen Wohnsitz nicht in Luxemburg hat.
- Der Grenzgänger hat einen Teil seiner Berufslaufbahn in Luxemburg gearbeitet und einen anderen Teil in Deutschland und/oder in einem anderen Land des EWR: In diesem Falle erhält er Altersrente von beiden Ländern, vorausgesetzt, er war mindestens ein Jahr in dem betreffenden Land versichert.

Jedoch erhält der Grenzgänger nur dann Altersrente von einem Staat, wenn er die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung von Altersrente entsprechend der nationalen Gesetzgebung des Landes erfüllt.

Jedes Mitgliedsland muss über die **Versicherungszeiten, die in den anderen Mitgliedsländern erfolgt sind**, einen Nachweis anfordern, sofern das Zusammenrechnen dieser Versicherungszeiten den Anspruch auf Altersrente in dem betreffenden Land begründet (z.B. 120 Monate nach luxemburgischem Gesetz) oder dazu geeignet ist, die Höhe des Rentenanspruches zu steigern.

Hinweis: Übersteigt die Höhe der Versicherungszeiten in Luxemburg nicht die Dauer eines Jahres, erhält der Grenzgänger keine Rente aus Luxemburg. Allerdings fließt dieser Zeitraum von weniger als einem Jahr in die Berechnung der theoretischen Rentenhöhe der anderen zuständigen Länder mit ein. Die Erfüllung der 120 Versicherungsmonate (zehn Jahre) begründet jedoch keinen Anspruch auf die Mindestrente in Luxemburg.



BERECHNUNG DER RENTE

Die Höhe jeder Rente, auf die der Grenzgänger Anspruch hat, ist proportional zur Anzahl der Beitragsjahre in einem bestimmten Land.

Beispiel Herr Martin war 15 Jahre lang in Luxemburg und 25 Jahre lang in Deutschland versichert, d.h. er verfügt über insgesamt 40 Versicherungsjahre in beiden Ländern. Er ist 67 Jahre alt und hat deshalb Anspruch auf eine Rente in Deutschland (Erreichen des Rentenalters). Er verfügt über 40 Beitragsjahre und hat von daher auch Anspruch auf luxemburgische Rente.

Zur Errechnung der Rentenhöhe verfährt die deutsche Rentenkasse in drei Schritten⁶¹:

1. Zunächst wird die Höhe der nationalen deutschen Rente ermittelt ohne Berücksichtigung der im Ausland erzielten Versicherungszeiten.
2. Anschließend wird die Rentenhöhe errechnet, auf die der Antragsteller Anspruch hätte, wenn er die 40 Versicherungsjahre in Deutschland erzielt hätte. Dieser Betrag wird „theoretischer Rentenbetrag“ genannt.
3. Zum Schluss wird unter Berücksichtigung der in Deutschland erzielten Zeiten der Betrag ermittelt, auf den der Grenzgänger tatsächlich Anspruch hat. Die Rente wird entsprechend der tatsächlich erzielten Versicherungsdauer errechnet.

Die **Gesamtversicherungszeit** fließt in die Berechnung der Altersrente mit ein, da sie die Höhe des anwendbaren Rentensatzes beeinflusst. Herr Martin erhält den höchsten nationalen Rentenbetrag oder die tatsächliche Gemeinschaftsrente. Die luxemburgische Kasse geht auf die gleiche Weise vor.

WO MUSS DER ANTRAG EINGEREICHT WERDEN?

Es muss nur ein Antrag bei der **Rentenkasse des Wohnortes** gestellt werden⁶². Diese nimmt alle für die Ermittlung der Renten, auf die der Grenzgänger auch in anderen Ländern Anspruch hat, erforderlichen Schritte vor. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass man in anderen Mitgliedsstaaten gearbeitet hat.

2.9.2 Altersrente in Luxemburg

Hinweis: Es gibt in Luxemburg kein obligatorisches Zusatzrentensystem. Das normale Rentenalter in Luxemburg beginnt mit **65 Jahren**.

ALTERSRENTE



VORAUSSETZUNGEN, RENTENALTER UND VERSICHERUNGSZEITEN⁶³

Um Anspruch auf die Altersrente zu haben, muss der Versicherte mindestens **120 Monate** Versicherung nachweisen. Unter „Versicherung“ verstehen wir in diesem Zusammenhang:

- die Pflichtversicherung,
- die ununterbrochene Versicherungszeit,
- die freiwillige Versicherung,
- den Nachkauf von Versicherungszeiten.

... Kann der Versicherte vor dem 65. Lebensjahr keine 120 Versicherungsmonate nachweisen, hat er die Möglichkeit, seine Berufstätigkeit fortzusetzen. Die Rente wird mit Erfüllung der obligatorischen Karenzzeit fällig.

Möglichkeit der vorgezogenen Rente:

- **mit 57 Jahren:** Um Anspruch darauf zu haben, muss der Versicherte eine Karenzzeit von **480 Monaten** (40 Jahre) **Pflichtversicherungszeit** nachweisen.
- **mit 60 Jahren:** Der Versicherte muss **480 Versicherungsmonate** nachweisen (Pflichtversicherung, ununterbrochene Versicherung, freiwillige Versicherung, Nachkauf, andere Zeiten), von denen **120 Monate im Rahmen der Pflichtversicherung** erfolgt sein müssen.

DIE BERECHNUNG DER ALTERSRENTEN

Die Berechnung der Altersrente erfolgt beim Indexstand 100 der Lebenshaltungskosten und unter Zugrundelegung des Jahres 1984 als Ausgangsbasis. Die so berechnete Rente wird sowohl an den jeweiligen Lebensstandard als auch an die jeweiligen Indexschwankungen angepasst (Index 1. März 2009: 702,29 €, Anpassung an den Lebensstandard: 1,379 €).

Die Altersrente kennt zwei Arten von Zulagen: die **pauschalen Zulagen** und die **proportionalen Zulagen**. Die pauschalen Zulagen werden aufgrund der Gesamtversicherungsdauer gewährt, während die proportionalen auf der Grundlage des gesamten beitragspflichtigen Arbeitsverdienstes berechnet werden.

Berechnung des Rentenbetrages: Der Grenzgänger kann sich direkt an die zuständige luxemburgische Kasse wenden. Ab dem 55. Lebensjahr erhält er jedes Jahr eine Übersicht über die erzielten Versicherungszeiten sowie die Angabe der Rentenhöhe.

In Luxemburg gibt es eine Mindestrente und einen Rentenhöchstbetrag.

- **Mindestrente:** Wenn der Versicherte eine Wartezeit von 40 Jahren erzielt hat, gilt eine Mindestrente. Diese kann nicht unter 1.514,43 € monatlich liegen (90 % der Referenzgröße, Stand 1. März 2009).



Wenn der Versicherte keine 40 Jahre Wartezeit erzielt hat, jedoch mindestens 20 Versicherungsjahre nachweisen kann, bleibt es bei der Mindestrente, diese wird jedoch pro fehlendes Jahr um 1/40 gekürzt.

- **Rentenhöchstbetrag:** Die Maximalrente liegt bei 5/6 des fünffachen Referenzbetrages, d.h. am 1. März 2009 waren dies 7.011,23 €.

FORMALITÄTEN FÜR DEN NACHWEIS EINER VOLLSTÄNDIGEN VERSICHERUNGSZEIT IN LUXEMBURG

Der Grenzgänger, der seine gesamte Berufstätigkeit in Luxemburg ausgeübt hat, muss seinen Antrag in **Deutschland** einreichen. Wenn der Grenzgänger jedoch von Seiten der luxemburgischen Krankenkasse Krankengeld erhalten hat, kann er seinen Antrag auch bei der **luxemburgischen Kasse** einreichen.

Im Falle eines Antrages in Luxemburg: Die Rente wird nur **auf Antrag** des Versicherten anhand eines **Formulars**⁶⁴ von den Pensionskassen und den Krankenkassen gezahlt. Der Antrag muss etwa **zwei Monate vor Anspruchsberechtigung** bei der zuletzt zuständigen Kasse eingereicht werden.

2.9.3 Hinterbliebenenpension in Luxemburg

Anspruchsvoraussetzungen:

- Der Versicherte muss innerhalb der letzten drei Jahre vor dem Todeszeitpunkt eine Wartezeit von wenigstens 12 Monaten nachweisen.
- Keine Wartezeit ist erforderlich, wenn der Tod auf einen Unfall gleich welcher Art oder eine anerkannte Berufskrankheit zurückzuführen ist.
- Der überlebende Ehepartner muss zum Zeitpunkt des Todes mindestens ein Jahr mit dem Verstorbenen verheiratet gewesen sein oder
- ein Kind aus dieser Ehe hervorgegangen sein bzw. durch diese Ehe anerkannt worden sein oder
- der Tod ist durch Unfall eingetreten.

Leistungshöhe: Auch die Hinterbliebenenrenten bestehen aus pauschalen Steigerungen und aus proportionalen Steigerungen sowie Sondersteigerungen. Der Hinterbliebene hat Anspruch auf erstere zu 100 %, die zweiten zu 75 % der Leistungen, auf die der Versicherte Anrecht hat oder hätte.

Pauschale Steigerungen: 489,98 € (Index 100/Jahr) Proportionale Steigerungen – je nach Alter und Versicherungsjahren: 1,85 % bis 2,05 % vom Total der beitragspflichtigen gesamten Arbeitsverdienste (Index 100/Base 1984).

Während der ersten drei Monate nach dem Tod des Versicherten wird seine volle Rente (100 %) an die Überlebenden ausbezahlt, welche mit dem Verstorbenen im Haushalt gelebt haben.

ALTERSRENTE

War der Verstorbene noch kein Pensionsempfänger, wird die Hinterbliebenenpension für den Todesmonat und die drei folgenden Monate bis zu dem Betrag der Pension ergänzt, welche für diesen Zeitraum an den Versicherten gezahlt worden wäre.

Leistungsdauer: Die Hinterbliebenenpension fällt mit dem Ablauf des Monats weg, in dem der/die Berechtigte wieder heiratet. Falls der/die Berechtigte vor der Vollendung des 50. Lebensjahres wieder heiratet, wird die Hinterbliebenenpension mit dem fünffachen Betrag, welcher für die letzten 12 Monate gezahlt wurde, abgefunden.

Erfolgt die Wiederheirat nach Vollendung des 50. Lebensjahres, beträgt die Abfindung das Dreifache des erwähnten Betrages.

Anrechnung von Einnahmen bzw. eigenen Rentenansprüchen auf die Hinterbliebenenpension

- Übersteigen Arbeitsverdienst und Hinterbliebenenpension einen festgelegten Betrag, so wird eine Kürzung der Hinterbliebenenpension vorgenommen. Der Schwellenbetrag für die Kürzung beträgt 2.524,04 €/Monat. Es gibt allerdings einen Freibetrag für Berufseinkommen in Höhe von 1.121,80 €/Monat.
- Treffen Hinterbliebenenpension und eigene Rentenansprüche aufeinander und übersteigen beide einen festgelegten Betrag, so wird die Hinterbliebenenrente gekürzt. Auch hier beträgt der Schwellenbetrag 2.524,04 €/Monat, jedoch gibt es keinen Freibetrag. Allerdings erhöht sich der Schwellenbetrag um 12 % für jede gezahlte Waisenrente.

Mindesthöhe bei Hinterbliebenenpensionen

Die Hinterbliebenenpension beträgt mindestens 1.514,43 €/Monat bei wenigstens 40 Versicherungsjahren, auch für den Fall, dass die errechnete Rente eigentlich niedriger wäre.

WAISENRENTEN

Halbwaisenrente

Leistungshöhe: Die Halbwaisenrente ermittelt sich aus einem Drittel der pauschalen Steigerungen und der pauschalen Sondersteigerungen, die der Versicherte bekommen hätte und aus einem Viertel der proportionalen Steigerungen und Sondersteigerungen, auf die er Anrecht gehabt hätte.

Leistungsdauer: Waisenrenten werden prinzipiell bis zum 18. Lebensjahr gewährt. Sie können darüber hinaus bis zum 27. Lebensjahr gezahlt werden, wenn sich die Waise in einer Berufsausbildung befindet und daher ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten kann. Ohne Altersbegrenzung wird die Waisenrente gezahlt, wenn die Waise geistig oder körperlich behindert ist und ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten kann. Allerdings müssen die Gebrechen vor dem 18. Lebensjahr festgestellt worden sein.



Vollwaisenrente

Leistungshöhe: Für die Vollwaise wird die Pension verdoppelt. Besteht für die Vollwaise sowohl ein Rentenanspruch wegen der Versicherung des Vaters als auch der Mutter, so hat sie ein Anrecht auf die höhere Rente von beiden, die dann verdoppelt wird.

Die Antragstellung

Sämtliche Leistungen der Pensionsversicherung werden grundsätzlich nur auf Antrag gewährt, selbst beim Tode von Pensionsempfängern. Formulare hierzu erhalten die Betroffenen bei der Pensionskasse. Dem Antrag sind Auszüge aus der Heirats- und Sterbeurkunde beizufügen.

War der Verstorbene während seines Berufslebens bei mehreren Kassen in Luxemburg versichert, ist der Antrag an die Kasse zu richten, bei welcher er zuletzt versichert war.

Bei Grenzgängern: Die Hinterbliebenen der in Luxemburg versicherten Grenzgänger sind verpflichtet, ihren Antrag beim zuständigen Versicherungsträger ihres Wohnlandes einzureichen. Nach Abschluss des Verfahrens wird die Pension durch einen rechtsmittelfähigen Bescheid gewährt oder abgelehnt.

Wichtige Begriffsdefinitionen

Warte- bzw. Karenzzeit: Für die Rentenberechtigung erforderliche Versicherungszeit.

Ununterbrochene Versicherungszeit: Personen, die nicht mehr unter die Versicherungspflicht fallen, können die Fortsetzung der Versicherung beantragen. Dazu müssen sie im Laufe der dem Verlust der Versicherungspflicht vorausgegangenen drei Jahre mindestens zwölf Monate lang versichert gewesen sein. Dies muss binnen sechs Monaten nach Verlust der Versicherungspflicht bei der zuletzt zuständigen Kasse beantragt werden.

Freiwillige Versicherung: Personen, die diese Voraussetzung nicht erfüllen, um eine ununterbrochene Versicherung nachzuweisen, und die ihre Berufstätigkeit aus familiären Gründen (Kindererziehung, Heirat, Pflegeübernahme) unterbrochen oder abgebrochen haben, können sich freiwillig versichern, vorausgesetzt sie waren mindestens zwölf Monate in Luxemburg versichert.



2.9.4 Renten nach deutschem Recht

DIE ALTERSRENTEN IN DEUTSCHLAND

Durch das **Altersgrenzenneuregelungsgesetz** gibt es Änderungen beim zukünftigen Renteneintrittsalter. Dieses wird stufenweise für die Jahrgänge 1947 bis 1964 von 65 auf 67 angehoben. Ausnahmen wegen so genannter Vertrauensschutzregelungen sind individuell beim jeweiligen Rententräger zu erfragen. Für die **Regelaltersrente** ist jedoch nach wie vor eine Wartezeit von 5 Jahren (60 Monaten) erforderlich. Wer mit Erreichen des 65. Lebensjahres 45 Jahre Wartezeit zur Rentenversicherung nachweisen kann, der bleibt von der Anhebung der Altersgrenze verschont.

Auf die Wartezeit von 45 Jahren bei dieser neuen Altersrente für besonders langjährig Versicherte werden angerechnet:

- Pflichtbeiträge aus Zeiten einer Beschäftigung,
- selbstständigen Tätigkeit,
- Pflege sowie
- Zeiten der Erziehung eines Kindes bis zum 10. Lebensjahr.

Die **Altersrente für langjährig Versicherte** wird auch vom Geburtsjahrgang 1949 an stufenweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben, so dass bei einem wie bisher frühestmöglichen Rentenbeginn mit 63 Jahren anstatt 7,2 % dann 14,4 % Abschläge für die Jahrgänge ab 1964 hinzunehmen sind. Auch hier gibt es Ausnahmeregelungen, die individuell zu erfragen sind. Die Wartezeit bei dieser Rente beträgt 35 Jahre (420 Monate).

Auch bei der **Altersrente für schwerbehinderte Menschen** beträgt die Wartezeit 35 Jahre. Zusätzlich müssen die Personen, die diese Rente beantragen einen Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 haben. Für Personen, die vor dem 01.01.1951 geboren sind, genügt die Feststellung der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit nach dem geltenden Recht bis 31.12.2000. Diese Rentenart wird für die Geburtsjahrgänge ab 1952 stufenweise von 63 auf 65 Jahre angehoben, so dass auch der frühestmögliche Rentenbeginn dadurch um 2 Jahre von 60 auf 62 verschoben wurde (max. Abschlag von 10,8 %).

Für die **Altersrente für Frauen** und die **Altersrente wegen Arbeitslosigkeit** oder nach Altersteilzeit bleibt es beim abschlagsfreien Eintrittsalter von 65 Jahren, da diese Rentenarten perspektivisch wegfallen. Nur mehr die Jahrgänge bis Dezember 1951 können diese Rente erhalten. Frauen, die bis zu diesem Datum geboren sind und die sonstigen Voraussetzungen (60. Lebensjahr, 15 Jahre Wartezeit und nach dem 40. Lebensjahr wenigsten 121 Pflichtbeitragsmonate) erfüllen können noch mit dem 60. Lebensjahr die Altersrente für Frauen mit 18% Abschlag beantragen.

Bei der **Rente wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit** wurde das Renteneintrittsalter ab 2006 stufenweise für die Jahrgänge von 1946 bis 1948 von 60 auf 63



angehoben. Hierbei gibt es auch unter bestimmten Umständen Vertrauensschutzregelungen, die eine Rente mit 60 und mit 18 % Abschlag weiterhin ermöglichen, und die individuell beim Rententräger abzuklären sind.

Die **Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute** wird ebenfalls ab dem Jahrgang 1952 schrittweise vom 60. auf das 62. Lebensjahr angehoben. Ältere Bergleute wie auch diejenigen, die Vertrauensschutz genießen (d.h. Anpassungsgeld oder Knappschaftsausgleichleistung bezogen haben) haben weiterhin noch mit 60 Jahren Anspruch auf diese Rente.

Achtung: Alle vorgezogenen Altersrenten werden nur gezahlt, wenn bestimmte Hinzuverdienstgrenzen eingehalten werden. Diese sind individuell in Ihrem Rentenbescheid nachzulesen. Ab dem Erreichen der Regelaltersgrenze darf unbegrenzt hinzuverdient werden.

Neben den zuvor beschriebenen Altersrenten gibt es in der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland noch die Erwerbsminderungsrenten und die Hinterbliebenenrenten.

DIE ERWERBSMINDERUNGSRENTEN

Die Erwerbsminderungsrenten sind unter Punkt 2.8.3 im Zusammenhang mit der luxemburgischen Invaliditätsrente bereits ausführlicher erläutert.

DIE HINTERBLIEBENENRENTEN

Auch bei den Hinterbliebenenrenten gibt es Auswirkungen auf das Lebensalter.

Das für den Bezug der **großen Witwen- bzw. Witwerrente** notwendige Lebensalter von 45 Jahren als eine Voraussetzung wird stufenweise von 2012 an beginnend (abhängig vom Todesjahr des Versicherten) vom 45. auf das 47. Lebensjahr (Todesjahr 2029) angehoben.

Sind die Voraussetzungen für die große Witwenrente nicht gegeben, so kann gegebenenfalls die kleine Witwenrente zum Tragen kommen, die neuerdings auf 2 Jahre befristet ist. Es gibt allerdings noch Ausnahmen, die beim Rententräger individuell zu erfragen sind.

Bei den Witwen- und Waisenrenten (**Voll- und Halbwaisenrente**), die einen bestimmten Prozentsatz der Versichertenrente betragen, gibt es Freibeträge, bis zu deren Höhe Einkommen erzielt werden kann, ohne dass sich die Rente kürzt oder gar ganz wegfällt.

Diese liegen bis seit 1. Juli 2009 bei 718,08 €/ Monat für Witwen/Witwer zuzüglich 152,32 € für jedes waisenrentenberechtigtes Kind und bei 478,72 €/Monat für Waisen.

ALTERSRENTE



DIE ANERKENNUNG VON KINDERERZIEHUNGSZEITEN

Für die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten bei der deutschen Rente ist es erforderlich, dass die Kinder im Bereich der Bundesrepublik erzogen werden oder dass zumindest Elterngeld bezogen wird.

RENTENHÖHE

Die Rente berechnet sich nach folgender Formel:

$$\text{PEP} (= \text{EP} \times \text{ZF}) \times \text{RAF} \times \text{AR} = \text{Bruttomonatsrente}$$

PEP: Persönliche Entgeltpunkte sind Entgeltpunkte, die errechnet werden, indem der eigene Jahresverdienst ins Verhältnis zum Durchschnittsverdienst aller Versicherten in dem entsprechenden Jahr gesetzt wird. Ist dieser gleich hoch, so erhält man für dieses Jahr einen Entgeltpunkt (Wert: seit Juli 2009 von 27,20 €/West). Die Entgeltpunkte aller Versicherungsjahre werden addiert und mit dem Zugangsfaktor multipliziert. Der Zugangsfaktor drückt den regulären oder den vorgezogenen Rentenbeginn aus. Er beträgt bei Renten ohne Abschlag 1, er verringert sich pro Monat des vorzeitig möglichen Rentenbezugs um 0,0003).

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

AR: Aktueller Rentenwert ist der Betrag, der einer monatlichen Altersrente entspricht, wenn für ein Jahr Beiträge wie im Durchschnitt aller Versicherten gezahlt worden sind: ab Juli 2009 27,20 € / West (sollte jedes Jahr im Juli angepasst werden).

Beispiel Ein Versicherter beantragt aktuell mit 65 Jahren abschlagsfrei seine Regelaltersrente nach 45 Jahren Beschäftigung in Höhe des Durchschnittsverdienst aller in der BRD abhängig Beschäftigten.

$$45 (45 \times 1) \times 1 \times 27,20 \text{ €} = 1.224,00 \text{ € (Bruttomonatsrente)}$$

Von dieser Rente sind noch der individuelle hälftige Krankenversicherungsbeitrag bei versicherungspflichtigen Rentnern abzuführen, sowie der volle Pflegeversicherungsbeitrag und der Sonderbeitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung. Alles zusammen beträgt zum Zeitpunkt der Bearbeitung der Broschüre ca. 10 %. So kommt man in o.g. Beispiel auf eine Nettorente von rund 1.101,60 €.



3. Steuerrecht

3.1 Steuerpflicht

3.1.1 Voraussetzung

- Wohnsitz des Arbeitnehmers in Deutschland
- Arbeits-Tätigkeitsort in Luxemburg, hier Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit / Lohn

Im **Doppelbesteuerungsabkommen** Luxemburg-Deutschland gibt es keine spezielle Regelung für Grenzgänger (wie z.B. Deutschland-Frankreich). Als Grenzgänger werden die Arbeitnehmer bezeichnet, die im Grenzbereich des einen Staates arbeiten und täglich zu ihrem Wohnsitz im Grenzbereich des anderen Staates zurückkehren.

3.1.2 Doppelbesteuerungsabkommen

Die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit sind steuerpflichtig in Luxemburg, dem Staat der Tätigkeit, nach dem Doppelbesteuerungsabkommen Artikel 10. Der Deutsche Grenzgänger ist in Luxemburg als Nichtansässiger beschränkt einkommensteuerpflichtig.

Deutschland vermeidet als Wohnsitzstaat / Ansässigkeitsstaat die Doppelbesteuerung durch Anwendung der Freistellung, dies bedeutet, dass diese Einkünfte in Luxemburg versteuert werden, aber in Deutschland dem Progressionsvorbehalt (§32 b EStG) unterliegen.

3.1.3 Das Steuerrecht in Luxemburg unterscheidet nach ansässigen und nichtansässigen Arbeitnehmern

Auf Antrag kann der Nichtansässige (deutsche Arbeitnehmer/Grenzgänger) gemäß der Bestimmung des Artikels 157ter der L.I.R. (Einkommensteuerrecht in Luxemburg) wie ein Ansässiger behandelt werden.

Dies gilt für nichtansässige Steuerpflichtige, die über 90 % ihrer Tätigkeitseinkünfte in Luxemburg erzielen. Die ausländischen Tätigkeitseinkünfte unterliegen dann in Luxemburg dem Progressionsvorbehalt.

Um dem „Lakebrink“-Urteil des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaft zu entsprechen, ist eine steuerliche Gleichbehandlung zwischen den Steuerzahlern, die in Luxemburg leben und denjenigen, die nicht in Luxemburg leben, seit dem 1. Januar 2008 gegeben.



3.2 Darstellung der Besteuerung der Arbeitnehmer-Einkünfte in Luxemburg

3.2.1 Steuerklassen

Das luxemburgische Steuersystem ist mit dem deutschen System vergleichbar. Die Einkunftsarten und die Ermittlung des steuerpflichtigen Einkommens sind ähnlich wie in Deutschland. Die Besteuerung der Löhne und Gehälter erfolgt genauso wie in Deutschland mittels Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber für den Arbeitnehmer.

Die erste Lohnsteuerkarte wird nach der Lohnsteuertabelle versteuert. Für jede zusätzliche Lohnsteuerkarte werden die pauschalen Steuersätze angewandt. Als zusätzliche Lohnsteuerkarte zählt ein Arbeitnehmer mit mehreren Arbeitgebern in Luxemburg oder aber ein Ehepaar, wenn beide als Arbeitnehmer in Luxemburg beschäftigt sind.

Am Jahresende werden alle Löhne zusammengezählt. Nun wird geprüft, ob der pauschale Steuersatz ausreichend war oder nicht. Zuviel gezahlte Steuern werden erstattet und zuwenig gezahlte Steuern müssen nachgezahlt werden. Wird im laufenden Kalenderjahr eine zu hohe pauschale Steuer einbehalten, so kann der Arbeitnehmer vom Lohnsteueramt die Herabsetzung des Pauschsteuersatzes beantragen.

Die Steuerreformen zum 1. Januar 2008 und 1. Januar 2009 sehen eine Steuerklassenanpassung und die Einführung eines Kinderbonus vor. Durch den Wegfall der Kinderermäßigung bei den Steuerklassen gibt es nur noch drei Steuerklassen:

Zivilstand	ohne Kinder im Haushalt	mit Kindern im Haushalt	Zweite Lohnsteuerkarte
Ledig	1	1a	18 % bzw. 30 %
Verheiratet / Partenaire *	2	2	12 %
Getrennt lebend	1	1a	18 % bzw. 30 %
Geschiedene	1	1a	18 % bzw. 30 %
Verwitwete	1a	1a	18 %
Über 64.Lebensjahr am 1.1.des Kalenderjahres	1a	1a	18 %

* Staatlich anerkannte Lebenspartnerschaft

Für die ersten drei Jahre nach der Trennung / Scheidung (gerichtliche Festsetzung) gilt Steuerklasse 2. Auch für die ersten drei Jahre nach dem Tod des Partners gilt Steuerklasse 2.



Der Steuerbonus wird jeder Person oder Lebensgemeinschaft, die ein oder mehrere Kinder betreut, in Höhe von maximal 922,50 € im Kalenderjahr pro Kind, unabhängig vom Einkommen, gezahlt. Das Kind muss im Haushalt des Steuerpflichtigen gemeldet sein.

Ab dem 1. Januar 2009 wird der Steuerbonus pro Kind monatlich in Höhe von 76,88 € ausbezahlt. Besteht kein Anspruch mehr auf Kindergeld, zahlt die Kindergeldkasse auch keinen Steuerbonus mehr aus. Grenzgänger sollten prüfen, ob der Kinderbonus über die Steuererklärung weiter erhältlich ist.

3.2.2 Lohnsteuerkarte auf Antrag

Auf Antrag erhält der Grenzgänger bei Arbeitsaufnahme und zum Jahresende für das kommende Kalenderjahr die Lohnsteuerkarte von

Bureau R TS Non Résident
 5, Rue de Hollerich
 L-2982 Luxemburg
 (Tel. : 00352-408001)

Nach Rückgabe des ausgefüllten Antrags nebst Haushaltsbescheinigung (von dem heimischen Einwohnermeldeamt) an die RTS wird dem Arbeitnehmer die Lohnsteuerkarte ausgestellt. Die Lohnsteuerkarte ist dem Arbeitgeber zu übergeben. Unterlässt der Arbeitnehmer dies, hat der Arbeitgeber einen Lohnsteuerabzug von 30 % vorzunehmen.

3.2.3 Besonderheiten, wenn beide Ehegatten in Luxemburg arbeiten

Die erste Lohnsteuerkarte hat normalerweise der meistverdienende Ehegatte mit der Steuerklasse 2 (besteuert nach der Lohnsteuertabelle) und der andere Ehegatte (Steuerklasse 2) wird pauschal versteuert.

Aus diesem Grunde ist das Ehepaar mit zwei Lohnsteuerkarten zur Abgabe einer Einkommensteuer-Erklärung verpflichtet. Der Mindestgesamtverdienst muss über 31.000 € liegen. Für die Einkommensteuer-Erklärung erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine Lohnbescheinigung für das entsprechende Jahr.

3.2.4 Steuerklärungsrecht

Der Einbehalt von Steuern erfolgt gemäß der Lohn-Steuertabelle unter Berücksichtigung der Freibeträge für Werbungskosten

Werbungskosten-Pauschale jährlich 540 €
 plus Fahrtkosten-Pauschale von 396 €,
 Sonderausgaben (Pauschale jährlich) 480 €.

STEUERERKLÄRUNG



Der Arbeitnehmer-Freibetrag in Höhe von 600 € jährlich wird ab dem 1. Januar 2009 durch eine monatliche Steuergutschrift von 25 € (netto) ersetzt. Diese erhält der Arbeitnehmer über den Arbeitgeber und der Rentner über die Rentenkasse ausgezahlt.

Übersteigende Werbungskosten und Sonderausgaben sind am Jahresende über die Einkommensteuer-Erklärung abzugsfähig. Ohne weiteren Antrag werden bereits die Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf die Lohnsteuerkarte eingetragen (pro Kilometer Luftlinie 99 €, maximal für 30 Kilometer) und somit beim monatlichen Lohnsteuerabzug berücksichtigt. Der Arbeitgeber haftet für nicht korrekt einbehaltene Lohnsteuer.

3.2.5 Steuererklärungspflicht

Besteuerung durch Veranlagung (geregelt in Art. 153ter L.I.R.) besteht u.a. bei:

- Einkommen aus nichtselbstständiger Arbeit über 71.000 € (ab 2009 = 100.000 €) pro Jahr,
- mehrere Lohnsteuerkarten (entweder pro Person oder auch bei Ehepaaren, wenn beide in Luxemburg arbeiten und eine Lohnsteuerkarte haben),
- wenn zusätzlich zu den steuerabzugspflichtigen Einkünften noch Einkünfte erzielt werden, die nicht dem Steuerabzug unterliegen und diese zusammen mehr als 600 € betragen,
- wenn die Einkünfte von Dividenden aus Aktien mehr als 1.500 € bei Einzelveranlagung, bei Zusammenveranlagung 3.000 € betragen.

Nichtansässige mit Wohnsitz in Deutschland haben ihre luxemburger Einkommensteuererklärung abzugeben bei der:

Administration des Contributions Directes

Bureau Luxembourg Y
111, rue de Hollerich
L-2982 Luxemburg.

In der Regel werden die abgabepflichtigen Personen im Februar zur Abgabe einer Steuererklärung für das vorangegangene Steuerjahr schriftlich aufgefordert. Die Erklärung ist bis zum 31. März des Jahres einzureichen.

Bei einem Grenzgänger besteht ein Recht auf eine freiwillige Abgabe oder eine Verpflichtung zur Abgabe einer Einkommensteuer-Erklärung. Wir unterscheiden nach den folgenden drei Fallbeispielen:

Beispiel 1

Ein Alleinverdiener in Luxemburg (alleinstehend oder verheiratet) hat jederzeit das Recht eine Einkommensteuer-Erklärung einzureichen, wenn Ausgaben belegt werden können.



Ab einem Bruttolohn von 71.000 € ist er aber verpflichtet zur Abgabe der Erklärung (100.000 € ab 2009).

Beispiel 2

Grenzgänger-Ehepaare mit einem Verdienst aus Luxemburg und einem Verdienst in Deutschland haben folgende Möglichkeit:

- das Steuererklärungsrecht besteht, wenn Ausgaben vorliegen und mit einer Erstattung gerechnet werden kann
- die Berechnung erfolgt unter Berücksichtigung des Progressionsvorbehalts, aber sobald der Bescheid zu einer Nachzahlung führt (Negativ-Bescheid), wird vom Steueramt nur eine Besteuerung des Luxemburger-Einkommens vorgenommen, ohne seine tatsächlichen Ausgaben zu berücksichtigen, also nur mit den Pauschbeträgen.

Beispiel 3

Beide Ehegatten arbeiten in Luxemburg

Die Steuererklärungspflicht besteht ab 31.000 €, möglich ist eine Steuerrückerstattung, eine Steuernachzahlung oder ein Nullbescheid.

Bei einer Steuernachzahlung werden vierteljährliche Vorauszahlungen vom Steueramt festgelegt.

3.2.6 Freiwillige Veranlagung

Liegt keine Pflichtveranlagung vor, kann nach Artikel 157ter L.I.R. eine freiwillige Veranlagung gestellt werden. Zu beachten ist, dass die Steuererklärung bis zum 31. Dezember des Folgejahres abgegeben werden muss, da sonst keine Annahmepflicht mehr besteht.

3.2.7 Lohnsteuerjahresausgleich

Besteht keine Steuererklärungspflicht, ist für Nichtansässige in folgenden Fällen ein Anrecht auf einen Lohnsteuerjahresausgleich gegeben:

- während des Steuerjahres mindestens 9-monatige Tätigkeit als Arbeitnehmer in Luxemburg und daraus erzielte Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit,
- weniger als 9-monatige Tätigkeit in Luxemburg als Arbeitnehmer, aber die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit in Luxemburg betragen **mindestens 75 %** der gesamten (luxemburgische und ausländische) jährlichen Bruttolohnbezüge.

In den vorgenannten beiden Fällen werden die ausländischen Einkünfte vom Steueramt nicht berücksichtigt.

- Bei weniger als 9 Monaten Tätigkeit in Luxemburg oder weniger als 75 % der Einkünfte in Luxemburg werden die ausländischen Einkünfte vom Steueramt mit berücksichtigt.

STEUERERKLÄRUNG

Der Lohnsteuerjahresausgleich ist beim RTS Non Resident (Adresse: 5, Rue de Hollerich, L-2982 Luxembourg; Tel.: 00352-408001) für das vorangegangene Steuerjahr abzugeben (bis 31.12.). Anträge für ältere Steuerjahre müssen nicht angenommen werden.

Ein Grenzgänger kann Lohnsteuer zurück erhalten, wenn er ein

- komplettes Kalenderjahr in Luxemburg gearbeitet hat (per Einkommensteuer-Erklärung)
oder aber einen
- Lohnsteuerjahresausgleich einreicht, weil er nicht das komplette Kalenderjahr in Luxemburg gearbeitet hat.

Tipp

- Bei 9-monatiger Tätigkeit in Luxemburg wird das ausländische Einkommen nicht in Luxemburg beim Lohnsteuerjahresausgleich berücksichtigt / berechnet.
- Dies gilt auch, wenn 75 % des Gesamteinkommens in Luxemburg erzielt wurden.

3.3 Ermittlung des zu versteuernden / adjustierten Einkommens

3.3.1 Grundlagen

Das steuerpflichtige (zu versteuernde) Einkommen ermittelt sich wie folgt:

- Einkünfte aus Gewerbebetrieb
- Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft
- Einkünfte aus der Ausübung eines freien Berufes
- Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit
- Einkünfte aus Pensionen und Renten
- Einkünfte aus Kapitalvermögen
- Einkünfte aus Vermietung von Gütern
- Sonstige Einkünfte

= Gesamtbetrag der Einkünfte

./. Sonderausgaben

= Einkommen

./. Außergewöhnliche Belastungen

./. Freibeträge

= steuerpflichtiges Einkommen

Es wird nur auf die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit eingegangen.



3.3.2 Werbungskosten bei Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit

Der Pauschbetrag ohne Fahrtkosten beträgt jährlich 540 €. Es zählen immer nur die vollen Monate. Der Freibetrag bei Invalidität erhöht sich von 540 € auf 645 bis zu 1.515 €, je nach Grad der Invalidität. Der pauschale Freibetrag ist in der monatlichen Lohnsteuer-Tabelle bereits berücksichtigt.

Liegen höhere Aufwendungen vor, so muss der Nachweis durch Belege erfolgen. Dazu gehören:

- Beiträge zu Berufskammern
- Beiträge zu Gewerkschaften
- Aufwendungen für Arbeitsmittel
- PC, der berufliche Anteil: Nachweis von Arbeitgeber notwendig; Problem: Nachweis der fast ausschließlichen beruflichen Nutzung muss über 90 % sein. Die Abschreibung wird auf 3 Jahre verteilt
- Arbeitszimmer: Ansatz der Kosten analog zu Deutschland. Bescheinigung vom AG notwendig, Problem: Nachweis der mindestens 90%igen Nutzung muss vorliegen (Änderung ist zurzeit in der Diskussion)
- Internetkosten / Internetzugang (fallbezogen)
- Handy (fallbezogen): Nachweis von AG notwendig; Problem: Nachweis der fast ausschließlichen beruflichen Nutzung muss 90 % übersteigen
- spezielle Berufsunfähigkeitsversicherung (z.B. Loss of Licence-Versicherung bei Piloten). Versicherung muss Betrag für Berufsunfähigkeit gesondert ausweisen
- Spezielle Berufsbekleidung
- Berufsbedingte ärztliche Untersuchungen (z.B. Flugtauglichkeitsuntersuchung)
- Umzugskosten (fallbezogen)
- Bewerbungskosten
- Prozesskosten: Im Zusammenhang mit der Erhaltung und Sicherung des Arbeitsplatzes

Berufliche Nutzung

Werbungskosten werden häufig abgelehnt, wenn die ausschließliche berufliche Nutzung nicht nachgewiesen bzw. glaubhaft gemacht werden kann, denn Aufwendungen für die private Lebensführung können nicht anerkannt werden. Dieser Betrag ist in einer selbsterstellten Aufstellung zu erläutern. Es reicht aus Belege in Kopie beizufügen.



Fahrtkosten als Werbungskosten

Für Fahrtkosten wird pro Arbeitnehmer und Kalenderjahr eine Pauschale von 396 € angesetzt. Pro Kilometer werden pro Kalenderjahr 99 € zugrundegelegt. Die Pauschale beinhaltet eine Entfernung (Luftlinie) zwischen Wohnung und Arbeitsstätte von 4 Kilometern. Bis maximal 30 km also 2.970 € im Kalenderjahr. Die Fahrtkosten sind auf der Lohnsteuerkarte ausgewiesen, höhere Fahrtkosten werden derzeit nicht anerkannt. In der Lohnsteuertabelle sind bereits die ersten vier Kilometer berücksichtigt.

3.3.3 Sonderausgaben

Sonderausgaben sind nur abzugsfähig, wenn sie weder Betriebsausgaben noch Werbungskosten sind.

- Ohne Einzelnachweis bzw. ohne die Wahl des Artikels 157ter können als Pauschale 480 € bzw. 960 € bei Ehepaaren im Jahr angesetzt werden (es zählen nur die vollen Monate).

Ausnahme: Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung und Beiträge zur Zusatzpensionskasse.

- Höchstgrenze: 672,- Euro im Jahr pro Ehegatte und Kind im Haushalt.

Mit Einzelnachweis und bei Nichtansässigen bei Wahl nach Artikel 157ter sind folgende Sonderausgaben ansetzbar:

- **Renten und dauernde Lasten an den geschiedenen Ehepartner** (Unterhaltsrente)

Die Zahlungsverpflichtung muss durch ein Scheidungsabkommen oder durch richterlichen Entscheid belegt sein. Die Unterhaltszahlungen (Überweisungsbelege beifügen) sind als Sonderausgaben bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von 23.400 € absetzbar. Dies ist kein Jahresfreibetrag, er wird auf die Monate in denen die Voraussetzungen vorgelegen haben, anteilig berechnet.

Für Scheidungen vor dem 1. Januar 1998 bestehen besondere Vorschriften.

- **Schuldzinsen auf Konsumkrediten**

Max: 672 € im Jahr pro Ehegatte und Kinder (falls anteilig monatsgenau).

Absetzbar sind nur Schuldzinsen für Konsumkredite, Anschaffung von Mobiliar, Bauland, PKWs bzw. zur Finanzierung von Reisen, Hochzeit, Studienstudium oder auch Überziehungszinsen Girokonto.

Hinweis: Schuldzinsen für Darlehen für die Anschaffung eines Hauses, einer Wohnung für Nichtansässige (Grenzgänger) werden gesondert abgesetzt.

- **Versicherungsprämien und Beiträge an Mutualitätsvereine** (Sterbekassen) insgesamt max. 672 € im Jahr pro Ehegatte und Kind. Zu Versicherungsprämien und Beiträgen zählen Lebens- und Todesfall-, Unfall-, Invaliden-, Kranken- und Haftpflichtversicherung (inkl. Kfz-Haftpflicht, ohne Kaskoversicherung).



Beiträge an Mutualitätsvereine zur Unterstützung der Mitglieder oder deren Familienangehörige, die in Fällen von Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit oder -unfähigkeit, Gebrechlichkeit, Alter oder Tod sowie anerkannte Sterbekassen.

- **Restschuldversicherung für Darlehen auf Eigentumswohnung.** Für diese Versicherungen sind gesondert abziehbare Höchstbeträge festgelegt (Einmalprämien).

- **Beiträge zur Altersvorsorge (Artikel 111 ff.)**

Voraussetzung zur Absetzbarkeit ist:

- Mindestlaufzeit von 10 Jahren,
- als Rente auszahlbar ab dem 60. Lebensjahr,
- eine einmalige Auszahlung von maximal 50 % der Versicherungssumme ist möglich. Die Restsumme ist als monatliche Rente zu beziehen.

Abzugsfähige Höchstbeträge für Grenzgänger und Ehepartner

Alter	Abzugsfähiger Höchstbetrag (monatsgenau)
Weniger als 40 Jahre	1.500 €
Von 40 bis 44 Jahren	1.750 €
Von 45 bis 49 Jahren	2.100 €
Von 50 bis 54 Jahren	2.600 €
Von 55 bis 74 Jahren	3.200 €

Hat der Ehegatte einen eigenen Vertrag abgeschlossen, so verdoppelt sich der obige Betrag altersentsprechend.

- **Beiträge zu Bausparkassen:** Zu den ansetzbaren Beträgen gehören die Spareinlagen und Zinsen (wenn diese nicht ausgezahlt werden) pro Ehegatte und Kinder maximal mit 672 € im Kalenderjahr.
- **Sozialversicherung**
 - **Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung** (Krankenversicherung / Rentenversicherung) sind in unbegrenzter Höhe (laut Lohnsteuerkarte) einzutragen und anzuerkennen. **Beiträge zur Pflegeversicherung sind steuerlich nicht absetzbar.**
 - **Persönliche Beiträge zu Zusatzpensionsregime:** Von Arbeitnehmern sind maximal 1.200 € pro Jahr als Beiträge für betriebliche Altersvorsorge anerkannt. **Beiträge zur Pflegeversicherung sind steuerlich nicht absetzbar.**
- **Spenden:** Spenden an gemeinnützige Organisationen sind begrenzt auf maximal 20 % der Nettoeinkünfte von maximal 1 Million € anerkannt, kumuliert müssen sie mindestens 120 € betragen. Der Europäische Gerichtshof (EuGH vom 27. Januar 2009) hat entschieden, dass der Abzug von Spenden an gemeinnützige Organisationen ins Ausland möglich ist. Dieses Urteil hat auch für Grenzgänger Gültigkeit.



3.3.4 Außergewöhnliche Belastungen

Zur Anerkennung der nachstehenden Aufwendungen muss der Antrag auf Artikel 157ter L.I.R. gestellt sein.

Nur bei Überschreitung der zumutbaren Belastung sind anzuerkennen:

- **Krankheitskosten** des Steuerpflichtigen oder seiner Angehörigen für Arztrechnungen, Medikamente, Brille, Krankenhausaufenthalte usw.
- **Kosten für Unterhalt der Kinder**, für die der Steuerpflichtige eine Kinderermäßigung erhält, wenn zwangsläufig verhältnismäßig hohe Kosten entstanden sind z.B. bei Krankheit eines Kindes, die Unterkunft in einem speziellen Heim.
- **Ehescheidungskosten**: Diese können mit Belegen für Gerichtskosten, Anwaltskosten anerkannt werden.
- **Kosten für Unterhalt von bedürftigen Angehörigen**: Nur wenn die Kosten zwangsläufig entstehen und auf besonderen Verpflichtungsgründen beruhende Renten und dauernde Lasten können im Rahmen von Höchstbeträgen berücksichtigt werden.

Kinderbetreuungskosten

Voraussetzung:

- Aufwendungen für Kinder bis zum 14. Lebensjahr,
- Hauspersonal und Pflegepersonal muss der Sozialversicherungspflicht unterliegen,
- tatsächliche Kosten ohne Anrechnung der zumutbaren Belastung werden mit maximal 300 € monatlich bzw. jährlich 3.600 € anerkannt.

Kriegsgeschädigte, durch Arbeitsunfall geschädigte, körper- und geistig behinderte Personen, bei anerkannter Berufskrankheit (großherzogliches Reglement vom 7. März 1969).

Minderung der Arbeitsfähigkeit bzw. Einschränkung	Jährlicher Pauschalabschlag
Von 25 % bis 35 %	150,00 €
Von 35 % bis 45 %	225,00 €
Von 45 % bis 55 %	375,00 €
Von 55 % bis 65 %	450,00 €
Von 65 % bis 75 %	525,00 €
Von 75 % bis 85 %	585,00 €
Von 85 % bis 95 %	645,00 €
Blindheit (zentrale Sehschärfe weniger als 5 %)	1.455,00 €
Pflegebedürftige Personen	1.455,00 €

Ein ärztliches Attest ist beizufügen.



Grenzen der zumutbaren Belastung (gem. Art. 157 Abs. 4 L.I.R.):

Zumutbare Belastung = %-Satz vom Einkommen

Bei einem Steuerpflichtigen der Klasse 1 a und 2 mit Kindern							
Bei einem Einkommen der Steuerklasse	1 o. Kind	0	1	2	3	4	5
Unter 10.000 €	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Von 10.000 € bis 20.000 €	4 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Von 20.000 € bis 30.000 €	6 %	4 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Von 30.000 € bis 40.000 €	7 %	6 %	4 %	2 %	0 %	0 %	0 %
Von 40.000 € bis 50.000 €	8 %	7 %	5 %	3 %	1 %	0 %	0 %
Von 50.000 € bis 60.000 €	9 %	8 %	6 %	4 %	2 %	0 %	0 %
Über 60.000 €	10 %	9 %	7 %	5 %	3 %	1 %	0 %

Basis ist das Einkommen nach Abzug der Sonderausgaben ohne Freibeträge.

Beispiel

Steuerklasse 2 (mit 3 Kindern im Haushalt) bei einem Einkommen in Höhe von 52.377,00 Euro.

Die Belastungen für den Haushalt in Höhe von 4.350,00 € sind belegt. Die zumutbare Belastung laut Tabelle beträgt 2 % von 52.377 = 1.047,54 €. Die zumutbare Belastung wird überschritten um:

$4.350 \text{ €} - 1.047,54 \text{ €} = 3.302,46 \text{ €}$.

Belastungen abzüglich zumutbare Belastung = außergewöhnliche Belastung.

Dieser Betrag mindert das steuerpflichtige Einkommen im Rahmen der außergewöhnlichen Belastung.

3.3.5 Sonstige Steuervergünstigungen

● Arbeitnehmerfreibetrag

Steuerpflichtige mit Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit erhalten einen jährlichen Arbeitnehmer-Freibetrag von 600 €. Erzielt der Ehegatte auch Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit dann wird er nochmals gewährt. Der Arbeitnehmerfreibetrag wird von der Steuerverwaltung vorgenommen und ist bereits in der Lohnsteuertabelle berücksichtigt.

NEU ab 2009 Für Arbeitnehmer und Rentner entfällt der Freibetrag ab 2009. Er wird ersetzt durch einen Steuerkredit von 25 € monatlich netto.

SONSTIGE ANSÄTZE

● Abschlag für Alleinerziehende

160,00 € pro Monat / pro Kind (1.920,00 € im Jahr). Kindesunterhalt muss allein oder vorwiegend allein getragen werden. Es erfolgt eine Kürzung bei eigenem Kindeseinkommen (Waisenrente bleibt unberücksichtigt).

Dieser entfällt ab 2009. Als Ersatz kann ein Steuerkredit von höchstens 62,50 € monatlich, (750 € im Jahr) anerkannt werden. Bei Alimentenzahlungen zwischen 1.920 € bis 3.420 € reduziert sich der Steuerkredit von 62,50 € auf Null.

● Abschläge für Kinder

die **nicht** im eigenen Haushalt leben, sind als Unterhaltszahlungen unter bestimmten Voraussetzungen pro Kind im Kalenderjahr mit maximal 3.480 € möglich.

● Abschläge für Unterhaltsgewährung an Lebenspartner

Eine eingetragene Lebenspartnerschaft kann am Jahresende eine kollektive Besteuerung nach Steuerklasse 2 beantragen. Voraussetzung ist die staatliche Anerkennung der Lebenspartnerschaft, dies ist nach deutschem Recht zurzeit nicht möglich.

3.3.6 Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung

● Schuldzinsen auf Hypotheken

Laut Gesetzesbeschluss vom 21. Dezember 2007 werden alle Grenzgänger den ansässigen Arbeitnehmern gleich gestellt bezüglich der Abzugsfähigkeit von Hypothekenzinsen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer in Luxemburg eine Einkommensteuererklärung abgibt. Die Abgabe kann freiwillig oder auch gesetzlich vorgeschrieben sein (vgl. 3.2.5 bzw. 3.2.6).

Der deutsche Grenzgänger kann unter nachfolgenden Voraussetzungen seine Hypothekenzinsen in der Luxemburger Steuererklärung absetzen:

Jahr, in denen der Steuerpflichtige das Wohneigentum bewohnt	Maximaler Abzug pro Person im Haushalt
bis zum 6. Jahr	1.500 €
nach dem 7. - 11. Jahr	1.125 €
nach dem 12. Jahr und Restjahre	750 €

3.3.7 Besteuerung von Renten

Gesetzliche Renten für Angestellte und selbstständige Angehörige der freien Berufe, die von der Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP) und Renten für Arbeiter von der Etablissement d'Assurance contre la Vieillesse et l'invalidité (AVI) gezahlt werden, sind in Deutschland zu besteuern.



3.3.8 Ermittlung der Einkommensteuer

Die Besteuerung erfolgt im Rahmen eines progressiven Einkommensteuertarifs zwischen 8 % und 38 % je nach Einkommen und Steuerklasse. Das steuerfreie Einkommen beträgt seit 1. Januar 2009

bei Ledigen 11.265 € im Kalenderjahr bzw.

bei Verheirateten 22.530 €.

Zusätzlich sind 2,5 % an Solidaritätssteuer als Aufschlag an den Fond für Arbeitslosigkeit abzuführen.

Steuertarif seit 1. Januar 2009: Mit dem Kalenderjahr 2009 ist der Steuertarif um ca. 9 % günstiger durch Gesetzesänderung. Die folgende Tabelle gibt einen kleinen Überblick.

Zu versteuerndes Einkommen	Steuersatz
Bis 11.265 €	0 %
11.265 € - 13.173 €	8 %
13.173 € - 15.081 €	10 %
15.081 € - 16.989 €	12 %
16.989 € - 18.897 €	14 %
18.897 € - 20.805 €	16 %
20.805 € - 22.713 €	18 %
22.713 € - 24.621 €	20 %
24.621 € - 26.529 €	22 %
26.529 € - 28.437 €	24 %
28.437 € - 30.345 €	26 %
30.345 € - 32.253 €	28 %
32.253 € - 34.161 €	30 %
34.161 € - 36.069 €	32 %
36.069 € - 37.977 €	34 %
37.977 € - 39.885 €	36 %
Über 39.885 €	38 %

Maßgebend ist das jährliche Bruttoeinkommen abzüglich der Freibeträge unter Beachtung der Freigrenzen.



3.3.9 Rechtsbehelfsfristen

Die Rechtsbehelfsfrist beträgt 3 Monate nach Bekanntgabe des Steuerbescheides. Die schriftliche Reklamation muss, genauso wie in Deutschland der Einspruch, begründet werden.

Die Bearbeitung der Steuererklärung durch die Steuerverwaltung kann je nach Behörde mehrere Monate dauern.

Angerechnet werden die Lohnsteuerzahlungen des Steuerpflichtigen durch den Arbeitgeber und evtl. Vorauszahlungen des Arbeitnehmers. Noch verbleibende Steuernachzahlungen sind innerhalb eines Monats zu entrichten.

3.4 Steuererklärung in Deutschland

3.4.1 Voraussetzungen

- In dem **Doppelbesteuerungsabkommen** zwischen Deutschland und Luxemburg ist geregelt, welchem Staat für welche Einkünfte das Besteuerungsrecht zusteht. Damit soll eine Doppelbesteuerung vermieden werden.
- Grundsätzlich muss ein Inländer in Deutschland eine Steuererklärung abgeben, auch wenn er Lohneinkünfte in Luxemburg bezieht. Dies ist der Fall, wenn die Summe der einkommensteuerpflichtigen Einkünfte, die nicht dem Steuerabzug vom Arbeitslohn zu unterwerfen waren, mehr als 410 € betragen. Ob dies bei einem Grenzgänger in Frage kommt, ist daher eine Frage des Einzelfalles.
- Besteuerung von Renten: Siehe 3.3.7

3.4.2 Progressionsvorbehalt

Die Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit, die ein Arbeitnehmer mit Wohnsitz in Deutschland in Luxemburg erzielt, unterliegen der luxemburgischen Lohnsteuer bzw. Einkommensteuer. Deutschland hat kein Besteuerungsrecht mehr, aber diese Einkünfte unterliegen dem Progressionsvorbehalt (§ 32 b Abs. 1 Nr. 3 EStG).

Die Berechnung der Einkünfte, die beim Progressionsvorbehalt zu berücksichtigen sind, erfolgt nach deutschem Einkommensteuerrecht. Dies bedeutet, Bruttolohn abzüglich Werbungskosten. Es sind die tatsächlich angefallenen Werbungskosten oder der Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 920 € zu berücksichtigen.

Die tatsächlichen Werbungskosten sind nur zu berücksichtigen, sobald sie – zusammen mit den bei Ermittlung der Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit (aus Luxemburg) abziehbaren Werbungskosten – den Arbeitnehmer-Pauschbetrag übersteigen. Die Luxemburger Werbungskosten sind auf einem gesonderten Blatt aufzuzeichnen.



WAS BEDEUTET DER PROGRESSIONSVORBEHALT?

Die Einkünfte in Deutschland unterliegen dem folgenden Berechnungsschema:

Summe der Einkünfte aus den sieben Einkunftsarten, **abzüglich**

- Altersentlastungsbetrag
- Entlastungsbetrag für Alleinerziehende
- Sonderausgaben
- Außergewöhnliche Belastungen
- Freibeträge für Kinder
- Härteausgleich nach § 46 EStG

= zu versteuerndes Einkommen

- Die steuerfreien ausländischen (luxemburgischem) Einkünfte werden um die Werbungskosten vermindert und dem zu versteuernden Einkommen hinzugerechnet.
- Es wird die nach der jeweiligen anzuwendenden Grund-/Splittingtabelle zu zahlende Steuer ermittelt. Dann wird der durchschnittliche Steuersatz errechnet.
- Der durchschnittliche Steuersatz wird auf das tatsächliche zu versteuernde Einkommen (ohne Berücksichtigung der steuerfreien Einkünfte) angewendet.

Beispiel

Der Arbeitnehmer A bezieht einen Bruttolohn von 48.000 €. Die tatsächlichen Werbungskosten von 2.000 € übersteigen den Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 920 €, also sind im Rahmen des Progressionsvorbehalts $(48.000 \text{ €} - 2.000 \text{ €}) = 46.000 \text{ €}$ anzurechnen. Sein zu versteuerndes Einkommen beträgt 30.000 €.

1. zu versteuerndes Einkommen	30.000,00 €
+ ausländische Einkünfte	<u>46.000,00 €</u>
	76.000,00 €

= für die Berechnung des Steuersatzes maßgebliches zu versteuerndes Einkommen.

1. Steuer laut Splittingtabelle 17.020 €

2. durchschnittlicher Steuersatz $\frac{(17.020 \times 100)}{76.000} = 22,3947 \%$

3. Anwendung des durchschnittlichen Steuersatzes auf das tatsächliche zu versteuernde Einkommen:

$22,3947 \%$ von $30.000 \text{ €} = 6.718,41 \text{ €}$.

Es sind jährlich 6.718,41 € Einkommensteuer plus Solidaritätszuschlag und mögliche Kirchensteuer zu entrichten.



4. Anmerkungen

- 1 Artikel 544-5 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 2 Formular in französischer Sprache:
www.adem.public.lu/forms/employeurs/engagement/engagement.pdf
Erläuterungen unter:
www.adem.public.lu/forms/employeurs/engagement/engagement_appli.pdf
- 3 Gesetz vom 28. Oktober 1969, Großherzogliche Verordnung vom 30. Juli 1972
- 4 Artikel L 121-4 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 5 Artikel L 121-5 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 6 beruflicher Befähigungsnachweis nach dem Abschluss des beruflichen Sekundarbereiches
- 7 Artikel L 124-10 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 8 Artikel L 124-2 (1) luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 9 Artikel L 124-7 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 10 Artikel L 337-1 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 11 Artikel L 415-11 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 12 Gemäß Artikel L.124-12 § 4 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 13 Artikel L124-3 und L124-4 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 14 Artikel L124-13 luxemburgisches Arbeitsgesetz
- 15 Artikel L122-1 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 16 Artikel L 122-2 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 17 Artikel L 122-3 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 18 Artikel L 122-5 (1) luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch;
Artikel (5) enthält eine Liste mit den Ausnahmefällen
- 19 Artikel L 122-12 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 20 Artikel L 232-1 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 21 Artikel L 233-4 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 22 Artikel L 233-6 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 23 Artikel L 233-11 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 24 Artikel L 233-16 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 25 Artikel L 234-43 Gesetz vom 22. Dezember 2006
- 26 Artikel L 234-50 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 27 Musterformular zur Beantragung einer Überstundengenehmigung:
<http://www.itm.lu/formulaires-1/duree-du-travail/duree-travail>



- 28 Vor Ableisten von Überstunden oder vor Beginn der Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag müssen die erforderlichen Unterlagen (Formulare) an folgende Fax-Nummer gesandt werden: (+352) 291194-9005. Es bedarf weder des Postweges noch des Versands per Einschreiben.
- 29 Musteraufstellung unter folgender Adresse:
http://www.gouvernement.lu/salle_presse/actualite/2007/01/17biltgen/ReleveHS_mod__le_vede.pdf
- 30 Artikel L 211-27 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 31 Artikel L 231-7 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 32 Artikel L 232-6 und L 232-7 luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 33 Artikel L 411-1ff. luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 34 Artikel L 423-1ff luxemburgisches Arbeitsgesetzbuch
- 35 Artikel 144ff des neuen Zivilprozessbuches
- 36 Artikel 150 und 167 des neuen Zivilprozessbuches
- 37 Wartezeit: Erforderliche Versicherungsdauer bis zum Anspruch auf Versicherungsleistungen
- 38 Mustererklärung unter:
<http://www.secu.lu/legis/convucm/cahiercharges/2006cahierchargesconstatsomm.htm>
- 39 EuGH-43/99
- 40 Formulare können unter folgender Seite heruntergeladen werden:
http://www.mss.public.lu/formulaires/form_dependance/index.htm
- 41 <http://www.mss.public.lu/dependance/index.html>
- 42 Artikel 67ff der Verordnung
- 43 Formular in französischer Sprache unter:
http://www.adem.public.lu/forms/demandeurs/attestation_e301/cert-trav_e301.pdf
- 44 Das deutschsprachige Formular kann unter folgender Internetadresse heruntergeladen werden:
<http://www.cnpf.lu>, Rubrik: „Formulaires de demandes“ „téléchargés“
- 45 Gesetz vom 19. Juni 1985 zur Regelung des Kindergeldes und zur Gründung der nationalen Kindergeldkasse, in der Änderung durch das Gesetz vom 22. Dezember 2006
- 46 Artikel 73 der Verordnung EWG n° 1408/71.
- 47 Artikel 74 der Verordnung EWG n° 1408/71. Alle Informationen unter: <http://www.cnpf.lu> Rubrik: Vos droits et obligations / Vous êtes non-résidents / Vous êtes ressortissant communautaire ou assimilé / Vous êtes en chômage indemnisé après avoir travaillé au Luxembourg
- 48 Antragsformular kann unter folgender Adresse heruntergeladen werden: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Vordrucke/A09-Kindergeld/Publikation/V-Kg1-Antrag.pdf>
- 49 Artikel 52 und 53 der Verordnung 1408/71 EWG
- 50 Artikel 52 und 53 der Verordnung 1408/71 EWG
- 51 Artikel 56 der Verordnung 1408/71 EWG
- 52 Artikel 57 der Verordnung 1408/71 EWG

ANHANG



- 53 Liste der Berufskrankheiten laut großherzoglicher Verordnung vom 27. März 1986, geändert durch die großherzoglichen Verordnungen vom 2. Oktober 1992 und vom 1. September 1998
- 54 Das Formular „Arbeitsunfallanzeige / Arbeitswegeunfallanzeige“ zum Heruntergeladen unter: www.aaa.lu/formulaires/declarations/declaration_accident_travail_trajet/declaration_accident_de/index.html
- 55 E 123: Bescheinigung über den Anspruch auf Sachleistung der Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten
- 56 Das Formular „Anzeige einer Berufskrankheit“ zum Herunterladen unter: www.aaa.lu/formulaires/declarations/declaration_maladie_professionnelle/medicale/medicale_de/index.html
- 57 Beispiel für Länder mit risikobasierten Systemen: Belgien, Frankreich, Niederlande
- 58 Artikel 187 des Sozialversicherungsgesetzes
- 59 Artikel 186 des Sozialversicherungsgesetzes
- 60 §43 SGB VI Sozialgesetzbuch
- 61 Artikel 46, Absatz 1 und 3 der Verordnung 1408/71 EWG
- 62 Artikel 44 der Verordnung 1408/71 EWG
- 63 Nähere Informationen unter: http://www.cnap.lu/pensions/T_die_verschiedenen_alterspensionen.htm
- 64 Formular abrufbar unter: http://www.avi.lu/formulaires/Demande_personnelle_allemand.pdf



5. Internet und Formulare

Unter der Internet-Adresse:

www.cns.lu/index_de.php

können Sie folgende Formulare herunterladen:

- E 104:** Bescheinigung über die Zusammenrechnung der Versicherungs-, Beschäftigungs- oder Wohnzeiten
- E 106:** Bescheinigung des Anspruchs der in einem anderen als dem zuständigen Staat wohnenden Versicherten auf Sachleistungen bei Krankheit und Mutterschaft
- E 109:** Bescheinigung zur Eintragung der Familienangehörigen des Arbeitnehmers oder Selbstständigen und für die Führung der Verzeichnisse
- E 119:** Bescheinigung über den Anspruch der Arbeitslosen und ihrer Familienangehörigen auf Leistungen der Krankenversicherung, Mutterschaftsversicherung
- E 301:** Bescheinigung von Zeiten, die für die Gewährung von Leistungen wegen Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen sind. Verfahrensvorschriften und Formulare zu E 301 finden Sie unter der Adresse www.adem.public.lu/forms/index.html

Europäische Krankenversicherungskarte:

Sie ersetzt das Formular E 111 – Bescheinigung über Sachleistungsanspruch während eines Aufenthaltes in einem Mitgliedstaat-Selbstständigensystem und ist zu beantragen unter www.secu.lu/carte_europenne/sommaire.html

Formulare zur Beantragung von Kindergeld, Erziehungszulage, Entschädigung für Elternurlaub: www.cnpf.lu/

Entsendungsmitteilung (ESM):

www.itm.lu/formulaires-1/declaration-de-detachement-ddd/entsendungsmitteilung-esm/

Rentantragsformulare für Luxemburg:

www.cnap.lu/formulaires/sommaire_formulaires.html



MINISTÈRE DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI
Administration de l'Emploi

Service du Maintien de l'Emploi

Concerne E 301

CERTIFICAT DE TRAVAIL

CESSATION DES RELATIONS D'EMPLOI

Entreprise/Employeur : _____
 Adresse : _____ Tél.: _____
 Activités de l'entreprise : _____

Travailleur :

A. Nom et prénom: _____
 Matricule: _____ Profession: _____
 Adresse : _____

B. Durée de travail

Nature du contrat de travail : à temps plein à temps partiel
La semaine de travail normale : de l'entreprise : _____ h. ; du travailleur : _____ h.
 L'horaire de travail journalier du travailleur se situait de _____ h. à _____ h. et de _____ h. à _____ h.

Période(s) d'occupation :
 Dernière journée de travail effective : _____
Contrat de travail : à durée indéterminée à l'essai à durée déterminée
 Contrat d'apprentissage
 Date de la mise en préavis : _____ Fin du délai de préavis légal (date) : _____
 (prière de joindre copie de la lettre de licenciement)
 L'indemnité de **préavis légal** a-t-elle été payée au travailleur licencié ?
 Oui, jusqu'à la date du _____ inclusivement.
 Oui, partiellement jusqu'au _____ incl., parce que _____
 Non, parce que _____

C. Motifs de la cessation de travail :

Contrat de travail à durée indéterminée :
 - Résiliation du contrat de travail *par l'employeur* :
 pour motifs graves/licenciement sans préavis : _____
 (indiquer des précisions)
 suite à un licenciement moyennant préavis légal pour
 raison économique
 cessation de l'entreprise (en cas de faillite, indiquer la date du jugement : _____)
 autre cause : _____
 - Résiliation du contrat de travail *par le travailleur (démission)* :
 motifs : _____
 - Résiliation du contrat de travail d'un *commun accord* :
 motifs : _____

Contrat de travail à l'essai :
 Résiliation : par l'employeur par le travailleur d'un commun accord
 motifs : _____

Contrat à durée déterminée / Contrat d'apprentissage (biffer ce qui ne convient pas)
 - Expiration du contrat au terme prévu Fin prévue du contrat (date) : _____
 - Résiliation du contrat avant terme: par l'employeur
 par le travailleur
 d'un commun accord



D. Rémunération:

(rémunération des 4 derniers mois avant la survenance du chômage)

Rémunération brute touchée au cours des quatre derniers mois précédant la survenance du chômage, y compris les primes et suppléments courants de même que les indemnités pécuniaires de maladie payées ou avancées par l'employeur, **non compris** les rémunérations pour heures supplémentaires, les gratifications, les indemnités pour frais exposés.

N'ajouter le congé payé que lorsque ce congé a effectivement été pris au cours de la période indiquée; le congé non encore pris à la fin du contrat de travail est à indiquer plus bas.

1	2	3	4	5	6	7	8	
Mois	Jours ouvrés	Heures de travail normales, heures suppl. non comprises	Salaire horaire	Salaire mensuel (=3x4)	Primes et suppléments courants	Prestations en nature*	Salaire total brut (=5+6+7)	Réserve à l'ADEM

	j.	h.	€	€	€	€	€	
--	----	----	---	---	---	---	---	--

non compris les périodes de maladie:

du _____ au _____ payée par Caisse; Employeur _____ €

du _____ au _____ payée par Caisse; Employeur _____ €

du _____ au _____ payée par Caisse; Employeur _____ €

	j.	h.	€	€	€	€	€	
--	----	----	---	---	---	---	---	--

non compris les périodes de maladie:

du _____ au _____ payée par Caisse; Employeur _____ €

du _____ au _____ payée par Caisse; Employeur _____ €

du _____ au _____ payée par Caisse; Employeur _____ €

	j.	h.	€	€	€	€	€	
--	----	----	---	---	---	---	---	--

non compris les périodes de maladie:

du _____ au _____ payée par Caisse; Employeur _____ €

du _____ au _____ payée par Caisse; Employeur _____ €

du _____ au _____ payée par Caisse; Employeur _____ €

	j.	h.	€	€	€	€	€	
--	----	----	---	---	---	---	---	--

non compris les périodes de maladie:

du _____ au _____ payée par Caisse; Employeur _____ €

du _____ au _____ payée par Caisse; Employeur _____ €

du _____ au _____ payée par Caisse; Employeur _____ €

Congé dû non encore pris à la fin du contrat de travail: _____ jours x _____ € = _____ € bruts.

Est-ce qu'au cours des 4 mois indiqués ci-dessus, le travailleur se trouvait en **chômage partiel** et/ou en **chômage involontaire dû aux intempéries**?

non oui

Si oui, prière d'indiquer ci-après le nombre d'heures de travail perdues par le travailleur pour les 4 mois renseignés ci-dessus (y compris notamment les 8 heures à charge du travailleur par mois):

mois de _____ = _____ heures perdues mois de _____ = _____ heures perdues

mois de _____ = _____ heures perdues mois de _____ = _____ heures perdues

Pour le travailleur qui était couvert par un contrat de **travail à temps partiel**, indiquer également le salaire brut horaire gagné: _____ € par heure.

Certifié exact,
Luxembourg, le _____

Cachet et signature de l'entreprise

*

NL = nourriture et logement

NP = nourriture partielle

N = Nourriture

L = logement

La loi du 2 août 2002 relative à la protection des données des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel prévoit que l'administré soit informé que les réponses à ce formulaire ne peuvent servir qu'à d'autres fins que le traitement du E 301. Conformément aux termes de la précitée législation, le droit d'accès, de rectification et de suppression des données est garanti.



6. Adressen

Luxemburg

Administration de l'EMPloi (ADEM)
(Arbeitsverwaltung)
<http://www.adem.public.lu/>

- **Diekirch**
2, rue Clairefontaine
L-9220 Diekirch
Tel.: (+352) 80 29 291
Fax: (+352) 80 26 35
- **Wiltz**
25, rue du Château
L-9516 Wiltz
Tel.: (+352) 95 83 841
Fax: (+352) 95 86 11
- **Luxembourg Ville**
10, rue Bender
L-1229 Luxembourg
Tel.: (+352) 47 85 300
Fax: (+352) 40 61 40
- **Esch-sur-Alzette**
21, rue Pasteur
L-4276 Esch-sur-Alzette
Tel.: (+352) 54 10 541
Fax: (+352) 54 10 58

Arbeitsrecht

Justice de Paix de Luxembourg
arrondissement judiciaire de Luxembourg
17-19, rue du Nord
L-2229 Luxembourg
Tel.: (+352) 47 59 811
Fax: (+352) 465 434

Justice de Paix d'Esch-sur-Alzette
arrondissement judiciaire de Luxembourg
Place de la Résistance
L-4002 Esch-sur-Alzette
Tel.: (+352) 530529 ou 530531
Fax: (+352) 545739

Justice de Paix de Diekirch
arrondissement judiciaire de Diekirch
Bei der aaler Kiirch
L-9201 Diekirch
Tel.: (+352) 80 88 531
Fax: (+352) 804190

Inspection du Travail et des Mines
(Arbeitsaufsicht)
<http://www.itm.etat.lu>

- **ITM Agence de Luxembourg**
26, rue Ste Zithe
L-2763 Luxembourg
Tel.: (+352) 47 86 145
Fax: (+352) 49 14 47
- **ITM Agence Esch/Alzette**
68, rue du Luxembourg
L-4067 Esch-sur-Alzette
Tel.: (+352) 47-76213
Fax: (+352) 54 36 34 700
- **ITM Agence Diekirch**
16, rue Jean l'Aveugle
L-9208 Diekirch
Tel.: (+352) 47-76252
Fax: (+352) 80 20 56 700

Chambre des Salariés
18, Rue A. Lumiere
L-1950 Luxembourg
Tel.: (+352) 48 86 16
Fax: (+352) 48 06 14

Centre de Formation et de Seminaires
12, rue du château
L-5516 Remich
Tel.: (+352) 26 66 13-1
Fax: (+352) 23 69 93 52
E-Mail: cefos@cefos.lu



Sozialrecht

Caisse Nationale de Santé (CNS)

125, route d'Esch
L-2978 Luxembourg
Tel.: (+352) 2757-1
Fax: (+352) 2757-2758
E-Mail: cns@secu.lu
<http://www.cns.lu>

Caisse Nationale des Prestations familiales (Familienkasse)

1 A, bd Prince Henri
L-1724 Luxembourg
Tel.: (+352) 47 71 531
Fax: (+352) 47 71 53 328
E-Mail: cnpf.suggest@secu.lu
<http://www.cnpf.lu>

Cellule d'évaluation et d'orientation Assurance dependance

125, route d'Esch
L-2974 Luxembourg
Tel.: (+352) 247 - 86060
Fax: (+352) 247 - 86061
E-Mail: secretariat@igss.etat.lu

Centre Commun de la Sécurité Sociale

125, route d'Esch
L-1471 Luxembourg
Tel.: (+352) 40 14 11
Fax: (+352) 40 44 81
<http://www.ccss.lu/>

Association d'Assurance contre les Accidents (Unfallversicherungsverein)

125, route d'Esch
L-2976 Luxembourg
Tel.: (+352) 26 19 151
Fax: (+352) 49 53 35
<http://www.aaa.lu/>

Etablissement d'Assurance contre la Vieillesse et l'Invalidité

125, route d'Esch
L-2977 Luxembourg
Tel.: (+352) 26 19 141
<http://www.avi.lu/>

Caisse Nationale d'Assurance Pension (CNAP) (Pensionskasse der Privatangestellten)

1 A, bd Prince Henri
L-1724 Luxembourg
Tel.: (+352) 22 41 411
Fax: (+352) 22 41 41-368
E-Mail: cnap@secu.lu
<http://www.cnap.lu>

Ministère de la sécurité sociale (Ministerium für soziale Sicherheit)

26, rue Sainte Zithe
L-2763 Luxembourg
Tel.: (+352) 47 86 311
Fax: (+352) 47 86 328
E-Mail: info@mss.public.lu
<http://www.sec.lu>
<http://www.etat.lu/mss>

Steuerrecht

Steuerverwaltung (Lohnsteuer) Administration des Contributions Directes

45, bd Roosevelt
L-2982 Luxembourg
Tel.: +352) 40 80 01
Fax: +352) 47 33 29
<http://www.impotsdirects.public.lu>

Bureau d'imposition RTS Luxembourg Non résidents

5, rue de Hollerich
L-2973 Luxembourg
Tel.: (+352) 40 800-1
Fax: (+352) 40 800-5100

Bureau d'imposition Luxembourg Y

111, rue Hollerich
L-2982 Luxembourg
Tel.: (+352) 40 800-1
Fax: (+352) 40 800-4111

ANHANG

Gewerkschaften

Letzeburger Chreschtleche Gewerkschaftsbond (LCGB)

11, rue du Commerce
L- 1012 Luxembourg
Tel.: +(352) 49 94 24-1
Fax: +(352) 49 94 24-49
<http://www.lcgb.lu>

Onofhängege Gewerkschaftsbond Letzeburg (OGBL) (Unabhängige Gewerkschaft Luxemburg)

60 bd J.F. Kennedy
L-4002 Esch / Alzette
Tel.: +(352) 54 05 45-1
Fax: +(352) 54 16 20
E-Mail: ogb-l@ogb-l.lu
<http://www.ogb-l.lu>

Eures-Berater

Öffentliche Arbeitsverwaltung (ADEM):

- **M. Jeff HURT**
10, rue Bender
L- 1229 Luxembourg
Tel.: +(352) 247 85 390
E-Mail: jeff.hurt@adem.etat.lu
- **M. Mario DELLA SCHIAVA**
2, rue de clairfontaine
L-9220 Diekirch
Tel.: +(352) 802929503
E-Mail: mario.della-schiava@adem.etat.lu
- **M. Jean-Claude THILMANY**
21, rue Pasteur B.P. 289
L-4003 Esch-sur-Alzette
Tel.: +(352) 247 75 418
E-Mail: jean-claude.thilmany@adem.etat.lu
- **M. Georges KIRSCH**
10, rue Bender
L- 1229 Luxembourg
Tel.: +(352) 247 85 333
E-Mail: georges.kirsch@adem.etat.lu

- **M. Jean-Marie RODERICH**
25, rue du château
L- 9516 Wiltz
Tel.: +(352) 958 384 23
E-Mail: jean-marie.roderich@adem.etat.lu

- **Mme Colette CHOLLOT**
10, rue Bender
L- 1229 Luxembourg
Tel.: +(352) 247 85 464
E-Mail: colette.chollot@adem.etat.lu

Gewerkschaftliche EURES-BERATER

- **M. Marco WENZEL (OGB-L)**
31, avenue Grande Duchesse Charlotte
L- 3441 Dudelange
Tel.: +(352) 26 51 14 15, +(352) 51 50 05 21
E-Mail: marco.wenzel@ogb-l.lu

- **M. Vincent JACQUET (LCGB)**
11, rue du Commerce
L- 1351 Luxembourg
Tel : +(352) 49 94 24
E-Mail: vjacquet@lcgb.lu

Arbeitgeberverbände:

Fédération des Industriels Luxembourgeois (FEDIL)

7, rue Alcide Gasperi - BP 1304
L- 1013 Luxembourg-Kirchberg
Tel.: +(352) 435 366-1
E-Mail: fedil@fedil.lu
<http://www.fedil.lu>

- **Emmanuelle MATHIEU (FEDIL)**
7, rue Alcide Gasperi
L- 1013 Luxembourg
Tel.: +(352) 24 78 5093
E-Mail: emmanuelle.mathieu@fedil.lu



Deutschland

Sozialrecht / Arbeitsagenturen

Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland

Eschberger Weg 68
 D-66121 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0) 681 849-0
 Fax: +49 (0) 681 849-180
<http://www.arbeitsagentur.de>
 E-Mail: rheinland-pfalz-saarland@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Saarbrücken

Hafenstraße 18
 D-66111 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0) 1801 / 555111 (Arbeitnehmer)
 *od. +49 (0) 681 944-0
 Tel.: +49 (0) 1801 / 664466 (Arbeitgeber) *
 Fax: +49 (0) 681 / 944 9105000
Saarbruecken@arbeitsagentur.de
<http://www.arbeitsagentur.de/saarbruecken>

ARGE Saarbrücken

Hafenstraße 18
 D-66111 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0) 681 944-360 3
 oder +49 (0) 681 970 383 00
 Fax: +49 (0) 681 970 383 600
 E-Mail: ARGE-Saarbruecken@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Neunkirchen

Ringstraße 1
 D-66538 Neunkirchen
 Tel.: +49 (0) 6821 204-0 oder
 +49 (0) 1801 555 111
 Fax: +49 (0) 6821 204-343
 E-Mail: neunkirchen@arbeitsagentur.de

ARGE Neunkirchen

Falkenstraße 24
 D-66538 Neunkirchen
 Tel.: +49 (0) 6821 204 819
 Fax: +49 (0) 6821 204 889
 E-Mail: ARGE-Neunkirchen@arbeitsagentur.de

Agentur für Arbeit Saarlouis

Ludwigstraße 10
 D-66740 Saarlouis
 Tel.: +49 (0) 6831 448-0
 Fax: +49 (0) 6831 448-399
 E-Mail: saarlouis@arbeitsagentur.de

ARGE Saarlouis

Bahnhofsallee 4
 D-66740 Saarlouis
 Tel.: +49 (0) 6831 4889-101
 Fax: +49 (0) 1801 00295050 282
 E-Mail: ARGE-Saarlouis@arge-sgb2.de

Agentur für Arbeit Trier

Dasbachstraße 9
 D-54292 Trier
 Tel.: + 49 (0) 1801 / 555111 (Arbeitnehmer)
 Tel.: +49 (0) 1801 / 664466 (Arbeitgeber)
 Fax: +49 (0) 651 / 2059103040
Trier@arbeitsagentur.de
<http://www.arbeitsagentur.de/trier>

Familienleistungen

Familienkasse Saarbrücken

Hafenstraße 18
 D-66111 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0) 1801 / 546337, 01801 / 9245864
 (Zahlungstermin) *
 Fax: +49 (0) 681 / 9445324
 E-Mail: Familienkasse-Saarbruecken@arbeitsagentur.de
<http://www.arbeitsagentur.de>

FamilienkasseTrier

Schönbornstraße 1
 D-54295 Trier
 Tel.: + 49 (0) 651- 205 4000
 Fax: + 49 (0) 651- 205 920 4000
 E-Mail: Familienkasse-Trier@arbeitsagentur.de

ANHANG



Landesamt für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz, Elterngeldstelle

Mochstraße 67
D-66115 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 9978-0
Fax: +49 (0) 681 9978-2298
<http://www.soziales.saarland.de>
E-Mail: elterngeld@lsgv.saarland.de

Sozialamt Regionalverband Saarbrücken

Schlossplatz 6-7
D-66119 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 506-5001
Fax: +49 (0) 681 506-5091

Unfallträger

Unfallkasse Saarland

Beethovenstraße 41
D-66125 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 6897 9733-0
Fax: +49 (0) 6897 9733-37
E-Mail: poststelle@uks.de
<http://www.uks.de>

Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG)

Alte Heerstraße 111
D-53754 St. Augustin
Tel.: +49 (0) 2241 231-01
Tel.: +49 (0) 1805 1880 88
Fax: +49 (0) 2241 231-333
<http://www.hvbg.de>
E-Mail: info@hvbg.de

Rententräger

Deutsche Rentenversicherung Bund

Ruhrstraße 2
D-10709 Berlin
Tel.: +49 (0) 30 865-1
Service-Tel.: +49 (0) 800 1000 480 70
Fax: +49 (0) 30 865-27240
www.deutsche-rentenversicherung-bund.de
E-Mail: drv@drv-bund.de

Deutsche Rentenversicherung Bund

Geschäftsstelle Saarbrücken
Martin-Luther-Straße 2-4
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 3093-0
oder 0800 1000 48070
Fax: +49 (0) 681 3093 199
www.deutsche-rentenversicherung-bund.de
E-Mail: drv@drv-bund.de

Deutsche Rentenversicherung Rheinland - Pfalz

Eichendorffstraße 4-6
D-67346 Speyer
Tel.: +49 (0) 62 3217-0
Fax: +49 (0) 62 3217-25 89
www.deutsche-rentenversicherung-rlp.de
E-Mail: service@drv-rlp.de

Deutsche Rentenversicherung Saarland

Martin-Luther-Straße 2-4
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 3093-0 od.
Tel.: +49 (0) 800 1000 48017
Fax: +49 (0) 681 3093-199
www.deutsche-rentenversicherung-saarland.de
E-Mail: presse@drv-saarland.de

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Hauptverwaltung
Pieperstraße 14-28
D-44789 Bochum
Tel.: +49 (0) 234 304-0
Fax: +49 (0) 234 304-53050
<http://www.kbs.de>
E-Mail: zentrale@kbs.de

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, Geschäftsstelle Saarbrücken

St. Johanner Straße 46-48
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 4002-0
Tel.: +49 0800 300 7005
Fax: +49 (0) 681 4002-2299
<http://www.kbs.de>
E-Mail: saarbruecken@kbs.de



Krankenkassen

AOK – die Gesundheitskasse im Saarland

Halbergstraße 1
 D-66121 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0) 681 6001-0
 Fax: +49 (0) 681 6001-550
<http://www.aok.de>
 E-Mail: aok-saarbruecken@sl.aok.de

Barmer Ersatzkasse (BEK)

St. Johanner Straße 41-43
 D-66111 Saarbrücken
 Tel.: +49 018 500 52-0
 Fax: +49 018 500 52-1000
<http://www.barmer.de>
 E-Mail: saarbruecken@barmer.de

Deutsche-Angestellten-Krankenkasse (DAK)

Viktoriastraße 2
 D-66111 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0) 681 9339-0
 Telefon DAK direkt: +49 01801 325 325
 Fax: +49 (0) 681 9339-119
<http://www.dak.de>
 E-Mail: DAK113100@dak.de

Kaufmännische Krankenkasse /Allianz

Stengelstraße 10-12
 D-66117 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0)681/38919-0
 Tel.: +49 0180 3 554923
 Fax: +49 (0) 681/3891919
<http://www.kkh-allianz.de>
 E-Mail: serviceteam.saarbruecken@kkh.de

Gmünder Ersatzkasse (GEK)

Betreuungsstelle Saarbrücken
 Großherzog-Friedrich-Straße 16-18
 D-66111 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0) 681 9471890
 Fax: +49 (0) 681 94718933
<http://www.gek.de>
 E-Mail: Saarbruecken@gek.de

IKK Südwest-Direkt

Berliner Promenade 1
 D-66111 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0) 681 93696-0 oder
 Tel.: +49 (0) 08000119119
 Fax: +49 (0) 681 93696-499
<http://www.ikk-suedwest-direkt.de>
 E-Mail: info@suedwest-direkt.ikk.de

Knappschaft – Krankenkasse

St. Johanner Straße 46-48
 D-66111 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0) 681 4002-0
 Fax: +49 (0) 681 4002-1098
<http://www.knappschaft.de>
 E-Mail: kundenservice-saarbruecken@kbs.de

Techniker Krankenkasse (TK)

Bismarckstraße 39-41
 D-66121 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0) 681 - 93 29-329 oder
 Tel.: +49 (0) 800 - 285 85 85
 Fax: +49 (0) 681 - 93 29-199
<http://www.tk-online.de>
 E-Mail: service@tk-online.de

Landeszentrale für Gesundheitsförderung in Rheinland-Pfalz e. V.

Karmeliterplatz 3
 D-55116 Mainz
 Tel.: +49 (0) 6131 / 20 69-0
 Fax: +49 (0) 6131 / 20 69 69
<http://www.lzg-rlp.de>

Steuerrecht – Finanzämter im Saarland

Finanzamt Merzig

Am Gaswerk
 D-66663 Merzig
 Tel.: +49 (0) 6861 703-0
 Fax: +49 (0) 6861 703-133
 E-Mail: poststelle@famzg.saarland.de
<http://www.finanzamt-merzig.de>

ANHANG



Finanzamt Saarbrücken

Am Stadtgraben 2-4
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 / 3000-0
Fax: +49 (0) 681 / 3000-329
<http://www.finanzamt-saarbruecken.de>
E-Mail: poststelle@fasb.saarland.de

Finanzamt Saarbrücken – Außenstelle Völklingen

Marktstraße
D-66333 Völklingen
Tel.: +49 (0) 6898/20301
Fax: +49 (0) 6898/203133
E-Mail: poststelle@fasb.saarland.de
<http://www.finanzamt-saarbruecken.de>

Finanzamt Saarlouis

Gaswerkweg 25
D-66740 Saarlouis
Tel.: +49 (0) 6831 / 449-0
Fax: +49 (0) 0631 / 449-397
<http://www.finanzamt-saarlouis.de>
E-Mail: poststelle@fasls.saarland.de

Gewerkschaften

Deutscher Gewerkschaftsbund

DGB-Region-Saar
Fritz-Dobisch-Straße 5
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 40001-0
Fax: +49 (0) 681 40001-20
<http://www.dgb-saar.de>
E-Mail: saar@dgb.de

DGB Rechtsschutzstelle

Fritz-Dobisch-Straße 5
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 94795-0
Fax: +49 (0) 681 94795-66
E-Mail: matthias.bauer@dgb-rechtsschutz.de

CGB-Landesverband Saar

Eisenbahnstraße 25
D-66117 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681-92728-11
Fax: +49 (0) 681-92728-43
<http://www.cgb-saar.de>
E-Mail: saarland@cgb.info

LCGB – DGK

(Deutsche Grenzgängerkommission)
Ehrevorsitzender
Manfred Ludwig
Zum Sonnenrödchen 4
D-66706 Perl
Tel. oder Fax: +49 (0) 68 65 295

Grenzgängerbüro (LCGB – DGK)

Iris Fremgen
Hochwaldstraße 30
D-66663 Merzig
Tel.: +49 (0) 6861 9382 310
<http://lrgb.lu/de/structure/details/id/113>

Grenzgängerberatung (DGB / OGBL)

Karcherstraße 1a
D-66740 Saarlouis
Tel.: +49 (0) 6831 7645 362

KAB Trier

(Katholische Arbeitnehmerbewegung)
Elke Wickel
Weberbach 71
D-54290 Trier
Tel.: +49 (0) 651 1460 613
Fax: +49 (0) 651 1460 614
E-Mail: kabtriereifel@freenet.de

Eures-Berater

Rheinland-Pfalz-Saarland Agentur für Arbeit

- **Achim Dürschmid**
Agentur für Arbeit Saarbrücken
Hafenstraße 18,
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0) 681 944 78 01
Fax: +49 (0) 681 944 5011
E-Mail: achim.duerschmid@arbeitsagentur.de
- **Simone Hänold**
Agentur für Arbeit Trier
Dasbachstraße 9,
D-54292 Trier
Tel.: +49 (0) 651 205 1354
E-Mail: Trier.hochschulteam@arbeitsagentur.de



- **Eva Maria Henning-Bekka**
Bundesagentur für Arbeit
 Regionaldirektion
 Eschberger Weg 68
 D-66121 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0) 681 849 336
 Fax: +49 (0) 681 849 180
<http://www.arbeitsagentur.de>
 E-Mail: Eva-Maria.Henning-Bekka@arbeitsagentur.de

Deutscher Gewerkschaftsbund Regionalbezirk

- **Thomas Schulz DGB**
 Fritz-Dobisch-Straße 5
 D-66111 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0) 681 40001 23
 Fax: +49 (0) 681 40001 20
 E-Mail: thomas.schulz@dgb.de

DGB-Regionalbezirk Rheinland-Pfalz

- **Helmut Mors DGB**
 Herzogenbuscher Straße 52
 D-54292 Trier
 Tel.: +49 (0) 651 991 47 47
 Fax: +49 (0) 651 991 47 99
 E-Mail: helmut.mors@dgb.de

CRD EURES Lorraine

Dokumentationszentrum
 World Trade Center - Tour B
 2, rue Augustin Fresnel
 F-57082 Metz
 Tel.: +33 (0) 3 87 20 40 91
 Fax: +33 (0) 3 87 21 06 88
<http://www.crd-eures.lorraine.eu>
 E-Mail: contact@crd-eures-lorraine.eu

Andere Beratungsstellen

Arbeitskammer des Saarlandes

Fritz-Dobisch-Straße 6-8
 D-66111 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0) 681 / 4005-0
 Fax: +49 (0) 681 / 4005-411
<http://www.arbeitskammer.de>
 E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Verbraucherzentrale des Saarlandes

Trierer Straße 22
 D-66111 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0) 681 50089-0
 Fax: +49 (0) 681 58809-22
<http://www.verbraucherzentrale.de>
<http://www.vz-saar.de>
 E-Mail: beratung@vz-saar.de und
vz-saar@t-online.de

Gerichte

Sozialgericht / Landessozialgericht

Egon-Reinert-Straße 4-6
 D-66111 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0) 681 501-05
 Fax: +49 (0) 681 501-2500
<http://www.lsg.saarland.de>
 E-Mail: poststelle@lsg.justiz.saarland.de

Amtsgericht Saarbrücken

Franz-Josef-Röder-Straße 13
 D-66119 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0) 681 501-05
 Fax: +49 (0) 681 501-5600
<http://www.ag-sb.saarland.de>
 E-Mail: poststelle@agsb.justiz.saarland.de

Finanzgericht des Saarlandes

Hardenbergstraße 3
 D-66119 Saarbrücken
 Tel.: +49 (0) 681 501-5546
 Fax: +49 (0) 681 501-5595
<http://www.fgds.saarland.de>
 E-Mail: poststelle@fg.justiz.saarland.de