

The background features a warm, abstract color palette of reds, oranges, and yellows. Scattered throughout are several five-pointed stars in shades of yellow and green, reminiscent of the European Union flag. In the lower portion of the image, there are dark silhouettes of three people standing in a row, facing right. The overall composition suggests themes of mobility and cross-border cooperation.

EURES Grenzgänger 2006/2007

**Arbeitnehmer-
Mobilität
Trier - Luxembourg**

www.wec-europa.org

Unser Anliegen

2006 Europäisches Jahr der Mobilität der Arbeitnehmer

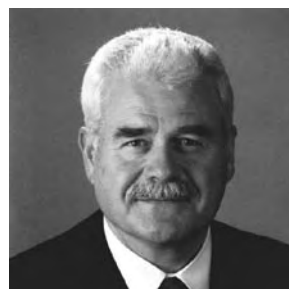
2006 ist zum Europäischen Jahr der Mobilität der Arbeitnehmer in der EU erklärt worden. Da passt es gut zusammen, dass in diesem Jahr die erste vollständige Grenzgängerbroschüre veröffentlicht wird, die die Region Trier-Luxembourg abdeckt.

Sie ist sowohl als Broschüre, als auch im Internet als PDF erhältlich und wird in den Folgejahren kontinuierlich aktualisiert und erweitert. Wir danken allen die an der Veröffentlichung dieser umfangreichen Schrift beteiligt waren. Für Anregungen und Verbesserungsvorschläge sind wir jederzeit offen.



*Joachim Geppert,
MKW/WEC Geschäftsführer*

Mit dem Mobilitätsjahr soll das Thema stärker in den Blickpunkt der Öffentlichkeit rücken und die Diskussion über die konkreten Vor- und Nachteile der Arbeitnehmermobilität, d.h. einer Berufstätigkeit im Ausland oder eines Arbeitsplatzwechsels, voranbringen.



*Hans Dieter Kaeswurm,
Vorsitzender der Geschäftsführung
der Agentur für Arbeit, Trier*

Impressum:

Herausgeber:	Joachim Geppert MKW Wirtschaftsforschung WEC - Wissenschafts- & Entwicklungs-Centrum, Saarbrücken
Autoren/Redaktion:	Joachim Geppert Thomas Jacobi Philipp Geppert
Druck:	Jahn Druck, Neunkirchen
Konzept / Layout / Satz:	Susanne Willer, Großbrosseln

Inhaltsverzeichnis

Unser Anliegen	2
Inhaltsverzeichnis	3
Exkurs: 2006 Europäisches Jahr der Mobilität der Arbeitnehmer	4
1. Warum eine Grenzgängerbroschüre Trier-Luxembourg?	5
2. Regionen Rheinland-Pfalz und Luxembourg	6
2.1 Bewerbungsstil und Jobsuche im Vergleich	10
2.2 Wie bewerbe ich mich in Deutschland - Rheinland- Pfalz/ Saarland	10
2.3 Wie bewerbe ich mich in Luxembourg – „Sprachlosigkeit“ mindert Chancen	13
3. Fragen zur sozialen Sicherung	20
3.1 Krankenversicherung	20
3.2 Rentenversicherung	22
3.3 Pflegeversicherung	23
3.4 Unfallversicherung	24
3.5 Arbeitslosenversicherung	25
4. Arbeitsrecht, die Bedeutung von Tarifverträgen und die „Kollektiven Arbeitsbeziehungen“ Gegenüberstellung der allgemeinen Arbeitsbedingungen in Deutschland und Luxembourg	28
4.1 Die Teilzeitarbeit	35
4.2 Geringfügige Beschäftigung	37
5. Familienleistungen Die Steuererklärung für Luxembourg-Grenzgänger	40
6. Steuerrecht	45
6.1 Doppelbesteuerung	45
6.2 Steuerklassen	45
6.3 Das müssen Sie beachten!	46
6.4 Doppelbesteuerung	46
6.5 Das müssen Sie beachten	46
7. EURES - Definition Grenzgänger	47
Die Adressen der EURES-Berater	48
Exkurs: Luxembourg und die Großregion Europäische Kulturhauptstadt 2007	50


Exkurs: 2006 Europäisches Jahr der Mobilität der Arbeitnehmer

Mobilität: Ein „Plus“ für Arbeitnehmer und Wirtschaft

Die Arbeitsmärkte sind heute einem immer schnelleren Wandel unterworfen. Der künftige Wohlstand Europas hängt von der Fähigkeit der europäischen Arbeitnehmer ab, auf Veränderungen zu reagieren und sich ihnen anzupassen.

Wer schon einmal den Arbeitsplatz gewechselt hat (berufliche Mobilität) oder umgezogen ist (örtliche Mobilität), fällt es in der Regel leichter, neue Kenntnisse zu erwerben und sich veränderten Arbeitsbedingungen anzupassen.

Wenn die Europäische Union ihr Ziel, mehr oder bessere Arbeitsplätze zu schaffen, erfüllen möchte, ist eine größere berufliche Mobilität unerlässlich. Europa muss jedoch eine wirkliche „Mobilitätskultur“ erst noch entwickeln und fördern. Mobilitätsförderung bedeutet, den Arbeitnehmern bei der Überwindung von rechtlichen, praktischen und soziokulturellen Hürden, die ihnen im Weg stehen, zu helfen.

 Weitere Auskünfte zum „Europäischen Jahr der Mobilität der Arbeitnehmer“ finden Sie auch im Internet unter:
<http://europa.eu.int/workersmobility2006>

Ziele des Mobilitätsjahres

Die EU verfolgt mit dem Europäischen Jahr drei konkrete Ziele:

- Aufklärung der Bürger über das Recht der Arbeitnehmer auf Freizügigkeit sowie über die bestehenden Chancen, die damit verbundenen Kosten und die verfügbaren Hilfen
- Stärkere Verbreitung beispielhafter Arbeitsmethoden im Bereich Mobilität und Förderung des Austauschs von Erfahrungen und Good Practice zwischen den beteiligten Partnern
- Erforschung der Mobilitätsströme, -hürden und -motive in Europa mithilfe von Studien und Umfragen

Maßnahmen und Veranstaltungen

Die Aktivitäten im Zuge des Europäischen Jahres lassen sich in die folgenden vier Gruppen unterteilen:

- Veranstaltungen und Maßnahmen auf EU-Ebene
- von der EU mitfinanzierte Maßnahmen auf nationaler, regionaler, transregionaler, grenzüberschreitender oder länderübergreifender Ebene
- Untersuchungen und Umfragen auf nationaler, transnationaler und EU-Ebene
- Initiativen öffentlicher oder privater Einrichtungen

1. Warum eine Grenzgängerbroschüre Trier-Luxembourg?

In der Projektregion EURES Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz gibt es den größten Anteil an Grenzgängern innerhalb der Europäischen Union. Hier finden jeden Tag über 150.000 Menschen ihre Beschäftigung im Nachbarland. Von diesen 150.000 Grenzgängern pendeln täglich 119.000 in das Großherzogtum Luxembourg. Ungefähr 19.000 Grenzgänger, die in Luxembourg arbeiten, stammen aus der Region Trier.

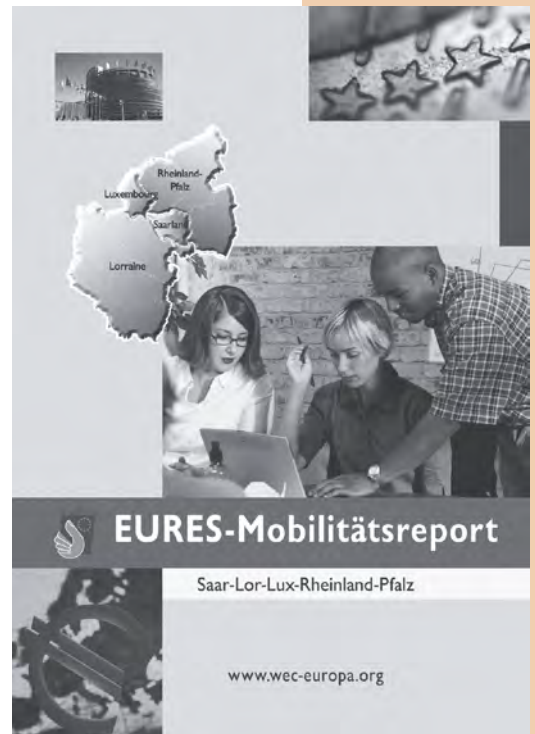
Trotz der in der EU praktizierten Freizügigkeitsklausel, die die Mobilität zwischen den Arbeitsmärkten innerhalb der Europäischen Union fördert, gibt es auch heute noch zahlreiche administrative, aber auch psychologische und persönliche Hemmnisse. Diese Broschüre möchte Grenzgänger der Regionen Luxembourg und Trier, oder solchen die es noch werden wollen, einige grundlegende Informationen dazu liefern, was bei der Jobaufnahme oder Jobsuche zu beachten ist.

Die EU Freizügigkeitsklausel

Bereits bei der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) verständigten sich die Gründungsmitglieder auf die sogenannte Freizügigkeitsklausel!

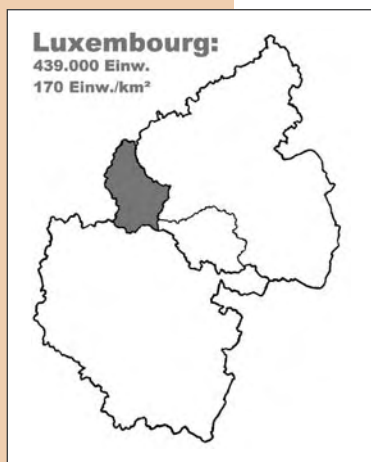
Die Freizügigkeitsklausel beinhaltet:

- das Recht auf Arbeitssuche in einem Mitgliedstaat
- das Recht in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten
- das Recht sich zu diesem Zweck dort aufzuhalten
- das Recht dort zu verbleiben
- das Recht, auf Gleichbehandlung bei den Lebens- und Arbeitsbedingungen



2. Regionen Rheinland-Pfalz und Luxemburg

Luxembourg ist das kleinste Land innerhalb der Projektregion und trotzdem die Region mit den größten Grenzgängerströmen in der Großregion. So stieg die Zahl der Grenzgänger von 16.000 im Jahr 1985 auf heute über 119.000 Grenzgänger, die ihren Arbeitsplatz im Großherzogtum haben. Rund 2/3 der Erwerbstätigen in Luxembourg sind Ausländer, ca. 35 % der Erwerbstätigen sind Grenzpendler.



	Einwohner	Bevölkerungsdichte
Saarland	1.065.000	415 / km ²
Lothringen	2.317.000	98 / km ²
Luxembourg	448.000	173 / km²
Rheinland-Pfalz	4.058.000	204 / km ²

Rheinland-Pfalz ist sowohl flächenmäßig, als auch bevölkerungsmäßig die größte Region innerhalb der Projektregion EURES-T-SLLR. Aus Rheinland-Pfalz pendelten 2005 täglich 22.400 Menschen nach Luxembourg, ein Großteil davon aus der Region Trier.

	Einwohner	Bevölkerungsdichte
Saarland	1.065.000	415 / km ²
Lothringen	2.317.000	98 / km ²
Luxembourg	448.000	173 / km ²
Rheinland-Pfalz	4.058.000	204 / km²



Lebens- und Arbeitsbedingungen in Luxembourg und Rheinland-Pfalz

Die größte Bevölkerungsgruppe neben den Luxemburgern sind mit ca. 58.000 Einwohnern die Portugiesen. Hinzu kommen ca. 20.000 Italiener, ca. 20.000 Franzosen, ca. 15.000 Belgier und ca. 11.000 Deutsche. Luxembourg ist also ein „multikulturelles“ Land. Dennoch legen die Luxemburger viel Wert auf ihre Identität.

So ist es den Luxemburgern gelungen ihre eigene Sprache (Letzebuergisch) zu erhalten und in den letzten Jahren ihren Stellenwert sogar kontinuierlich

auszubauen. Luxemburgische Schüler werden, wie in Deutschland, mit 6 Jahren eingeschult. Ihr Unterricht findet aber direkt mehrsprachig statt. So lernen Luxemburger zuerst Lesen und Schreiben in Deutsch, dann in Französisch und schließlich auch in Letzebuergisch.

In den letzten Jahren gewinnt Englisch immer mehr an Bedeutung. Wenn Sie sich jedoch für einen Arbeitsplatz in Luxembourg interessieren, sollten Sie auch der französischen Sprache mächtig sein, denn viele Stellenausschreibungen oder Gesetze in Luxembourg sind in Französischer Sprache gehalten.

Lange Zeit war die Stahlindustrie der Hauptarbeitgeber in Luxembourg. Aufgrund des vermehrten Arbeitskräftebedarfs für die Stahl- und Bauindustrie in den 60er Jahren, kam es zu regelrechten „Einwandererwellen“, die hauptsächlich aus Portugiesen bestanden. Dies änderte sich aber während der Krise in den 70er Jahren. Es musste eine Umstrukturierung stattfinden.

Darauffin wurde an der Positionierung Luxembourgs als einer der führenden Finanzplätze seit den 80er Jahren kontinuierlich gearbeitet. Ein ähnlich striktes Bankgeheimnis wie das der Schweiz, günstige Steuergesetze und die weltweit anerkannte Expertise als Finanzplatz waren die Grundlagen des Erfolgs.

Die Internationalität Luxembourgs findet ihren Ausdruck am ehesten in den vielen EU-Einrichtungen. So befinden sich in Luxembourg unter anderem der Europäische Gerichtshof, das Generalsekretariat des Europäischen Parlaments, der Europäische Rechnungshof und die Europäische Investitionsbank. Die EU ist mit über 7000 Angestellten ein großer Arbeitgeber in Luxembourg.

Bekannt ist Luxembourg aber auch für seinen Ruf als führender Europäischer Finanzplatz. Weltweit rangiert Luxembourg unter den Finanzplätzen der Welt auf Rang 10. In Luxembourg gibt es knapp 200 Banken.

Von den ca. 4 Millionen Einwohnern in Rheinland-Pfalz leben ca. 640.000 in der Region Trier / Westpfalz, mit Grenzen zu den Nachbarländern Frankreich, Luxembourg und Belgien. Aus der Region Trier gehen täglich ca. 19.000 Grenzgänger ihrer Beschäftigung in Luxembourg nach.

Wichtige Wirtschaftsfaktoren in der Region Trier/ Westpfalz sind heute die Stahl- & KFZ-Industrie, die Schuhindustrie in der Westpfalz sowie der mit sehr hohen Zuwachsraten versehene Dienstleistungssektor.

Entwicklung der Anzahl der Banken					
Quelle: Luxemburger Zentralbank 2003					
	1970	1980	1990	2000	2002
Belgien-Luxemburg	14	12	22	25	22
Deutschland	3	29	38	61	55
USA	7	11	12	9	9
Frankreich	4	6	20	16	15
Italien	-	5	11	21	17
Japan	-	4	9	5	5
Skandinavien	-	14	20	10	10
Schweiz	4	7	16	15	11
Andere Länder	2	12	24	40	33
Multinationale Institute	3	11	5	-	-
Total	37	111	177	202	177

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen

	1990	2003	Differenz %
Land- u. Forstwirtschaft, Energie, Bergbau	16.356	13.158	- 19,6
Verarbeitendes Gewerbe	456.227	326.879	- 28,4
Baugewerbe	84.145	79.853	- 9,5
Handel, Verkehr, Nachrichtenübermittlung	151.156	176.137	+ 16,5
Banken, Versicherungen	38.554	39.164	+ 1,5
Dienstleistungen	229.608	337.355	+ 46,9
Organisationen o. Erwerbszweck, private Haushalte, öff. Haushalte; Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen	129.901	134.720	+ 3,7
Insgesamt	1.165.054	1.174.809	+ 0,8

Quelle: Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland, zum 30.06. des jeweiligen Jahres

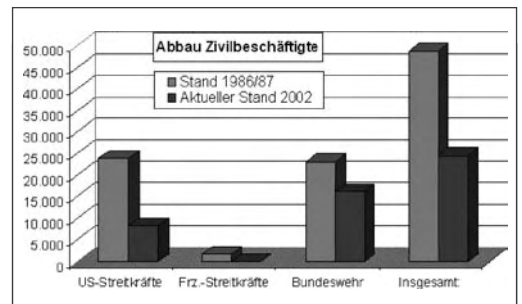
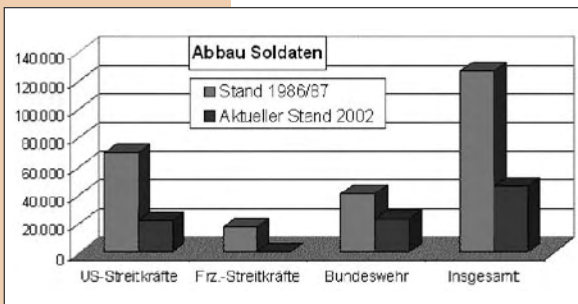
Über Jahrhunderte hinweg war der Rhein, die größte Binnenwasserstraße Europas, der auf einer Länge von 290 km das Land durchfließt, die bestimmende Verkehrsachse in deren Umfeld sich die wirtschaftlich aktivsten Räume entwickelten. Dementsprechend eng und gut ausgebaut ist auch das Verkehrsnetz im Bereich der Rheinschiene und den angrenzenden Ballungsräumen diesseits und jenseits der rheinland-pfälzischen Landesgrenzen. Damit korrespondierte lange Zeit das wirtschaftliche Strukturgefüge, das mit zunehmender Entfernung von dieser Hauptschlagader deutlicher wurde. Die wirtschaftliche Entwicklung ist an den Stand der Entwicklung der Verkehrsinfrastruktur gekoppelt.

Der Flughafen Hahn, der seit 1993 zivil genutzt wird, verzeichnete im Jahr 2003 ein Rekordergebnis beim

Passagiervolumen von 2,43 Mio. Fluggästen bei noch 40.000 Fluggästen im Jahr 1998. Der Flughafen Frankfurt-Hahn ist innerhalb der 10 Jahre seines Bestehens im Jahr 2003 auf Platz 10 im Ranking der insgesamt 37 deutschen Verkehrsflughäfen angekommen. Auch im Luftfrachtverkehr hat Hahn eine nicht nur für die Region bedeutsame Größe erreicht.

Bedeutung der Konversion

Rheinland-Pfalz hat von den alten Bundesländern die zahlreichsten militärischen Einrichtungen aufzuweisen. Bis zu 7,6 % der Landesfläche wurden durch U.S.-amerikanische, französische und deutsche Streitkräfte genutzt. Noch in den Jahren 1986/87 waren insgesamt bis zu 126.800 Soldaten in Rheinland-Pfalz stationiert und maximal 48.800 Zivilbeschäftigte direkt bei den Streitkräften beschäftigt.

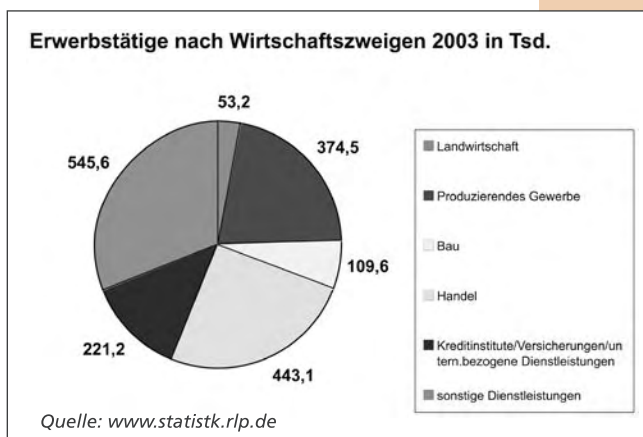


Seither hat ein dramatischer Stellenabbau stattgefunden. Durch die Schließung und die Verkleinerung von Militäreinrichtungen gingen allein bis zum Jahr 2002 ca. 80.900 militärische (- 63,8 %) und ca. 24.320 zivile (- 49,8 %) Stellen verloren. Hinzu kommen Beschäftigungsverluste in indirekt betroffenen Branchen wie: Handwerk, Handel, Gastronomie. In diesen Bereichen wurden ungefähr 50.000 Arbeitsplätze abgebaut.

Gelungener Strukturwandel

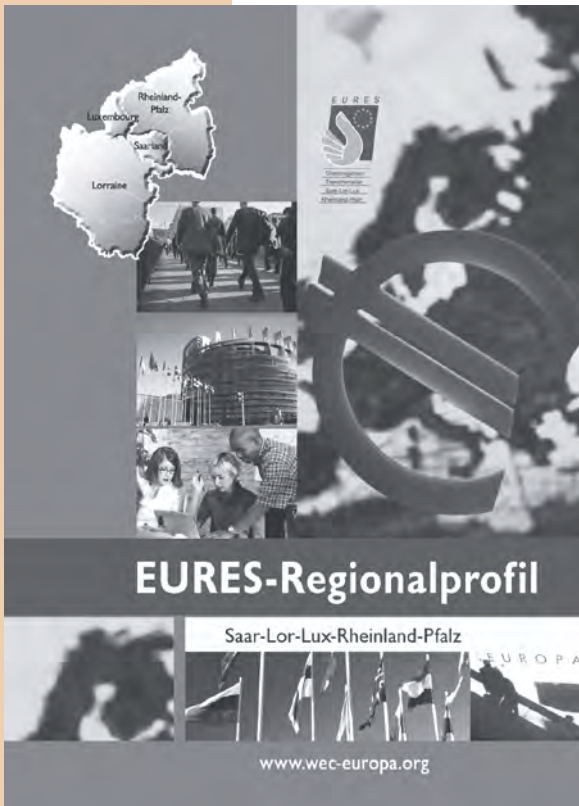
Die Landesregierung in Rheinland-Pfalz hat den aus dem Abzug und Verkleinerung der Militärstandorte entstehenden Handlungsbedarf erkannt und verschiedene Maßnahmen getroffen, um die betroffenen Regionen zu unterstützen. Im Jahr 2002 standen für Konversionsmaßnahmen Landesmittel in Höhe von insges. 105,6 Mio. € zur Verfügung. 2002 wurden 469 Projekte mit einem Investitionsvolumen von rd. 390,1 Mio. € gefördert. Am stärksten von der Konversion betroffen sind die Regionen Westpfalz, Trier, Landkreis Birkenfeld und der Raum Hunsrück. Dorthin gehen daher auch ca. 75 % der bewilligten Konversionsmittel, um durch die Konversionsmittel einen Strukturwandel sowie eine neue wirtschaftliche und beschäftigungspolitische Entwicklung einzuleiten.

Gewinner des Strukturwandels ist auch in Rheinland Pfalz die tertiäre Sektor. Der Dienstleistungssektor konnte von 1995 bis 2003 um 12,8 % wachsen. Im Dienstleistungsbereich konnten insbesondere Unternehmen im Bereich Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen mit 36,5 % das stärkste Wachstum bei der Erwerbstätigenzahl verzeichnen. Auch die anderen Dienstleistungsbereiche wie der Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen mit 11 % und der Bereich des Handels, Gastgewerbe und Verkehrs konnte mit 5,7 % ein überdurchschnittlichen Beschäftigungszuwachs erzielen.



Insgesamt belief sich der Anteil der Dienstleistungsbeschäftigten im Jahr 2003 auf 63,1 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und 67,2 % aller Erwerbstätigen. Im gesamten Dienstleistungsbereich wird auch für die Zukunft mit einer weiteren Expansion gerechnet. Nach aktuellen Prognosen des Statistischen Landesamtes Rheinland-Pfalz können bis 2010 über 46.000 neue Arbeitsplätze in diesen Branchen entstehen.

Schließlich spielt der Fremdenverkehr eine zunehmend größere Rolle und bietet gerade auch in den strukturell eher schwach entwickelten Regionen neue Perspektiven. Rheinland-Pfalz ist das Bundesland innerhalb der Bundesrepublik Deutschland mit den größten Weinanbaugebieten und besticht durch landschaftlich sehr schöne, vom Weinanbau geprägte, Landstriche.



2.1 Bewerbungsstil und Jobsuche im Vergleich

Grundsätzlich unterscheiden sich die Wege, einen Arbeitsplatz in Europa zu finden, nicht wesentlich voneinander.

Unternehmen bevorzugen europa- und weltweit einen vergleichbaren Bewerbertypus. Dieser erfüllt neben

- stellenspezifischen, fachlichen und studienbezogenen Anforderungen (dies sind in der Regel Berufsbilder im Sinne gewerblicher/kaufmännischer/akademischer Abschlüsse),
- auch Persönlichkeitsmerkmale, sog. Schlüsselqualifikationen (oder Softskills).

Allerdings ist die Wahrnehmung und Gewichtung der verschiedenen Schlüsselqualifikationen, sind die Strategien zur Job- und Unternehmenssuche, ist die Form der Bewerbung (Bewerbungsstil) und die Vorgehensweise zur erfolgreichen Kontaktaufnahme mit geeigneten Unternehmen (persönlich/telefonisch/

schriftlich - oder per Mail - ?), in Deutschland und Luxembourg unterschiedlich. Diese eher nuancierten Unterschiede dürfen trotzdem nicht unterbewertet werden. Wer sie beachtet hat einen deutlichen Wettbewerbsvorteil.

2.2 Wie bewerbe ich mich in Deutschland - Rheinland- Pfalz/ Saarland

Der „deutsche“ Bewerbungsstil ist in diversen Bewerbungsratgebern, die im Internet kostenlos heruntergeladen werden können, ausführlich und in allen Nuancen beschrieben. Der tabellarische Lebenslauf ist das Kernelement der Bewerbungsunterlagen. Üblich ist der maschinengeschriebene/ausgedruckte - im Gegensatz zum handschriftlichen - Lebenslauf. Er muss - übersichtlich, klar gegliedert, innerhalb der Gliederungspunkte chronologisch und lückenlos - zunächst Ihre Person, dann Ihre Qualifikation und Ihren beruflichen Werdegang darstellen. Er kann eine oder mehrere Seiten umfassen; er ist nach dem Deckblatt das zweite Blatt Ihrer **Bewerbungsmappe**.

Um den äußeren Eindruck zu verbessern, wird empfohlen, die Unterlagen in einer geeigneten Bewerbungsmappe zu verschicken:

- 1) Spezielle Bewerbungsmappen aus Karton:
Solche Mappen sind zwar relativ teuer, jedoch ist dies heute schon fast zum Standard geworden. Deshalb sollten Sie diese vor allem bei wichtigen Bewerbungen unbedingt verwenden.



Mehr Informationen unter:

<http://www.jobware.de>

[ira/rblindex.html](http://www.jobware.de/ira/rblindex.html)

2) Kunststoffklemmmappen:

Die Blätter werden ohne zusätzliche Hüllen direkt in die Mappe gesteckt.

Folgende Unterlagen sollten beigelegt werden:

- 1) Letztes Schulabschlusszeugnis
- 2) Das letzte Abschlußzeugnis oder, falls dies nicht der neuen Tätigkeit entspricht, zusätzlich das zutreffende. In diesem Fall müssen die neuen und die entsprechenden alten Zeugnisse beigelegt werden.
- 3) Die letzten 3 Arbeitszeugnisse, falls diese nicht älter als 10 Jahre sind.
- 4) Weiterbildungsbescheinigungen und sonstige Unterlagen nur, wenn es in irgendeiner Weise mit der neuen Tätigkeit im Zusammenhang steht.
- 5) Lichtbild: Grundsätzlich ist ein Farbbild einem Schwarzweiß-Foto vorzuziehen, da dies freundlicher wirkt. Als Bildqualität ist auf jeden Fall das herkömmliche Foto dem Schnellfoto vorzuziehen.

Grundsätzlicher Hinweis:

Nicht die Menge der Unterlagen ist entscheidend, sondern dass es die richtigen sind.

Mehr Informationen unter:

Bewerbungsmaster

<http://www.robl-online.de>

Initiativbewerbung – nicht „Blindbewerbung“

Zur Bewerbungsstrategie gehört notwendigerweise auch immer die Initiativbewerbung, d. h. die unaufgeforderte Zusendung von Bewerbungsunterlagen. Diese Form der Bewerbung ist mit mehreren Vorteilen verbunden:

Ihre Bewerbung steht in keiner oder nur geringer Konkurrenz. Sie demonstrieren Engagement, Initiative und Motivation, Sie müssen bei der Formulierung Ihrer Qualitäten nicht die Anforderungen einer Stellenanzeige berücksichtigen, sondern können sich so präsentieren, wie es Ihnen am vorteilhaftesten erscheint, selbst wenn derzeit kein Personalbedarf besteht, wird der Personalverantwortliche - wenn Sie ihn mit Ihrer Bewerbung überzeugt haben - u. U. Ihre Bewerbung in der Wiedervorlage belassen.

Führen Sie vor jeder Initiativbewerbung ein Telefongespräch mit der Personal- oder auch Fachabteilung des Unternehmens, um eventuell:

- den Personalbedarf vorab zu sondieren;
- den Namen des Empfängers Ihrer Bewerbung in Erfahrung zu bringen;
- allgemeine Informationen über das Unternehmen zu recherchieren.

Die Initiativbewerbung sollte sich stets an einen konkreten Adressaten richten. Deshalb müssen Sie den Namen des Empfängers in Erfahrung bringen.

Das Anschreiben sollte eine (knappe) Antwort auf die folgenden fünf Fragen geben: Wer und was Sie sind?, Was machen Sie beruflich?, Was haben Sie zu bieten?, Was suchen Sie konkret?, Warum interessieren Sie sich gerade für dieses Unternehmen?

Vor allem die Beantwortung der letzten Frage verlangt eine umfassende Recherche Ihrerseits. Wichtige Informationen, die Sie für eine Initiativbewerbung benötigen, finden Sie auch im Bereich „Arbeitgeber A-Z“, auf den Firmenhompages selbst sowie in Beiträgen von Fachzeitschriften usw.

Telefonische Bewerbung

Wenn ein Unternehmen in seiner Stellenanzeige telefonische Auskunftsbereitschaft signalisiert: nutzen Sie dieses Angebot und rufen Sie an!

Bedenken Sie, dass Sie sich bei einem solchen Telefonat quasi in einem Vorstellungsgespräch befinden. Achten Sie deshalb auf eine ruhige Umgebung, telefonieren Sie zu einem günstigen Zeitpunkt, legen Sie Ihre schriftlichen Unterlagen zum schnellen Nachschlagen bereit, denken Sie an Papier und Bleistift für Notizen, und fragen Sie sich zum zuständigen Gesprächspartner durch.

- Fragen Sie nach, an wen Sie Ihre schriftliche Bewerbung richten sollen, falls in der Anzeige kein Name genannt ist.
- Lassen Sie sich Informationsmaterial zusenden: Bewerberbroschüren, Geschäftsberichte, Kataloge etc. So können Sie Ihre Bewerbung unternehmensspezifisch gestalten und auch im Vorstellungsgespräch konkretes Interesse an dem Unternehmen zeigen.

Ein anderer Einsatzfall ist die - vor eine Initiativbewerbung „geschaltete“ - telefonische Bedarfsklärung. Sie können in der Personal- oder auch Fachabteilung anrufen und vor Ort klären, ob Personalbedarf besteht. Dass dieses Gespräch intensiv vorbereitet und geübt werden sollte, liegt auf der Hand. Haben Sie sich bei einem Unternehmen beworben und nach mehr als drei Wochen noch keine Informationen über den „Stand der Dinge“ erhalten, können Sie anrufen und - höflich - nachfragen.

Mit Erfolg online bewerben

Wie Sie die Möglichkeiten der Online-Bewerbung voll ausschöpfen und sich optimal präsentieren können. Sparen Sie sich Arbeit! Bewerben Sie sich **nicht** ...
... wenn Sie keine Zeit oder Lust haben, dies sorgfältig zu tun. Ihre Bewerbung landet schnell im „Mülleimer“, wenn die Verantwortlichen der Unternehmen den Eindruck gewinnen, dass Sie das Stellenangebot des Unternehmens nicht ernst nehmen. Halten Sie ein paar wichtige Regeln ein – und Ihre Bewerbung wird wesentlich effektiver sein. Die Möglichkeiten der Online-Bewerbung voll ausnutzen!

Nutzen Sie die Möglichkeiten der schnellen und komfortablen Online-Bewerbung. Wenn Unternehmen eine Online-Bewerbung anbieten, ist dies auch ein Weg, auf dem sie Ihre Bewerbungen gerne erhalten möchten. Der Vorteil für die Unternehmen besteht darin, dass sie Ihre Bewerbung schnell und in einer strukturierten und gut weiter zu verarbeitenden Form erhalten.

Die Online-Bewerbung steht an Individualität und Qualität der schriftlichen Bewerbung nicht nach. In der Online-Bewerbung wird eine strukturierte Darstellung (Bewerbungsformular) mit der Individualität Ihrer angefügten Unterlagen kombiniert. Nutzen Sie diese Chance: Geben Sie dem Unternehmen, was es sehen will und behalten Sie dennoch Ihre individuelle Note, mit der Sie sich aus der Masse der Bewerber abheben können.

Nachhalten von Bewerbungsbemühungen ist mehr als sinnvoll – Nachfragen ist erlaubt!!

Wenn man sein Bewerbungsschreiben abgeschickt hat, beginnt die Zeit des Wartens. Wie gerne würde man die Entscheidung über Erfolg oder Ablehnung kennen. Deshalb stellt sich meist schon bald die Frage, ob und wann man nachfragen könnte. Gegen eine Nachfrage ist grundsätzlich nichts einzuwenden,



Mehr Informationen unter:

[http://www.jobware.](http://www.jobware.de/ra/rb/index.html)

[de/ra/rb/index.html](http://www.jobware.de/ra/rb/index.html)

wenn sie nur zum richtigen Zeitpunkt geschieht. Aber wann ist nun der geeignete Zeitpunkt?

Hierfür gibt es sicher keine Vorschrift, aber zumindest folgende Empfehlung:

- 1) Zwischen 2 und 4 Wochen nach der Bewerbung (Bei einfachen Berufen eher früher und bei höher angesiedelten Positionen lieber später.)
- 2) Bereits kurzfristig, wenn es die Sache erfordert, weil Sie sich z.B. für oder gegen eine andere Stelle entscheiden müssen.

2.3 Wie bewerbe ich mich in Luxemburg – „Sprachlosigkeit“ mindert Chancen

Luxemburg ist ein mehrsprachiges Land, neben der - meist nur gesprochenen - Landessprache Letzebuergisch werden Deutsch und Französisch gleichberechtigt verwendet, wobei oft in einem Bereich eine der Sprachen stärker genutzt wird (z.B. Französisch bei Gesetzestexten und Deutsch in der Presse).

Schriftliche Weisungen sind in aller Regel in französischer Sprache; evtl. zusätzlich in deutsch gehalten. Die allgemeine Umgangssprache ist Letzebuergisch und dies oft auch am Arbeitsplatz.

Deshalb spielen Fremdsprachenkenntnisse eine besonders große und im Zweifel entscheidende Rolle bei der Personalauswahl. Sprachkenntnisse wirken sich auf die Arbeitsmarktchancen eines Arbeitnehmers in jedem Fall aus.

In allen Büro- oder Verwaltungsberufen ist die sehr gute Kenntnis beider Sprachen in Wort und Schrift unerlässlich, gleiches gilt für alle gehobenen Berufe. Dort kommen in der Regel fließende Englisch-Kenntnisse hinzu.

In allen Unterrichtsbereichen ist es ebenfalls erforderlich Deutsch und Französisch zu beherrschen. Hinzu kommt hier Letzebuergisch, da zumindest in den unteren Klassen dies die Unterrichtssprache ist.

In den Verkaufsberufen überwiegen zum einen die Anforderungen an die frz. Sprachkenntnisse – auch direkt an der Grenze. Alternativ, insbesondere an den die Grenzkommunen kennzeichnenden Tankstellen, Tabakshops und im Einzelhandel allgemein sind sehr gute Englischkenntnisse gefordert.

Im Handwerk sind es in erster Linie die multinationalen Arbeitsgruppen, die Mehrsprachigkeit, bevorzugt Französisch, fordern. Hier geht es in erster Linie um die Fähigkeit zu kommunizieren – weniger um die fehlerfreie Anwendung der Sprachen!

Gesundheitsberufe und Erziehungswesen bzw. soziale Berufe fordern in erster Linie gutes gesprochenes Französisch und Letzebuergisch „est un atout“ – sans doute!

Die Stellenanzeigen erscheinen in verschiedenen Sprachen. Man sollte immer in der Sprache antworten, in der die Anzeige verfasst ist.

Eine weit **bessere Vorgehensweise** bei der der Arbeitsuche ist **die Unternehmensrecherche** und – immer begleitet von einer **vorherigen telefonischen Anfrage** – die **anschließende Initiativbewerbung**.

Initiative, Kommunikation und ein guter Stil (gemeint ist der Bewerbungsstil)

Es gibt in Luxemburg nahezu alle Industrie- und Dienstleistungssektoren. Handel, Banken und Versicherungen sind stark am Markt vertreten, allerdings personell auch bereits gut ausgestattet und von Arbeitssuchenden sehr häufig kontaktiert. Das heißt, in diesen Branchen ist die Konkurrenz sehr groß.

Der Markt ist nicht transparent, das heißt, die wenigsten Stellen sind öffentlich. Sollte dann einmal eine Stelle veröffentlicht werden, ist das Verfahren „gnadenlos“, die Ansprüche an die Qualifikation (fachlich, sprachlich, persönlich) immens – die Konkurrenz schläft nicht!

Besonders wichtig sind daher persönliche Kontakte. Aufgrund der Landesgröße kann man davon ausgehen, dass sich viele der maßgebenden Leute innerhalb einer Branche kennen. Jedes gut vorbereitete Telefonat ist daher „Gold wert“. In einem solchen Gespräch können Bewerbungsstil, -sprache und sonstige Formalitäten vereinbart werden. Sie können sich auf ein Gespräch und eine Person beziehen. Vielleicht sogar ihre Unterlagen dem „Personalentscheider“ zu seinen/ihren Händen leiten.

Sollte man nicht über persönliche Kontakte verfügen, wäre als Einstieg auch an eine **befristete Tätigkeit**, zum Beispiel über eine Zeitarbeits- oder Personalberatungsfirma, zu denken. Besonders da die Zeitarbeits- und Personalberatungsfirmen eine nicht unbedeutende Rolle auf dem Arbeitsmarkt spielen, und auch etliche Dauerbeschäftigungen mit einer befristeten Beschäftigung über eine Zeitarbeitsfirma beginnen. Darüber hinaus sind die Unterschiede im Lohn- oder Gehaltsspiegel kaum nennenswert.

Praktika sind in Luxemburg kaum bekannt und – legal - nur in Ausnahmefällen realisierbar. Stellenanzeigen in der Presse findet man in der Samstagsausgabe der Landeszeitungen „Luxemburger Wort“ und „Luxemburger Tageblatt“ (s. Internetliste im Anhang), sowie für gehobene Berufe auch in den Stellen teilen der überregionalen Zeitungen der Nachbarländer (z.B. FAZ, Le Monde, Republicain Lorrain etc.).

Was ist ein guter Stil ?

- Klar strukturiert und verbindlich
- ausführlich und interessant
- konkret aber persönlich
- höchstens 1 1/2 Seiten

So sollte Ihre Bewerbung aussehen.

Ruhig in deutscher Sprache - Sparen Sie die Kosten für eine fehlerfreie französische Übersetzung!

 Adressen von geeigneten Firmen findet man unter:
Gelbe Seiten/Pages Jaunes
<http://lap.luxweb.com>
der Post,
Mitgliedsverzeichnisse von Interessenvertretungen und Verbänden
• z.B. Association des banques et banquiers
www.abbl.lu
• Fédération des industrielles
www.fedil.lu
• professionelle Branchenverzeichnisse (ähnlich dem KOPMASS in Deutschland
• z.B. Inter Region
<http://lbtop.luxweb.com/luxweb/ir/AccueilR.jsp?Lan=FR>
oder
www.kompass.com
etc.

Man möchte (weil man es auch nicht kann) ihre Zeugnisse nicht lesen. Das Unternehmen will von Ihnen überzeugt werden, warum Sie der/die beste Bewerber/in sind. Zwangsläufig müssen Sie die Aussagen in den Zeugnissen, die sich auf das Aufgabenspektrum und ihre Kompetenzen beziehen verständlich und unverwechselbar skizzieren.

Ein Blick; längstens 2 1/2 Minuten und Sie müssen Wirkung erzielt haben.

Es geht um die Einladung zum Vorstellungsgespräch – bekommen Sie diese, ist das „die halbe Miete“!

Das Anschreiben sollte dem Unternehmen verdeutlichen, dass Sie deren Produkte und Dienstleistungen kennen und **ernsthaft** interessiert sind. Nicht nur Sie müssen zum Unternehmen – nein auch das Unternehmen will und muss zu Ihnen passen.

Tabellarischer Lebenslauf – ein paar Hinweise zur Form

CV

Den Lebenslauf (tabellarisch) auf zwei Seiten oder noch besser auf einer Seite in Französisch und Deutsch verfassen, in einigen Fällen auch in Englisch und Deutsch. Die Reihenfolge sollte umgekehrt chronologisch sein. Man beginnt also mit den jüngsten Erfahrungen. Der Lebenslauf sollte vollständig, aber nicht zu ausführlich sein. Entscheiden Sie, was wichtig und relevant ist und schildern das kurz und knapp so detailliert wie möglich. Auf jeden Fall sollte die stellungsspezifische Eignung auf einen Blick zu erkennen sein.

Lichtbild

Ein aussagekräftiges Foto muss sein und sollte auf dem Lebenslauf angebracht werden.

Zeugnisse

Zeugnisse oder Arbeitsnachweise gehören nicht in die Bewerbung, es sei denn, sie werden ausdrücklich verlangt; dann in chronologischer Reihenfolge beifügen.

Referenzen


Referenzen sollten nur, wenn sie relevant sind und den Lebenslauf exzellent abrunden, in den CV eingebaut werden. Eine Rücksendung der Bewerbungsunterlagen erfolgt in Luxemburg eher selten.

Auswahlverfahren

Auf ein Gespräch sollten Sie sich sorgfältig vorbereiten. In Luxemburg setzen Personalentscheider voraus, dass der Bewerber beim Vorstellungsgespräch einem permanenten Sprachwechsel standhält. Da man hier in der Regel zwei bis drei Sprachen spricht, ist das gang und gebe.

Besorgen Sie sich für das Gespräch Informationen über Firmenphilosophie etc. des betreffenden Unternehmens. _____

Meist sind die Firmendaten über die Homepage der Firma im Internet verfügbar, zu finden im Telefonbranchenverzeichnis oder in den Übersichten des statistischen Amtes. _____

 Informationen über Unternehmen: Verband FEDIL


www.fedil.lu

Industrie- und Handelskammer

www.cc.lu

Handwerkskammer

www.cdm.lu

 Firmendaten über Firmen-

Homepages: zu finden im Telefonbranchenverzeichnis

www.allo.lu

In den Übersichten des statistischen Amtes

www.statec.lu

Sie sollten auch treffende Antworten parat haben auf Fragen, die mit Sicherheit gestellt werden:

- ▶ Warum wollen Sie den Arbeitsplatz wechseln?
- ▶ Warum haben Sie sich für diese Stelle beworben?
- ▶ Warum glauben Sie dafür besonders geeignet zu sein?
- ▶ Wann können Sie bei uns anfangen?
- ▶ Wie gut beherrschen Sie welche Sprachen? In diesem Punkt wird eine realistische Selbsteinschätzung gewünscht.
- ▶ Wie und wann wollen Sie ggf. fehlende Teilqualifikationen ausgleichen?

Schreiben Sie vorher auch schon Ihre eigenen Fragen zu Unternehmen und die zur ausgeschriebenen Stelle auf.

Tipps zu Vertragsverhandlungen

Der beste Zeitpunkt, die Frage des Gehalts anzuschneiden, ist zum Abschluss des Vorstellungsgesprächs. Während Sie in der schriftlichen Bewerbung üblicherweise schon das derzeitige bzw. das letzte Gehalt genannt haben, dürfen Sie zum Thema „gewünschtes Gehalt“ ruhig eine Bandbreite „von ... bis“ angeben. Gehälter sind grundsätzlich Verhandlungssache, es existieren jedoch Mindestlöhne.

Die Einschaltung der Arbeitsverwaltung ist für einen Nichtresidenten erschwert. Die Aufnahme in das nationale System ist nicht möglich. Üblicherweise werden Bewerbungsunterlagen nur angenommen, wenn gute Aussichten auf Vermittlung bestehen. Telefonische Abklärung ist zu empfehlen.



Adresse:

Administration de l'emploi

10, rue Bender

1229 Luxembourg

Tel: 00352 478-5300

<http://www.adem.public.lu>



„Stellen der Adem“ unter:

[http://europa.eu.int/](http://europa.eu.int/eures/Stellenanzeigen)

[eures/Stellenanzeigen](http://europa.eu.int/eures/Stellenanzeigen)

Es gibt auch in Luxembourg einen Stelleninformationsservice – allerdings ausschließlich in den Dienststellen der ADEM. Die Veröffentlichung erfolgt ebenfalls ausnahmslos ohne Angabe der Firmenadresse. Die Adresse wird auf konkrete Nachfrage durch die zuständige Vermittlungsfachkraft herausgegeben. Persönliche Vorsprache ist erforderlich.



Große etablierte Jobbörsen für Deutschland sind:

www.jobware.de - (5700 Stellenangebote, die nach Fachbereichen und Regionen sortiert werden können)

www.tcw.de - (Aktuelles Angebot an Stellengesuchen aus den Berufsbereichen MBA, BWL, Ingenieur, Management, Logistik.)

www.jobmagazin.de - (Es können kostenlos Stellengesuche aufgegeben werden, in den weltweiten Stellenangeboten online suchen oder einen Offline-Service für Stellensuchende und Stellenanbieter in Anspruch genommen werden.)

www.robopost.de - (Es können kostenpflichtig längerfristig mehrere Bewerberdatenbanken nach frei bestimmbaren Suchkriterien durchsucht werden.)

www.jobpilot.de - (Kostenlose Abfrage von aktuellen Stellenangeboten sortiert nach Regionen und Bereichen. Nach dem Hinterlegen eines persönlichen Profils werden per E-Mail und SMS passende Stellenangebote unterbreitet.)

www.stepstone.de - (Bietet 10000 Stellenangebote von 3000 Firmen aller Branchen und eine spezielle IT-Jobbörse. Ein persönliches Suchprofil kann kostenlos hinterlegt werden – geeignete Angebote werden dann per E-Mail zugesandt.)

www.worldwidejobs.de - (202000 täglich aktualisierte Jobangebote, die nach verschiedenen Fachbereichen und Ländern durchsucht werden können. Kostenpflichtig kann zusätzlich ein Service in Auftrag genommen werden, der das gesamte Internet nach persönlich hinterlegten Suchkriterien durchsucht.)

www.jobs.de - (Möglichkeit für Personalverantwortliche, eine statistische Auswertung der veröffentlichten Anzeigen abzurufen)

www.stellenanzeigen.de - (bietet eine komplette Software für E-Recruiting an, Anzeige- und Bewerberverwaltung etc.)

www.jobonline.de - (Über 8000 Angebote für 37 Branchen.)

www.karrieredirekt.de - (Angebot für Fach- und Führungskräfte von neun Partnern - Handelsblatt, VDI Nachrichten, werben & verkaufen, Financial Times etc.)

www.bertelsmann.de - (Offerten aus dem New-Media-Bereich.)

Gute regionale Angebote sind:

<http://www.meinestadt.de/rheinland-pfalz/home>

http://www.jobverbund.de/stellenangebote/rheinland_pfalz_stellenangebote.php

<http://www.onebridge.de/rheinland-pfalz/>

<http://www.arbeitsagentur.de>

Stellenteile vieler Tages- oder Wochenzeitungen, wie z.B.:

Mainzer Allgemeine Zeitung - **<http://www.main-rheiner.de>**

Pirmasenser Zeitung - **<http://www.pz.pirmasens.de>**

Pfälzischer Merkur - **<http://www.sol.de/pml>**

Rhein-Zeitung - **<http://www.rhein-zeitung.de>**

Rheinpfalz - **<http://www.rheinpfalz.de>**

Trierischer Volksfreund - **<http://www.intrinet.de>**

Staatszeitung - **<http://www.stz.stk.rlp.de>**

Paulinus - Wochenzeitung im Bistum Trier - **<http://www.bistumsblatt.paulinus.de>**

Eifel-Zeitung - **<http://www.eifelzeitung.de>**

Pfalzhandwerk 24 - Marktplatz für Handwerksunternehmen - **<http://www.pfalzhandwerk24.de>**

Große etablierte Börsen Internetressourcen für Luxemburg sind:

Branchenrecherche allgemein und spezifisch

Telefonbuch (Weisse, Gelbe Seiten und mehr) - <http://lap.luxweb.com>

Das Luxembourische Webangebot - <http://www.luxweb.com>

Verzeichnis von Luxembourg und der Großregion - <http://btob.luxweb.com/luxweb/ir/AccueilR.jsp?lan=AL>
(für Grenzregion Be.-Deu.-Lux.-Fra)

Luxembourischer Industriellen Verband - <http://www.fedil.lu>

KOMPASS - <http://www.kompass.com> (sehr differenzierte Suche weltweit möglich, teilweise kostenfrei)

Banken und Finanzunternehmen (Aufzählung ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

Unternehmen aus der Finanzbranche - <http://finance.luxweb.com>

(bietet sehr differenzierte Recherchemöglichkeiten, z.B. Suche nach Ursprungsland)

Gesundheitswesen - <http://www.sante.lu> (Aufzählung ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

Krankenhäuser - <http://editus.luxweb.com/utile/medecins.php>

Schriftliche Medien im Internet mit Links zu Jobbörsen

Luxemburger Wort - <http://www.wort.lu>

➤ Link: www.jobsearch.lu - (interessante Seite insbesondere im Bereich Sozial-/ Gesundheitsberufe)

Luxemburger Tageblatt - www.tageblatt.lu (Internetbörse derzeit nicht aktiv)

Luxbazar - <http://rtl.luservice/luxbazar/homefr.rtl?category=12&id=4&go=true>
(Inserate von und für Arbeitsuchende)

Weitere Job- Börsen für Luxemburg (Aufzählung ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

<http://jobs.luxweb.com> - Partnerseite von www.monster.lu (greift auf verschiedene Job-Sites zu)

www.emploi.lu

www.luxjob.lu - Partnerseite von www.monster.lu mit Job Agent

www.stepstone.lu

www.backinjob.de - Internetbörse auch mit luxemb. Stellen

Zeitarbeitsfirmen und Personalberatung (Aufzählung ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

Zeitarbeit, unterschiedliche Branchen - www.adecco.lu

Zeitarbeit, unterschiedliche Branchen - www.randstad.lu

Informatique, Bâtiment, Industrie, Secrétariat, Tertiaire - www.turbolux.lu

Zeitarbeit, unterschiedliche Branchen - www.manpower.lu

Personalberatung/ akad. Berufe, sowie IT, Office, Finance, Technical, General - www.ajilon.lu

Cabinet conseil en ressources - www.rhconseil.lu

Humaines et en recrutement

Conseil en Recrutement Recherche et Sélection de Personnel - <http://company.monster.lu/jobpartner/>

Jobs in Hotels, Restaurants etc. (Aufzählung ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

differenzierte Suche nach Gastronomiebetrieben und Hotels mit eigener Job-Connection - www.horesca.lu
oder auch unter www.horesto.com

Lycée technique hôtelier „Alexis Heck“ - <http://www.restena.lu/lthah>

Bienvenue au Grand-Duché de Luxembourg

(Le site Internet officiel de gouvernement) - <http://www.luxembourg.lu>

Der Staat Luxembourg - <http://www.etat.lu>

Statec.lu (Statistische Informationen über das Großherzogtum Luxembourg) - <http://www.statec.lu>

Welcome to the Official Internet Site of the National Tourist Office and the Ministry of Tourism Luxembourg
- <http://www.ont.lu/home-en.html>

Das Arbeitsrecht in Luxembourg - <http://www.itm.etat.lu/droit/de/index.htm>

Wo finde ich Informationen zur Erstellung von länderspezifischen oder internationalen Unterlagen

- ▶ Die ZAV (Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, Auslandsabteilung, Villemomblar Str. 76, 53123 Bonn, Telefon 0228 / 713 -0 Telefax 0228 / 713 -1111), bietet z. B. vielfältige Informationen zur Arbeitsaufnahme im europäischen Ausland. Hier erhalten Sie Informationen zu Bewerbungen im Ausland und zu den Arbeitsbedingungen im gewünschten Land. Zum Teil vermittelt die ZAV auch Stellen.

Weitere Ansatzpunkte für Ihre von Anfang an richtig geleiteten Aktivitäten bieten sich Ihnen z. B. über:

- ▶ Außenhandelskammern, zu finden im Internet unter: _____
- ▶ deutsche Niederlassungen ausländischer Unternehmen.
- ▶ deutsche Unternehmen mit internationalen Niederlassungen. Fragen Sie in den Unternehmen, welche Möglichkeiten einer Beschäftigung sie im Ausland bieten.
- ▶ Das Netzwerk EURES (European Employment Services) bietet europaweite Information, Beratung und Vermittlung. Dies und insbesondere Stellenangebote finden Sie unter: _____

www.ahk.de



<http://europa.eu.int/eures>



Bild re. u. li.: EURES Arbeitsmarktkonferenz in Trier 2006



3. Fragen zur sozialen Sicherung

3.1 Krankenversicherung

Für Grenzgänger nach Luxembourg

Grenzgänger mit einer Beschäftigung in Luxembourg werden Mitglied einer luxemburgischen Krankenkasse. Die Einschreibung übernimmt der Arbeitgeber, Familienmitglieder muss der Grenzgänger selbst einschreiben lassen. Bei Geldleistungen zahlt der luxemburgische Staat, bei Sachleistungen hat der Grenzgänger jedoch ein Wahlrecht. Nimmt er Sachleistungen des Wohnlandes in Anspruch, so rechnen die Kassen unter sich ab.

Krankengeld

Ein Krankengeld wird höchstens 52 Wochen gezahlt und entspricht 100% des Einkommens, das bei Fortsetzung der Arbeit erzielt worden wäre. Die Leistung endet, wenn eine Invaliditätsrente gezahlt wird.

Angestellte (Employés privés) haben Anspruch auf Gehaltsfortzahlung für den Monat des Beginns der Erkrankung (laut Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines Arztes) und die drei anschließenden Monate.

Für Arbeiter zahlt die luxemburgische Krankenkasse ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld. Das heißt, dass Arbeiter bei jeder Erkrankung am gleichen Tag die Krankenkasse informieren müssen. Bei längeren Erkrankungen muss innerhalb von drei Tagen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sowohl beim Arbeitgeber, als auch bei der Krankenkasse eingereicht werden. Arbeiter sollten sich daher beim Arzt auch die Durchschrift für die Krankenkasse aushändigen lassen.

Für alle Sachleistungen (z.B. Kosten für Arzneimittel, Arztkosten, Krankenhausaufenthalte) haben Sie als Grenzgänger ein Wahlrecht. Da es für Sie und Ihre Familienangehörigen kaum zumutbar wäre, alle Leistungen ausschließlich im Beschäftigungsstaat in Anspruch nehmen zu müssen, können Sie Sachleistungen auch im Wohnortstaat erhalten. Dazu muss die luxemburgische Krankenkasse einen Formvordruck E 106 erstellen. Mit diesem Vordruck können Sie sich bei einer Krankenkasse an Ihrem Wohnort einschreiben. Die Wahl der gesetzlichen Kasse oder Ersatzkasse ist frei.

Die deutsche Krankenkasse erbringt die Sachleistungen so, als ob sie im Wohnortstaat versichert wären, auch in Bezug auf Art und Höhe der Leistungen (z.B. Eigenbeteiligung bei Medikamenten, Sachleistungen bei Mutterschaft). Die deutsche Krankenkasse rechnet dann mit der luxemburgischen Kasse ab, so dass für Sie keine zusätzlichen Kosten entstehen.

MKW GmbH
www.sid-sllr.org
SID - Sozialinformationsdatenbank
Die Datenbank zum Thema Soziale Sicherung in der Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz

Kann ich als Grenzgänger Rente aus dem Nachbarland erhalten?
Welche Institution kommt in Frankreich für das Kindergeld auf?
Wer unterstützt mich bei der Arbeitssuche in Luxemburg?

www.sid-sllr.org

Was ist SID?
Eine mehrsprachige Datenbank, die Informationen über die soziale Sicherung der Länder Deutschland, Frankreich und Luxemburg enthält.

An wen richtet sich SID?
An alle Interessierten, Spezialisten und besonders an Grenzgänger.

Was bietet SID?
Die Möglichkeit die Leistungen der Sozialen Sicherung im eigenen Land mit denen im Nachbarland zu vergleichen.

MKW GmbH
Rengwieserstraße 18
66127 Saarbrücken
Tel.: +49 (0)631 104 47 10
Fax: +49 (0)631 104 31 20
E-Mail: j.gropper@mwk-wg.de

Die Soziale Info Datenbank (SID) ist der Versuch eines terminologischen Vergleiches der Gesetzgebungsverfahren in Saar-Lor-Lux.

Die Eingabe über die Suchmaske erhält der Benutzer Infos zu:
- Institutionen
- Leistungen
- Sozialversicherungen
- Personalien

Gleichzeitig werden die äquivalenten Leistungen der beiden anderen Länder dazu dargestellt.

Möchten Sie Ihren Urlaub im Ausland verbringen, so benötigen Sie dazu ein Formular E 111 (Urlaubskrankenschein), dieses müssen Sie rechtzeitig bei der luxemburgischen Krankenkasse beantragen. Arbeiter sollten diesem Antrag eine Bescheinigung des Arbeitgebers über Anspruch auf bezahlten Urlaub beifügen. Der Beitragssatz für Arbeiter beträgt 9%, davon zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer je die Hälfte. Für Angestellte ist aufgrund der Lohnfortzahlungsansprüche an den Arbeitgeber der Beitragssatz geringer. Er beträgt insgesamt 5,15%, und wird je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer erbracht. Arbeiter und Angestellte, die bei der Arcelor (früher Arbed) beschäftigt sind, sind bei der Betriebskrankenkasse dieses Unternehmens versichert.

Beitragssätze

Das Bruttogehalt liegt in den meisten Berufsgruppen zwischen 500,- € und 1000,- € oder mehr – unterhalb des bisherigen Bruttoentgelts!

Dies kommt zum einen durch das luxemburgische Finanzierungsmodell im Bereich der Sozialversicherung. Das Beitragsaufkommen wird nämlich auf eine zusätzliche Schulter verteilt; der Staat Luxembourg beteiligt sich zum Teil mit mehr als einem Drittel an den Soziallasten und die Beiträge für die nationale Arbeitslosenversicherung werden aus dem Steueraufkommen finanziert.

Die Beitragslast für die Sozialversicherung beträgt lediglich

- Bei Angestellten 11,80 %
- Bei Arbeitern 14,05 %
des Monatsbrutto.

➤ Weitere Infos und nützliche Adressen:

Caisse de Maladie des Ouvriers -
Arbeiter-KK - www.cmo.lu

Caisse de Maladie des Employés Privés -
Angestellten-KK - www.cmep.lu

- Sonderregelungen für Grenzgänger:
www.cmo.lu/mmp/online/website/contenu/frontalier/10FR.html

www.cmep.lu/multilang/brochuresfrontalierA4de.pdf

Für Grenzgänger nach Rheinland-Pfalz

Allgemeines

Grenzgänger mit einer Beschäftigung in Deutschland werden Mitglied einer deutschen Krankenkasse und dürfen ihre Krankenkasse frei wählen. Im Gegensatz zu Luxembourg meldet man sich in Deutschland selber bei der Krankenversicherung an. Bei der gesetzlichen Krankenversicherung sind Ehepartner und Kinder automatisch mitversichert. Erreicht das Einkommen des Grenzgängers die Versicherungspflichtgrenze, welche jährlich neu berechnet wird, so darf er sich privat versichern.

1) CHARGES SOCIALES

Situation au 1^{er} janvier 2006 (indice 652,16)

TAUX DE COTISATION ¹⁾

Branche d'assurance	OUVRIERS			EMPLOYES		
	Taux	Part du patron	Part de l'ouvrier	Taux	Part du patron	Part de l'employé
Assurance pension	16,00%	8,00%	8,00%	16,00%	8,00%	8,00%
Assurance maladie ²⁾	10,10% ³⁾	5,05%	5,05%	5,60% ⁴⁾	2,80%	2,80%
Assurance accidents	Entre 0,53% et 6%					
Santé au travail ⁵⁾	STI: 0,10% / STM: 0,11%					
Assurance dépendance ⁶⁾	1%	-	1%	1%	-	1%

1) Applicables uniquement dans le cadre d'une «occupation principale».

2) Taux applicables aux pré retraités de même qu'aux allocataires et indemnités purement occasionnelles ainsi qu'aux gratifications :

5,40%, dont part patronale: 2,70%; part salariale: 2,70%.

3) 10,10% dont 5,40% pour les prestations en nature et 4,70% pour les prestations en espèces.

4) 5,60% dont 5,40% pour les prestations en nature et 0,20% pour les prestations en espèces.

5) Ces taux valent uniquement pour les entreprises affiliées au STI ou au STM.

6) 1% des rémunérations brutes après déduction d'un abattement d'un quart du SSM (375,86 EUR).

Quelle: Luxemburgischer Industriellenverbandes (FEDIL/ www.fedil.lu)

Krankengeld

In Deutschland zahlt der Arbeitgeber die ersten 6 Wochen das Entgelt fort, danach zahlt die Krankenkasse 70 % des Arbeitsentgeltes als Krankengeld.

Beitragsätze

Der Beitragssatz schwankt von Krankenkasse zu Krankenkasse, liegt aber momentan im Durchschnitt bei 13,3 % des Bruttogehaltes. Der Beitrag wird hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gezahlt. Hinzu kommen 0,9 % seit dem 01.01.2005 die der Arbeitnehmer alleine zahlt. (zur Senkung der Lohnnebenkosten).

Weitere Infos und nützliche Adressen

Allgemeine Ortskrankenkassen - www.aok.de

Landeszentrale für Gesundheitsförderung Rheinland-Pfalz - www.lzg-rlp.de

Deutsche Angestellten Krankenkasse - www.dak.de

Barmer Ersatz Kasse - www.bek.de

Betriebskrankenkassen - www.bkk.de

Techniker Krankenkasse - www.tkk.de

3.2 Rentenversicherung

Für Grenzgänger nach Luxembourg

Allgemeines

Grenzgänger stellen den Rentenantrag bei dem zuständigen Träger ihres Landes. Im Regelfall wird dann automatisch das zwischenstaatliche Rentenverfahren eingeleitet. Ein Sonderfall sind Invaliditätsrenten, die direkt im Beschäftigungsland beantragt werden. Bei Beschäftigungsverhältnissen unter 12 Monaten (zusammengerechnet bis zum Erreichen der jeweiligen Altersgrenze) übernimmt das Land in dem die Voraussetzungen zur Gewährung einer Rente erfüllt sind, vollständig die Monate des anderen Staates.

Wartezeiten

Die gesetzliche Altersgrenze liegt in Luxembourg bei 65 Jahren, die Wartezeit ist erfüllt sobald 120 effektive Versicherungsmonate vorgewiesen werden können. Ab 480 effektiven Versicherungsmonaten kann ab dem vollendeten 57. Lebensjahr die vorgezogene Altersrente beantragt werden. Hierbei zählen alle zurückgelegten Beitragsmonate innerhalb der EU.

Invalidität

Die Invaliditätsrente wird gewährt, wenn der Versicherte vor Erreichen der normalen Altersgrenze durch gesundheitliche Gründe gezwungen wird, aus dem Erwerbsleben auszuschneiden und zu





diesem Zeitpunkt eine gesetzlich vorgeschriebene Mindestversicherungszeit nachgewiesen ist.

Beitragssätze

Der Beitragssatz zur luxemburgischen Rentenversicherung beträgt 24 %. Hier- von tragen der Staat, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer jeweils ein Drittel, also 8%.

Für Grenzgänger nach Rheinland-Pfalz

Allgemeines

Grenzgänger stellen den Rentenantrag bei dem zuständigen Träger ihres Lan- des. Im Regelfall wird dann automatisch das zwischenstaatliche Rentenverfah- ren eingeleitet.

Wartezeiten

Ab 60 Beitragsmonaten besteht in Deutschland ein Anspruch auf Gewährung einer Rente. Anspruch auf die Regelaltersrente besteht ab dem 65. Lebensjahr. Die deutsche Wartezeit kann mit luxemburgischen Zeiten aufgefüllt werden.

Invalidität

Die Invaliditätsrente wird gewährt, wenn der Versicherte vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze durch gesund- heitliche Gründe gezwungen wird aus dem Erwerbs- leben auszuschneiden und zu diesem Zeitpunkt eine gesetzlich vorgeschriebene Mindestversicherungszeit nachge- wiesen ist.

Beitragssätze

Bis zur sogenann- ten Beitragsbe- messungsgrenze, welche angibt bis zu welchem Maxi- malgehalt der Bei- trag aus dem Brutto- gehalt errechnet wird, wird (zur Zeit 2006) ein Satz von 19,5 % gezahlt. Diesen übernehmen Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte.

3.3 Pflegeversicherung

Für Grenzgänger nach Luxemburg

In Luxemburg besteht seit dem 01.01.1999 eine Pflegeversicherung. Die Verwaltung der Pflegever- sicherung obliegt der Krankenkassenunion (Union des caisses de maladie). Die Finanzierung erfolgt zum einen aus Mitteln des Staats-





Informationen zur
Pflegeversicherung in
Luxembourg unter:

[http://europa.eu.int/comm/
employment_social/
missoc/missoc3_de.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/missoc3_de.pdf)
und
[http://alzheimer.lu/de/
frameset_pflegev_all.htm](http://alzheimer.lu/de/frameset_pflegev_all.htm)

haushaltes (ca. 45 %) und einer Sonderabgabe auf elektrische Energie; der verbleibende Betrag wird von den Versicherten in Form eines Beitrages zur Pflegeversicherung finanziert, der 1% des Erwerbseinkommens, des Ersatzeinkommens sowie des Einkommens aus Kapitalvermögen beträgt.

Nach geltender Rechtslage sind die Sach- und Geldleistungen der Pflegeversicherung als Leistungen bei Krankheit anzusehen. Im Regelfall werden diese Leistungen von der Pflegekasse erbracht, an welche die Beiträge abgeführt worden sind.

Die Sachleistungen werden hiervon ungeachtet auf Antrag von der betreuenden Kranken-/ Pflegekasse des Wohnortlandes übernommen (siehe auch Ausführungen unter 3.2.2 Krankenversicherung/ Sachleistungen).

Für Grenzgänger nach Rheinland-Pfalz

Die Pflegeversicherung ist in Deutschland eine Pflichtversicherung. Wer bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert ist, hat dort auch seine Pflegeversicherung. Wer sich Privat versichert, muss auch eine Pflegeversicherung abschließen. Der Beitragssatz beträgt 1,7 %, die der Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte zahlen. Für Kinderlose gibt es einen Zusatzbeitrag in Höhe von 0,25 % der vom Arbeitnehmer alleine zu tragen ist.

3.4 Unfallversicherung

Für Grenzgänger nach Luxembourg

Arbeitnehmer sind in Luxembourg automatisch unfallversichert. Die Beitragshöhe richtet sich nach den unterschiedlichen Gefahrenklassen und wird vom Arbeitgeber entrichtet.

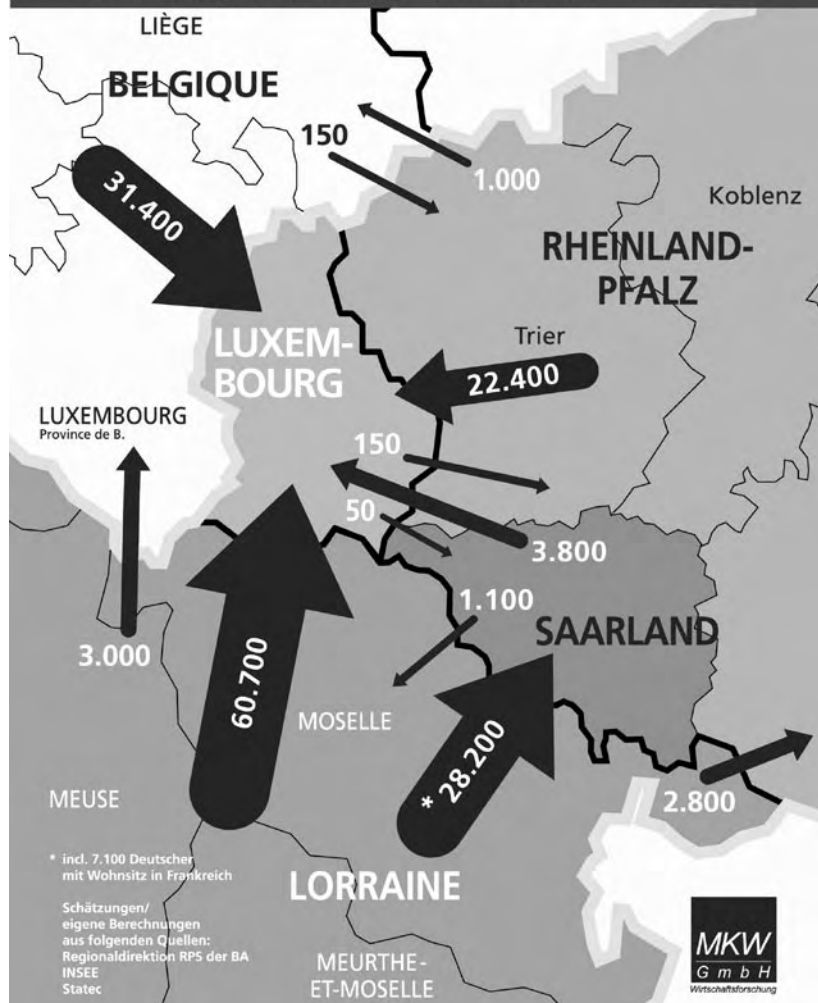
Für Grenzgänger nach Rheinland-Pfalz

Der Beitrag zur Unfallversicherung in Deutschland wird allein vom Arbeitgeber entrichtet. Der Beitrag richtet sich nach dem Arbeitsentgelt, dem Finanzbedarf der Unfallkassen und einer Einteilung nach Gefahrenklassen. Die Unfallkassen in Deutschland versichern Risiken bei einem Arbeitsunfall, einem Wegeunfall (Unfälle die auf dem Weg zur Arbeit, oder nach Hause passieren) und Berufskrankheiten.



Informationen unter:
www.aaa.lu

Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz Grenzgängerströme / Flux frontaliers 2005



3.5 Arbeitslosenversicherung

Für Grenzgänger nach Luxemburg

Die EWG- Verordnung 1408/71 regelt auch, was geschieht, wenn ein Grenzgänger arbeitslos wird. Bei Arbeitslosigkeit gilt das Wohnortprinzip. Das bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, der in Luxemburg gearbeitet hat, aber weiter in Deutschland wohnt, in Deutschland Arbeitslosenunterstützung beantragen muss. Zugrunde gelegt werden sowohl für die Erfüllung der Voraussetzungen als auch für die Berechnung die in Deutschland geltenden Vorschriften.

Neben der Arbeitslosmeldung und der Verfügbarkeit ist in Deutschland das Zurücklegen einer bestimmten Anwartschaftszeit erforderlich, um einen Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben. Anwartschaftszeit meint hier eine be-

stimmte Zeit, in der versicherungspflichtig gearbeitet wurde. Für Grenzgänger werden Zeiten mitberücksichtigt, die in Luxemburg zurückgelegt wurden.

Die Anwartschaftszeit haben Sie erfüllt, wenn Sie in den letzten drei Jahren (Hinweis: Ab 01.02.2006 beträgt diese Rahmenfrist zwei Jahre) vor der Arbeitslosmeldung und der eingetretenen Arbeitslosigkeit mindestens 12 Monate (das sind 360 Kalendertage, weil der Monat zu 30 Tagen gerechnet wird) in einem Versicherungspflichtverhältnis (z.B. Beschäftigung, ggf. Krankengeldbezug u.a.) gestanden haben.

Die Berechnung der Höhe und der Dauer der Leistung erfolgt nach deutschem Recht. Zur Zeit beträgt das Arbeitslosengeld 67% bzw. 60% des um die (in Deutschland) üblichen gesetzlichen Abzüge verringerten Arbeitsentgeltes. Der Antrag ist persönlich bei der bei Eintritt der Arbeitslosigkeit örtlich zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen.

Bei GrenzgängernInnen muss, anders als für in Deutschland beschäftigte ArbeitnehmerInnen, die Arbeitslosmeldung nicht :

- ▶ am ersten Tag an dem der/die Arbeitnehmer/in Kenntnis von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten hat, erfolgen, um Nachteile zu vermeiden.
- ▶ Bei befristeten Arbeitsverträgen muss die persönliche Meldung bereits drei Monate vor dem vorgesehenen Beendigungszeitpunkt erfolgen. Für die Arbeitslosmeldung ist es noch nicht erforderlich, die Arbeitsbescheinigung zu haben.

Ab dem Tag der Leistungsgewährung ist ein Arbeitsloser in Deutschland krankenversichert. Für die Zeit des Leistungsbezuges werden von der Agentur für Arbeit Pflichtbeiträge an den Rentenversicherungsträger entrichtet, wenn Sie im letzten Jahr vor Beginn des Arbeitslosengeldes zuletzt rentenversicherungspflichtig waren.

Waren Sie im letzten Jahr vor Beginn des Arbeitslosengeldes nicht rentenversicherungspflichtig, können Sie die Versicherungspflicht beantragen. Das zuständige Arbeitsamt informiert dazu. Wenn Sie von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind trägt die Agentur für Arbeit die Beiträge zu Ihrer Altersversorgung bis zur Höhe der Beiträge, die es in der gesetzlichen Rentenversicherung zu tragen hätte.

Seit dem 01.01.2005 ist in Deutschland die Hartz IV Reform in Kraft getreten. (Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe wurden von einer neuen Sozialleistung abgelöst): Die Grundsicherung für Arbeitsuchende (Arbeitslosengeld II).

Verschiedene Leistungen sollen erwerbsfähige und hilfebedürftige Residenten zwischen 15 und 65 Jahren dabei unterstützen einen Arbeitsplatz zu finden, damit Sie Ihren Lebensunterhalt und den Ihrer Familie so schnell wie möglich aus eigener Kraft bestreiten können. Über das Ortsverzeichnis der Bundesagentur für Arbeit finden Sie den zuständigen Träger.

Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden bei einer Beschäftigung in Luxemburg nicht erhoben. Vielmehr wird die Arbeitslosenunterstützung aus der in Luxemburg abgeführten Lohnsteuer finanziert. Dennoch gelten die Zeiten in Deutschland im Regelfall als Versicherungszeiten.

Würde der Wohnsitz zum Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitslosigkeit in Luxemburg liegen, wären 26 zurückgelegte Wochen in einem Beschäftigungsverhältnis innerhalb eines Jahres vor der Antragstellung (auch die in Deutschland zurückgelegte Zeit wird bei einem Grenzgänger mitgezählt) erforderlich, um einen Mindestanspruch von 365 Tagen an Arbeitslosenunterstützung zu begründen. Die Höhe der Leistung beträgt in Luxemburg ca. 80% bzw. 85% des Nettolohnes (Bemessungsgrundlage = 80% bzw. 85% des Bruttolohnes, davon 80% bzw. 85% als Unterstützung).


Achtung !

Im Gegensatz zum deutschen Recht entsteht in Luxemburg ein Anspruch nur, wenn der Eintritt der Arbeitslosigkeit nicht vom Arbeitnehmer verschuldet oder mitverschuldet wurde.

Da der Nachweis der Versicherungszeit Grundlage für das Feststellen und die Berechnung der Leistung ist, muss ein verwertbarer Nachweis vom Antragsteller vorgelegt werden. Als Nachweis gilt ausschließlich der internationale Vordruck E 301. Der Ablauf sieht wie folgt aus:

- ▶ Die luxemburgische Arbeitsbescheinigung muss vom Arbeitgeber ausgefüllt werden (einen Vordruck erhält man bei jeder luxemburgischen Arbeitsamtsdienststelle oder über Internet:
http://www.adem.public.lu/forms/demandeurs/attestation_e301/cert-trav_e301.pdf).
- ▶ Machen Sie sich hiervon in jedem Fall eine Fotokopie!
- ▶ Diese Bescheinigung wird beim Arbeitsamt in Luxemburg vorgelegt. Sie wird dort umgeschrieben auf einen EU-Vordruck E 301.
- ▶ Der Vordruck wird mit den übrigen Antragsunterlagen beim zuständigen Wohnortarbeitsamt abgegeben.

Der Vollständigkeit halber sei das Verfahren zur Unterstützung der Arbeitssuche in der EU erwähnt. Dieses Verfahren ist zwischen allen Mitgliedsstaaten möglich. Ein Arbeitsloser, der bereits Leistungen bei seinem Wohnortarbeitsamt bezieht, kann sich Höhe und Dauer der Leistung auf einem Vordruck E 303 bescheinigen lassen. Meldet er sich innerhalb von 7 Tagen bei einem ausländischen Arbeitsamt an und stellt sich dort der Vermittlung zur Verfügung, kann die Leistung nahtlos vom dortigen Arbeitsamt weitergewährt werden. Diese Möglichkeit besteht für maximal 3 Monate. Sind diese 3 Monate voll ausgeschöpft, ist - auch im Herkunftsland - jeglicher Anspruch erloschen. Zur Aufrechterhaltung dieses Anspruches muß daher innerhalb von drei Monaten eine Rückkehr nach Deutschland und persönliche Vorsprache beim örtlichen zuständigen Arbeitsamt erfolgen.


Auskünfte zum internationalen Recht der Arbeitslosenversicherung erteilen in Deutschland die Arbeitsämter - siehe auch im Internet: **www.arbeitsagentur.de** und Luxemburg - siehe auch im Internet: **Administration de l'emploi - L'ADEM vous souhaite la bienvenue**

4. Arbeitsrecht, die Bedeutung von Tarifverträgen und die „Kollektiven Arbeitsbeziehungen“

Das Arbeitsverhältnis

In Deutschland unterscheidet sich das Arbeitsverhältnis von anderen Rechtsverhältnissen durch die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber. Zum Ausgleich der strukturellen Unterlegenheit des Arbeitnehmers als Vertragspartei gegenüber dem Arbeitgeber bedürfen Arbeitnehmer daher eines besonderen Schutzes, den das Arbeitsrecht gewährt. Das Arbeitsrecht gilt für alle Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) Es werden üblicherweise zwei Bereiche des Arbeitsrechts unterschieden:

Das **Individual-Arbeitsrecht** regelt das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es umfasst insbesondere Fragen der Gestaltung der wesentlichen Arbeitsbedingungen wie Arbeitsleistung, Arbeitszeit, Arbeitsentgelt, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, des Erholungsurlaubs, der Teilzeitarbeit, der Befristung von Arbeitsverträgen sowie des Kündigungsschutzes.

Zum **kollektiven Arbeitsrecht** gehört die Unternehmensmitbestimmung und die betriebliche Mitbestimmung sowie das Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht. Bedeutung für beide Bereiche des Arbeitsrechts haben insbesondere die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit und zum Ladenschluss.

Im Hinblick auf ein wachsendes und stärker werdendes Europa und damit verbundener grenzüberschreitender Aktivitäten von Unternehmen und Arbeitnehmern kommt der Umsetzung europäischer Rechtsakte in nationales Recht auch im Bereich des Arbeitsrechts verstärkt Bedeutung zu.



Infos unter:

www.bmas.bund.de

In Luxemburg regelt die Fragen des Arbeitsvertrags das Gesetz vom 24.5.1989. Beide Vertragsparteien, die in einem Arbeitsverhältnis zueinander stehen, sind durch dieses Gesetz nicht nur gebunden, sondern können auch grundsätzlich keine davon abweichenden Vereinbarungen treffen. Ob ein Beschäftigungsverhältnis besteht, bestimmt also nicht der Wortlaut der ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien! Sondern dies ergibt sich prinzipiell aus der objektiven Sachlage des Vertragsverhältnisses. Worin diese im konkreten Einzelfall besteht, entscheiden letztlich die Gerichte.



Infos unter:

www.diegrenzgaenger.lu

Forum: Arbeitsverhältnisse
sind unabhängig vom Vertragstext, Beitrag vom 29/05/2002

Es wird unterschieden zwischen den **individuellen arbeitsrechtlichen Beziehungen** und den **kollektiven arbeitsrechtlichen Beziehungen**!

Das Gesetz vom 12. Juni 1965 über die kollektiven Arbeitsverträge definiert den kollektiven Arbeitsvertrag als einen die allgemeinen Arbeitsbeziehungen und -bedingungen betreffenden Vertrag, der zwischen einer oder mehreren Gewerkschaften für Arbeiter oder Angestellte auf der einen Seite und auf der anderen Seite entweder einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden, einem einzelnen Unternehmen, einer Gruppe von Unternehmen, deren Fertigung oder Geschäftstätigkeit gleicher Art ist, oder mehrerer Unternehmen derselben Sparte vereinbart worden ist.



Infos unter:

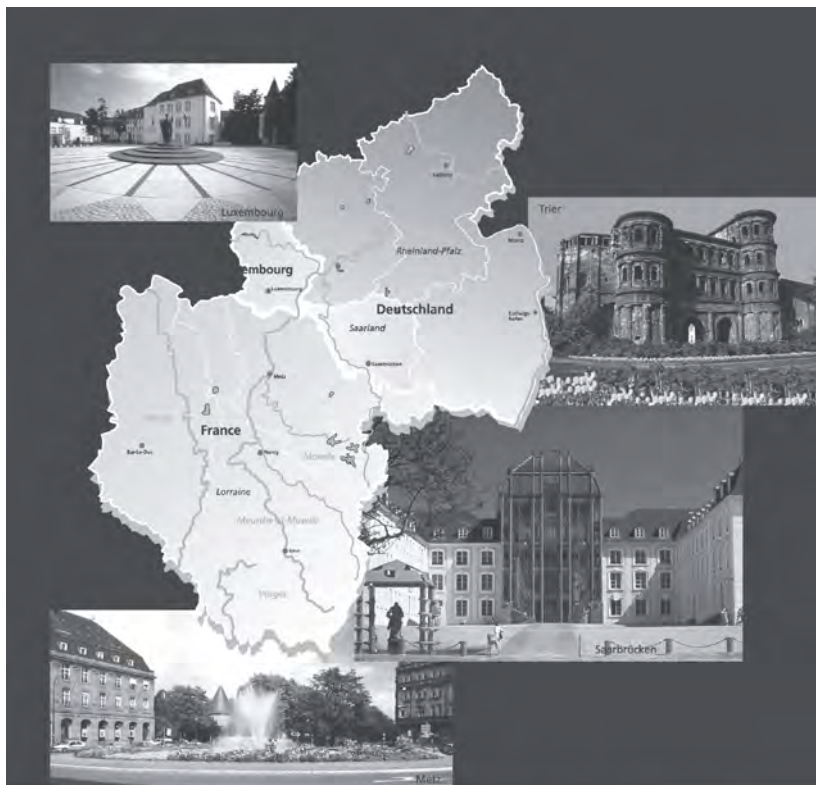
www.itm.etat.lu/droit/de/1/indes.html

Das neue Gesetz über kollektive Arbeitsbeziehungen, die Beilegung kollektiver Arbeitskonflikte und die nationale Schlichtungsstelle (Office national de

conciliation) wurde am 30. Juni 2004 verabschiedet. Dieses Gesetz betrifft sowohl die Angestellten im privatwirtschaftlichen Sektor als auch die Arbeiter.

Das Gesetz unterscheidet zwei Arten von kollektiven Arbeitsverträgen:

- die gewöhnlichen Kollektivverträge;
- die für allgemeinverbindlich erklärten Kollektivverträge.
- Infos/Quelle: <http://www.itm.etat.lu/droit/le1/index.htm>



EURES Grenzregionen Transfrontalier 2006

Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz (SLLR)

EURES
Grenzregionen
Transfrontalier
Saar-Lor-Lux-
Rheinland-Pfalz

Kontakt / Contact:
Wissenschafts- & Entwicklungs-Centrum (WEC)
EURES-Transfrontalier SLLR
MKW Wirtschaftsforschung - Joachim Geppert
Ring am Gottwill 18 • D-66117 Saarbrücken
Tel.: +49/681 954 47-0 • Fax: +49/681 954 47-20
joachim.geppert@mkw-gmbh.de
www.wec-europa.org

Gegenüberstellung der allgemeinen Arbeitsbedingungen

In Deutschland

a) das Individual- Arbeitsrecht

- Gestaltung der Arbeitsbedingungen wie Arbeitsleistung, Arbeitszeit, Arbeitsentgelt,
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall,
- Erholungsurlaub,
- Teilzeitarbeit,
- Befr. von Arbeitsverträgen sowie des
- Kündigungsschutz

b) das kollektive Arbeitsrecht:

- Unternehmensmitbestimmung und die betriebliche Mitbestimmung sowie das Koalitions-, Tarifvertrags- und Arbeitskampfrecht Tarifvertragsgesetz, in der Fassung der Achten Zuständigkeitsanpassungsverordnung vom 25.11.2003
- Arbeitszeitgesetz, Inkrafttreten: 1.7.1994, Zuletzt geändert durch Art. 5 G v. 22.12.2005
- Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)
- Betriebsverfassungsrecht
- Z.B. Betriebsverfassungsgesetz
- Gesetz über Europäische Betriebsräte (Artikel 1 des Gesetzes über Europäische Betriebsräte), Inkrafttreten: 1.11.1996
- Verzeichnis der für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge, Stand: 1. Januar 2006
- Manteltarifverträge
- Lohntarifverträge
- Tarifverträge über verm. wirksame Leistungen

Auszüge zu den Themen:

■ Probearbeitsverhältnis

Für ein Probearbeitsverhältnis (in der Regel nicht länger als sechs Monate) gelten alle arbeitsrechtlichen Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer gesetzlichen Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Im Tarifvertrag kann eine andere Frist vereinbart sein. Möglich ist auch die Vereinbarung einer Probezeit als befristetes Arbeitsverhältnis. Die Probe ist als sachlicher Grund für ein befristetes Arbeitsverhältnis anerkannt. Der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung kann jedoch die Befristung ausschließen.

Ein Arbeitsverhältnis kann auf unterschiedliche Weise enden, so durch Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages, durch Aufhebung des Arbeitsvertrages im gegenseitigen Einvernehmen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Aufhebungsvertrag), mit dem Erreichen einer bestimmten Altersgrenze (in der Regel des 65. Lebensjahres), wenn das im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag so vereinbart ist, oder beim Tod des Arbeitnehmers.

Gegenüberstellung der allgemeinen Arbeitsbedingungen

In Luxembourg

a) die. Indiv. arbeitsrechtl. Beziehungen:

- ▶ die Leistung von Arbeit,
- ▶ die Lohn- oder Gehaltszahlung für die geleistete Arbeit und
- ▶ das Abhängigkeitsverhältnis (Korrelat des mit der Arbeitgeberstellung verbundenen Weisungsrechts)

b) Die kollektiven Arbeitsbeziehungen:

- die gewöhnlichen Kollektivverträge
- für allgemeinverbindlich erklärte Kollektivverträge

1. Gesetz vom 30. Juni 2004 über die kollektiven Arbeitsbeziehungen, die Beilegung arbeitsrechtlicher Gesamtstreitigkeiten und die nationale Schlichtungsstelle mit dem die folgenden Gesetze geändert werden:

- das Gesetz vom 7. Juni 1937 über die Reform des Gesetzes vom 31. Oktober 1919 über die gesetzliche Regelung der Entlohnung von Privatangestellten;
- das Gesetz vom 9. Dezember 1970 über die Verkürzung und Regelung der Arbeitszeit von Arbeitern, die im öffentlichen und privaten Bereich der Wirtschaft tätig sind;
- das Gesetz vom 16. April 1979 zur Bestimmung des allgemeinen Status staatlicher Beamter;
- das Gesetz vom 4. Dezember 1985 zur Bestimmung des allgemeinen Status kommunaler Beamter;
- das Gesetz vom 23. Juli 1993 über verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung

2. Conventions collectives de travail

Es gibt aktuell 23 allgemein verbindliche Tarifverträge in den Bereichen Industrie(1), Bauwirtschaft (9), Dienstleistung (12) und Öffentlich rechtlicher Sektor (1).

Auszüge zu den Themen:

■ Der Vertrag auf Probe

Der Arbeitsvertrag kann, muss aber nicht unbedingt eine Probezeit vorsehen. Die Probezeitklausel kann ebenso in einem befristeten wie in einem unbefristetem Arbeitsvertrag enthalten sein. Auf jeden Fall muss sie ausdrücklich im Vertrag stehen. Von dieser Regel gibt es keine Ausnahme.

Die Dauer der Probezeit ist gesetzlich festgelegt.

Die Probezeit erlaubt es dem Arbeitgeber, die Fähigkeiten des Arbeitnehmers zu beurteilen, dem Arbeitnehmer festzustellen, ob ihm die Arbeit zusagt.

Der Arbeitsvertrag wird (ob befristet oder unbefristet) erst endgültig, wenn die Probezeit abgelaufen ist.

Die Probezeit dauert mindestens 2 Wochen und höchstens 6 Monate. Hier-von ausgenommen sind Arbeitnehmer, deren monatliches Bruttoentgelt 536 € Index 100 übersteigt. In diesem Fall kann die Probezeit bis zu 12 Monaten dauern.



Mit einer Kündigung beendet ein Partner des Arbeitsvertrages, der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer, einseitig das Arbeitsverhältnis. Anders als bei einem Aufhebungsvertrag kommt es nicht darauf an, ob der Betroffene mit der Kündigung einverstanden ist.

Gründe für eine Kündigung kann es viele geben, zum Beispiel:

- Der Arbeitnehmer möchte eine neue Beschäftigung aufnehmen.
- Der Arbeitgeber kann nach einem Umsatzeinbruch den Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigen.

■ Ordentliche und außerordentliche Kündigung

Unter einer ordentlichen Kündigung versteht man eine Kündigung unter Einhaltung einer gesetzlichen, tarifvertraglichen oder einzelvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist (siehe auch Abschnitt II. Kündigungsfristen).

Eine außerordentliche Kündigung ist eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB).

§ 622 Bürgerliches Gesetzbuch - Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

- (1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
 1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
 2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
 7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vervollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

- (3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

■ Kein gesetzlicher Mindestlohn

- Die Hauptpflicht des Arbeitgebers ist die Zahlung des Arbeitsentgelts. Sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden oder ist der Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt worden, sind keine weiteren Vergütungsvereinbarungen notwendig. Der Tarifvertrag gilt dann unmittelbar und zwingend.
- Tariflöhne sind Mindestlöhne, keine Festlöhne. Höhere Löhne können also vereinbart werden.
- Nicht tarifgebundene Arbeitnehmer und Arbeitgeber können verein-



Dauert die Probezeit weniger als einen Monat, muss sie in ganzen Wochen angegeben werden. Dauert die Probezeit mehr als einen Monat, muss sie in ganzen Monaten angegeben werden. Wird der Arbeitsvertrag während der Probezeit ausgesetzt (zum Beispiel bei Krankenurlaub), kann die Probezeit um einen Zeitraum verlängert werden, der der Vertragsaussetzungszeit entspricht, höchstens aber um einen Monat. Ansonsten kann die Probezeit nicht verlängert werden. Eine solche Klausel ist nichtig. Einem Arbeitnehmer, der krankgeschrieben ist, kann nicht gekündigt werden, auch nicht in der Probezeit. Der Vorteil der Probezeit liegt, besonders für den Arbeitgeber, darin, dass er den Vertrag ohne Angabe von Gründen kündigen kann. Ein Arbeitsvertrag mit Probezeitklausel kann allerdings, sofern kein schwerwiegender Grund vorliegt, in den ersten zwei Wochen der Vertragserfüllung nicht gekündigt werden. Für die Vertragskündigungsfristen gilt in der Probezeit:

Die Kündigungsfrist beträgt ebenso viele Tage, wie die Probezeit Wochen zählt, mindestens aber 15 Tage und höchstens 1 Monat.

Dauer der Probezeit Kündigungsfrist

2 Wochen – 3 Monate	:	15 Tage
4 Monate	:	17 Tage
5 Monate	:	20 Tage
6 Monate	:	24 Tage
12 Monate	:	1 Monat

■ Die Kündigung mit Kündigungsfrist

Es geht hier um die Kündigungsfristen, die der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Falle der Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags einhalten müssen. Die Kündigungsfrist kann entweder im Arbeitsvertrag stehen, oder der Vertrag kann in diesem Zusammenhang auf das Gesetz oder den Kollektivvertrag Bezug nehmen.

Vertragslaufzeit des Arbeitgebers	Kündigungsfrist des Arbeitnehmers	Kündigungsfrist
Unter 5 Jahre	2 Monate	1 Monat
Zwischen 5 und 10 Jahren	4 Monate	2 Monate
Über 10 Jahre	6 Monate	3 Monate

Die Kündigungsfrist beginnt bei Kündigungen, die ab dem 15. eines Monats ausgesprochen werden, am 1. des folgenden Monats. **Beispiel:** Kündigungsschreiben vom 23. März, Beginn der Kündigungsfrist am 1. April. Die Kündigungsfrist beginnt bei Kündigungen, die ab dem 1. eines Monats ausgesprochen werden, am 15. desselben Monats. **Beispiel:** Kündigungsschreiben vom 3. April, Beginn der Kündigungsfrist am 15. April.

■ Der gesetzliche Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für männliche und weibliche Arbeitnehmer die im Rahmen eines Arbeitsvertrages bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind. Die Festsetzung des Mindestlohnes wird nach folgenden zwei Erwägungen bestimmt:

- ▶ das Alter des(r) Empfängers(in)
- ▶ dessen Qualifikationen.

baren, dass einschlägige Tarifverträge ganz oder teilweise auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Sie können aber auch ganz individuelle Lohnvereinbarungen treffen.

Gesetzliche Mindestlöhne gibt es nicht.

- Der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz hindert Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht, unterschiedliche Lohnhöhen für gleiche Arbeit zu vereinbaren, weil der Grundsatz durch Einzelvertrag abdingbar ist. Jedoch darf ohne sachlichen Grund bei einer allgemeinen Lohnerhöhung oder bei allgemeinen freiwilligen Sozialleistungen niemand ausgeschlossen werden.

Ziele und Partner des EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz Objectifs et partenaires de l'EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rhénanie-Palatinat



Die vier Ziele

1. Die Information der Öffentlichkeit über Lebens- und Arbeitsbedingungen in den vier Partnerregionen.
2. Die Förderung des Informationsaustausches über Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in den Grenzregionen, insbesondere die Stellenvermittlung.
3. Die Förderung der Mobilität und des grenzüberschreitenden Sozialdialogs durch den Aufbau einer vorausschauenden konzertierten Arbeitsmarktpolitik.
4. Die Entwicklung und Förderung grenzüberschreitender beruflicher Ausbildung.

Die Partner

Zum 1. April 1997 trat der Vertrag zur Errichtung des Projektes EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz zwischen den Vertragspartnern

- Ministerium für Wirtschaft des Saarlandes
- Conseil Régional von Lothringen
- Ministère du Travail et de l'Emploi Luxembourg
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz
- Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland
- Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE)
- Administration de l'Emploi pour le Luxembourg (ADEM)
- IGR - Interregionaler Gewerkschaftsrat
- VSU - Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V.
- LVU - Landesvereinigung Rheinland-Pfälzischer Unternehmensverbände e.V.
- MEDEF - Mouvement des entreprises de France
- FEDIL - Fédération des Industriels Luxembourgeois
- EU-Kommission

in Kraft. Die Partnerschaft EURES* Transfrontalier hat sich zum Ziel gesetzt, die Integration des gemeinsamen grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes zu fördern und Arbeitnehmern und Unternehmern entsprechende Unterstützung anzubieten.

* EURES gleich European Employment Service; EURES Transfrontalier und EURES in Grenzregionen sind identische Begriffe

Les quatre objectifs

1. Informer le public sur les conditions de vie et de travail dans les quatre régions partenaires.
2. Promouvoir l'échange d'informations concernant les offres et demandes d'emploi des régions frontalières mais aussi le placement.
3. Encourager la mobilité et le dialogue social transfrontalier par la mise en place d'une politique de l'emploi prévisionnelle concertée.
4. Concevoir et promouvoir une formation professionnelle transfrontalière.

Les partenaires

La convention pour la création du projet EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rhénanie-Palatinat est entrée le 1er avril 1997 en vigueur entre les partenaires contractuels que sont

- le Ministère für Wirtschaft des Saarlandes
- le Conseil Régional de Lorraine
- le Ministère du Travail et de l'Emploi du Grand-Duché de Luxembourg
- le Ministère für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit du Land de Rhénanie-Palatinat
- le Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland
- l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE)
- l'Administration de l'Emploi pour le Luxembourg (ADEM)
- Le CSI - Conseil Syndical Interrégional
- la VSU - Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V.
- la LVU - Landesvereinigung Rheinland-Pfälzischer Unternehmensverbände e.V.
- le MEDEF - Mouvement des entreprises de France
- la FEDIL - Fédération des Industriels Luxembourgeois
- la Commission Européenne

Le partenariat EURES* Transfrontalier s'est fixé pour objectif de promouvoir l'intégration du marché de l'emploi transfrontalier commun et de proposer une aide correspondante aux travailleurs et entrepreneurs.

* EURES égale European Employment Services

Die Arbeitnehmer die 18 Jahre erreicht haben, beziehen den vollständigen Mindestlohn. Arbeitnehmer unter 18 Jahren erhalten einen verminderten Mindestlohn:

18 Jahre vollendet:	1503,42 € mtl./ 8,6903 € pro Std.
17 bis 18 Jahre:	1202,74 € mtl./ 6,9523 € pro Std.
15 bis 17 Jahre:	1127,57 € mtl./ 6,5177 € pro Std.

Der Mindestlohn eines qualifizierten Arbeitnehmers liegt 20% höher als der Mindestlohn für einen nicht qualifizierten Arbeitnehmer. Seit dem ersten Oktober 2005 beträgt der Mindestlohn 1804,11 € (Index : 652,16 Punkte) monatlich.

4.1 Die Teilzeitarbeit

Die Bedeutung der Teilzeitarbeit für den Arbeitsmarkt hat in Luxembourg seit ständig erweiterter Einführung von Familienleistungen mit Beurlaubungscharakter zugenommen. Die Regelungen sind nicht so diversifiziert und umfassend, trotzdem müssen Zeiten der Nichtbeschäftigung einer/eines beurlaubten Arbeitnehmers/In über Ersatzbeschäftigung befristet ausgeglichen werden. Zusätzlich werden Teilzeitarbeitsplätze für Berufsrückkehrerinnen geschaffen, um qualifizierte Kräfte nicht zu verlieren. Diese Entwicklung ist in Luxembourg erst am Anfang. Aufgrund der Vielzahl und steigenden Zahl von „Grenzgängerfamilien“ mit Teilzeitwünschen steht aber nicht zu erwarten, dass der Trend zum Teilzeitangebot zurückgeführt wird.

Gesetzliche Ansprüche auf einen Teilzeitarbeitsplatz gibt es in Luxembourg nicht.

Die deutschen Regelungen sind hier eindeutig. Die gesetzlichen Regelungen zur Teilzeitarbeit bezwecken vor allem eine Ausweitung der Teilzeitarbeit. Das Gesetz will Teilzeitarbeit in allen Berufsgruppen, auch bei qualifizierten Tätigkeiten und leitenden Positionen, ermöglichen (siehe § 6 Abs. 1 TzBfG) und dies selbstverständlich für Frauen und Männer.

Recht auf Teilzeitarbeit

Das Gesetz verankert einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 8 TzBfG). Diese Regelung erleichtert einen vom Arbeitnehmer gewünschten Wechsel von Vollzeitarbeit zu Teilzeitarbeit und trägt dazu bei, eine ablehnende Haltung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gegenüber realisierbaren Teilzeitarbeitswünschen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu überwinden. Der Anspruch muss nicht mit Kinderbetreuung oder der Wahrnehmung anderer familiärer Pflichten begründet werden.

Wenn auch der Wunsch, mehr Zeit für die Familie zu haben, der wichtigste Beweggrund für eine Arbeitszeitreduzierung sein wird, so kommen durchaus auch andere Motive für die Teilzeitarbeitswünsche in Betracht, wie z. B. Aus- und Weiterbildungszwecke, Vereinbarkeit mit Sporttraining oder Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Der Teilzeitanspruch fördert die Chancengleichheit



zwischen Männern und Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und er berücksichtigt die unterschiedlichen Lebensentwürfe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Voraussetzungen des Teilzeitanspruchs

Der Teilzeitanspruch gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bereits länger als 6 Monate bestanden hat (§ 8 Abs. 1 TzBfG) und deren Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer/innen beschäftigt (§ 8 Abs. 7 TzBfG). Bei der Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer/innen sind die Auszubildenden oder andere zur Berufsbildung beschäftigte Personen nicht zu berücksichtigen.

Ankündigungsfrist

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen den Wunsch nach Arbeitszeitverringerung und deren Umfang spätestens drei Monate vorher schriftlich oder mündlich anmelden; sie sollen dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben (§ 8 Abs. 2 TzBfG).

Inhalt des Gleichbehandlungsgrundsatzes

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen dürfen wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen (§ 4 Abs. 1 TzBfG). Zulässig ist eine unterschiedliche Behandlung grundsätzlich also nur, wenn sie nicht wegen der Teilzeitarbeit, sondern aus anderen Gründen, wie z. B. wegen der anderen Arbeitsleistung, einer geringeren Qualifikation oder Berufserfahrung, erfolgt. Von diesem Grundprinzip der Gleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten, das für alle Maßnahmen und Vereinbarungen gilt, darf nur dann abgewichen werden, wenn es sachliche Gründe für eine unterschiedliche Behandlung gibt. So dürfen Arbeitgeber teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht entgegenhalten, dass sie bei anstehenden Beförderungen und beruflichem Aufstieg trotz ihrer Befähigung und Eignung wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht berücksichtigt werden können. Ebenso dürfen sie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen ihrer Teilzeittätigkeit nicht gänzlich von betrieblichen Sozialleistungen ausschließen.

Aus- und Weiterbildung

Um die Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten beim beruflichen Aufstieg und der beruflichen Entwicklung zu gewährleisten, verpflichtet das Gesetz Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, dafür zu sorgen, dass auch Teilzeitbeschäftigte an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können. Diese Verpflichtung bezieht sich auf Maßnahmen, die die Weiterbildung in Bezug auf die aktuelle Tätigkeit der Teilzeitbeschäftigten betreffen, und auf Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation, die die berufliche Mobilität fördern. Lediglich aus dringenden betrieblichen Gründen oder wegen der Berücksichtigung von Weiterbildungswünschen anderer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigter kann der Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme verweigern (§ 10 TzBfG). Das heißt, dass Arbeitgeber, wenn sie Weiterbildungsmaßnahmen in ihren Unternehmen anbieten, grundsätzlich auch die Teilnahmewünsche der Teilzeitbeschäftigten, einschließlich der geringfügig Beschäftigten, zu berücksichtigen haben. Im Übrigen ist das Weiterbildungsangebot soweit wie möglich so auszugestalten, dass den Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme in gleicher Weise praktisch ermöglicht wird.



Infos unter/ Quelle:

www.bmas.bund.de

Broschüre: Teilzeit -

Alles was Recht ist

4.2 Geringfügige Beschäftigung

In dieser Broschüre wird auch die Geringfügige Beschäftigung erläutert. Etwas Vergleichbares gibt es in Luxembourg nicht. Beschäftigungen sind ab der ersten Stunde beitragspflichtig. Übrigens trifft dies auch auf die „überwiegenden“ Selbständigen oder Freiberufler zu.

Die Sozialversicherung unterscheidet drei Formen der geringfügigen Beschäftigung:

- Die geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung mit einem Monatsentgelt, das regelmäßig nicht mehr als 400 Euro betragen darf.
- Die geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten als einer besonderen Art der geringfügig entlohnten Dauerbeschäftigung. Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass die Beschäftigung von einem Privathaushalt begründet und es sich um eine häusliche Tätigkeit handelt.
- Die kurzfristige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung von längstens zwei Monaten oder höchstens 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Eine geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung insgesamt regelmäßig 400 Euro im Monat nicht übersteigt. Der Arbeitgeber hat pauschale Sozialversicherungsbeiträge abzuführen, und zwar 12 Prozent des Bruttoarbeitsentgeltes an die Gesetzliche Rentenversicherung und grundsätzlich 11 Prozent an die Gesetzliche Krankenversicherung. Die Abgabenlast für Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten dagegen ist gering, sie beträgt jeweils 5 Prozent zur Gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung. Hinzu kommen jeweils eine Pauschsteuer von 2 Prozent sowie die Umlage nach dem Lohnfortzahlungsgesetz und dem Mutterschutzgesetz in der jährlich von der Bundesknappschaft (ab 01. Oktober 2005: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) festgelegten Höhe sowie die anfallenden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung.

Kurzfristige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung

Für diese kurzfristigen Beschäftigungen (oder Saisonbeschäftigungen) sind unabhängig von der Entgelthöhe weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (Ausnahme: die vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge zur Unfallversicherung), wenn das Beschäftigungsverhältnis auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist. Ein Arbeitnehmer kann als Saisonarbeitskraft mithin bis zu zwei Monate/50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres sozialversicherungsfrei beschäftigt werden.

Dabei muss die Beschäftigung aber

- entweder im Voraus vertraglich oder nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses begrenzt angelegt sein und
- darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden.

Krankenversicherung

Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung in Höhe von 11 Prozent des Bruttoarbeitsentgeltes für dauerhaft geringfügig Beschäftigte bzw. in Höhe von 5 Prozent für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten zu entrichten. Das gilt allerdings nur dann, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich in der Gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, d. h. liegt keine Zugehörigkeit des geringfügig Beschäftigten zur gesetzlichen Krankenversicherung vor, fällt für den Arbeitgeber lediglich der pauschale Rentenversicherungsbeitrag von 12 Prozent (bzw. 5 Prozent bei geringfügiger Beschäftigung in Privathaushalten) an, jedoch kein Krankenversicherungsbeitrag. Zusätzliche Ansprüche entstehen aus diesen Krankenversicherungsbeiträgen nicht.

Rentenversicherung

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, für dauerhaft geringfügig Beschäftigte Pauschalbeiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 12 Prozent des Bruttoarbeitsentgeltes zu zahlen. Aus Beiträgen erwachsen den Beschäftigten bei der Rentenversicherung Rentenvorteile in Form eines Zuschlags an Entgeltpunkten, aus dem wiederum in begrenztem Umfang Wartezeitmonate ermittelt werden. Wird eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem Verdienst von 400 Euro ein ganzes Jahr lang ausgeübt, erwirbt der Versicherte derzeit einen monatlichen Rentenanspruch von 2,61 Euro. Zudem werden 3,2 Monate für die Wartezeit berücksichtigt. Bei Beschäftigungen in Privathaushalten sind die Werte entsprechend der geringeren Beitragszahlung niedriger. Um eine Regelaltersrente zu erhalten, muss der Versicherte eine Wartezeit von fünf Jahren (60 Monate) erfüllen.

Mehrere Beschäftigungen

Mehrere gleichzeitig ausgeübte geringfügige Beschäftigungen (sowohl im gewerblichen Bereich als auch im Privathaushalt) sind bei der Prüfung der Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze zusammenzurechnen. Wird infolge der Zusammenrechnung insgesamt die 400 Euro-Grenze überschritten, unterliegt das gesamte Arbeitsentgelt der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung, so dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber für jede geringfügige Beschäftigung die üblichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge sowie Beiträge zur Arbeitslosenversicherung je zur Hälfte tragen müssen (im Bereich von 400,01 € bis 800 € erfolgt die Beitragszahlung entsprechend den Regelungen zur Gleitzone).

Beispiel:

Bei einem Monatsverdienst von 50 € zahlt der Arbeitgeber 6 € (12 % von 50 €) und der Arbeitnehmer einen Beitrag von 24,23 € (30,23 € vermindert um 6 € Arbeitgeberanteil), bei einem geringfügig Beschäftigten im Privathaushalt mit gleichem Verdienst zahlt der Arbeitgeber 2,50 € (5 % von 50 €) und der Arbeitnehmer 27,73 € (30,23 € vermindert um 2,50 € Arbeitgeberanteil). Eine Zusammenrechnung hat grundsätzlich auch bei gleichzeitiger Ausübung von sozialversicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung und daneben ausgeübten geringfügig entlohnerten Dauerbeschäftigungen zu erfolgen. Ausnahme: Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann eine (die zeitlich zuerst aufgenommene) geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt werden, ohne dass diese durch die Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung versicherungspflichtig wird. Die weiteren geringfügigen Beschäftigungen sind

allerdings mit der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen, sodass diese voll in die einzelnen Zweige der Sozialversicherung (Ausnahme: Arbeitslosenversicherung) einbezogen werden.

Selbst bei kurzfristigen Beschäftigungen gilt das Additionsgebot: Jeweils bei Beginn einer neuen kurzfristigen Beschäftigung ist zu prüfen, ob diese mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten Beschäftigungen die Geringfügigkeitsgrenze von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschreitet. Ist die Zeitgrenze überschritten, liegt eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung vor, die der Sozialversicherungspflicht unterliegt (Ausnahme: Merkmale einer geringfügig entlohnten Dauerbeschäftigung liegen dann vor). Kurzfristig ausgeübte Beschäftigungen neben gleichzeitig ausgeübten geringfügig entlohnten Dauerbeschäftigungen oder neben gleichzeitig ausgeübten sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungen werden dagegen nicht zusammengerechnet.



Verfahren

Alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse müssen wie andere Beschäftigungsverhältnisse auch der Sozialversicherung gemeldet werden, d.h. auch für geringfügige Beschäftigungen mit einem monatlichen Arbeitsentgelt bis 400 € gilt das normale Meldeverfahren. Der Arbeitgeber muss nicht nur An- und Abmeldungen, sondern auch alle anderen Meldungen an die Bundesknappschaft (zugleich Einzugsstelle; ab 01. Oktober 2005: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) von geringfügig Beschäftigten erstatten. Für kurzfristige Beschäftigungen von längstens zwei Monaten oder höchstens 50 Arbeitstagen im Jahr sind keine Unterbrechungs- und Jahresmeldungen abzugeben.

5. Familienleistungen

Arbeiten Sie in Luxembourg, haben Sie auch Anspruch auf Familienbeihilfen für Ihre Kinder. Je nachdem, ob beide Elternteile arbeiten und wo, können unterschiedliche Regelungen gelten. Einige der Familienbeihilfen sind einkommensabhängig. Familienleistungen können sein: Kindergeld, Geburtsbeihilfen, Beihilfe zum Schuljahresbeginn etc.

Sofern in beiden Ländern eine gleichartige Leistung erbracht wird, muss ein vorrangiger Träger festgestellt werden. Gegebenenfalls müssen zwei Anträge gestellt werden. Es gelten hinsichtlich der Gewährung der Leistungen, also Höhe, Dauer, Bedürftigkeit und Einkommensanrechnung, die Gesetze des Landes, welches die Leistungen gewährt.

Verfahren beim Kindergeld

Das Kindergeld ist die am häufigsten gezahlte Familienleistung. Die folgenden drei Schritte sind bei der Beantragung zu beachten.

Schritt 1: Zunächst muss festgestellt werden, welches Land allein oder vorrangig zuständig ist:

- arbeiten beide Elternteile in Luxembourg, ist Luxembourg ausschließlich zuständig - Antrag auf Kindergeld in Luxembourg:
<http://www.cnpf.lu/Pdf/DemAllFamAll.pdf>
- arbeitet ein Elternteil in Luxembourg, das andere in Deutschland, ist maßgebend wo die Kinder leben.
- Arbeitet ein Elternteil in Luxembourg, der andere ist nicht erwerbstätig, dann ist Luxembourg vorrangig zuständig. Natürlich gilt gleiches auch umgekehrt.

Schritt 2: Der Antrag ist beim zuständigen Träger zu stellen.

Schritt 3: Könnte im anderen Land ebenfalls ein Anspruch bestehen und wäre dieser höher, dann kann dort der übersteigende Betrag als Aufstockung beantragt werden. Zu beachten ist, dass nur derjenige Elternteil in Deutschland einen Antrag stellen kann, der nicht in Luxembourg arbeitet.

Das Kindergeld beträgt zur Zeit (Stand 1.10.2005) *

Deutschland		Luxembourg
154 €	Für 1 Kind	185,60 €
308 €	Für 2 Kinder	440,72 €
462 €	Für 3 Kinder	802,74 €
641 €	Für 4 Kinder	1164,48 €
Für 5 Kinder		1526,40 €



Infos unter:

<http://www.mss.etat.lu>

[paramsoc.htm](http://www.mss.etat.lu/paramsoc.htm)

oder

<http://www.cnpf.lu>

Weitere Zuschläge werden für Kinder ab 6 Jahren bzw. ab 12 Jahren (16,17 € bzw. 48,52 €) gewährt.

Ebenso kann im Monat August eine Schulanfangszulage gewährt werden.

Deren Höhe ist von der Kinderzahl und vom Lebensalter abhängig:

für 1 Kind ab 6 Jahren / 12 Jahren	=	113,15 € / 161,67 €
für 2 Kinder ab 6 Jahren / 12 Jahren	=	194,02 € / 242,47 €
ab 3. Kind ab 6 Jahren / 12 Jahren	=	274,82 € / 323,34 €

In beiden Ländern bestehen Altersgrenzen und Einkommensgrenzen für die Gewährung von Kindergeld. Diese sind unter anderem abhängig davon, ob das Kind selbst sich in Schul- oder Berufsausbildung befindet.

Informieren Sie sich jeweils beim zuständigen Träger.

Zuständiger Träger für alle Familienleistungen in Luxembourg: _____

In Deutschland können Sie sich bezüglich des Kindergeldes an die Familienkasse Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit wenden: _____



Informationen jeweils beim zuständigen Träger:

Träger für alle Familienleistungen in Luxembourg

„**Caisse nationale des prestations familia-le**“

(Landeskasse für Familienleistungen).



Infos für Deutschland:

Kindergeld / Familienkasse bei Ihrer zuständigen

Agentur für Arbeit:

www.arbeitsagentur.de



Innenstadt Luxembourg



Schloss Grand Duchesse Charlotte - Luxembourg



Monument in Schengen - Luxembourg

Die Steuererklärung für Luxemburg-Grenzgänger Gastbeitrag von Stephan Wonnebauer, Fachanwalt für Steuerrecht in Trier

Einleitung

Steuerfragen sollte niemanden davon abhalten, in Luxembourg zu arbeiten. Alles ist machbar. Leider gibt es kaum Literatur zu diesem Thema. Die übliche Steuer-Software hilft auch nicht weiter, denn grenzüberschreitende Sachverhalte werden hier nicht erklärt.

In Luxembourg informieren insbesondere die Gewerkschaften beim Ausfüllen der Steuererklärung. Das ist keine Steuerberatung, wie man es in Deutschland versteht. Es ist eher eine Art von Gegenseitigkeitshilfe. In Luxembourg ist die Steuerberatung nicht so streng reglementiert, wie in Deutschland, wo das Steuerberatungsgesetz vorschreibt, wer Steuerberatung erteilen darf. Denn das entscheidende ist: Verbindliche Beratung mit Haftung für die Richtigkeit der Beratung bieten nur Steuerberater oder Lohnsteuerhilfvereine. Kostenlose unverbindliche Tipps werden zuhauf angeboten.

Also Vorsicht!

Auch das luxembourgeoische Finanzamt informiert kostenlos über die Besteuerung. Dabei ist jedoch folgendes zu bedenken: Finanzbeamten ist nach dem Steuerberatungsgesetz Steuerberatung nicht erlaubt. Finanzbeamte wurden auch nicht dazu ausgebildet, kostenfrei Steuerspartipps zu erteilen. Sie informieren nur objektiv über die Gesetzeslage.

Häufig gibt es in Steuerfragen Zweifelsfälle. Es ist nicht die staatliche Aufgabe des Finanzamtes, den Steuerbürger auf diese Zweifelsfälle und gesetzlichen Lücken hinzuweisen.

Wenn auch die Erstellung der einzelnen Steuererklärung für viele Grenzgänger keine Probleme bereitet, so ist doch die Kombination der unterschiedlichen Steuersysteme, verknüpft mit Finanz- und Versicherungsfragen - für die allermeisten Grenzgänger - aber auch Steuerberater - ein Buch mit sieben Siegeln.

Steuererklärung in Deutschland

Wer neben den Einkünften in Luxembourg auch weiterhin Einkünfte in Deutschland erzielt, muß auch weiterhin in Deutschland eine Steuererklärung abgeben. Das gilt beispielsweise für Ehepaare, bei denen ein Partner in Deutschland arbeitet oder, wenn Vermietungseinkünfte in Deutschland erzielt werden.

Verheiratete, bei denen nur der Grenzgänger arbeitet oder Ledige müssen in Deutschland keine Steuererklärung mehr abgeben. Falls das Finanzamt dennoch dazu auffordert, muß als Nachweis der Sozialversicherungsausweis vorgelegt werden. Dann entfällt die Abgabe einer Steuererklärung. Zur Erstellung der deutschen Steuererklärung benötigt man die Luxembourger Lohnsteuerbescheinigung. Diese ist der deutschen Steuererklärung in Kopie beizufügen.

Das Luxembourger Bruttogehalt wird in der Anlage N (2005) in der Zeile 18 eingetragen. Dabei sind jedoch steuerfreie Einkünfte abzuziehen, z.B. steuerfreie

Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit, aber auch das Luxembourger Krankengeld, das auf der Lohnsteuerbescheinigung enthalten ist. Diese Berechnungen müssen auf einem gesonderten Beiblatt vorgenommen werden.

Die Werbungskosten können nicht auf der Seite 2 eingetragen werden, sondern ebenfalls auf dem Beiblatt. Dort sind die Fahrten zur Arbeit im Sinne des deutschen Steuerrechts zu notieren, also einfache Wegstrecke mal 0,30 Cent mal die Anzahl der Arbeitstage. Hierzu treten die üblichen Werbungskosten wie z.B. Kontoführungsgebühr, Arbeitsmittel, Beiträge zu Berufsverbänden etc.

Bei vielen verheirateten Grenzgängern kommt es nach Abgabe der Steuererklärung zu einer Steuernachzahlung von über 1000 Euro. Denn das Luxembourger Gehalt wurde im Laufe des Jahres bei der Steuerbemessung nicht berücksichtigt. Es wird zwar nicht in D. doppelt besteuert. Allerdings werden die dt. Einkünfte aufgrund des Progressionsvorbehaltes höher besteuert.

Die Wahl der Steuerklasse auf der Lohnsteuerkarte entscheidet bei dem in D arbeitenden Ehegatten über die Höhe der monatlichen Abschlagszahlungen auf die Einkommensteuer. Bei der Wahl der Steuerklasse III wird die geringste Steuer einbehalten. Bei der Wahl der Klasse IV wird mehr Lohnsteuer abgeführt. Bei Normalverdiener-Ehepaaren ist die Klasse IV zu empfehlen, denn das führt entweder zu einer Rückerstattung oder nur noch geringen Nachzahlung.

Darüber hinaus kann bei der Abgabe der Steuererklärung berechnet werden, ob eine Zusammenveranlagung oder Getrenntveranlagung bei Ehepaaren günstiger ist. Gerade bei besonderen Ereignissen kann die Getrenntveranlagung günstiger sein, z.B. bei Heirat, Geburten, Arbeitslosigkeit oder dem Wechsel nach Luxemburg im Laufe des Jahres.

Problematisch ist die Steuererklärung bei Berufskraftfahrern. Hier ist die Verständigungsvereinbarung zwischen Deutschland und Luxemburg aus dem Jahre 2005 zu beachten. Sobald der Fahrer außerhalb Luxemburg fährt, hat Deutschland das Besteuerungsrecht.

Steuererklärung in Luxemburg

Die Luxembourger Steuererklärung für Arbeitnehmer ist im Grunde genauso einfach auszufüllen. Allerdings gibt es im ersten Beschäftigungsjahr bereits eine Hürde zu nehmen: Denn oft kann eine Steuererklärung in Luxemburg gar nicht abgegeben werden. Die dort gezahlte Steuer kann nicht zurück verlangt werden.

Man unterscheidet zwischen einer Einkommensteuererklärung und einem Lohnsteuerjahresausgleich. Die Einkommensteuererklärung ist nur möglich, wenn der Grenzgänger mindestens 90% seiner Einkünfte in Luxemburg erzielt. Diese müssen bei Ehegatten außerdem 50% des Haushaltseinkommens ausmachen. Dann können in Luxemburg auch Sonderausgaben, wie Zinsen für Konsumkredite und Bauland, Vorsorge- und Haftpflichtversicherungen und Bausparkassenbeiträge oder Zahlungen für eine Zusatzpensionen in Abzug gebracht werden. Kommt dies nicht in Betracht, kann eventuell ein Lohnsteuerjahresausgleich beantragt werden. Dieser ist jedoch auch an bestimmte Voraussetzungen gebunden.

Grundsätzlich können in Luxembourg auch Werbungskosten geltend gemacht werden. Für die meisten Arbeitnehmer reicht jedoch die allgemeinen Pauschale über 540 € und zusätzlich der Fahrtkostenpauschale über 2970 €. In Luxembourg können maximal 30 Entfernungskilometer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte geltend gemacht werden.

Wie in Deutschland, können auch Versicherungen steuermindernd geltend gemacht werden. Dabei besteht die Möglichkeit, die selben Haftpflicht- und Lebensversicherungen anzugeben, wie in der deutschen Steuererklärung. Steuerberaterkosten können in Luxembourg nicht geltend gemacht werden – auch nicht als Werbungskosten.

Problemfälle

Bei der Besteuerung gibt es immer noch zahlreiche rechtlich ungeklärten Fälle.

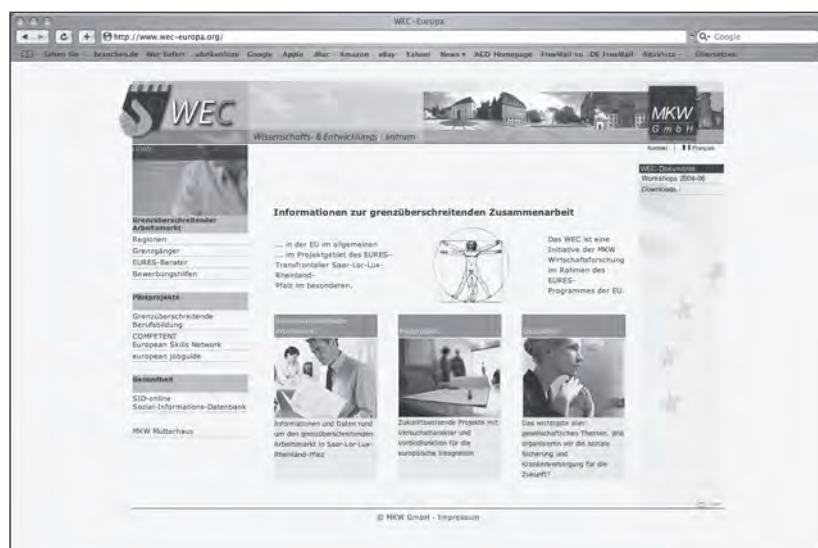
■ Deutsche Steuererklärung

Das Luxembourger Krankengeld fällt nicht in die Progression. Ebenso wenig steuerfreie Zuschläge, soweit sie auch nach deutschem Recht steuerfrei sind. Luxembourger gesetzliche Renten sind in Luxembourg zu versteuern. Sie fallen allenfalls unter den Progressionsvorbehalt. Hierzu ist ein Musterverfahren vor dem FG Rheinland-Pfalz anhängig. Das deutsche Finanzamt besteuert die vorgenannten Fälle dennoch.

■ Luxembourger Steuererklärung

Beiträge zu deutschen Versorgungswerken werden weder als Versicherungsleistungen noch als gesetzliche Sozialabgabe anerkannt. Grenzgänger können keine Zinsen für Wohneigentum in Luxembourg ansetzen. Nach einem Urteil des EuGH in der Sache Ritter-Coulais vom Februar 2006 müßte Luxembourg dieses Gesetz nun zugunsten der Grenzgänger ändern.

 Infos unter:
www.steuerlux.de



6. Steuerrecht

Für Grenzgänger nach Luxembourg

6.1 Doppelbesteuerung

Zwischen Deutschland und Luxembourg besteht ein Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerungen, um zu verhindern, dass Einkünfte zweimal (sowohl im Beschäftigungs- wie im Wohnortstaat) besteuert werden.

Den vollständigen Text zum Doppelbesteuerungsabkommen finden Sie unter: _____

Grenzgänger sind in Luxembourg beschränkt steuerpflichtig, d.h. sie müssen für das dort erzielte Einkommen in Luxembourg Steuern entrichten. Arbeitnehmer und Pensionsempfänger müssen im Besitz einer Lohnsteuerkarte sein. Die Nicht-Residenten müssen daher vor oder spätestens bei Beginn der Beschäftigung beim Lohnsteuerbüro RTS non résidents eine Steuerbescheinigung beantragen. _____

Eine Liste der Steuerformulare finden Sie im Internet unter: _____

Bezüglich des in Luxembourg erworbenen Arbeitseinkommens besteht Progressionsvorbehalt im Hinblick auf eventuell in Deutschland zu versteuerndes weiteres Einkommen (z.B. Einkünfte aus Vermietung, Kapitalvermögen, Arbeitseinkommen in Deutschland).

6.2 Steuerklassen

Es gibt in Luxembourg für beschränkt Steuerpflichtige (das sind insbesondere die Grenzgänger, die in Luxembourg ein Arbeitseinkommen haben, aber in einem anderen Mitgliedstaat der EU wohnen) insgesamt 5 unterschiedliche Steuerklassen.

Steuerklassen der beschränkt Steuerpflichtigen:

	Lohn- und Pensionsempfänger		
Zivilstand	ohne Kinder	mit Kindern	am 1.1. älter als 64 Jahre
Ledig	1	1a+	1a
Getrennt lebend	1	1a+	1a
Geschieden	1	1a+	1a
Verwitwet	1a	1a+	1a
Verheiratet	2	2/1 oder 2/2	/

+ = Kinderfreibetrag



Infos unter:
www.afu-net.de/steuern/oase/dluxemb.htm

Lohnsteuerbüro
RTS non résidents
5, rue de Hollerich
L - 2982 Luxembourg

Infos unter:
www.impotsdirects.public.lu

6.3 Das müssen Sie beachten !

Ihr Einkommen wird in dem Staat besteuert, in dem sie arbeiten.

- Unterscheiden sich Wohn- und Beschäftigungsstaat und wird im Rahmen der Auslandsbeschäftigung auch Einkommen durch Arbeitseinsätze außerhalb des Beschäftigungsstaates erzielt, wird das auf diese Arbeitstage entfallende Einkommen im Wohnortstaat besteuert.
- Der Arbeitnehmer ist zur Anzeige aller in diesem Kontext erzielten Einkünfte verpflichtet.

Doppelbesteuerungsabkommen sollen Doppelbesteuerung ausschließen. Maßgeblich für die Festsetzung der Steuerschuld ist immer das „zu versteuernde Welteinkommen“ des Einkommenssteuerpflichtigen. Im Ausland erzielte Einkünfte können insoweit Einfluss auf den Steuersatz der im Beschäftigungsstaat erzielten inländischen Einkünfte haben (Progressionsvorbehalt).

- Bei der Feststellung der für den Progressionsvorbehalt einzubeziehenden Einkünfte sind alle Beträge abzugsfähig, die auch bei den inländischen Einkünften veranschlagt werden können.

Auskünfte über die Auswirkungen auf die Einkommenssteuer im Wohnortland (Doppelbesteuerung und Progressionsvorbehalt) und über die Steuerklassenwahl erhalten Sie beim deutschen Finanzamt.

Für Grenzgänger nach Rheinland-Pfalz

6.4 Doppelbesteuerung

Zwischen Deutschland und Luxembourg besteht ein Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerungen, um zu verhindern, dass Einkünfte zweimal (sowohl im Beschäftigungs- wie im Wohnortstaat) besteuert werden.

Den vollständigen Text zum Doppelbesteuerungsabkommen finden Sie unter:

Grenzgänger aus Luxembourg sind in Deutschland beschränkt steuerpflichtig, d.h. sie müssen für das dort erzielte Einkommen in Deutschland Steuern entrichten. Der Arbeitnehmer erhält eine Bescheinigung für beschränkt Steuerpflichtige, welche er beim für den jeweiligen Bezirk zuständigen Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers beantragt. Welches Amt zuständig ist, kann Ihnen Ihr Arbeitgeber mitteilen.

6.5 Das müssen Sie beachten

Bitte beachten Sie, dass Sie als beschränkt Steuerpflichtige/r keine Lohnsteuerkarte, sondern eine Bescheinigung für beschränkt Steuerpflichtige/r beantragen müssen. Eine Einstufung in Steuerklassen entfällt hiermit. In Ausnahmefällen besteht die Möglichkeit, als uneingeschränkt Steuerpflichtige/r behandelt zu werden. Hierfür gelten andere Bestimmungen. Weitere Auskünfte erhalten Sie beim zuständigen Finanzamt. (nur für diesen Fall gilt Einteilung in Steuerklassen)



Infos unter:

www.afu-net.de

[steuern/oase/](#)

[dluxemb.htm](#)



Infos erhalten Sie beim örtlichen Finanzamt, beim Steuerberater oder im Internet

unter: www.finanzamt.de

Das Bundesministerium für Finanzen stellt unter:

www.bundesfinanzministerium.de

die Broschüre „Steuern von A bis Z“ zur Verfügung.

7. EURES

Definition Grenzgänger

Der Begriff des Grenzgängers ist in der Verordnung der Europäischen Gemeinschaft über die soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer (EWG-VO 1408/71) wie folgt definiert:

Grenzgänger sind alle Arbeitnehmer und Selbständige, die ihre Berufstätigkeit in einem Mitgliedstaat ausüben und in einem anderen Mitgliedstaat wohnen, in den sie in der Regel täglich, mindestens aber einmal wöchentlich zurückkehren.

Die Entsendung ist laut EG-Verordnung wie folgt geregelt:

Ein entsandter Arbeitnehmer ist eine Person, die gewöhnlich in einem bestimmten Land beschäftigt ist und vorübergehend in ein anderes Land entsandt wird, um dort für ein Unternehmen eine Arbeit zu verrichten. Die Höchstdauer der Entsendung beträgt 12 Monate; in Ausnahmefällen kann sie bis auf 24 Monate verlängert werden.

Als entsandter Arbeitnehmer bleiben Sie also in dem Land versichert, in dem Sie gewöhnlich beschäftigt sind, was bedeutet, dass Sie weiterhin Sozialversicherungsbeiträge in diesem Land bezahlen.

Sie haben Anspruch auf alle Sachleistungen bei Krankheit in dem Land, in das Sie entsandt wurden, unabhängig davon, ob Sie Ihren Wohnsitz in dieses Land verlegt haben oder nicht.

Sie haben Anspruch auf Familienleistungen von dem Land, in dem Sie weiterhin versichert sind, ganz gleich in welchem Land Ihre Familienangehörigen wohnen.

Bei Arbeitslosigkeit haben Sie Anspruch auf Arbeitslosengeld nach den Rechtsvorschriften des Landes, in dem Sie normalerweise beschäftigt sind. Falls Sie Ihren Wohnsitz vor Eintritt der Arbeitslosigkeit in das Land verlegt haben, in das Sie entsandt wurden, können Sie alternativ Arbeitslosengeld auch nach den Rechtsvorschriften dieses Landes erhalten.

Bevor Sie das Land verlassen, in dem Sie gewöhnlich beschäftigt sind, sollten Sie die Formulare E 101 und E 106 verlangen. Diese Formulare benötigen Sie zum Nachweis Ihrer Entsendung und zum Nachweis Ihres Anspruchs auf Sachleistungen bei Krankheit.

EURES Beratungsangebot

Im Gegensatz zu vielen anderen Institutionen die Stellen über die Grenzen vermitteln, steht bei EURES nicht der Vermittlungsgedanke im Vordergrund, sondern es wird auch sehr viel Wert auf die Beratung von Grenzgängern, oder Mobilitätswilligen auf Jobsuche, gelegt.

EURES Berater beraten z.B.:

- ▶ bei Fragen zur sozialen Sicherung (Sozialversicherung)
- ▶ bei der Jobsuche im Nachbarland
- ▶ bei Bewerbungen
- ▶ im Arbeitsrecht
- ▶ im Steuerrecht
- ▶ und vielen weiteren Themen, die die Arbeit im Nachbarland betreffen



Euresberater / Conseillers EURES



Saarland

Ingrid Lang • VSU
Harthweg 15
D-66119 Saarbrücken
Tel.: +49 / 681 954 34 36
Fax: +49 / 681 954 34 66
lang@mesaar.de

Volker Steinmetz
Agentur für Arbeit Saarlouis
Ludwigstraße 10
D-66740 Saarlouis
Tel.: +49 / 6831 / 44 83 28
Fax: +49 / 6831 / 44 83 99
volker.steinmetz2@arbeitsagentur.de

Thomas Schulz • DGB
Fritz-Dobisch-Straße 5
D-66111 Saarbrücken
Tel.: +49 / 681 / 400 01-23
Fax: +49 / 681 / 400 0-20
thomas.schulz@dggo.de

Achim Dürschmid
Agentur für Arbeit Saarbrücken
Hafenstraße 18
66111 Saarbrücken
Tel.: +49 / 681 / 944 78 01
Fax: +49 / 681 / 944 50 11
achim.duerschmid@arbeitsagentur.de



Rheinland-Pfalz

Thomas Jacobi
Agentur für Arbeit Trier
Dasbachstraße 9
D-54292 Trier
Tel.: +49 / 651 / 205 300 3
Fax: +49 / 651 / 205 304 1
thomas.jacobi@arbeitsagentur.de

Helmut Mors • DGB-Kreis Trier
Herzogenbuscherstraße 52
D-54292 Trier
Tel.: +49 / 651 / 9 91 47 47
Fax: +49 / 651 / 9 91 47 99
helmut.mors@dgdb.de



Lorraine

Jean-Jacques Schneider
Direction Déléguée
ANPE Moselle Est
26, Avenue. St. Rémy
F-57600 Forbach

Tel.: +33 / 3 87 84 72 84
Fax: +33 / 3 87 84 69 89
jacques.schneider@anpe.fr

Jean-Paul Schoeser • ANPE
Espace Emploi International
2, Rue Saint Charles
F-57045 Metz Cedex 1
Tel.: +33 / 3 87 74 63 39
Fax: +33 / 3 87 75 83
jpaul.schoeser@anpe.fr

Pascal Thil • ANPE
12, Rue du Général de Gaulle
F-57500 Saint Avold
Tel.: +33 / 3 87 93 90 30
Fax: +33 / 3 87 91 14 87
pascal.thil@anpe.fr

Rachel Collignon
A.N.P.E. Saint Nicolas
2 place St Nicolas
F-57008 METZ Cedex 1
Tel.: +33 / 3 87 75 92 60
Fax: +33 / 3 87 75 92 70
rachel.collignon@anpe.fr

Fanny Feller
Maison de l'Entreprise
Site Technologique St. Jacques II
8, Rue Alfred Kastler-Maxeville
F-54524 Laxou Cedex
Tel.: +33 / 3 83 95 65 08
Fax: +33 / 3 83 95 65
ffeller@medef-meurthe-moselle.fr

Fabien Maurizi • ANPE
25, Rue du Maréchal Foch
F-54190 Villersur
Tel.: +33 / 3 82 89 50 16
Fax: +33 / 3 82 26 33 13
fabien.maurizi@anpe.fr

Lamine Mohammedi
5, Rue du Moulain
F-57385 Teting-sur-Nied
Tel.: +33 / 3 87 38 92 35
Fax: +33 / 3 87 38 92 35
eures.cgt.lamine@wanadoo.fr

Patrice Picandet • IRS/CFTC
15, Rue Abbé Henrion
F-54400 Longwy
Tel.: +33 / 3 82 23 76 26
Fax: +33 / 3 82 25 88 55

Brigitte Stein • CFTC
69, rue Mazelle

F-57006 Metz
Tel.: +33 387 04 72 08
Fax: +33 387 04 75 03
cftc-etam.hbl@wanadoo.fr

Nadine Schwenck
MEDEF Lorraine
48, Place Mazelle
BP 10 530
F-57017 Metz Cedex 1
Tel.: +33 / 3 87 74 33 65
Fax: +33 / 3 87 74 96 66
medef.moselle@wanadoo.fr

Marie-Thérèse Thiébaud
CFDT
9, Rue du Colonel Merin
BP 717
F-54400 Longwy
Tel.: +33 / 3 82 24 38 64
Fax: +33 / 3 82 24 39 44
mtthiebaud@wanadoo.fr



Luxembourg

Colette Chollet • ADEM
10, Rue Bender
L-1229 Luxembourg
Tel.: +352 / 4 78 53 25
Fax: +352 / 4 06 14 1
collette.chollet@adem.etat.lu

Romain Clees • CGT-L / OGB-L
31, Avenue Grande-Duchesse Charlotte
L-3441 Dudelange
Tel.: +352 / 26 51 14 15
Fax: +352 / 51 50 05 29
euresrc@pt.lu

Mario Della-Schiava • ADEM
25, Rue du Château
L-9516 Wiltz
Tel.: +352 / 95 83 84 23
Fax: +352 / 95 86 11
mario.della-schiava@adem.etat.lu

Georges Kirsch • ADEM
10, Rue Bender
L-1229 Luxembourg
Tel.: +352 / 47 85 333
Fax: +352 / 40 61 41
georges.kirsch@adem.etat.lu

Emmanuelle Mathieu • FEDIL
7, Rue Alcide Gasperi - BP 1304
L-1013 Luxembourg

Tel.: +352/435 36 61
Fax: +352/432 32 8
emmanuelle.mathieu@fedil.lu

Jean-Marie Roderich • ADEM
2, Rue Claire Fontaine
L-9202 Diekirch
Tel.: + 352 / 80 29 29 502
Fax: + 352 / 80 26 35
jean-marie.roderich@adem.etat.lu

Marcel Schneider • ADEM
10, Rue Bender
L-1229 Luxembourg
Tel.: +352 / 47 85 334
Fax: +352 / 40 61 41
marcel.schneider@adem.etat.lu

Jean-Claude Thilmann • ADEM
21, Rue Pasteur - BP 289
L-4303 Esch-sur-Alzette
Tel.: +352 / 54 10 54 218
Fax: +352 / 54 91 96
jean-claude.thilmann@adem.etat.lu

Edmond Zinnen • LCGB
11, Rue du Commerce - BP 1208
L-1012 Luxembourg
Tel.: +352 / 49 94 24 222
Fax: +352 / 49 94 24 49
ezinnen@lrgb.lu



Kontakt / Contact

**Centre de Ressources
et de Documentation
des EURES Transfrontaliers
de Lorraine**

Colette Hesser
WTC - Tour B
2, Rue Augustin Fresnel
F-57082 Metz
Tel.: +33/3 87 20 40 91
Fax: +33/3 87 21 06 88
www.crd-eures-lorraine.org
contact@crd-eures-lorraine.org



www.wec-europa.org

Europaservice der BA und andere Beratungsinstitutionen

Während EURES insbesondere in den Grenzregionen berät & vermittelt, ist über den Europaservice der Bundesagentur für Arbeit eine Vermittlung im gesamten europäischen Raum möglich.

- www.europaserviceba.de

Länderinfos des Europaservice der BA

- www.arbeitsagentur.de/content/de_DE/hauptstelle/a01/importierter_inhalt/pdf/AMS_publicationsliste_eu.pdf

Die Zentrale für Arbeitsvermittlung in Bonn (ZAV Bonn) vermittelt weltweit.

- www.arbeitsagentur.de/vam/vamController/CMSConversation/anzeigeContent?navId=3945&rqc=6&ls=false&ut=0

Forum für Grenzgänger:

- www.diegrenzgaenger.lu (deutsch)
- www.lesfrontaliers.lu (français)

Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine

- www.crd-eures-lorraine.org

EURES Grenzregion SLLR

- www.eures-sllrp.org

EURES Europa

- www.europa.eu/int/eures



EURES Arbeitsmarktkonferenz
in Trier 2006

Exkurs

Luxembourg und die Großregion Europäische Kulturhauptstadt 2007

Im Jahr 2007 wird das Großherzogtum Luxembourg bereits zum 2. Mal nach 1995 „Europäische Kulturhauptstadt“. Dieser große kulturelle Event zieht auch über die Grenzen Luxembourgs hinaus Aufmerksamkeit auf sich.

Dank der luxemburgischen Initiative soll sich Luxembourg 2007 dieses Mal nicht auf das geographische Gebiet des Großherzogtums Luxembourg beschränken, sondern auch die angrenzenden Regionen miteinbeziehen. Hiermit sollen die kulturellen Zusammenhänge in der Region ben werden. Zum 1. Mal der Europäischen Union auch internationaler Ebene



Großregion hervorgehoben wird eine Kulturhauptstadt zugleich auf regionaler und aufzutreten.

Die Teilregionen der Großregion bereichern das Projekt mit eigenen thematischen Akzenten um jeweils ein spezifisches Thema. Dadurch soll der Öffentlichkeit die grenzüberschreitende Identität der Region vorgestellt werden.

Luxembourg konzentriert sich auf das Thema „Migrationen“ in seinen vielfältigen Ausprägungen. Das Saarland wird sich mit dem industriellen Kulturerbe und seiner Nutzbarmachung für die kommenden Generationen befassen. Lothringen setzt sich mit dem Thema „Kultur und Gedächtnis“ auseinander. Rheinland-Pfalz wird zu einer Darstellung der großen europäischen Persönlichkeiten der Region beitragen (Konstantin- Ausstellungen in Trier). In Wallonien und in der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens wird eine Arbeit um das Thema der „Ausdruck der Moderne“ erstellt.

Luxembourg plant diese 5 Themen langfristig über das Jahr 2007 hinaus zu erforschen, damit sie nicht nur eine punktuelle kulturelle Aktion sind.

Das kulturelle Highlight der Großregion „Europäische Kulturhauptstadt 2007“ ist ein weiterer Schritt zu mehr Zugehörigkeitsgefühl in einer Region, deren Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft nur gemeinsam existieren. Zusätzliche Informationen unter:

 Zusätzliche Infos unter :
<http://luxembourg2007.org>

Broschüren, Veranstaltungen, Flyer





Kontakt / Contact:

Joachim Geppert

WEC - Wissenschafts- & Entwicklungs-Centrum

EURES-Transfrontalier SLLR

MKW Wirtschaftsforschung

Ring am Gottwill 18

D-66117 Saarbrücken

Tel.: +49/681 954 47-0

joachim.geppert@mkw-gmbh.de

www.mkw-gmbh.de



Finanziert mit Mitteln der EU und Rheinland-Pfalz