



© Shutterstock

Leitfaden für Grenzgänger

Wohnen in Belgien,
arbeiten in Deutschland



INHALT

VORWORT	5
TEIL 1: Der Grenzgänger und das Individualarbeitsrecht.....	6
EINLEITUNG	7
Individuelle und kollektive Gestaltung der Arbeitsbedingungen	7
Mitbestimmung durch den Betriebsrat.....	8
1. ARBEITSVERTRAG	9
1.1. Die Form des Arbeitsvertrages.....	9
1.2. Der Inhalt des Arbeitsvertrages.....	9
1.2.1. Funktion/Tätigkeit.....	9
1.2.2. Entlohnung (siehe auch 2.4).....	9
1.2.3. Probezeit	9
1.2.4. Arbeitsort	9
1.2.5. Arbeitszeit.....	10
1.2.6. Wettbewerbsverbot	10
1.2.7. Kündigungsfristen	10
1.2.8. Urlaubs- und Feiertagsregelungen	10
1.2.9. Ausschlussfristen (Verwirkungsfristen)	10
1.3. Verschiedene Arten von Arbeitsverträgen.....	10
1.3.1. Befristete Arbeitsverträge	10
1.3.2. Teilzeitarbeitsverhältnisse	11
1.3.3. Die geringfügige Beschäftigung („Minijob“)	12
1.4. Die Entlohnung	12
1.4.1. Der Lohn- oder Gehaltszettel.....	12
1.4.2. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	12
1.4.2.1. Krankengeld und Beschäftigungsende	13
1.4.3. Entlohnung von Feiertagen	13
1.4.4. Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung für bestimmte Gründe.....	14
1.4.5. Entlohnung von Überstunden/Mehrarbeit.....	15
1.4.6. Weihnachtsgeld.....	15
1.4.7. Urlaubsgeld	16
1.4.8. Arbeitsunfall, Wegeunfall, Berufskrankheit.....	16
2. DAS BEENDEN DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISES.....	17
2.1. Allgemeine Regeln bei Kündigungen.....	17
2.1.1. Form und Inhalt eines Kündigungsschreibens	17
2.1.2. Kündigungsfristen.....	17
2.1.3. Kündigungsschutz und Kündigungsschutzklage	18
2.1.4. Pflichten des Arbeitgebers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses	18
2.2. Kündigung durch den Arbeitgeber	18
2.3. Kündigung durch den Arbeitnehmer	19
2.4. Der Aufhebungsvertrag	19
2.5. Beendigung des Arbeitsverhältnis nach Insolvenz des Arbeitgebers	19
2.6. Die Änderungskündigung	20
2.6.1. Direktionsrecht: gewisse Änderungen kann der Arbeitgeber nach eigenem Ermessen vornehmen!	20

3. URLAUB	21
3.1. Anspruch und Umfang des Urlaubs	21
3.2. Lage des Urlaubs.....	21
3.3. Geld statt Urlaub („Urlaubsabgeltung“).....	22
3.4. Krankheit und Urlaub.....	23
3.5. Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld	23
4. ARBEITSUNFÄHIGKEIT	23
4.1. Melde- bzw. Anzeigepflicht.....	23
4.2. Nachweispflicht.....	23
4.3. Elektronische Krankmeldung.....	24
4.4. Die Kontrolle der Arbeitsunfähigkeit	24
4.5. Arbeitsunfall, Wegeunfall, Berufskrankheit.....	25
5. SCHWANGERSCHAFT, MUTTERSCHAFTSURLAUB UND ELTERNZEIT	26
5.1. Während der Schwangerschaft	26
5.2. Vor und nach der Entbindung.....	26
5.3. Nach der Schutzfrist: Elternzeit und Elterngeld	27
5.3.1. Wer hat Anspruch auf Elternzeit?	27
5.3.2. Ab wann und wie lange?.....	28
5.3.3. Elternzeit rechtzeitig mitteilen und schriftlich bestätigen lassen.....	28
5.3.4. Recht auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit.....	28
5.3.5. Elterngeld - Das Anrecht für den Grenzgänger	29
5.3.6. Berechnung und Höhe des Elterngeldes	29
5.3.7. Geschwisterbonus und Mehrlingszuschlag.....	30
5.3.8. ElterngeldPlus bei Teilzeitarbeit in der Elternzeit.....	30
5.3.9. Berechnungsbeispiele.....	31
5.3.10. Elterngeld: wo und wie beantragen?	31
TEIL 2: Der Grenzgänger und seine Soziale Sicherheit.....	32
EINLEITUNG	33
6. WO IST DER GRENZGÄNGER SOZIALVERSICHERT?	34
6.1. Die Grundregeln.....	34
6.2. Ausnahme - Entsendung.....	34
6.3. Welches Land ist zuständig bei gleichzeitiger Beschäftigung in zwei oder mehreren Ländern?.....	34
6.3.1. Beschäftigung in mehreren Ländern für verschiedene Arbeitgeber.....	34
6.3.2. Beschäftigung in mehreren Ländern für denselben Arbeitgeber.....	34
6.4. Die Anmeldung zur Sozialversicherung in Deutschland.....	35
7. DIE KRANKENVERSICHERUNG	37
7.1. Wo ist der Grenzgänger krankenversichert?	37
7.2. Die Betreuung durch eine belgische Krankenkasse	37
7.2.1. Die Familienversicherung.....	37
7.2.2. Freiwillige Versicherung für höher bezahlte Arbeitnehmer	37
7.2.3. Die Zusatzversicherung der belgischen Krankenkassen	38
7.2.4. Die Zusatzangebote der Krankenkassen.....	38
7.3. Arbeitsunfähigkeit des Grenzgängers bei Krankheit oder Arbeitsunfall.....	38
7.3.1. Der Antrag auf Erwerbsunfähigkeitsrente	39
7.3.2. Die Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit des Grenzgängers.....	39
7.4. Rentner	39
7.4.1. Belgische Grenzgänger in Rente.....	39
7.4.2. Personen, die nur eine deutsche Rente erhalten	40
7.5. Einzelheiten zur Ostbelgien-Regelung (OBR).....	40

8. ALTERSRENTE	41
8.1. Die Renten aus Deutschland	41
8.2. Renten aus mehreren Ländern.....	41
9. DIE ARBEITSLOSENVERSICHERUNG	43
9.1. Die Bedingungen, um in Belgien Arbeitslosengeld erhalten zu können	43
9.1.1. In Belgien wohnen.....	43
9.1.2. Unabhängig vom eigenen Willen arbeitslos geworden zu sein.....	43
9.1.3. Nachweis der Mindestbeschäftigungszeit	43
9.1.4. Sich arbeitslos melden	44
9.1.5. Den Antrag auf Arbeitslosengeld stellen.....	44
9.2. Die Anfrageprozedur von Arbeitslosengeld im Einzelnen	44
9.2.1. Checkliste bei Kündigung und Arbeitslosigkeit.....	45
9.2.2. Was sonst noch zu beachten ist.....	45
9.3. Sonderfälle: Kurzarbeit, Saison-Kurzarbeit (Winterausfall), Insolvenz, usw.....	45
10. DIE PFLEGEVERSICHERUNG	46
11. KINDERGELD	47
11.1. Welches Land zahlt das Kindergeld: Belgien oder Deutschland?	47
11.1.1. Sonderfälle: Arbeitslosengeldbezug, geringfügige Beschäftigung (Minijob) oder Rente.....	48
11.1.2. Vorrangigkeitsregelungen im Überblick.....	48
11.2. Höhe des Kindergeldes und zuständige Kasse	49
11.2.1. Kindergeld in Belgien.....	49
11.2.2. Kindergeld in Deutschland	51
TEIL 3: Der Grenzgänger und das Steuerrecht	52
Einkommenssteuer in Deutschland, Gemeindesteuer in Belgien	53
Der jährliche Steuerantrag in Deutschland.....	54
Die CSC: Die größte belgische Gewerkschaft	55
Die CSC: Dienstleistungen nach Maß.....	56
Die CKK: Mitten im Leben.....	57
Die AOK: Die Gesundheitskasse.....	58

VORWORT

Die Zahl der Auspendler von Belgien nach Deutschland ist in den letzten Jahren weiterhin hoch, und liegt zurzeit bei knapp 6.500 (Stand 2021). Hinzu kommen rund 660 geringfügig Beschäftigte (sowie eine unbekannte Zahl von Selbständigen, Beamten und Privatversicherten). 2018 wurde der Anteil der in der DG wohnhaften Pendler erstmals ermittelt, zu dem Zeitpunkt waren rund 4.175 Auspendler in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wohnhaft. Grund genug für die Herausgeber, eine angepasste erneuerte Auflage ihrer bekannten Broschüre vorzulegen.

Sowohl der Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften Belgiens / CSC, als auch die Christliche Krankenkasse / CKK und die Deutsche Allgemeine Ortskrankenkasse / AOK, haben dem Informationsbedürfnis Ihrer Mitglieder im Falle von grenzüberschreitender Tätigkeit schon immer einen breiten Raum eingeräumt, und durch eine entsprechende Spezialisierung ihrer Dienste zu entsprechen versucht. Durch die Bündelung ihrer Kompetenzen in der komplexen Materie grenzüberschreitender Rechte und Pflichten und durch ihre enge Zusammenarbeit, positionieren sich CSC, CKK und AOK als starke Partner jedes Grenzgängers.

In einer Zeit, in der das tägliche Pendeln über die Grenze zur Selbstverständlichkeit geworden ist, haben dennoch die nationalen Unterschiede und Eigenheiten der staatlichen Regelungen weiterhin Bestand. Dies gilt insbesondere in den für die Grenzgänger so wichtigen Bereichen des Arbeitsrechts, der Sozialen Sicherungssysteme oder des Steuerwesens. Dies führt immer wieder zu Behinderungen des europäischen Grundprinzips des „freien Personenverkehrs“ (Freizügigkeit) und zu massiven Unannehmlichkeiten insbesondere für Arbeitnehmer. Auch diesbezüglich engagieren sich die drei Partnerorganisationen täglich - jede in ihrem jeweiligen nationalen und internationalen Umfeld - um hier Abhilfe zu schaffen und die europäische Idee vom frommen Wunsch zur selbstverständlichen Realität werden zu lassen.

Die vorliegende vierte Auflage ihres „Leitfadens für Grenzgänger nach Deutschland“ reiht sich ein in dieses Engagement der drei Partnerorganisationen.

Zielgruppe der Veröffentlichung sind die Arbeitnehmer des Privatsektors, die in Belgien wohnen und in Deutschland arbeiten. Ohne den Anspruch auf Ausführlichkeit erheben zu wollen, hoffen wir, dass sie dem Betroffenen einen ersten Einblick geben kann und es ihm erlaubt, die ersten Fragen zu beantworten.

Selbstverständlich stehen wir für alle weiteren Auskünfte jederzeit gerne zur Verfügung.



© Shutterstock

TEIL 1: Der Grenzgänger und das Individualarbeitsrecht

„Wer in Deutschland arbeitet, unterliegt in der Regel
in vollem Umfang deutschem Arbeitsrecht.“

EINLEITUNG

Individuelle und kollektive Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Wie auch in Belgien haben die Gewerkschaften in Deutschland die Möglichkeit mit Arbeitgeberverbänden oder einzelnen Arbeitgebern Verträge abzuschließen, die die Lohn- und Arbeitsbedingungen kollektiv in einem Tarifvertrag regeln.

Während hierzulande allerdings zumeist die getroffenen Vereinbarungen, über einen Königlichen Erlass und seiner Veröffentlichung im Belgischen Staatsblatt verallgemeinert (bzw. „für allgemeinverbindlich erklärt“) werden, und somit Gültigkeit erhalten für die gesamten Akteure einer Branche oder eines Sektors, unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu einer der unterzeichnenden Vertragsparteien, gilt dies in Deutschland in aller Regel nicht.

Nur wenn die Parteien „tarifgebunden“ sind, - so lautet die Bezeichnung -, **sind die jeweiligen Vertragsklauseln auf sie anwendbar**. Der ausgehandelte Vertrag gilt also nicht automatisch für alle Arbeitnehmer. Er wird von der Gewerkschaft nur für ihre Mitglieder ausgehandelt. Andere Arbeitnehmer haben auch keinen Anspruch auf Gleichbehandlung. Auf der Arbeitgeberseite werden ebenfalls nur Betriebe erfasst, die Mitglied des unterzeichnenden Arbeitgeberverbandes sind. Vor diesem Hintergrund kommt den einzelvertraglichen Vereinbarungen denn auch eine größere Bedeutung zu, als das in Belgien der Fall wäre.

Verweist jedoch ein Arbeitsvertrag explizit auf einen Tarifvertrag, so sind dessen Bestimmungen zwingend anzuwenden.

Ein weiteres wichtiges Instrument für die Festlegung der Arbeitsbedingungen sind die **Betriebsordnungen**: Diese regeln Fragen des Arbeitsschutzes, der Arbeitshygiene, der Lage der Arbeitszeit,... und sind auf alle Arbeitnehmer eines gleichen Betriebes anwendbar.

Im Folgenden werden wir auf die zahlreichen Abweichungen von Tarifverträgen im Hinblick auf das individuelle Arbeitsrecht nicht mehr eingehen können (nur an einigen wichtigen Stellen verweisen wir noch auf deren Geltungskraft). **Wir beschränken uns also auf das individuelle Arbeitsrecht.**



Die CSC ist Mitglied im Europäischen Gewerkschaftsbund EGB, und arbeitet europaweit mit den zahlreichen Partnergewerkschaften zusammen. Vor Ort ist die Zusammenarbeit mit dem DGB und seinen Einzelgewerkschaften natürlich besonders eng.

Mitbestimmung durch den Betriebsrat

Alle vier Jahre kann in Betrieben mit mindestens fünf Arbeitnehmern ein Wahlverfahren stattfinden, mit dem ein so genannter Betriebsrat der beschäftigten Arbeitnehmer gewählt wird, dessen Rolle es ist, die Beteiligung der Beschäftigten bei der Umsetzung verschiedener Maßnahmen des Arbeitgebers zu gewährleisten. Es gibt allerdings keine Verpflichtung des Arbeitgebers, ein solches Wahlverfahren

in Gang zu setzen. Somit obliegt es allein der Initiative der Arbeitnehmer, oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, ob ein Betriebsrat gewählt wird oder nicht.

Wählen kann jeder Arbeitnehmer des Betriebes, der das 18. Lebensjahr vollendet hat, d.h. spätestens am (letzten) Tag der Stimmabgabe seinen Geburtstag hat.

5 bis 20 wahlberechtigte* Beschäftigte	eine Person
21 bis 50 wahlberechtigte* Beschäftigte	drei Personen
51 wahlberechtigte* bis 100 Beschäftigte	fünf Personen
101 bis 200 Beschäftigte	sieben Personen

** Zu beachten ist, dass es bei den ersten drei Stufen auf die Arbeitnehmer ankommt. Das Wahlrecht steht den Arbeitnehmern zu, die in die Wählerliste eingetragen sind. Ab der vierten Stufe (100 Arbeitnehmer) wird der Unterschied nicht mehr gemacht.*

In größeren Betrieben (ab 200 Arbeitnehmern) können ein oder mehrere Mitglieder des Betriebsrates von der Arbeit freigestellt sein. Als Organ ist **der Betriebsrat zur politischen Neutralität verpflichtet** und darf sich auch nicht gewerkschaftlich betätigen. Er darf als Organ also auch keine Arbeitskämpfe organisieren.

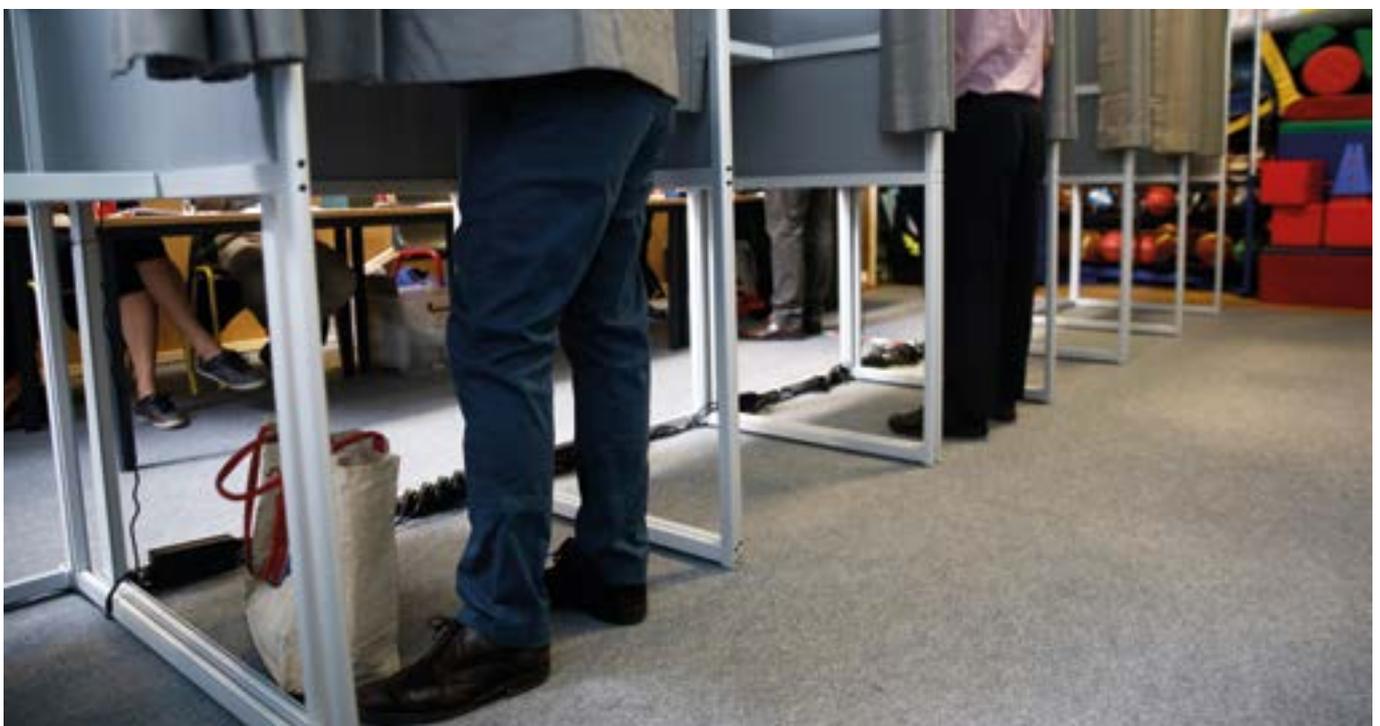
Natürlich steht es individuell gesehen den gewählten Mitgliedern eines Betriebsrates frei, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, und sich insbesondere in den durch die Gewerkschaften angebotenen Fortbildungen ihr Wissen für eine effiziente Vertretung der Interessen ihrer Kollegen und Kolleginnen anzueignen.

Der Betriebsrat verfügt über ausgedehnte Mitbestimmungsrechte in seinem Unternehmen. Dazu gehört u.a. auch die Mitbestimmung in personellen sozialen Angelegenheiten, wie z.B. der vorzunehmenden individuellen Kündigung. Welche Mitbestimmungsrechte ein gewählter Betriebsrat hat, ist gesetzlich im sogenannten „Betriebsverfassungsgesetz“ genauestens festgelegt.

Auch auf diese Dimension der Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen durch einen bestehenden Betriebsrat werden wir im Folgenden nicht mehr im Einzelnen eingehen.

Betriebsrat in Belgien = Interessenvertretung einer anerkannten Gewerkschaft

Betriebsrat in Deutschland = Politisch neutraler Vertreter der Belegschaft



1. ARBEITSVERTRAG

1.1. Die Form des Arbeitsvertrages

Ein Arbeitsvertrag kann sowohl mündlich bzw. „stillschweigend“, als auch schriftlich abgeschlossen werden. Ist durch Tarifvertrag die Schriftform vorgeschrieben, und sind die Parteien tarifgebunden (S. 7) muss der Arbeitsvertrag schriftlich geschlossen werden.

Seit dem 1.5.2000 müssen befristete Arbeitsverträge jedoch immer schriftlich abgeschlossen werden.

 Auch sonst empfiehlt sich ein schriftlicher Vertrag. Ohnehin ist jeder deutsche Arbeitgeber seit dem 1.05.2000 verpflichtet (nach dem sogenannten „Nachweisgesetz“) gewisse arbeitsvertragliche Bedingungen schriftlich festzuhalten, und das Papier dem Arbeitnehmer innerhalb von einem Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Hierzu gehören: Beginn des Arbeitsverhältnisses, Dauer bei Befristung, Arbeitsort, Tätigkeit, Lohn/Gehalt, Arbeitszeit und Kündigungsfristen.

1.2. Der Inhalt des Arbeitsvertrages

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen sich **mindestens** über Folgendes einigen:

- Wer sind die Vertragspartner?
- Für welche Arbeitsleistung wird der Arbeitnehmer eingestellt?
- Ab wann gilt die Vereinbarung?
- Wie hoch ist der Lohn, bzw. das Gehalt?

Es ist allerdings **ratsam**, noch weitere Bedingungen festzulegen, wie beispielsweise:

- die Probezeit;
- den Arbeitsort;
- die Arbeitszeit (Lage und Dauer);
- Bestimmungen zu Urlaub und/oder Feiertagen;
- spezielle Entlohnungselemente (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Gratifikationen, Dienstwagen, Gewinnbeteiligungen, ...), bzw. Kostenbeteiligungen des Arbeitgebers (Spesen, Auslagen, ...);
- verbesserte Kündigungsfristen;
- die Modalitäten bei Unfall oder anders bedingter Arbeitsunfähigkeit;
- erlaubte oder verbotene Nebentätigkeit;
- Wettbewerbsverbot;
- Verschwiegenheitspflicht;
- Schriftform bei Vertragsänderung;
- ...

Je präziser der Arbeitsvertrag ausgestellt ist, je umfangreicher seine Bestimmungen, umso eingeschränkter ist

auch die Möglichkeit des Arbeitgebers, von seinem Direktionsrecht Gebrauch zu machen, und die vertraglichen Bestimmungen zu seinen Gunsten auszulegen.

 Bevor Sie Ihren Arbeitsvertrag unterschreiben, zögern Sie nicht ihn der CSC vorzulegen. Eventuellen Problemen kann somit im Vorfeld begegnet werden.

Grundsätzlich gilt ferner: Verstößt eine vereinbarte Bedingung gegen das Gesetz, ist nur diese spezifische Vereinbarung nichtig, nicht aber der Rest der Vertragsvereinbarung. Das Gleiche gilt, wenn tarifrechtliche Bestimmungen bzw. wenn betriebliche Kollektivvereinbarung dem, was abgemacht wurde, entgegenstehen, und die Parteien tarifgebunden sind. **Ansonsten gilt die völlige Gestaltungsfreiheit der Vertragspartner.**

In diesem Rahmen können wir verständlicherweise nur auf einige wenige Punkte in Kurzform eingehen.

1.2.1. Funktion/Tätigkeit

Im Arbeitsvertrag ist die Tätigkeit des Arbeitnehmers anzugeben. Je präziser diese gefasst ist, umso eingeschränkter ist das sogenannte „Direktionsrecht“ (siehe S. 20).

Behält sich der Arbeitgeber das Recht vor, dem Arbeitnehmer andere Tätigkeiten zuzuweisen, müssen diese dem Prinzip der Angemessenheit, d.h. den Fähigkeiten und Kenntnissen des Arbeitnehmers, entsprechen.

1.2.2. Entlohnung (siehe auch 1.4.)

Es gibt keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz für die Entlohnung von Mehrarbeit. Die Abgeltung von Mehrarbeit oder Überstunden durch das normale Entgelt und ohne zusätzliche Vergütung ist in Deutschland möglich, wenn dies im Arbeitsvertrag klar geregelt ist. Enthält der Vertrag jedoch nichts zur Vergütung von Überstunden, muss der Arbeitgeber dafür zahlen - falls das betriebs- oder branchenüblich ist. Die Überstunden werden anteilig zu dem Monatslohn vergütet.

1.2.3. Probezeit

Die Probezeit bei einem Arbeitsverhältnis kann für eine Dauer von **maximal 6 Monaten** festgelegt werden, während der die **Kündigungsfrist zwei Wochen** beträgt, wenn nicht eine längere Frist vereinbart wurde (§622, Abs. 3 BGB). Da in Betrieben mit mehr als 10 Arbeitnehmern der allgemeine Kündigungsschutz (S. 18) erst nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit gilt, nutzen viele Arbeitgeber diese Zeit von sechs Monaten zur Erprobung des Arbeitnehmers. Nur in sehr geringen Ausnahmen kann eine längere Probezeit vereinbart werden.

1.2.4. Arbeitsort

In den meisten Fällen ist der Arbeitsort ein fester. Will sich

der Arbeitgeber aber die Möglichkeit einer Versetzung (z.B. in eine andere Verkaufsstelle im Einzelhandel) offen halten, muss er dies im Arbeitsvertrag festhalten, wobei die Ausübung dieses Rechts dem Grundsatz der Angemessenheit entsprechen muss.

1.2.5. Arbeitszeit

Zahlreiche Vorschriften regeln die Arbeitszeit: Das sogenannte Arbeitszeitgesetz legt tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten, Ruheregelungen und Ausgleichszeiträume fest. Durch Tarifverträge (S. 7) wird häufig davon abgewichen, in der Regel (aber nicht immer) im Sinne einer Verbesserung der Situation für den Arbeitnehmer.

Mehrarbeit bzw. Überstunden sind durch einzelvertragliche (oder tarifliche) Regelung immer möglich. Auch in Notfällen kann der Arbeitgeber Überstunden anordnen. Kein Notfall ist jedoch die plötzlich anfallende zusätzliche Arbeit, weil ein außergewöhnlicher Auftrag anfällt.

Die Lage der Arbeitszeit (z.B. an welchen Wochentagen die Arbeitsleistung stattfindet) ist typischerweise Gegenstand von Einzelarbeitsvereinbarungen.

1.2.6. Wettbewerbsverbot

Für die **Dauer des Arbeitsverhältnisses** ist der Arbeitnehmer verpflichtet, jeglichen Wettbewerb gegenüber seinem Arbeitgeber zu unterlassen. Dieses Wettbewerbsverbot kann vertraglich über diese Zeit hinaus verlängert werden. Dies muss schriftlich geschehen, und ist nur gültig, wenn es verbunden ist mit einer arbeitgeberseitigen Zahlung einer ausreichenden Entschädigung.

1.2.7. Kündigungsfristen

Diese sind gesetzlich geregelt (S. 17); oft auch tarifrechtlich oder durch Betriebsvereinbarung. Abweichende Regelungen im Arbeitsvertrag sind in der Regel nur gültig, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind.

Einzelvertraglich kann eine kürzere als die gesetzliche oder tariflich vorgesehene Frist vereinbart werden, wenn:

- der Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist, und der Arbeitsvertrag für weniger als 3 Monate abgeschlossen war;
- oder der Arbeitgeber weniger als 20 Personen beschäftigt und die Kündigungsfrist 4 Wochen nicht überschreitet.

1.2.8. Urlaubs- und Feiertagsregelungen

Diese sind gesetzlich (S. 14) geregelt; oft auch tarifrechtlich oder durch Betriebsvereinbarungen. Abweichende Regelungen dürfen die Mindestansprüche des Arbeitnehmers, wie sie in obigen Regelwerken vorgesehen sind, nicht un-

terschreiten.

1.2.9. Ausschlussfristen (Verwirkungsfristen)

Hierbei handelt es sich um Fristen für die Geltendmachung bestimmter Rechte des Arbeitnehmers. Wird die festgelegte Frist nicht eingehalten, sind die Rechte des Arbeitnehmers verwirkt.

Lohn rechtzeitig einfordern

Arbeitnehmer sollten ausstehenden Lohn rechtzeitig einfordern. Üblicherweise verjähren Lohnansprüche innerhalb von 3 Jahren ab Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Geht es zum Beispiel um eine Lohnforderung aus dem Jahr 2018, beginnt die Frist am 31.12.2018 zu laufen. Verjährt ist der Anspruch dann am 31. Dezember 2021.

Aber die meisten Tarif- oder Arbeitsverträge sehen wesentlich kürzere Fristen vor. Viele Arbeitsverträge haben zudem Ausschlussklauseln von einem, bzw. zwei Monaten. Wurde innerhalb dieser Verfallsfrist der Anspruch nicht nachweisbar geltend gemacht, ist er definitiv verwirkt!

Diese Ausschlussklauseln unterliegen jedoch der gerichtlichen Kontrolle. Benachteiligen sie unangemessen den Arbeitnehmer, sind sie laut Urteil des Bundesarbeitsgerichts unwirksam (BAG, Urteil v. 03.12.2019 - Az.: 9 AZR 44/19).

1.3. Verschiedene Arten von Arbeitsverträgen

1.3.1. Befristete Arbeitsverträge

Der Arbeitsvertrag kann für eine bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen werden, wobei Letzteres die Regel ist.

Wird in einem Arbeitsvertrag vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis nur für eine bestimmte Dauer bestehen soll, endet es automatisch mit dem Ablauf der vereinbarten Zeit, ohne dass hierfür eine Kündigung erforderlich wäre.

Der Arbeitgeber braucht die Beendigung weder zu begründen, noch sozial zu rechtfertigen, und auch dem Betriebsrat, dort wo er existiert, nicht vorzulegen.

Die **Befristung kann zeitlicher, aber auch zweckgebundener Natur** sein:

- Herr M. wird „für die Dauer von ... Monaten (oder: bis zum) eingestellt“.
- Herr M. wird „für den Bau des Gebäudes ... eingestellt“.

Befristete Arbeitsverhältnisse bedürfen in der Regel einer sachlichen Begründung. Sind z.B. zulässig als sachliche Begründung bei einer Zeitbefristung:

- die Erprobung eines Arbeitnehmers;
- der vorübergehende zusätzliche Personalbedarf (z.B.

- bei Erkrankung eines anderen Arbeitnehmers, bei Saisonarbeit, usw., auch Aushilfsarbeitsverhältnisse genannt);
- die Eigenart der Arbeitsleistung (z.B. Ferienjob).

! Eine Befristung muss notwendigerweise schriftlich vereinbart sein. Mündliche oder stillschweigende Vereinbarungen können keine Befristung begründen.

Bei einer Zweckbefristung geht es in der Regel um die Verrichtung einer bestimmten Arbeit im Rahmen eines Projekts.

Nur in gewissen Situationen ist eine Befristung **ohne erkennbaren Sachgrund** erlaubt:

- Um das Arbeitsverhältnis eines älteren Arbeitnehmer über 52 Jahre zu fördern;
- Bei einer Einstellung in einem neu gegründeten Unternehmen.

Eine sachgrundlose Befristung ist maximal nur für zwei Jahre möglich (bei Existenzgründern für vier Jahre). Innerhalb dieser Maximalzeit darf die Befristung höchstens drei Mal (bei Existenzgründern mehrfach) verlängert werden.

Die Förderung der Aus- und Weiterbildung schwerbehinderter Menschen ist kein Sachgrund für die Befristung des Arbeitsvertrags.

1.3.2. Teilzeitarbeitsverhältnisse

Von Teilzeitarbeit spricht man, wenn die Wochenarbeitszeit eines Arbeitnehmers kürzer ist, als die regelmäßige Arbeitszeit eines vergleichbaren vollbeschäftigten Arbeitnehmers im selben Betrieb. In den meisten Fällen definiert eine Bestimmung im Tarifvertrag (S. 7), was im jeweiligen Wirtschaftszweig an Vollzeitarbeit festgelegt ist.

Die konkrete Ausgestaltung der Teilzeitarbeit kann vielfältig sein: die Arbeitszeit kann jeden Tag verkürzt, auf einige Tage/Woche bzw. sogar auf Jahreszeitbasis vereinbart sein.

Der Teilzeitarbeitsvertrag wird wie jeder andere Arbeitsvertrag geschlossen. Er kann also ausdrücklich oder stillschweigend vereinbart werden, befristet oder unbefristet sein. Bei Befristung ist die Schriftform Pflicht.

Um jegliche Diskussionen über die Arbeitszeit zu vermeiden - insbesondere über die vereinbarte Stundenleistung -, **empfeht sich allerdings in jedem Fall der schriftliche Vertragsabschluss.**

Alle arbeitsrechtlichen Vorschriften finden auf das Teilzeitarbeitsverhältnis Anwendung: Es gilt ein Diskriminierungsverbot.

Unzulässig sind zum Beispiel:

- Arbeitszeitverkürzungen für Vollzeitbeschäftigte, die nicht anteilhaftig auf das Teilzeitarbeitsverhältnis angewandt würden;
- Gleitzeitregelungen, die nicht auch für Teilzeitbeschäftigte gelten;
- Lohnerhöhungen, die nicht anteilhaftig auf die jeweilige Entlohnung weitergegeben würden;
- Kündigungsfristen, die für Teilzeitkräfte anders aussehen würden, als für Vollzeitbeschäftigte;
- das Heranziehen von Teilzeitbeschäftigten für die gleiche Anzahl von Sonntagsdiensten wie die Vollzeitbeschäftigten.

Zulässig sind hingegen:

- die Zahlung von Zuschlägen für Mehrarbeit oder Überstunden, erst ab dem Moment, ab dem die regelmäßige Arbeitszeit des Vollzeitbeschäftigten überschritten ist;
- die Vergütung eines Feiertags nur dann, wenn der Teilzeitbeschäftigte an diesem Feiertag normalerweise hätte arbeiten müssen.

Der Teilzeitbeschäftigte ist allerdings nicht verpflichtet, Mehrarbeit oder Überstunden zu leisten. Durch die Vereinbarung seines Teilzeitarbeitsverhältnisses hat er seinem Arbeitgeber signalisiert, dass er nur für eine beschränkte Zeit zur Verfügung stehen will, es sei denn, er hätte sich vertraglich zu einer gelegentlichen Abweichung bereiterklärt.

Unter gewissen Voraussetzungen besteht ein Recht auf Verringerung der Arbeitszeit. Ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer hat unter folgenden **Bedingungen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung:**

- er muss schon seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt gewesen sein;
- sein Arbeitgeber beschäftigt mehr als 15 Arbeitnehmer (unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsausbildung);
- er hat seinen Wunsch auf Teilzeitbeschäftigung seit mindestens drei Monaten angekündigt;
- es stehen diesem Wunsch keine betrieblichen Gründe entgegen.

Andererseits hat der Teilzeitbeschäftigte, der seinen Wunsch nach **Erhöhung der Arbeitszeit** schriftlich geäußert hat, bei gleicher Eignung Anrecht bevorzugt berücksichtigt zu werden bei Freiwerden einer entsprechenden Stelle. In diesen Fällen spielen weder Fristen noch Betriebsgröße eine Rolle. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, über freie Vollzeitarbeitsplätze zu informieren.

Spezielle Formen des Arbeitsvertrages, wie „Minijob“, „Aushilfsarbeitsverhältnisse“, Beschäftigung über Zeitarbeitsfirmen, usw. gibt es in Belgien nicht, bzw. sie sind völlig anders geregelt. Wir kennen uns aus: zögern Sie nicht, die CSC um Rat zu fragen.

1.3.3. Die geringfügige Beschäftigung („Minijob“)

Man spricht von geringfügiger Beschäftigung immer dann, wenn:

- die Entlohnung für die geleistete Tätigkeit monatlich unter 450 Euro brutto bleibt (seit Januar 2013) bzw. 5.400 Euro jährlich; Einmalzahlungen wie z.B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld sind zu addieren.
- es sich um kurzfristige Tätigkeiten handelt, die weniger als zwei Monate, bzw. weniger als 70 Arbeitstage umfassen.

Die Besonderheiten solcher Tätigkeiten liegen auf sozialrechtlichem, bzw. steuerrechtlichem Gebiet und können in diesem Rahmen nicht weiter behandelt werden. Arbeitsrechtlich handelt es sich um spezielle Teilzeitarbeitsverhältnisse. Auch für Minijobs gilt der gesetzliche Mindestlohn.

Bei einem Minijob spielt die Wochenarbeitszeit keine Rolle. Sie ist also nicht „von vornherein“ begrenzt und hängt einzig und allein von der vertraglichen Vereinbarung der Parteien ab. **Bei Kündigung eines Minijobs entstehen keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld.**

1.4. Die Entlohnung

In Deutschland gilt seit August 2014 der gesetzliche Mindestlohn für Arbeitnehmer und Praktikanten. **Der gesetzliche Mindestlohn (Stundenlohn) beträgt am 1.07.2021 9,60 € pro Stunde.** Darüber hinaus wird er bis zum 1. Juni 2022 in zwei Schritten auf **9,82 € ab 1.1.2022 und 10,45 € ab 1.7.2022 angehoben.**

Erstmalig gilt in Deutschland seit 1. Januar 2020 auch eine Mindestausbildungsvergütung für Lehrlinge (Azubis):

Mindestlohn für Azubis

Start der Ausbildung im Jahr...	2021	2022	2023
1. Ausbildungsjahr	550 €	585 €	620 €
2. Ausbildungsjahr (+ 18 % im Vgl. Zum 1. Jahr)	649 €	690 €	732 €
3. Ausbildungsjahr (+ 35 % im Vgl. zum 1. Jahr)	743 €	790 €	837 €

Besteht allerdings eine Tarifbindung (S. 7) so gelten mindestens die tariflichen Löhne und Gehälter, **jedoch darf der gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten werden.**

Es ist also in jedem Fall ratsam, in Ihrem Arbeitsvertrag auf die Gültigkeit eines Tarifvertrags zu verweisen!

Hat ein Arbeitnehmer noch Lohnansprüche gegenüber seinem Arbeitgeber, gilt: Lohnansprüche verjähren innerhalb von drei Jahren, beginnend mit dem Ende des Jahres, in dem der Anspruch erstmals anfiel, falls es keine Ausschlussfristen gibt (S. 10). Beispiel: der Lohnanspruch von Mai 2019 verjährt am 31.12.2022.

1.4.1. Der Lohn- oder Gehaltszettel

Die ausgezahlte Vergütung als Gegenleistung des Arbeitgebers für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ist grundsätzlich eine Bruttovergütung. Zwar können die Vertragsparteien eine Nettovergütung vereinbaren, dies muss aber ausdrücklich dem Einzelvertrag zu entnehmen sein.

Der Lohn- oder Gehaltszettel, den der Arbeitnehmer monatlich von seinem Arbeitgeber erhalten muss, führt neben dem Bruttolohn die Steuer- und die Sozialabgaben an, sowie die kumulierte Jahressituation für jeden Posten.

1.4.2. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit (S. 25) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung durch seinen Arbeitgeber für eine maximale Dauer von sechs Wochen (42 Kalendertage). Diese sogenannte „Entgeltfortzahlung“ greift auch bei bewilligter Kur- oder Rehabilitationsmaßnahme.

Voraussetzung für diese Lohnfortzahlung ist:

- dass das Arbeitsverhältnis mindestens vier Wochen vor Beginn der Krankheit schon ununterbrochen Bestand hatte (ansonsten besteht Anspruch auf Krankengeld seitens der Krankenkasse);
- dass die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung ist;

- dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet hat;
- dass die Krankheit durch Attest nachgewiesen wurde.

Achtung: Eine Krankmeldung/ein Attest muss nicht nur dem Arbeitgeber, sondern auch der deutschen Krankenkasse zugesandt werden (S. 23).

Ebenfalls Anspruch auf Lohnfortzahlung haben „geringfügig Beschäftigte“ (S. 12) **und Auszubildende**, unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit die ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis von 4 Wochen vorweisen können, die allerdings **kein Krankengeld** beziehen, wenn die Sechswochenfrist abgelaufen ist, und weiterhin Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Bei **wiederholter Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit** besteht der Anspruch auf Lohnfortzahlung für maximal sechs Wochen, auch wenn die Zeit der Entgeltfortzahlung nicht zusammenhängend verläuft. Im Falle von Fortsetzungserkrankungen werden die einzelnen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit also zusammengezählt. Von dieser Regel gibt es folgende **zwei Ausnahmen**:

- **zwischen Ende der letzten und Beginn der festgesetzten Arbeitsunfähigkeit liegen mehr als sechs Monate.** Dann beginnt die Sechswochenfrist erneut;
- **nach zwölf Monaten**, gerechnet ab der ersten Erkrankung, beginnt die Sechswochenfrist erneut und zwar vollkommen unabhängig davon, wie oft der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit wegen dieser Krankheit arbeitsunfähig gewesen ist. Das **Zusammenrechnen von Erkrankungszeiten hat also immer nur innerhalb einer Periode von 12 Monaten zu erfolgen.**

Bei **wiederholter Arbeitsunfähigkeit wegen neuer/anderer Krankheit** beginnt die Sechswochenfrist wieder von vorn. Die Pflicht des Arbeitgebers, während dieser Zeit den Lohn fortzuzahlen, kann also mehrere Male hintereinander entstehen.

Beispiel: Herr M. ist bis einschließlich 15.1. krankgeschrieben. Am Montag, dem 16.1. reicht er eine neue Bescheinigung ein, aus der nicht hervorgeht, dass es sich um eine andere Erkrankung handelt. War die Sechswochenfrist noch nicht vorbei, wird sie fortgesetzt.

Hätte auf seiner Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gestanden „Erstbescheinigung“, oder wäre ein entsprechendes Feld angekreuzt worden, handelte es sich um eine andere Krankheit. Somit entsteht erneut Anspruch auf sechswöchige Lohnfortzahlung: Maßgeblich ist, dass sich beide Krankheitszeiten nicht überschneiden.

Die Entgeltfortzahlung endet, wenn

- der Arbeitnehmer wieder gesundgeschrieben ist
- oder die Sechswochenfrist zu Ende ist
- oder das Arbeitsverhältnis endet.

Ab September 2021 wird diese AU-Bescheinigung durch den deutschen Arzt elektronisch an die deutsche Krankenkasse übermittelt. **Grenzgänger, die in Belgien zum Arzt gehen, müssen dies der deutschen Kasse weiter in Papierform einreichen.**

1.4.2.1. Krankengeld und Beschäftigungsende

Bei Erkrankung in der Kündigungsfrist zahlt der Arbeitgeber während maximal 6 Wochen den Lohn weiter, ohne dass sich hierdurch die Kündigungsfrist verlängert (S. 21).

Danach wird Krankengeld gezahlt. Dauert die Krankheit über das Beschäftigungsende hinaus, wird weiterhin bis zur Gesundheitschreibung Krankengeld durch die deutsche Kasse gezahlt.

Die Kasse kann die **Kontrolle des Erkrankten durch den „Medizinischen Dienst“** veranlassen. Dabei sind die Beurteilungskriterien der Situation des Erkrankten durchaus verschieden, je nachdem, ob das Beschäftigungsverhältnis beendet ist oder nicht. Bei vorhandenem Beschäftigungsverhältnis ist Arbeitsunfähigkeit gegeben, wenn die vertraglich vereinbarte Arbeit nicht mehr verrichtet werden kann. Endet das Beschäftigungsverhältnis, kann der **Medizinische Dienst** den Erkrankten **auf gleiche oder ähnlich geartete Tätigkeiten verweisen**. In einem solchen Fall würde die deutsche Kasse die **Weiterzahlung des Krankengeldes verweigern**. **Es ist dann wichtig, dass Sie sich unmittelbar in Belgien arbeitslos melden.**

Endet das Beschäftigungsverhältnis noch vor Ende der Sechs-Wochen-Frist, zahlt der Arbeitgeber lediglich bis zum Beschäftigungsende. Danach zahlt die Krankenkasse. Es sei denn, die Kündigung wurde ausgesprochen „wegen der Erkrankung“ (sogenannte **Anlasskündigung**). Nur in diesem Fall hat der Arbeitgeber die Pflicht, die Entgeltfortzahlung auch über das Beschäftigungsende hinaus zu gewährleisten.

Wurde die Kündigung also während der Erkrankungsphase ausgesprochen, und fällt das Beschäftigungsende vor Ablauf der **Sechs-Wochen-Frist**, hat der Arbeitgeber präzise darzulegen, dass er die Kündigung aus einem anderen Anlass als der Erkrankung ausgesprochen hat. Kann er das nicht, besteht auch über das Vertragsende hinaus Entgeltfortzahlungspflicht. Erfolgte die Kündigung jedoch vor einer nicht absehbaren Erkrankung, kann von einer Anlasskündigung nie die Rede sein.

1.4.3. Entlohnung von Feiertagen

Der Arbeitgeber vergütet dem Arbeitnehmer die Arbeitszeit, die wegen eines gesetzlichen Feiertages ausfällt. Anders als in Belgien werden aber **Feiertage, die auf Tage fallen (auch Sonntage), an denen normalerweise nicht gearbeitet worden wäre, nicht vergütet, und sind auch nicht an einem anderen Tag auszugleichen.**

Durch die Partnerschaft mit AOK und CKK erhöht sich die Kompetenz der CSC in allen Fragen rund um Krankheit und Krankengeld.

Bundeseinheitliche Feiertage sind:

- 1) 1. Januar
- 2) Karfreitag
- 3) Ostermontag
- 4) 1. Mai (Tag der Arbeit)
- 5) Christi Himmelfahrt
- 6) Pfingstmontag
- 7) 3. Oktober (Tag der deutschen Einheit)
- 8) Erster Weihnachtstag
- 9) Zweiter Weihnachtstag

Für **Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz** kommen hinzu:

- 10) Fronleichnam
- 11) Allerheiligen (1. November)

Bei Kurzarbeit (= vorübergehende Kürzung der Arbeitszeit zwecks Erhalt der Arbeitsplätze) ist Feiertagslohn in Höhe des Kurzarbeitergeldes (60 % des Nettoarbeitsentgelts, ab einem Kind 67 %) zu zahlen.

1.4.4. Lohnfortzahlung bei persönlicher Arbeitsverhinderung für bestimmte Gründe

Kann ein Arbeitnehmer **für eine geringe Zeit aus persönlichen Gründen** unverschuldet nicht arbeiten, steht ihm in der Regel weiterhin sein Lohn zu, insofern der Arbeitsvertrag dies nicht einschränkt.

Der Arbeitnehmer behält den vollen Lohnanspruch, wenn er „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist“. Liegen die Voraussetzungen vor, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer freigegeben und ihm das Gehalt weiterzahlen. „Nacharbeiten“ kann er nicht verlangen.

Anders als in Belgien und Luxemburg ist die Vorschrift der Lohnfortzahlung nicht zwingend. Steht im Arbeitsvertrag: „Die Vorschrift des §616 BGB findet keine Anwendung“, bedeutet das, dass die eben angeführte Regel nicht zutrifft.

Häufig sind konkrete Abmachungen, was als persönlicher Verhinderungsgrund gelten kann, Gegenstand von Tarifverträgen (S. 7).

Beispiele sind: Geburt, Heirat, Arztbesuche, die nur während der Arbeitszeit möglich sind, Todesfälle im engen Familienkreis, schwerwiegende Erkrankung von Kindern oder nahen Verwandten, Ladung zu Behörden, Prüfungstermine, persönliche Unglücksfälle, ...

Gehören nicht zu den persönlichen Gründen: Straßensperrungen infolge von Schnee oder Glatteis, Bestreikung der öffentlichen Verkehrsträger oder technische Pannen öffentlicher Verkehrsmittel, technische Panne am eigenen PKW, ...

Wie lange die Abwesenheit dauern darf, ist im Gesetz nicht definiert. Meist regeln Tarifverträge diese Frage. Dort wo kein Arbeitsvertrag die Frage regelt, können die Bestimmungen des Tarifvertrages Hinweise geben. Man sollte aber **in keinem Fall einen Anspruch gegen den Willen des Arbeitgebers durchsetzen, denn dies könnte als Arbeitsverweigerung gedeutet werden.**

Die Fälle werden einzelfallbezogen beurteilt. Bei der **Erkrankung von Kindern geht man von zehn Arbeitstagen** aus; bei der **Erkrankung anderer naher Angehöriger wird ein Zeitraum von bis zu fünf Arbeitstagen** in aller Regel als „*verhältnismäßig nicht erheblich*“ angesehen. Dabei braucht die Arbeitsfreistellung - zum Beispiel im Sterbefall des Ehepartners - nicht in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang zum Ereignis zu stehen, sie muss nur dadurch veranlasst sein.

Auszubildende

Für **Auszubildende** ergibt sich ein Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung. Auszubildende haben damit einen bis zu **sechs Wochen dauernden Anspruch auf Entgeltfortzahlung**, wenn sie aus einem sonstigen, nicht in ihrer Person liegenden Grund **verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.**

Sonderfall **Betreuung erkrankter Kinder**

Eltern haben bei Erkrankung ihrer Kinder einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Freistellung, wenn eine anderweitige Versorgungsmöglichkeit der Kinder nicht realisierbar ist. Dies gilt unabhängig vom Alter des Kindes. Es ist einzelfallabhängig und kommt auf die Dauer, Art und Schwere des Verhinderungsgrundes an.

Bei Kindern **unter 12 Jahren** dürfte eine bezahlte Freistellung von **bis zu zehn Arbeitstagen** möglich sein, bei **älteren Kindern weniger**. Wo Tarifverträge greifen, ist diese Frage meist günstiger geklärt. Sind beide Eltern berufstätig, können die Eltern entscheiden, wer die Betreuung übernimmt.

Die Möglichkeit einer **unbezahlten Freistellung** besteht bei Mitgliedern einer **gesetzlichen Krankenkasse**. Sie haben Anspruch auf **Pflegekrankengeld**. Der Anspruch ist pro Kind auf zehn Arbeitstage im Jahr bzw. bei Alleinerziehenden 20 Arbeitstage im Jahr begrenzt. Für privat versicherte Arbeitnehmer gilt die Regelung nicht.

1.4.5. Entlohnung von Überstunden/ Mehrarbeit

Eine Pflicht zur Mehrarbeit besteht nicht, es sei denn einzelvertragliche oder tarifvertragliche Bestimmungen sehen etwas anderes vor.

Zahlreiche Arbeitsverträge enthalten allerdings folgende Klausel: „Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, über diese Zeit hinaus zu arbeiten, wenn betriebliche Notwendigkeiten dies erfordern“.

Ausnahmsweise kann sich, aufgrund der „**Treuepflicht**“ des Arbeitnehmers dem Betrieb gegenüber, eine **Verpflichtung zur Leistung von Überstunden** ergeben.

Beispiel: Ihrem Betrieb geht es finanziell nicht gut, und der Arbeitgeber kann deshalb niemanden neu einstellen. Dann besteht für den Arbeitnehmer die Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit. Verweigert der Arbeitnehmer unberechtigt eine Überstundenleistung, so kann dies ein Grund für eine fristlose Kündigung (S. 17) sein.

Eine gesetzliche Regelung zur **Bezahlung von Überstunden** besteht - anders als in Belgien - nicht. Meist regeln die **Tarifverträge** diese Frage, ansonsten gelten die Bestimmungen des **Einzelvertrages**. Fehlen auch diese Bestimmungen, sind **Überstunden zu zahlen, wie „im Betrieb, bzw. in der Branche üblich“**. In jedem Falle müssen sie **mindestens wie normale Arbeitsstunden** bezahlt werden.

Zahlreiche Arbeitsverträge enthalten allerdings folgende Bestimmung: „Eine Vergütung für Mehr- oder Überarbeit ist in den Bezügen enthalten“.

Bei leitenden Angestellten wird erwartet, dass ihre Überstunden mit dem regulären Gehalt abgegolten sind. Wer dies vermeiden will, sollte sich über eine Vertragsklausel im Arbeitsvertrag absichern.

Ob statt Überstundenzuschlag ein Freizeitausgleich erfolgen kann, muss sich aus Tarifvertrag, bzw. Einzelvertrag ausdrücklich ergeben.

Überstunden-Check

- ✓ Sind Überstunden vertraglich vorgesehen (z.B. durch Vertragsklauseln, durch eine betriebliche Zeitkontenregelung, ...)?
- ✓ Wurden die Überstunden durch den Arbeitgeber angeordnet oder nachweislich geduldet?
- ✓ Fiel die Mehrarbeit im Rahmen einer außergewöhnlichen Situation an?
- ✓ Gibt es über die Bezahlung von Überstunden eine tarifliche oder einzelvertragliche Regelung?
- ✓ Ist es „branchenüblich“ einen Zuschlag zu bezahlen?
- ✓ Kann der Arbeitnehmer die Lage und Anzahl von Überstunden beweisen?
- ✓ Gibt es Verfallsfristen für die Einforderung von Überstundenvergütungen?

1.4.6. Weihnachtsgeld

Arbeitnehmer haben in Deutschland **keinen gesetzlichen Anspruch auf Weihnachtsgeld. Anspruch auf Weihnachtsgeld entsteht**

- durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag;
- oder durch „betriebliche Übung“ (sog. „Gewohnheitsrechte“): Darunter ist zu verstehen, die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers über einen gewissen Zeitraum hinweg (Faustregel: drei Jahre), aus dem der Arbeitnehmer das Vertrauen entwickeln kann, dass diese Praxis auch in Zukunft bestehen wird.

Häufig verhindern Arbeitgeber das Entstehen einer „betrieblichen Übung“ durch Formulierungen im Arbeitsvertrag, wie beispielsweise: „Die Gewährung des Weihnachtsgeldes erfolgt freiwillig aus freiem Ermessen des Arbeitgebers. Aus dieser Freiwilligkeit kann auch bei wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch abgeleitet werden“.

Nur wer am Tag der Fälligkeit, bzw. am Tag der Auszahlung des Weihnachtsgeldes noch beschäftigt ist, hat Anrecht auf diese Prämie. Achtung: Wer den Betrieb vor dem 31. März des nächstfolgenden Jahres verlässt, kann aufgefordert werden, die Weihnachtsgratifikation zurückzuzahlen. Beträge bis 100 Euro können gar nicht zurückgefordert werden.

1.4.7. Urlaubsgeld

Es gibt einen Unterschied zwischen **Urlaubsgeld** (in Belgien doppeltes Urlaubsgeld genannt) und **Urlaubsentgelt** (einfaches Urlaubsgeld genannt). Die Lohnfortzahlung im Urlaub ist gesetzlich geregelt. Das Urlaubsgeld selber ist in Deutschland nicht gesetzlich geregelt.

Während des Urlaubs wird der übliche Arbeitslohn weitergezahlt. Anders als in Belgien gibt es in Deutschland **kein gesetzlich vorgeschriebenes „doppeltes Urlaubsgeld“**! Das Urlaubsgeld ist also die gewöhnliche Vergütung des Arbeitnehmers, die ihm während des Urlaubs weitergezahlt wird.

Ein sogenanntes „zusätzliches Urlaubsgeld“ setzt eine entsprechende tarifrechtliche oder einzelvertragliche Regelung voraus, und kann in der Höhe von Branche zu Branche völlig verschieden sein.

Für Arbeiter sind auch die Zahlungsmodalitäten von denen in Belgien insofern verschieden, als es in der Regel keine zentralen Urlaubskassen gibt, sondern **immer der Arbeitgeber den Urlaub vergütet**.

1.4.8. Arbeitsunfall, Wegeunfall, Berufskrankheit

Bei der gesetzlichen Unfallversicherung der **Berufsgenossenschaft** (DGUV) handelt es sich um eine **Haftpflichtversicherung der Arbeitgeber**. Nach einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit sollen der Verletzte und seine Hinterbliebenen entschädigt werden.

Jeder Arbeitnehmer ist über seinen Arbeitgeber bei einer „Berufsgenossenschaft“ gegen Arbeits- oder Wegeunfall, bzw. Berufskrankheit versichert.

Es gibt im gewerblichen Bereich 9 Berufsgenossenschaften, nach Branchen aufgegliedert. Auch der öffentliche Dienst hat spezielle Einrichtungen.

Neben den Aufgaben der Unfallverhütung (Prävention) obliegt es diesen Körperschaften ebenfalls, die finanziellen Leistungen in obigen Situationen abzusichern. Diese Leistungen setzen in der Regel nach der **sechswöchigen Lohnfortzahlung** durch den Arbeitgeber ein. Übernommen werden die **Kosten für die Heilbehandlung und für die berufliche und soziale Wiedereingliederung**. Außerdem erhält der verletzte oder erkrankte Arbeitnehmer für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit ein dem Nettolohn entsprechendes **Verletztengeld**. Dieses wird von der Berufsgenossenschaft bzw. dem Unfallversicherungsträger wirtschaftlich getragen und von der Krankenkasse ausgezahlt. Ist die Arbeitsunfähigkeit auf einen Arbeitsunfall zurückzuführen und erhält der Arbeitnehmer vom Unfallversicherungsträger Verletztengeld, ist ein Krankengeldanspruch generell ausgeschlossen. Ein sogenanntes **„Übergangsgeld“** wird gezahlt, sollten Maßnahmen der **beruflichen Wiedereingliederung** nötig sein.

Bleibt nach Abschluss der Heilbehandlung eine **andauernde Minderung der Erwerbsunfähigkeit (von mindestens 20 Prozent**, bei einem Maximum von 100 Prozent) kann dem Arbeitnehmer eine (in der Regel zeitlich befristete) **Rente** ausgezahlt werden.

Sind Versicherte als Folge von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten gestorben, zahlen die Berufsgenossenschaften **Hinterbliebenenrente und Sterbegeld**. Die Unfallversicherung zahlt einen festen Betrag plus eventuelle Überführungskosten an Ihre Hinterbliebenen. Diese Summe wird jährlich angepasst und beträgt derzeit gut 5.000 Euro (Stand 2022).



2. BEENDEN DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSES

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, ein Arbeitsverhältnis, das auf unbegrenzte Zeit vereinbart wurde, zu beenden:

1. Kündigung durch den Arbeitgeber
2. Kündigung durch den Arbeitnehmer
3. Kündigung in beiderseitigem Einvernehmen (Aufhebungsvertrag)
4. Betriebsschließung nach Insolvenz
5. Änderungskündigung = Sonderform

2.1. Allgemeine Regeln bei Kündigungen

2.1.1. Form und Inhalt eines Kündigungsschreibens

Wer kündigt, muss seinen Willen, das Arbeitsverhältnis aufzukündigen, **eindeutig ausdrücken**. Dazu ist nicht notwendigerweise die Verwendung des Begriffes „Kündigung“ maßgebend, sondern einzig und alleine die Tatsache, dass der Erklärende dem anderen Teil seinen Willen kundtut, das Arbeitsverhältnis einseitig lösen zu wollen. **Dies muss in jedem Fall schriftlich erfolgen**, bei **eigenhändiger Unterschrift** des Kündigenden.

! Wird eine Kündigung ohne Einhaltung der Schriftform erklärt, ist diese von vorneherein unwirksam. Eine elektronische Form (E-Mail, WhatsApp, usw.) ist ausgeschlossen. Ein Schriftstück ohne Unterschrift, eine eingescannte Schrift bzw. die Kopie einer unterschriebenen Kündigung sind nicht ausreichend.

Unklarheiten der Kündigungserklärung gehen immer zu Lasten des Erklärenden. So darf eine Kündigung auch nicht an Bedingungen geknüpft sein (Ausnahme: bei Änderungskündigungen (S. 20)).

Darüber hinaus muss dem Schreiben entnommen werden können, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses **mit sofortiger Wirkung oder nach Ablauf einer Kündigungsfrist** gewollt ist. Ein **Kündigungsgrund muss in der Regel nicht angegeben werden**.

Wirksam wird die Kündigung mit dem Zugang an den Empfänger. Diese kann durch persönliche Übergabe (meist mit Empfangsbestätigung der anderen Partei) oder per Postzustellung (in der Regel ein Einschreiben) geschehen. Eine Kündigung wird auch wirksam während einer Periode der Arbeitsunfähigkeit. Es gilt das Datum der Zustellung und nicht das auf dem Schreiben angegebene Datum.

Kündigung in Deutschland - die wichtigsten Unterschiede zu Belgien:

- **Kein Einschreiben nötig!** Es bedarf lediglich eines Schreibens, das persönlich ausgehändigt, per Post versandt oder selbst in den Briefkasten eingeworfen wird.

- **Während der Erkrankung des Arbeitnehmers kann immer gekündigt werden.** Eine **Verlängerung** der Kündigungsfrist durch Perioden der Arbeitsunfähigkeit oder durch andere Ereignisse, die den Arbeitsvertrag zeitweise aussetzen, ist **nicht möglich**, es sei denn, dass die Kündigungsfrist für Arbeitnehmer durch einen Tarifvertrag verlängert worden ist.
- Die gesetzlichen Kündigungsfristen können durch tarifliche oder einzelvertragliche Vereinbarungen verändert werden (§ 622 Abs. 4 und 5 BGB).
- Wer arbeitsgerichtlich **Klage** gegen eine Kündigung erheben will, muss dies **innerhalb einer Frist von drei Wochen**, ab Kenntnisnahme der Kündigung tun (Kündigungsschutzklage).
- Die **Freistellung** des Arbeitnehmers während der Kündigungsfrist ist nicht zwingend, jedoch haben oftmals Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein erhebliches Interesse daran.

Sie können eine Kündigungsschutzklage mit oder ohne Anwalt einreichen. Achtung: Bei einer **Kündigung, gegen die nicht innerhalb von 3 Wochen Widerspruch eingelegt wird, wird die Entlassung als automatisch wirksam erachtet** (s. 2.1.3. „Kündigungsschutz und Kündigungsschutzklage“).

2.1.2. Kündigungsfristen

Das **Gesetz** sieht im Falle einer ordentlichen Kündigung die Einhaltung von Kündigungsfristen vor. Die Kündigungsfristen sind für Arbeiter und Angestellte gleich. Ein Kündigungsgrund ist nicht anzugeben.

Es gibt eine **Grundkündigungsfrist von vier Wochen** zum Fünfzehnten eines Monats oder zum Ende eines Monats. Diese Grundkündigungsfrist **verlängert sich bei Kündigung durch den Arbeitgeber** im Verhältnis zur Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses, wie folgt:

Beschäftigungszeit / Dienstaltes	Kündigungsfrist
2 Jahre	1 Monat (zum Ende des Monats)
5 Jahre	2 Monate (zum Ende des Monats)
8 Jahre	3 Monate (zum Ende des Monats)
10 Jahre	4 Monate (zum Ende des Monats)
12 Jahre	5 Monate (zum Ende des Monats)
15 Jahre	6 Monate (zum Ende des Monats)
20 Jahre und mehr	7 Monate (zum Ende des Monats)

Für die Berechnung der Beschäftigungsdauer bleiben nach dem Wortlaut des Gesetzes die Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers außer Betracht. Aufgrund eines Urteils des EuGH (AZ.: C 555/07 vom 19.01.2010)

ist dies ein Verstoß gegen das **Gleichheitsprinzip** und wird deshalb auch in der Praxis nicht mehr angewandt.



Durch **Tarifvertrag** können kürzere oder längere Kündigungsfristen vorgesehen werden. Auch durch **einzelvertragliche Vereinbarungen** kann von den gesetzlichen Fristen abgewichen werden, und zwar in folgendem Rahmen:

Verkürzung der gesetzlichen Frist: möglich für Punkt 1: Aushilfsverträge von weniger als drei Monaten Dauer, sowie für Punkt 2: **Kleinbetriebe**, die weniger als 20 Personen (in Vollzeit) beschäftigen. Teilzeitbeschäftigte sind anteilig zu berücksichtigen.

Verlängerung der gesetzlichen Frist: unbegrenzt möglich. So wird die vierwöchige Kündigungsfrist bei Arbeitnehmerkündigung häufig mit den durch den Arbeitgeber einzuhaltenden Fristen gleichgestellt! Nie dürfen jedoch die Fristen für den Arbeitnehmer länger sein, als die, die für den Arbeitgeber gelten.

2.1.3. Kündigungsschutz und Kündigungsschutzklage

Je nach Einzelfall sind arbeitgeberseitige Kündigungen entweder verboten oder eingeschränkt.

Kündigungsverbote ergeben sich u.a. in folgenden Fällen:

- während der Schwangerschaft bis 4 Monate nach der Entbindung;
- während der Elternzeit (S. 27) (Kündigung mit Sondergenehmigung möglich, z.B. wenn Projekte wegfallen);
- bei Betriebsübergang (d.h. Veräußerung des Betriebes auf einen anderen Inhaber); Die Fortführung des Betriebs durch den Insolvenzverwalter ist kein Betriebsübergang.

Kündigungseinschränkungen gelten in folgenden Situationen:

- wenn die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt wurde;
- wenn der Betriebsrat - vorausgesetzt ein solcher existiert - nicht gehört wurde;
- bei Schwerbehinderten: Der Arbeitgeber muss zunächst einen Antrag beim Integrationsamt stellen;
- bei Mitgliedschaft im Betriebsrat: Auch nach Beendigung der Amtszeit ist die Kündigung innerhalb eines Zeitraumes von einem Jahr prinzipiell unzulässig.

Darüber hinaus sehen viele Tarifverträge weitere Kündigungsverbote oder Beschränkungen vor.

Anders als in Belgien kann ein Arbeitsverhältnis auch während einer Krankheitsperiode oder während des Urlaubs gelöst werden. Trotzdem läuft die Kündigungsfrist weiter, auch wenn der gekündigte Arbeitnehmer während seiner Kündigungsfrist krank wird, bzw. seinen Urlaub antritt.

Ist der Arbeitnehmer der Meinung, dass seine Kündigung den Prinzipien des Kündigungsverbots widerspricht, bzw. Kündigungseinschränkungen nicht respektiert wurden, kann er im Rahmen einer **Kündigungsschutzklage** die Wirksamkeit seiner Kündigung gerichtlich überprüfen lassen. **Dies muss innerhalb einer Frist von drei Wochen ab Kenntnisnahme der Kündigung geschehen.**



Ein Abkommen mit der Rechtsschutzgesellschaft des DGB gewährleistet dem Mitglied der CSC auch einen Rechtsschutz vor deutschen Arbeitsgerichten. **Voraussetzung ist eine Mindestmitgliedschaft von 6 Monaten zum Zeitpunkt des Streitfalls.**

2.1.4. Pflichten des Arbeitgebers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Zu den Pflichten des Arbeitgebers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zählen:

- **Zeugniserteilung:** jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über das Arbeitsverhältnis und dessen Dauer (sogenanntes **einfaches Zeugnis**). Auf Anfrage ist das Zeugnis auch auf die Leistungen des Arbeitnehmers auszudehnen (sogenanntes **qualifiziertes Zeugnis**).
- **Freistellung zur Stellensuche:** kündigt der Arbeitnehmer ein angemessenes Freizeitverlangen zur Suche eines neuen Beschäftigungsverhältnisses an, muss ihm dies gewährt werden. Der Arbeitnehmer hat seine Anfrage zeitig zu stellen. Über die Lage der zu gewährenden Freizeit bestimmt der Arbeitgeber. Für diese Zeit der Arbeitsuche wird der Arbeitnehmer **nicht entlohnt**.
- **Bescheinigung über die Meldung an die Sozialversicherung**
- **Aushändigung eines Dokumentes „Arbeitsbescheinigung“**
- **Aushändigung einer Urlaubsbescheinigung**
- **Aushändigung der Lohnsteuerbescheinigung**

2.2. Kündigung durch den Arbeitgeber

Eine **ordentliche Kündigung** beendet ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vorgeschriebenen Kündigungsfristen. **In Betrieben, die mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigen, gilt für Arbeitnehmer, die über sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind, das sogenannte Kündigungsschutzgesetz.** In Anwen-

dung dieses Gesetzes muss der Arbeitgeber die Kündigung **sozial rechtfertigen**. Dies bedeutet, dass **für jede Kündigung ein Kündigungsgrund erforderlich** sein muss.

Hierbei kommen Gründe in der Person (**personenbedingte Kündigung**), im Verhalten des Arbeitnehmers (**verhaltensbedingte Kündigung**), sowie **dringende betriebliche Gründe** in Betracht. Bei der **Kündigung aus betrieblichen Gründen** muss der Arbeitgeber ebenfalls darauf zu achten, dass die Auswahl des Gekündigten **sozialen Kriterien** entspricht, wobei die **Dauer der Betriebszugehörigkeit**, das **Lebensalter** des Arbeitnehmers, die **Unterhaltsverpflichtung** des Arbeitnehmers oder seine **Behinderung** zu berücksichtigen sind. Im Rahmen einer Sozialauswahl muss der Arbeitgeber darauf achten, dass unter mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern derjenige entlassen wird, der nach seiner persönlichen Situation den geringsten Schutz benötigt.

Eine **außerordentliche Kündigung** seitens des Arbeitgebers beendet das Arbeitsverhältnis **fristlos**. Im Regelfall muss der außerordentlichen Kündigung **eine Abmahnung vorausgehen**. Außerordentliche Kündigungen dürfen nur bei wichtigen Gründen ausgesprochen werden, die von Fall zu Fall abzuwägen sind.

Sie brauchen Beratung beim Ausfüllen der Dokumente? Die CSC hilft Ihnen gerne dabei. Regelmäßig gibt es auch Probleme, weil Dokumente falsch ausgefüllt sind. Wir intervenieren bei Ihrem Arbeitgeber.

Achtung: Für den gekündigten Arbeitnehmer ist die außerordentliche Kündigung in jedem Falle mit **Ausschlusszeiten in der Arbeitslosenversicherung** verbunden. Deshalb sollte bei einer fristlosen Kündigung immer das Arbeitsgericht angerufen werden. Dabei ist die maximale Klagefrist von drei Wochen ab Kenntnisnahme der Kündigung (S. 17) unbedingt zu beachten.

2.3. Kündigung durch den Arbeitnehmer

Auch die Kündigung durch den Arbeitnehmer muss **schriftlich** erfolgen. Bei einer **ordentlichen Kündigung** hat er die gesetzlich vorgesehene Grundfrist (S. 17) von **einem Monat** einzuhalten, es sei denn, er habe sich durch einzelvertragliche Vereinbarung zu einer längeren Frist verpflichtet.

Bei wichtigem Grund kann auch der Arbeitnehmer fristlos kündigen. Ficht der Arbeitgeber das Vorliegen dieses wichtigen Grundes vor dem Arbeitsgericht erfolgreich an, kann er Schadensersatz verlangen. Hierunter fallen insbesondere die Kosten für die Beschäftigung einer Ersatzkraft.

2.4. Der Aufhebungsvertrag

Hierunter versteht man die Beendigung des Arbeitsverhältnisses **in beiderseitigem Einverständnis**. Ein Aufhe-

bungsvertrag setzt die **Schriftform** voraus, die beiderseits eigenhändig unterzeichnet sein muss. Existiert ein Betriebsrat, muss dieser nicht angehört werden.

TIPP: In der Regel führt der Abschluss eines Aufhebungsvertrages für den Grenzgänger dazu, dass er mit einer Ausschlusszeit von der belgischen Arbeitslosenversicherung zu rechnen hat. Informieren sie sich vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages unbedingt bei der CSC.

2.5. Beendigung des Arbeitsverhältnis nach Insolvenz des Arbeitgebers

Bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers rückt ein vom Gericht bezeichneter **Insolvenzverwalter** in die Stellung des Arbeitgebers, ohne dass dies einen Einfluss auf die Fortgeltung des allgemeinen Arbeitsrechtes, u.a. auf das Kündigungsschutzrecht, hätte.

So entstehen allein durch die Tatsache der Insolvenzeröffnung noch keine Gründe für eine betriebsbedingte Kündigung. Erst wenn der Betrieb saniert, bzw. einzelne Teile definitiv stillgelegt sind, können solche Gründe vorliegen.

Hat der Arbeitnehmer noch **Lohn- oder Gehaltsansprüche für effektiv geleistete Arbeit aus der Zeit VOR der Konkurseröffnung, muss er bei der zuständigen „Agentur für Arbeit“ innerhalb von zwei Monaten nach Insolvenzeröffnung das sogenannte Insolvenzgeld beantragen**. Im besten Falle kann Insolvenzgeld allerdings nur **für die letzten drei Monate** vor dem Insolvenzereignis ausgezahlt werden. Liegen die Ansprüche höher, muss dies innerhalb einer festgelegten Frist beim Insolvenzverwalter schriftlich angemeldet werden. Allerdings werden diese Forderungen nicht prioritär behandelt.

Das **Insolvenzgeld ist steuerfrei**. Geben Sie den Betrag in Ihrer Steuererklärung an. Außerdem sollten Sie die Bescheinigung der Arbeitsagentur anfügen, auf der die Steuerfreiheit festgehalten ist.

Lohn- und Gehaltsforderungen für die Zeit NACH Eröffnung des Verfahrens sind hingegen prioritär zu behandeln und sind in Form von sogenannten **„Insolvenzforderungen“ beim Insolvenzverwalter** einzureichen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer gekündigt und bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von jeglicher Arbeitsleistung freigestellt wurde.

Problematisch wird dies für den Grenzgänger immer dann, wenn die Konkursmasse keine Zahlung dieser Forderungen mehr zulässt, da es in Deutschland - anders als in Belgien - kein Gegenstück zum Betriebsschließungsfonds gibt, der in solchen Fällen hierzulande interveniert.

Wichtig: Melden Sie sich im Falle einer Konkurses Ihres deutschen Arbeitgebers in jedem Falle unverzüglich beim Vermittlungsdienst Ihres belgischen Arbeitsamtes (ADG oder FOREM), und stellen Sie einen Antrag auf Arbeitslosengeld.

Sie haben von der Insolvenz Ihres Unternehmens zu spät erfahren... Sie wissen nicht, wie Sie die Anträge auf Insolvenzgeld auszufüllen haben... Sie werden nach Insolvenzeröffnung nicht mehr entlohnt, sind aber auch nicht gekündigt... Situationen wie diese sind leider häufig und können jeden Arbeitnehmer treffen. Sie gehören zu den komplexesten Problemen, die Grenzgänger betreffen, und benötigen eine kompetente Hilfe. Die CSC berät Sie gerne, interveniert allerdings nur für ihre Mitglieder.

2.6. Die Änderungskündigung

Diese besondere Form der Kündigung ist in Belgien völlig unbekannt.

Will ein **Arbeitgeber die vereinbarten Arbeitsbedingungen abändern**, kann er dies mit einer sogenannten Änderungskündigung tun. Dabei handelt es sich um eine **normale Kündigung, mit dem Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Bedingungen** (z.B. anderer Arbeitsort, andere Arbeitszeiten, neue Lohnbedingungen, ...) **fortsetzen** zu wollen. Sämtliche Kündigungsverbote oder Kündigungseinschränkungen (S. 18), ebenso wie die Kündigungsschutzbestimmungen bleiben in Kraft.

Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot an, kommt es zu einer inhaltlichen Änderung des Arbeitsvertrages und **wird die Kündigung gegenstandslos**.

Lehnt der Arbeitnehmer das Angebot ab, hat das zur Folge, dass sich die Änderungskündigung **automatisch in eine normale arbeitgeberseitige Kündigung umwandelt**.

Der Arbeitnehmer hat aber auch die Möglichkeit, das **Änderungsangebot unter Vorbehalt anzunehmen**. Er muss dies innerhalb einer Frist von drei Wochen ab Kenntnisnahme tun. Er hat dann die Möglichkeit einer **Änderungsschutzklage**: In diesem Falle überprüft ein Arbeitsgericht, ob die Änderung sozial gerechtfertigt war oder nicht. Für die soziale Rechtfertigung gelten hinsichtlich der Kündigungsgründe und der Betriebsratsanhörung die gleichen Grundsätze wie bei der ordentlichen Kündigung.

Sollte der Klage recht gegeben werden, bleibt das ursprüngliche Arbeitsverhältnis zu unveränderten Arbeitsbedingungen fortbestehen. Im Falle des Unterliegens wird das Arbeitsverhältnis zu den geänderten Bedingungen fortgesetzt, ohne dass der Verlust des Arbeitsplatzes riskiert wird.

Bei Änderungskündigung sind die **Probleme für den Grenzgänger** vorprogrammiert, weil diese Form der Änderung von vertraglichen Vereinbarungen in Belgien unbekannt sind. Insbesondere stellt sich das Problem für den belgischen Grenzgänger immer dann, wenn der Arbeitgeber eine Reduzierung des Stundenvolumens vorschlägt. Während in der Bundesrepublik die Arbeitnehmer, die eine Änderung akzeptieren, einen gewissen Bestandschutz ihrer Rechte bei eventuellem Beschäftigungsende geltend machen können, gilt für den Einpendler aus Belgien: akzeptiert er diese Änderung, verliert er unweigerlich Rechte beim Arbeitslosengeldbezug in Belgien im Falle einer Kündigung des veränderten Arbeitsverhältnisses.

2.6.1. Direktionsrecht: Gewisse Änderungen kann der Arbeitgeber nach eigenem Ermessen vornehmen!

Nicht immer ist für eine Änderung der vertraglichen Bestimmungen eine Änderungskündigung nötig. In manchen Fällen kann ein Arbeitgeber von seinem „Direktionsrecht“ Gebrauch machen.

Als **Direktionsrecht bezeichnet man das Recht des Arbeitgebers, Einzelheiten vertraglich vereinbarter Arbeitsleistung genauer zu bestimmen**. Selbstverständlich ist diese **Interpretations- und Weisungsbefugnis** des Arbeitgebers nicht unbegrenzt, und darf in keinem Falle vertragliche oder tarifliche Vereinbarungen verletzen.

Somit gilt: **je präziser im Arbeitsvertrag die vom Arbeitnehmer zu erbringenden Leistungen festgeschrieben wurden, umso stärker wird die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers eingeschränkt**. Änderungen können dann nur über das oben erwähnte Verfahren der Änderungskündigung erfolgen.

Das Direktionsrecht eines Arbeitgebers findet auch dort seine Grenzen, wo die Ausführung der erteilten Weisung einem Arbeitnehmer **nicht mehr zuzumuten ist**, oder die Weisung willkürlich ist, bzw. darauf abzielt den Arbeitnehmer **zu schikanieren**. Typischerweise betrifft das Direktionsrecht folgende Bereiche:

- Die Veränderung der zugewiesenen **Tätigkeiten** (Funktionsänderung): Hat eine Arbeitnehmerin vertraglich lediglich „Angestelltentätigkeiten“ vereinbart, kann ihr Arbeitgeber sie sowohl in der Fakturation, im Einkauf oder in der Personalabteilung einsetzen.
- Die Lage der **Arbeitszeiten**: Soweit nur eine Wochenarbeitszeit vereinbart wurde, kann der Arbeitgeber grundsätzlich einseitig diese Arbeitszeit auf die verschiedenen Wochentage verteilen, sowie auch die Pausenzeiten bestimmen.
- Den **Arbeitsort**: Soweit der Arbeitsvertrag nichts anderes vorsieht, kann der Arbeitnehmer jederzeit in einer anderen Abteilung innerhalb seines Betriebes eingesetzt werden. Auch die Verlegung des Betriebes inner-

halb des gleichen Ortes ist zumutbar. Was schlussendlich zumutbar ist oder nicht, muss in letzter Instanz allerdings immer ein Arbeitsgericht klären.

Der Betriebsrat bleibt bei diesem Verfahren grundsätzlich außen vor. Allerdings wacht der Betriebsrat darüber, ob die Grundsätze des Grundgesetzes, des Betriebsverfassungsgesetz, der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz und sonstige arbeitsrechtliche Regelungen durchgeführt und angewendet werden.

Der **Betriebsrat** hat nur ein Mitbestimmungsrecht, wenn der Arbeitgeber das Verhalten von Arbeitnehmern im Betrieb regeln will. Das **Mitbestimmungsrecht besteht aber nur hinsichtlich des Ordnungsverhaltens, nicht hinsichtlich des Arbeitsverhaltens. Zudem besteht ein Mitbestimmungsrecht bei der Arbeitszeit.**

Der Betriebsrat bestimmt mit, wenn es um die Festlegung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit, Festlegung der Pausen, Änderung des Schichtplans, bzw. eine Änderung der Verteilung der Arbeitszeit auf verschiedene Wochentage geht. Der Arbeitgeber ist insoweit verpflichtet, seinen Betriebsrat umfassend zu informieren.

Wenn Sie als Grenzgänger Ihre Arbeitszeit verkürzen möchten, ohne sich einer Änderungskündigung und der Berücksichtigung von Fristen bedienen zu wollen (z.B. indem sie diese Arbeitszeitverkürzung sozusagen „in beiderseitigem Einverständnis“ vornehmen), hat das erhebliche Konsequenzen auf Ihr Statut als Arbeitsloser in Belgien, nach einer später erfolgten Kündigung. Informieren Sie sich rechtzeitig bei den Dienststellen der CSC über Ihre Möglichkeiten, damit Sie Ihre Rechte im Arbeitslosensystem in Belgien vollwertig erhalten.

3. URLAUB

3.1. Anspruch und Umfang des Urlaubs

Anrecht auf vollen Urlaub hat jeder Arbeitnehmer, der seit mindestens sechs Monaten beschäftigt ist. Diese Wartezeit wird ebenfalls bei Krankheit oder sonstigen Zeiten des Ruhens des Arbeitsvertrages erfüllt.

Beispiel: Beginn des Arbeitsverhältnisses am 15.10. Ab dem 15.4. entsteht voller Urlaubsanspruch.

Die Erfüllung der Wartezeit ist nur bei Beginn des Arbeitsverhältnisses gefordert. In den Folgejahren spielt sie keine Rolle mehr. Arbeitnehmer, die im ersten Beschäftigungsjahr nach dem 30.6. in ein Arbeitsverhältnis eintreten und somit die Wartezeit nicht mehr erfüllen können, haben Anspruch auf einen Teilurlaub. Dieser Teilurlaub beträgt 1/12 des Jahresurlaubs für jeden Monat, der gearbeitet wurde.

Die Urlaubsdauer für Vollzeitbeschäftigte ergibt sich in der Regel aus dem anzuwendenden Tarifvertrag. Der Mindesturlaub umfasst **24 Werktage (inkl. Samstage)**. Bei weniger Arbeitstagen in der Woche ist die Dauer des Urlaubs **durch sechs zu teilen** und mit der Anzahl gearbeiteter Tage/Woche zu multiplizieren. In der 5-Tage-Woche ergibt sich so zum Beispiel ein Urlaubsanspruch von 20 Tagen.

Bei Elternzeit wird der Urlaub proportional gekürzt. Teilen Sie Ihre **gesamten Urlaubstage im Jahr durch 12**, erhalten Sie die Tage, die Ihnen **pro Monat an Urlaub** zustehen. Dies wären in diesem Fall 2. Beispiel: Wenn Sie 2 Monate in Elternzeit gehen, müssen Sie also **4 Tage** von Ihrem Jahresurlaub **abziehen**. Daraus ergibt sich ein **Urlaubsanspruch von 20 Tagen im Jahr**.

Wechsel des Arbeitsverhältnisses: Der Arbeitgeber muss bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine **Bescheinigung** über den im laufenden Kalenderjahr **gewährten Urlaub** auszuhändigen. Wer aus einer Firma am 15.7. ausscheidet, nachdem er dort schon wenigstens sechs Monate beschäftigt war, hat Anrecht auf vollen Urlaubsanspruch. Der Arbeitgeber kann also nicht auf den nächsten Arbeitgeber verweisen. Wer aus einer Firma am 25.4. ausscheidet, hat Anrecht auf 4/12 seines Urlaubs.

3.2. Lage des Urlaubs

Der Arbeitgeber bestimmt den Urlaubszeitpunkt, wobei er die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen muss, es sei denn:

- diesem Urlaubswunsch stehen die Anfragen anderer Kollegen gegenüber, die aus sozialen Gesichtspunkten heraus Vorrang genießen (Arbeitnehmer **mit schulpflichtigen Kindern**);
- dringende betriebliche Gründe stehen dem entgegen.

Eine Selbstbeurlaubung ist also nicht möglich und stellt eine grobe Verletzung der Arbeitspflicht dar. Der Urlaub muss also **vorab beantragt** werden.



Gibt es Probleme mit der Urlaubsgewährung, empfiehlt sich die zeitige schriftliche Antragstellung, in der dem Arbeitgeber auf freundliche Art und Weise eine vernünftige Antwortfrist gelassen wird, innerhalb derer er seine Nichtbilligung mitteilen kann.

Der Urlaub ist aus gesundheitlichen Gründen **zusammenhängend** zu gewähren („**Teilungsverbot**“), es sei denn, dringende Gründe, bedingt durch betriebliche Aspekte oder in der Person des Arbeitnehmers liegend, machen eine Teilung erforderlich. In diesem Falle ist **mindestens** ein zusammenhängender Teil von **12 Werktagen** vorzusehen. Bei **fünf Arbeitstagen** pro Woche reduziert sich die Zahl auf **10 Werktage, die als Minimum zusammenhängend gewährt** werden müssen.

Bis 2018 verfiel nicht beantragter und **nicht genommener Urlaub** in der Regel ersatzlos und konnte demnach nicht auf das kommende Jahr übertragen werden. Nach einer Entscheidung des EuGH gibt es mittlerweile die Möglichkeit den Urlaub **bis zum 31. März des Folgejahres zu nehmen**.

Der Widerruf eines einmal erteilten Urlaubs ist grundsätzlich nicht möglich, außer in Ausnahmesituationen (z.B. plötzliches Erkranken anderer Arbeitnehmer). Der Arbeitgeber hat in diesem Falle allerdings entstandene Kosten zu tragen.

Grundsätzlich ist es dem Arbeitgeber erlaubt, sogenann-

te **Betriebsferien** anzuberaumen (z.B. für Zeiten von Rohstoff- oder Auftragsmangel), und den Betrieb zu schließen. Der Betriebsrat hat jedoch stets mitzureden. Allerdings muss auch in solchen Fällen den Urlaubswünschen des Personals Rechnung getragen werden: unbillig wäre z.B. eine permanente Anberaumung von Betriebsferien regelmäßig außerhalb der Schulferien oder so, dass der Urlaub immer in vollem Umfang in die Winterzeit fällt.

3.3. Geld statt Urlaub („Urlaubsabgeltung“)

Grundsätzlich gilt ferner: **Nicht beanspruchter Urlaub verfällt für den Arbeitnehmer und kann nicht geldwert ersetzt, also sozusagen „abgekauft“ werden.**

Nur wenn der Urlaub nicht mehr gewährt werden kann, weil das Arbeitsverhältnis endet, kommt eine Bezahlung der nicht genommenen Tage in Betracht.

Beispiel: *Das Arbeitsverhältnis endet durch ordentliche Kündigung am 1.03. und es besteht noch ein Urlaubsanspruch von 4 Tagen. Diese 4 Tage müssen bezahlt werden.*



Verschiedene Branchen haben eine **zentrale Urlaubskasse** eingerichtet. Die bekannteste ist die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes, SOKA-BAU. Diese Kassen werden in gewissen Fällen als Lohnausgleichskassen tätig, und übernehmen darüber hinaus eine Zusatzversorgung für Rentner und Hinterbliebene.

Auch hier überprüft die CSC die Ansprüche ihrer Mitglieder und erledigt den Papierkram.



3.4. Krankheit und Urlaub

Erkrankt der Arbeitnehmer vor Antritt eines bereits festgelegten Urlaubs, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf **Neufestlegung des Urlaubs**. Erkrankt der Arbeitnehmer **während des Urlaubs**, werden die Krankheitstage **nicht auf den Urlaub angerechnet, wenn ein ärztliches Attest** über die Arbeitsunfähigkeit vorgelegt wird.

Der Arbeitnehmer kann in diesen Fällen vom Arbeitgeber Entgeltfortzahlung statt Urlaubsgeld im Krankheitsfall verlangen.

In diesem Fall darf der Arbeitnehmer aber nicht einseitig den Urlaub um die Krankheitstage verlängern. **Die restlichen Urlaubstage werden in einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber festgelegt.**

Einem Urteil des EuGH (Az.: C- 350/06) zufolge, **verfällt der Urlaubsanspruch nicht**, wenn er aus **Krankheitsgründen** nicht genommen werden konnte. Ein aus diesen Gründen nicht genommener Urlaub kann also immer übertragen werden. Bei langjähriger Krankheit kann somit auch der jährlich nicht genommene Urlaub sich anhäufen, und kumulativ mit übertragen werden. Im Falle einer Erkrankung bleibt der Urlaubsanspruch laut Entscheidung des BAG bis spätestens 15 Monate nach Ende des eigentlichen Urlaubsjahres bestehen.

3.5. Urlaubsentgelt und zusätzliches Urlaubsgeld

Während in Deutschland die Bezahlung des Urlaubs (S. 19) im gleichen Jahr gewährleistet wird, in dem er auch anfällt, gilt für Belgien: der Urlaub des Jahres X wird finanziert durch Rücklagen aus dem vorherigen Jahr X-1.

Das führt systematisch zu Problemen für Grenzgänger, die nach einer Beschäftigung in Deutschland wieder eine Arbeit in Belgien aufnehmen:

Beispiel: Herr M. war im Jahr 2021 in Deutschland beschäftigt und nimmt Anfang Januar 2022 wieder eine Arbeit in Belgien auf. Für das Jahr 2022 besteht für ihn kein Anspruch auf bezahlten Urlaub in Belgien, da die Bezahlung der Urlaubszeit in Belgien eine Arbeitsleistung im Jahr 2021 in Belgien voraussetzt. Er hat nur die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub mit seinem belgischen Arbeitgeber zu vereinbaren. Im Falle von Betriebsferien hat er Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung.

 Verdienstkürzungen in einem Drei-Monats-Zeitraum vor dem Urlaubsantritt (z.B. wegen Krankheit, Kurzarbeit, ...) dürfen das Urlaubsentgelt nicht beeinflussen.

Herr M. ist seit acht Wochen krank. In den ersten sechs Wochen gewährt der Arbeitgeber Lohnfortzahlung, danach kommt die Krankenkasse auf. Nach Ende der Krankheit tritt Herr M. seinen Urlaub an. Sein Urlaubsentgelt für diese Zeit darf durch die beiden Wochen mit geringerem Einkommen (Krankengeld) nicht beeinflusst sein.

4. ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Meist ist eine Krankheit der Grund für die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, in geringerem Maße der Arbeitsunfall.

4.1. Melde- bzw. Anzeigepflicht

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, sowie die voraussichtliche Dauer derselben **„so schnell wie möglich“** mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit über den zuerst mitgeteilten Termin hinaus, ist der Arbeitnehmer zu einer weiteren Anzeige verpflichtet (**Folgebescheinigung**).

Die Mitteilung kann **schriftlich oder mündlich** geschehen. In manchen Fällen ist die Benachrichtigung des Arbeitgebers per E-Mail, SMS oder durch Drittpersonen ausreichend, jedoch kann der Arbeitgeber auf eine persönliche Meldung bestehen und dies auch arbeits- oder tarifvertraglich verankert sein. Die Regel ist die telefonische Benachrichtigung der Personalabteilung oder der Direktion wegen der verlangten Unverzüglichkeit. Der Arbeitnehmer kann sogar verpflichtet sein (z.B. bei einem Unfall), Verwandte oder Bekannte zu beauftragen, mit seinem Arbeitgeber Kontakt aufzunehmen.

Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs oder an Tagen, an denen er normalerweise nicht arbeitet (z.B. bei Teilzeitbeschäftigung), und ist absehbar, dass die Arbeitsunfähigkeit über die arbeitsfreie Zeit hinaus dauert, ist er ebenfalls zur unmittelbaren Mitteilung verpflichtet und darf nicht abwarten, bis er die Arbeitsleistung wieder aufnimmt.

4.2. Nachweispflicht

Zusätzlich besteht für den Arbeitnehmer die sogenannte Nachweispflicht mittels **ärztlichem Attest** (AUB: Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung), **wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage** dauert.

Gut zu wissen: Auch das Wochenende zählt. Wer an einem Freitag krank wird und zu Hause bleibt, muss spätestens am Montag das Attest einreichen. Die Berechnung der Frist für die Vorlage des ärztlichen Attests ist die folgende:

Beginn der Arbeitsunfähigkeit	Eingang des Attests beim Arbeitgeber spätestens am
Sonntag	Mittwoch
Montag	Donnerstag
Dienstag	Freitag
Mittwoch	Montag
Donnerstag	Montag
Freitag	Montag
Samstag	Dienstag

Achtung: Wenn Sie am Mittwoch krank werden, muss die Krankmeldung im Prinzip am Montag eingereicht werden. Herrscht jedoch samstags Betrieb, muss diese am Samstag eingereicht werden!

Ihre Krankmeldung muss Ihren Arbeitgeber an diesem Tag noch erreichen, wenn samstags Betrieb herrscht.

Konkret also: Das ärztliche Attest muss **spätestens am vierten Tag nach Auftreten der Krankheit**, wenn an diesem Tag im Betrieb normalerweise gearbeitet wird, vorliegen. Die Frist verlängert sich entsprechend, wenn dieser vierte Tag ein arbeitsfreier Tag im Betrieb ist (z.B. Sonn- oder Feiertag).

In zahlreichen Betrieben besteht die Nachweispflicht schon bei kürzeren Erkrankungen. Häufig findet sich im **Arbeitsvertrag folgende Formulierung: „Bei jeder Arbeitsunfähigkeit ist ab dem ersten Tag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beizubringen“.**

So hat der Arbeitgeber das **laufende Gehalt bis zu sechs Wochen** nach dem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zu zahlen. Mit dem Ablauf des 42. Tages der Krankschreibung beginnt die Zahlung des **Krankengeldes** durch die Krankenkasse, die **bis zum Ablauf von 72 Wochen nach der ersten Krankschreibung** läuft.

Der Arbeitgeber kann, solange kein Attest vorliegt, die Lohnfortzahlung (S. 14) verweigern. Bei verspäteter Anzeige oder verspätetem Attest kann er eine Abmahnung schicken, die bei Wiederholung zur verhaltensbedingten Kündigung führen kann.

Wird die AU-Bescheinigung einmalig nicht vorgelegt, kann dem Arbeitnehmer in aller Regel nicht gekündigt werden. Im Extremfall kann jedoch eine ordentliche Kündigung zulässig sein, wenn der Arbeitnehmer die Krankmeldung mehrmals zu spät eingereicht hat und dafür mehrmals abgemahnt wurde.

4.3. Elektronische Krankmeldung

Der „gelbe Schein“ zur Meldung der Arbeitsunfähigkeit (AU) wurde ab Oktober 2021 Stück für Stück digitalisiert. Die **Änderungen bei der Arbeitsunfähigkeitsbescheini-**

gung im Detail:

- ✓ Seit dem **1. Oktober 2021** werden die Daten der **AU elektronisch an die Krankenkassen übermittelt**. Zukünftig müssen nicht mehr die Versicherten selbst, sondern die Ärzte die Krankenkassen über eine Arbeitsunfähigkeit ihrer Versicherten informieren. Dies ist **für alle Ärzte verpflichtend**.
- ✓ Ab dem **1. Juli 2022** soll auch die **Weiterleitung** der Daten **an den Arbeitgeber nur noch digital erfolgen**. Ab Juli 2022 versenden **nicht mehr die Ärzte**, sondern die **Krankenkassen** die AU in elektrischer Form (eAU) an die Arbeitgeber. Diese Verpflichtung entfällt für den Arbeitnehmer.

Ärzte sind jedoch weiterhin verpflichtet, ihren Patienten eine vereinfachte AU-Bescheinigung auf Papier auszudrucken. Auf Wunsch der Patienten wird auch ein unterschriebener Ausdruck für den Arbeitgeber ausgestellt.

Achtung Grenzgänger:

Schreibt ein **belgischer Arzt** Sie krank, reicht es in der Praxis, den belgischen Arzt um Ausstellung einer AU ohne Diagnose und einer AU für die Krankenkasse mit Diagnose zu bitten.

Belgische Ärzte informieren nicht die deutsche Kasse. Denken Sie deshalb daran, **bei Krankmeldung über einen Arzt in Belgien, auch Ihrer deutschen Krankenkasse** die Krankmeldung zuzusenden (dabei muss es sich um die Originalunterlage handeln, von der Sie einige Kopien anfertigen sollten). Diese Meldung muss **innerhalb einer Woche** erfolgen. **Erfolgt sie nicht oder verspätet, droht Krankengeldverlust!**

4.4. Die Kontrolle der Arbeitsunfähigkeit

Hat der Arbeitgeber Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, kann er den **Medizinischen Dienst (MD)** in Deutschland um Überprüfung bitten und eine gutachtliche Stellungnahme einholen.

Auch die Krankenkasse selbst kann eigenständig eine Überprüfung durch den MD veranlassen. Verneint der MD das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit, teilt er dies dem Versicherten mit, damit dieser sich entweder wieder seinem Arbeitgeber zur Verfügung stellt, oder aber seinen behandelnden Arzt um Rat fragt. Gegen die Verneinung der Arbeitsunfähigkeit können sowohl der behandelnde Arzt als auch der Versicherte selbst Widerspruch einlegen. Er kann auch seine Kasse auffordern, ein Zweitgutachten erstellen zu lassen.

! Auf Basis einer Begutachtung durch den MD kann die Krankenkasse den Versicherten auffordern, innerhalb einer Frist von 10 Wochen einen Antrag auf Rehabilitation oder Rente zu stellen. Verweigert der Versicherte dies oder tritt er eine vorgeschlagene Maßnahme nicht an, droht ihm in der Regel Krankengeldverlust aufgrund seiner fehlenden Mitwirkung.

Empfehlung: Stellen Sie den Widerspruch gegen eine Gesundheitschreibung durch den MD immer durch den behandelnden Arzt. Da es sich um medizinische Angelegenheiten handelt, kann auch nur ein Mediziner qualifiziert hierzu Stellung nehmen.

4.5. Arbeitsunfall, Wegeunfall, Berufskrankheit

In diesen Fällen wird nach Ende der arbeitgeberseitigen sechswöchigen Lohnfortzahlung von der zuständigen Berufsgenossenschaft Verletztengeld (S. 16) bezogen. Dies wird jedoch meistens von der Krankenkasse ausgezahlt. Wegeunfälle sind Vorfälle, die sich auf dem direkten Weg von und zur Arbeit ereignen. Dabei ist die Definition des Arbeitsweges die Strecke ab der Ausgangstür der Wohnung bis zum Werkstor.

Versichert sind auch Umwege, die zum Beispiel nötig werden, um die Kinder während der Arbeit unterzubringen (Fahrt zum Kindergarten oder zur Betreuungsperson), bei Fahrgemeinschaften, bei Umleitungen oder weil der

Arbeitsplatz über einen längeren Weg schneller erreicht werden kann. Im Falle des **Arbeits- oder Wegeunfalls** obliegt es dem **Arbeitgeber den Unfall der Berufsgenossenschaft zu melden. Berufskrankheiten können von jedem gemeldet werden**, also auch vom Arbeitnehmer selbst.

Wichtig: Die Meldung sollte auch dann erfolgen, **wenn lediglich der Verdacht auf gesundheitliche Folgen eines Unfalls besteht**. Dies gilt auch bei Verdacht auf eine Berufskrankheit. Die Berufsgenossenschaften sind verpflichtet, jeder Verdachtsanzeige nachzugehen. Kosten entstehen dem Arbeitnehmer dabei nicht.

+++
Jährlich werden in Deutschland laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin über 90.000 Berufskrankheitsfälle angemeldet, aber nur ein Bruchteil davon wird anerkannt und entschädigt. Haben Sie den Verdacht auf eine gesundheits-schädigende Tätigkeit, zögern Sie nicht Ihre Berufsgenossenschaft zu informieren; diese verfügt über eine **Berufskrankheitsliste**. Nehmen Sie zusätzlich noch die Hilfe der **AOK in Anspruch**. Wurde ein Antrag auf Berufskrankheit abgelehnt, kann die CSC für ihre Mitglieder einen Widerspruch einlegen. Achtung: die **Widerspruchsfrist** beträgt **maximal drei Monate, Sie sollten Ihre Gewerkschaft daher so schnell wie möglich kontaktieren!** (§84 SGG (Sozialgerichtsgesetz))



5. SCHWANGERSCHAFT, MUTTERSCHAFTSURLAUB UND ELTERNZEIT

Schwangere Arbeitnehmerinnen unterliegen **besonderen Schutzregeln**, dies sowohl während der Schwangerschaft als auch nach der Geburt. Dazu gehört ein **Kündigungsschutz**, welcher ab Eintritt der Schwangerschaft gilt. Dieser Zeitpunkt ist auch maßgebend, wenn die Schwangerschaft erst später festgestellt wurde.

! Zwar besteht für die Schwangerschaft laut geltendem Arbeitsrecht **keine generelle Mitteilungspflicht**, dennoch ist es **ratsam**, dem Arbeitgeber dies mitzuteilen, um **vom Mutterschutz profitieren zu können**. **Ab dem Tag**, an dem Sie Ihren **Arbeitgeber über die Schwangerschaft informieren**, gilt das **Mutterschutzgesetz**.

5.1. Während der Schwangerschaft

Die Vorschriften der einschlägigen Gesetzgebung beginnen 280 Tage vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung, wie ihn der Arzt in der vorzulegenden Bescheinigung festgelegt hat.

Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden, bei denen die Schwangere schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, Staub, Gasen oder Dämpfen, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt ist.

Wenn der Arbeitgeber die gesetzlichen Schutzbestimmungen nicht einhält oder anderweitige Schwierigkeiten mit dem Arbeitgeber aufgrund der Schwangerschaft auftreten, kann sich die Schwangere an das Amt für Arbeitsschutz (Aufsichtsbehörde) wenden. In bestimmten Einzelfällen kann dieses Amt Beschäftigungen auch verbieten oder bewilligen.

Weitere Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter sind: Mehrarbeit, Nacharbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr, Sonntagsarbeit oder Feiertagsarbeit. Ausnahmen, insbesondere im Gast- und Schankgewerbe, dem Beherbergungsgewerbe, der Landwirtschaft, dem Musik- und Veranstaltungsgewerbe, sowie in der Krankenpflege sind gesetzlich geregelt.

In gewissen Fällen kann ein individuelles ärztliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortbestand der Beschäftigung gefährdet ist.

Kann eine Arbeitnehmerin nicht mehr beschäftigt werden und ihr auch keine andere Tätigkeit zugewiesen werden,

die zumutbar ist, hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf **Mutterschutzlohn**, der dem Durchschnitt der **Entlohnung der letzten drei Monate vor der Schwangerschaft** entspricht und **durch den Arbeitgeber zu zahlen** ist.

Die Schwangerschaft ist keine Krankheit. Es kann allerdings vorkommen, dass eine außergewöhnlich verlaufende Schwangerschaft als Krankheit aufgefasst wird. **Wenn der Arzt Sie also krankschreibt, gilt die sechswöchige Lohnfortzahlung mit anschließendem Krankengeld.**

5.2. Vor und nach der Entbindung

In Deutschland hat der Mutterschaftsurlaub eine Dauer von 99 Tagen, die sich aus **6 vorgeburtlichen Wochen, dem Entbindungstag und 8 Wochen nach der Geburt** zusammensetzen. Während dieser Schutzfrist erhält die gesetzlich Versicherte seitens ihrer Krankenkasse Mutterschaftsgeld (**max. 13 Euro pro Kalendertag, also ca. 390 Euro im Monat**) **UND einen verpflichtenden Zuschuss des Arbeitgebers**, sodass die Arbeitnehmerin in den meisten Fällen letztlich **keine Lohneinbußen** hat.

Privat Krankenversicherte erhalten kein Mutterschaftsgeld von der privaten Krankenversicherung (PKV). Stattdessen bezahlt das Bundesversicherungsamt (Mutterschaftsgeldstelle) einmalig bis zu 210 Euro. Der Arbeitgeber zahlt auch einen Zuschuss und berechnet ihn so, als wären Sie gesetzlich versichert und bekämen den üblichen Kassensatz.

Zur Info: In Belgien besteht der Mutterschaftsurlaub aus zwei Ruhezeiten: dem Mutterschaftsurlaub vor der Geburt (vor der Entbindung) und nach der Geburt (ab dem Tag der Entbindung). Der Mutterschaftsurlaub dauert insgesamt 15 Wochen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitsuchende (19 Wochen bei Mehrfachgeburten) und 12 Wochen für Selbstständige (13 Wochen bei Mehrfachgeburten).

Der Mutterschaftsurlaub vor der Geburt beginnt auf Anfrage der Antragstellerin **frühestens sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin, spätestens jedoch eine Woche vor diesem Datum**. Denn die letzte Woche des Mutterschaftsurlaubs vor der Entbindung ist **Pflicht** - jede Erwerbstätigkeit oder die Eintragung als Arbeitssuchende muss sieben Kalendertage vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin eingestellt werden. **Die fünf anderen Wochen stehen Ihnen zur freien Verfügung**, Sie können diese also allesamt vor der Entbindung nehmen oder aber ganz bzw. teilweise dem Mutterschaftsurlaub nach der Geburt beifügen. Der Mutterschaftsurlaub nach der Geburt dauert mindestens 9 Wochen. Er beginnt am Tag der Entbindung und wird eventuell um die Tage oder Wochen des Mutterschaftsurlaubs verlängert, die vor der Geburt nicht genommen werden konnten.

Die Möglichkeit, einen Teil des vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs nach der Geburt zu nehmen, besteht in Deutschland beim 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub nicht. Arbeitet die Arbeitnehmerin in den 6 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin weiter, verzichtet sie solange auf die vorgeburtliche Schutzfrist von 6 Wochen. Der Verzicht muss schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden. Die achtwöchige Schutzfrist nach der Geburt ist in jedem Fall einzuhalten - der Arbeitgeber darf die Mutter in diesem Zeitraum nicht beschäftigen.

In Deutschland wird der Mutterschaftsurlaub um vier Wochen verlängert, wenn es sich um eine Früh- oder Mehrlingsgeburt handelt.

5.3. Nach der Schutzfrist: Elternzeit und Elterngeld

In Deutschland gibt es, wie in Belgien, die Möglichkeit die Berufslaufbahn zu unterbrechen, um sich der Erziehung der Kinder zu widmen. Jeder, der in Deutschland in einem Arbeits- oder Dienstverhältnis steht (auch der Grenzgänger/die Grenzgängerin), kann nach der Geburt eines Kindes eine sogenannte „Elternzeit“ in Anspruch nehmen.

Die **Elternzeit** ist ein Anspruch auf **maximal drei Jahre Freistellung von der Arbeit pro Elternteil**, während der jedoch Kündigungsschutz besteht. In diesem Zeitraum zahlt der Arbeitgeber **kein Entgelt**, es sei denn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nimmt sein/ihr Recht auf Teilzeitbeschäftigung in Anspruch (max. 32 Stunden / Woche).

Am Ende der Elternzeit besteht ein Rechtsanspruch auf Rückkehr in die ursprüngliche Tätigkeit. Ein anderer Arbeitsplatz kann zugewiesen werden, welcher aber keinesfalls eine Schlechterstellung beinhalten darf. Die Höhe Ihres Gehalts muss gleich bleiben.

Das **Elterngeld** soll das individuelle Einkommen desjenigen ersetzen, der weniger oder nicht mehr arbeitet. Es wird nicht am Familieneinkommen gemessen.

Das **Basiselterngeld** kann in der Zeit vom Tag der Geburt **bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats** des Kindes bezogen werden. **ElterngeldPlus** (Punkt 5.3.8.) **kann auch länger laufen.**

5.3.1. Wer hat Anspruch auf Elternzeit?

Die deutsche Elternzeit gilt nicht für den in Belgien arbeitenden Elternteil. Dieser hat sehr wohl einen abgeleiteten Anspruch auf das deutsche Elterngeld.

Alle Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, auch Teilzeitbeschäftigte oder Auszubildende, haben Anspruch auf Elternzeit. Die Elternzeit beträgt höchstens drei Jahre für jedes Kind. Sie kann ganz oder teilweise von einem Elternteil allein in Anspruch genommen werden. Die Eltern können sich auch bei der Elternzeit abwechseln.

Die **Elternzeit** kann von jedem Elternteil in **drei Zeitabschnitte** aufgeteilt werden. Eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Eine Verlängerung über die angemeldete Elternzeit hinaus zählt nicht als neuer Zeitabschnitt. Die Elternzeit kann aber auch von beiden Eltern gleichzeitig in Anspruch genommen werden. Dies gilt auch für unverheiratete Väter, sofern die sorgeberechtigte Mutter zustimmt.



Bedingungen sind:

- Wohnsitz in Deutschland (Ausnahme für Grenzgänger)*
- das Kind lebt mit Ihnen im selben Haushalt;
- Sie betreuen und erziehen es überwiegend selbst;
- Sie arbeiten während der Elternzeit nicht mehr als 32 Stunden.

Die Elternzeit kann in jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, also auch bei befristeten Verträgen, Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung. Befristete Verträge verlängern sich durch die Elternzeit jedoch nicht!

(*Hier greift das Beschäftigungslandprinzip. Das Elterngeld ist eine Familienleistung im Sinne der EU-Verordnung Nr. 883/04. Dadurch haben auch Grenzgänger, die in Deutschland erwerbstätig sind, aber in einem anderen Staat der EU ihren Wohnsitz haben, einen Anspruch auf das deutsche Elterngeld. Im Gegenzug haben auch Deutsche, die in einem Staat der EU arbeiten, einen Anspruch auf die dortigen Sozialleistungen.)

5.3.2. Elternzeit: Ab wann und wie lange?

Mütter und Väter haben je einen Anspruch auf **Elternzeit bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres** des Kindes. Bis zu einem Jahr dieser drei Jahre lässt sich jedoch auch auf später „verlegen“.

Für die Mütter beginnt die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist. Die Elternzeit des Vaters kann aber unmittelbar nach der Geburt beginnen.

Sind beide Eltern berufstätig, steht ihnen frei, wer von ihnen Elternzeit nimmt und für welche Zeiträume. Jedem Elternteil stehen drei Jahre zu - unabhängig davon, wie der Partner die Elternzeit nutzt. **Mit Zustimmung des Arbeitgebers lässt sich eine Elternzeit von bis zu einem Jahr auf den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes übertragen.**

5.3.3. Elternzeit rechtzeitig mitteilen und schriftlich bestätigen lassen

Innerhalb der **ersten 3 Lebensjahre** des Kindes beträgt die Frist **7 Wochen vor Beginn**, zwischen dem **dritten und achten Lebensjahr** liegt sie bei **13 Wochen vor Beginn der Elternzeit**, um die Elternzeit beim Arbeitgeber anzumelden (§ 16 Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 2 BEEG).

Die Elternzeit bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Es ist in dem Sinne deshalb auch kein Antrag! Bei der Anmeldung müssen Sie sich festlegen, für welche Zeiträume die Elternzeit genommen werden soll, da die Elternzeit eigentlich nur einmal angemeldet und verändert werden darf!

Legen Sie sich beispielsweise nur für ein Jahr fest, so verzichten Sie auf den Anspruch für das zweite Jahr. Möchten Sie das zweite oder dritte Jahr dann doch nehmen, bedarf es der Zustimmung des Arbeitgebers und die „Verlängerung“ muss wiederum sieben Wochen vor Ablauf der ersten Zeit angefragt werden.

Legen Sie sich aber direkt für drei Jahre nach der Geburt fest und bekommen dann noch ein Baby, können Sie das dritte Jahr eventuell nicht mehr „nach hinten schieben“ und es verfällt.

Deshalb sollten Eltern ihre Elternzeit grundsätzlich nur für zwei Jahre anmelden, um das dritte Jahr flexibel gestalten zu können. Schon bei der Anmeldung ist dann aber die eventuelle Inanspruchnahme des dritten Jahres zu einem späteren Zeitpunkt „vorzumerken“.

Beispiel: Arbeitnehmerin X arbeitet 20 St./Woche und verlangt unmittelbar im Anschluss an ihre Mutterschutzfrist ein Jahr Elternzeit. Im zweiten Jahr möchte sie wieder die 20 St. arbeiten. Nun findet sie aber keine Kinderbetreuung und möchte ein zweites Jahr nehmen, um sich der Erziehung des Kindes zu widmen. Diese Verlängerung ist dann jedoch nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Hätte sie direkt zwei Jahre angefragt und dabei Ihre Absicht angekündigt, im zweiten Jahr Teilzeitig arbeiten zu wollen (beispielsweise zehn Stunden) hätte es dieser erneuten Zustimmung nicht bedurft.

Beispiel: Arbeitnehmerin X hatte vor der Geburt mitgeteilt, sie wolle eine zweijährige Elternzeit antreten. Als das Kind mit sechs Jahren eingeschult wird, treten Probleme auf und sie würde eigentlich gerne noch das dritte Jahr nehmen. Dies ist dann nur möglich mit der ausdrücklichen Zustimmung des Arbeitgebers: Hätte sie sich schon grundsätzlich die arbeitgeberseitige Zustimmung für eine flexible Handhabung dieser Restzeit mit der ersten Anmeldung gesichert, hätte es dieser erneuten Zustimmung nicht bedurft.

5.3.4. Recht auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit

In der Elternzeit ist eine Erwerbstätigkeit von bis zu 32 Stunden wöchentlich möglich (für jeden Elternteil). In Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten ist dies ein Recht, es sei denn dringende betriebliche Gründe stünden dem entgegen.

Beispiel: Bei der Anmeldung der Elternzeit hat Arbeitnehmerin X gleichzeitig mitgeteilt, sie wolle in dieser Zeitspanne ihre Arbeitszeit um 50 Prozent reduzieren. Da sie in einem Betrieb mit mehr als 15 Beschäftigten arbeitet, muss der Arbeitgeber diesem Verlangen stattgeben.

Die **Teilettätigkeit** müssen Sie dem Arbeitgeber ebenfalls **vier Wochen vorher** mitteilen und dabei auch **Beginn und Umfang der gewünschten Arbeitszeit mitteilen**. Nach dem 3. Geburtstag des Kindes beläuft sich die Frist auf 8 Wochen.

Wenn Sie in der Elternzeit teilzeitig arbeiten wollen, z.B. ab dem zweiten Jahr, **ist es ratsam dies dennoch schon zu Beginn der Elternzeit anzufragen**, da sonst die Gefahr besteht, dass eine Ersatzkraft für die gesamte Elternzeit eingestellt wurde und der Arbeitgeber die Reduzierung deshalb ablehnen kann. Dem Antrag auf Teilzeitarbeit stünden dann betriebliche Gründe entgegen.

Diese Teilzeitbeschäftigung muss nicht unbedingt bei Ihrem ursprünglichen Arbeitgeber stattfinden. Sie kann auch (Einverständnis des Arbeitgebers vorausgesetzt) bei einem anderen Arbeitgeber geleistet werden.

Wichtig: Theoretisch kann dies auch ein **Arbeitgeber in Belgien** sein, jedoch können sich durch eine „doppelte Sozialversicherung“ mitunter auch erhebliche Probleme ergeben und deshalb ist dies **nicht zu empfehlen**.

5.3.5. Elterngeld - Das Anrecht für den Grenzgänger

Ob ein Grenzgänger in Deutschland Anspruch auf Elterngeld hat, hängt davon ab, ob einer der beiden Elternteile **in Deutschland sozialversichert** ist oder nicht. Dem nicht berufstätigen Partner in Belgien wird der **Anspruch durch den in Deutschland erwerbstätigen Elternteil „abgeleitet“**.

Das Elterngeld schafft einen Ausgleich, falls die Eltern weniger Einkommen haben, weil sie nach der Geburt zeitweise weniger oder gar nicht mehr arbeiten. Dadurch hilft das Elterngeld, die finanzielle Lebensgrundlage der Familien zu sichern.

Auch die **in Belgien berufstätige Mutter** oder der in Belgien berufstätige **Vater** können deutsches Elterngeld beziehen, solange durch den anderen **Partner in Deutschland weiter ein Sozialversicherungsverhältnis existiert**.

Beispiele:

- Familie K. wohnt in Belgien, der Vater arbeitet in Deutschland, die Mutter in Belgien. Sie kann, ebenso wie Herr K. deutsches Elterngeld bekommen, sogar zeitgleich. Herr K. erhält dann 65 % seines deutschen Gehalts ersetzt und Frau K. 65 % ihres belgischen Gehalts (Berechnungsbeispiele weiter unten).
- Familie M. wohnt in Belgien, der Vater arbeitet in Belgien, die Mutter in Deutschland. Frau M. möchte nun zwei Jahre aussetzen und davon 12 Monate Elterngeld beziehen. Herr M. plant ebenfalls, nach seinem Vaterschaftsurlaub in Belgien, noch 2 Monate deutsches Elterngeld zu beziehen. Auch das ist möglich!

Elterngeld auch für „belgische“ Nichtberufstätige: Ist der Partner in Belgien nichtberufstätige Hausfrau oder Hausmann, so erhält er aus Deutschland den Mindestsatz von 300 Euro.

5.3.6. Berechnung und Höhe des Elterngeldes

Die Elterngeldleistung beträgt höchstens 1800 Euro und mindestens 300 Euro. Der Anspruch **berechnet sich nach dem durchschnittlichen persönlichen Einkommen in den letzten 12 Kalendermonaten vor der Geburt des Kindes** bzw. vor Beginn der Mutterschutzfristen. Bei deutschem Einkommen muss man von den Lohn- oder Gehaltsbescheinigungen ausgehen und diese auch einreichen. Die Arbeitgeber in Deutschland sind verpflichtet, diese auf Anfrage auszustellen.

Wer in Deutschland Elternzeit beansprucht kann in dieser Zeit **bis zu 32 Stunden** arbeiten. Auch dann gibt es Elterngeld in Höhe von **65 % des entfallenen Teileinkommens**. Mit anderen Worten: **65 % der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Einkommen vor der Geburt und dem voraussichtlich durchschnittlich erzielten Einkommen nach der Geburt**. Die Aufnahme der Teilzeitarbeit ist der Elterngeldstelle umgehend mitzuteilen.

Zu unterscheiden sind 4 Einkommensgruppen:

- 1. Einkommen unter 1.000 Euro (Geringverdienerkomponente):** Je weniger Netto-Einkommen Sie hatten, desto größer ist der Prozentsatz: Wenn Sie weniger als 1.000 Euro hatten, steigt der Prozentsatz in kleinen Schritten auf bis zu 100 Prozent. Je 2 Euro, die Ihr Einkommen unter 1.000 Euro lag, steigt der Prozentsatz um 0,1 %. Die vollen 100 Prozent werden ab dem vorherigen Verdienst von 340 Euro erreicht.
- 2. Einkommen zwischen 1.000 und 1.240 €:** Eltern erhalten den Elterngeld-Regelsatz in Höhe von 67 %.
- 3. Nettoeinkommen zwischen 1.240 und 2.770 €:** Die Höhe des Elterngeldes entspricht **65 % des Einkommens**, bei einem Gehalt von 2.770 € demnach 1800 € (also dem Höchstsatz).
- 4. Nettoeinkommen über 2.770 Euro:** Der Höchstsatz ist erreicht, wenn man durchschnittlich 2.770 Euro netto verdient hat.

Die zahlreichen Kombinationsmöglichkeiten von belgischen Regelungen (Elternurlaub, Zeitkredit,...) mit den deutschen erfordert eine umfassende Kenntnis der Gesetzgebungen. Die CSC berät Sie gerne **persönlich** in Sachen Elterngeld und Elternzeit in Zusammenarbeit mit den Berufszentralen unserer Gewerkschaft.

5.3.7. Geschwisterbonus und Mehrlingszuschlag

Wer neben dem neuen Kind ein Geschwisterkind unter 3 Jahren oder zwei Geschwisterkinder unter 6 Jahren hat, bekommt den Geschwisterbonus. Der Bonus greift auch bei einem behinderten Kind unter 14 Jahren. Dieser beträgt 10% des Elterngelds, mindestens jedoch 75 Euro.

Für jedes Kind einer Mehrlingsgeburt wird ein Mehrlingszuschlag in Höhe von 300 € zzgl. zum Elterngeldgrundbetrag gewährt. Für Kinder aus einer Mehrlingsgeburt wird übrigens nur der Mehrlingszuschlag, nicht noch ein zusätzlicher Geschwisterbonus gewährt.

5.3.8. ElterngeldPlus bei Teilzeitarbeit in der Elternzeit

Seit Juli 2015 können sich Eltern zwischen dem Basiselterngeld und dem ElterngeldPlus entscheiden. Das ElterngeldPlus lohnt sich vor allem für Eltern, die kurz nach der Geburt des Kindes wieder in Teilzeit arbeiten möchten.

Das bisherige Elterngeld wird für maximal 14 Monate nach der Geburt des Kindes gezahlt. Steigen Mütter oder Väter schon währenddessen in Teilzeit beruflich wieder ein, verlieren sie damit einen Teil ihres Elterngeldanspruches. Das ändert sich mit dem ElterngeldPlus: **Eltern, die in Teilzeit arbeiten, können das ElterngeldPlus doppelt so lange erhalten. Sie bekommen bei der Auszahlung nur noch den halben Beitrag, dafür aber doppelt so lange.**

Verdient man während des Bezugs von ElterngeldPlus dazu, berechnet sich der Elterngeldsatz anders, als wenn man keiner Beschäftigung nachgeht. Dadurch können Antragsteller genauso viel ElterngeldPlus wie Elterngeld bekommen!

Das Basiselterngeld und das ElterngeldPlus können sogar miteinander kombiniert werden.

Das Elterngeld bei dem in Belgien arbeitenden Elternteil wird auf Basis seiner belgischen Gehaltszettel vor der Geburt berechnet. Dabei wird vom Bruttoeinkommen ausgegangen und dies wird mit deutschen Pauschalen zu Sozialversicherung und Steuern belegt. Wenn man dies nicht möchte, muss man ausdrücklich um Berücksichtigung des belgischen Nettolohnes bitten. Eine eindeutige Rechtsgrundlage dazu gibt es (noch) nicht.



5.3.9. Berechnungsbeispiele

Berechnung Basiselterngeld (ohne-Einkommen):

Wegfallendes Einkommen (altes Einkommen Netto)	= 1.600 €
Von diesem wegfallenden Einkommen erhält man 65 %	= 1.040 €
Dieses Basiselterngeld erhält man 12 Monate = 12 x 1.040 €	= 12.480 € Basiselterngeld

Die folgenden Beispiele machen deutlich, dass das **ElterngeldPlus bei einem Teilzeitberufseinstieg interessanter ist:**

Berechnung Basiselterngeld (bei Teilzeit-Einkommen):

Wegfallendes Einkommen = 1600 € (altes Einkommen Netto) - 700 € (Teilzeit-Einkommen Netto)	= 900 €
Von diesem wegfallenden Einkommen erhält man 65 %	= 585 €
Dieses Basiselterngeld erhält man 12 Monate = 12 x 585 €	= 7.020 € Basiselterngeld
Dazu kommt das Einkommen, das man durch die Teilzeit-Arbeit verdient: 12 Monate x 700 € Gehalt	= 8.400 € Einkommen
Insgesamt bekommt man in diesem Jahr 7020 € + 8.400 €	= 15.420 €
Im nächsten Jahr bekommt man nur das Geld durch die Teilzeitarbeit	= 8.400 € Einkommen
Nach 24 Monaten hat man also 15.420 € + 8.400 €	= 23.820 €

Berechnung ElterngeldPlus (bei Teilzeit-Einkommen):

Wegfallendes Einkommen = 1600 €. Man erhält die Hälfte des Elterngeldes, was man ohne Teilzeitarbeit bekommen würde = 65 % von 1.600 € / 2 = 1040 € / 2	= 520 €
Diesen Elterngeld-Satz erhält man 24 Monate = 24 x 520 €	= 12.480 € ElterngeldPlus
Dazu kommt das Einkommen in Teilzeit: 24 Monate x 700 € Gehalt	= 16.800 € Einkommen
Insgesamt bekommt man in 24 Monaten 12.480 € + 16.800 €	= 29.280 €

5.3.10. Elterngeld: wo und wie beantragen?

Das Elterngeld müssen Sie nach der Geburt schriftlich bei den regionalen Elterngeldkassen beantragen. Für den Antrag ist u.a. eine **original Geburtsbestätigung** mit dem Verwendungszweck „für Elterngeld“ notwendig. Es ist anzugeben, über welchen Zeitraum der ersten 14 Lebensmonate des Kindes Elterngeld beantragt wird.

Beachten Sie die Antragsfrist von **3 Monaten ab der Geburt**: Rückwirkend kann das Erziehungsgeld nur für höchstens drei Monate vor der Antragstellung gezahlt werden. **Jeder Elternteil muss einen eigenen Antrag stellen und den Antrag des anderen Partners mit unterschreiben.** Dies gilt auch wenn nur einer Elterngeld beziehen soll. So wird sichergestellt, dass insgesamt nicht mehr als 14 Monate genommen werden.



TEIL 2: Der Grenzgänger und seine Soziale Sicherheit

„Wer in Deutschland arbeitet, zahlt in der Regel in die deutschen Sozialversicherungskassen ein. Europäische Regelungen sorgen dafür, dass der Grenzgänger einen grenzüberschreitenden Versicherungsschutz genießt.“

EINLEITUNG

Eines der wichtigsten Prinzipien, auf dem die Europäische Union der Staaten basiert, ist das des „**freien Personenverkehrs**“. Nach Artikel 39 EG-Vertrag haben die Unionsbürger sowie die Bürger des Europäischen Wirtschaftsraumes - Island, Liechtenstein und Norwegen - und der Schweiz das Recht, sich in diesen Staaten frei zu bewegen, niederzulassen und einer Arbeit nachzugehen. Für den Arbeitnehmer bedeutet das nicht nur, dass er das Recht hat, in den anderen europäischen Staaten zu arbeiten, sondern auch, dass er erwarten kann, dass alle diesbezüglichen Hindernisse abgebaut werden.

Mit der Mobilität gehen auch immer Fragen der sozialen Sicherheit einher: Wo und durch wen bin ich krankenversichert, wer zahlt meine Rente, wenn ich in mehreren dieser Staaten gearbeitet habe? Die Angst vor mangelnder sozialer Sicherheit und einem unüberschaubaren Papierberg von Formularen sollte den Wunsch nach Mobilität nicht einschränken.

Der freie Personenverkehr wäre ohne EU-Vorschriften zur **Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit** nicht möglich. Diese Vorschriften garantieren, dass **niemand**, der in einen anderen Mitgliedstaat zieht, **seinen Sozialschutz verliert**. Deshalb gilt in den Mitgliedstaaten der Grundsatz: **Ein Grenzgänger darf nicht schlechter gestellt werden, als eine Person, die in ihrem Wohnland arbeitet.**

Am 1. Mai 2010 wurde das Regelwerk der Koordinierung der unterschiedlichen Sozialsysteme ersetzt:

- durch die Verordnung 883/04 zur Koordinierung der europäischen Sozialsysteme und
- durch die Verordnung 987/09, welche die Ausführungsbestimmungen regelt.

Die EU-Vorschriften zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit basieren auf **vier Grundsätzen**:

1. Grundsatz der **Einheitlichkeit** der anwendbaren Rechtsvorschriften: Es gelten zu jedem Zeitpunkt jeweils nur die Rechtsvorschriften eines einzigen Mitgliedstaates, sowohl für Beitragszahlungen als auch für Leistungsansprüche (Artikel 10 und 11 Abs. 1). **Beispiel:** *Ein in Belgien wohnender Arbeitnehmer hat einen Teilzeitjob in Belgien, einen anderen in Deutschland. Sozialversichert ist er nur in Belgien, wo er wohnt. Für den Teilzeitjob in Deutschland muss er ebenfalls in Belgien angemeldet werden, sodass sein deutscher Arbeitgeber gut daran tut, sich an ein belgisches Sozialsekretariat zu wenden. Die Bestimmungen zum Arbeits- und Steuerrecht werden hiervon nicht tangiert.*

2. Grundsatz der **Gleichbehandlung** bzw. der **Nichtdiskriminierung** (Artikel 4 und 5)

Beispiel: *Ein in Belgien wohnender Arbeitnehmer arbeitet in Deutschland. Seine Frau arbeitet ihrerseits in Holland. Die europäische Gesetzgebung regelt in diesem Fall die Frage, welcher der drei Staaten in welcher Höhe das Kindergeld zu zahlen hat. Oberstes Ziel der europäischen Regelungen ist es also, mögliche Nachteile für Wanderarbeitnehmer - dazu gehören auch die Grenzgänger - zu vermeiden und das Prinzip des freien Personenverkehrs, insbesondere der Arbeitnehmer, zu gewährleisten.*

3. Grundsatz der **Zusammenrechnung**: Frühere Versicherungs-, Beschäftigungs- oder Aufenthaltszeiten in anderen Mitgliedstaaten werden ggf. angerechnet (Artikel 6). **Beispiel:** *Mit 62 Jahren zieht ein Belgier nach Deutschland, wo er nach drei Jahren Arbeit mit 65 pensioniert wird. Das deutsche Rentensystem sieht eine Mindestversicherungszeit von 5 Jahren vor, bevor ein Rentenanspruch entsteht. Wenn der Belgier vor seinem Umzug jedoch ständig in Belgien sozialversichert war, entfällt diese fünfjährige Wartefrist. Er wird dann neben einem Rentenbetrag aus Belgien auch eine deutsche Rente beziehen. In Deutschland wird seinen belgischen Versicherungszeiten Rechnung getragen. Seine Versicherungszeiten werden also zusammengezählt.*

4. Grundsatz der **Exportierbarkeit**: Ein bestehender Anspruch an einen Mitgliedstaat besteht im Allgemeinen auch nach Wohnsitzverlegung in einem anderen Mitgliedstaat. **Beispiel:** *Ein belgischer Grenzgänger, der in Deutschland arbeitet und dessen Frau kein Einkommen hat, erwirbt in Deutschland ein Anrecht auf Kindergeld. Diese Leistungen kann er nach Belgien „exportieren“, obwohl seine Kinder nicht in Deutschland erzogen werden.*

6. WO IST DER GRENZGÄNGER SOZIALVERSICHERT?

6.1. Die Grundregeln

Grundsätzlich gilt:

- Der Grenzgänger ist immer nur in einem Land sozialversichert.
- Der Grenzgänger ist im **Beschäftigungsland** sozialversichert. Das Beschäftigungsland ist jenes Land, in dem sich der Arbeitnehmer physisch betätigt, unabhängig davon, wo sein Arbeitgeber seinen Sitz hat.

6.2. Ausnahme - Entsendung

Von dieser Grundregel gibt es allerdings eine Ausnahme: ein Arbeitnehmer kann auch in ein anderes Land „**entsandt**“ werden, in welchem Falle er für eine begrenzte Zeit in seinem ursprünglichen Beschäftigungsland sozialversichert bleibt.

Die europäische Entsenderichtlinie wurde 2018 überarbeitet. Die **maximale Dauer der Entsendung** wurde von 2 Jahren auf **1 Jahr verkürzt**. Eine Verlängerung um **6 Monate** ist in Ausnahmefällen möglich. Bei länger dauernden Entsendungen soll das Arbeitsrecht des Gastlandes gelten. Das europäische Regelwerk wurde am 18. Juni 2020 in deutsches Recht umgesetzt. Belgien tat dies am 12. Juni 2020.

Personen im Transportsektor bleiben vorläufig von den neuen Regeln ausgenommen, so wie ebenfalls Erstmontage- und Einbauarbeiten, bei denen Arbeitnehmer weniger als 8 Tage / Jahr im Inland beschäftigt sind.

Beispiel: Die belgische Firma X hat eine Maschine ins europäische Ausland verkauft, und möchte, dass einer ihrer Monteure bei deren Installation hilft. Normalerweise gilt: dieser Monteur ist für die Zeit im Ausland im dortigen Sozialversicherungssystem anzumelden. Da aber der Auslandsaufenthalt nur von kurzer Dauer ist, will man ihm alle Formalitäten und Probleme, die ein unbekanntes Sozialversicherungssystem mit sich bringt, ersparen. Die belgische Firma wird deshalb ihren zuständigen Versicherungsträger (in Belgien ist das das Landesamt für Soziale Sicherheit) um Erlaubnis bitten, diesen Arbeitnehmer unter fortlaufender belgischer Versicherung zeitweilig im Ausland zu beschäftigen.

Um Missbrauch vorzubeugen ist eine Entsendung nicht immer möglich, sondern unterliegt einer Reihe zu erfüllender Kriterien und Formalitäten.

6.3. Welches Land ist zuständig bei gleichzeitiger Beschäftigung in zwei oder mehreren Ländern?

Für die Beantwortung dieser Frage sind zwei Situationen zu unterscheiden:

- Es handelt sich um verschiedene Arbeitgeber.
- Es handelt sich um ein und denselben Arbeitgeber.

6.3.1. Beschäftigung in mehreren Ländern für verschiedene Arbeitgeber

In diesem Falle gilt immer: **Das zuständige Land für die Sozialversicherung ist das Wohnland.**

Beispiel: Frau X wohnt in Belgien und ist während drei Tagen/Woche bei einem deutschen Arbeitgeber beschäftigt. An den anderen Tagen findet sie eine weitere Teilzeitstelle in Belgien für einen anderen Arbeitgeber. Für beide Arbeitsstellen ist sie in Belgien anzumelden. Selbst wenn dieser zweite Arbeitgeber seinen Sitz in Deutschland hätte, oder das höhere Arbeitsvolumen in Deutschland wäre, ändert sich nichts an der Verpflichtung einer Anmeldung in Belgien.

Zahlreiche Teilzeitbeschäftigte in Belgien (mit belgischem Arbeitgeber) finden in Deutschland noch eine zusätzliche Verdienstmöglichkeit über einen sogenannten „**Minijob**“ (oder „geringfügige Beschäftigung“). Auch in diesem Fall gilt: **Für beide Beschäftigungsverhältnisse ist die Anmeldung in Belgien zu vollziehen.** Der deutsche Arbeitgeber verliert damit die finanziellen Vorteile und die administrative Flexibilität, die ihm ein Minijob ansonsten gewährleistet.

6.3.2. Beschäftigung in mehreren Ländern für denselben Arbeitgeber

Beschäftigt Ihr (einziger) Arbeitgeber Sie in zwei oder mehreren Ländern, ist die Frage nach dem Anteil der Beschäftigung, die im Wohnland ausgeübt wird, zu stellen. Wird ein „**substanzieller Anteil**“ von **mindestens 25 % des Arbeitsvolumens und/oder des Arbeitsverdienstes der Beschäftigung im Wohnland ausgeübt, so gilt die Anmeldung in das Sozialversicherungssystem des Wohnlandes.**

Beispiel: Herr X wohnt in Belgien, und arbeitet in Deutschland für einen dortigen Arbeitgeber, der ihm die Möglichkeit lässt, einen Tag pro Woche (20 %) zuhause zu arbeiten. Bei einer Fünftagewoche liegt somit der Anteil der im Wohnland ausgeübten Beschäftigung unter 25 %. Herr X ist in Deutschland sozialversichert.

Beispiel: Herr X wohnt in Belgien und betreut als Vertreter für eine deutsche Firma an zwei Tagen den belgischen, die restlichen drei Tage den niederländischen Markt. In diesem Falle ist er in Belgien sozialversichert. Würde der Beschäftigungsanteil unter 25 % liegen, wäre er in Deutschland sozialversichert (wo der Betriebssitz liegt).

Dieses **Betriebssitzprinzip gilt auch für Fernfahrer** im internationalen Verkehr, wenn die Beschäftigung im Wohnland unter 25 % liegt.

Beispiel: Ein in Belgien wohnender Fernfahrer im internationalen Verkehr fährt durchschnittlich pro Woche einen Tag in seinem Wohnland Belgien (20 %), einen Tag in Deutschland (20 %), und die restlichen drei Tage in Holland (60 %).

Hat sein Arbeitgeber den Betriebssitz in Deutschland, ist dieser Fahrer in Deutschland zu versichern. Würde er zwei Tage/Woche in Belgien fahren, wäre er dort zu versichern,

denn dann läge ein substantieller Anteil seiner Beschäftigung in seinem Wohnland.

Achtung: Sowohl die steuerlichen als auch die arbeitsrechtlichen Regelungen folgen anderen Zuweisungskriterien. So gilt steuerlich: **Was in Deutschland erwirtschaftet wird** (in den beiden letzten Beispielen beide Male der Lohn, der einem Beschäftigungstag entspricht), **wird auch dort versteuert, der Rest des Lohnes ist in Belgien zu versteuern.**

6.4. Die Anmeldung zur Sozialversicherung in Deutschland

Vor Beginn der Arbeitsaufnahme in Deutschland müssen Sie Mitglied einer deutschen Krankenkasse werden. Grundsätzlich besteht hierzu Wahlfreiheit.

Der Arbeitnehmer wählt also seine Krankenkasse aus und informiert seinen Arbeitgeber zu seiner Wahl. Dieser übermittelt dann der gewählten Krankenkasse auf elektronischem Wege eine Anmeldung. Die Krankenkasse ihrerseits sendet dem Arbeitgeber daraufhin - ebenfalls auf elektronischem Wege - eine Mitgliedsbescheinigung für den Arbeitnehmer zu.

Es obliegt also dem Arbeitgeber, seinen Arbeitnehmer in die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung anzumelden (und abzumelden). Dies erfolgt durch die Meldung bei der mitgeteilten Kasse (außer bei Minijobs).

Die Krankenkassen spielen in Deutschland in etwa die gleiche zentrale Rolle für das harmonische Funktionieren der einzelnen Zweige der Sozialversicherung, wie in Belgien das Landesamt für die Soziale Sicherheit (LSS).

Die Krankenkasse meldet den Arbeitnehmer auch an die verschiedenen anderen Träger der Sozialversicherung. Sie brauchen also nichts Weiteres zu tun, und erhalten nach einiger Zeit einen **Sozialversicherungsausweis mit einer Rentenversicherungsnummer, die praktisch wie eine Sozialversicherungsnummer funktioniert.**

Sie erhalten diese Nummer **nur einmal im Leben**, und müssen sie bei jedem neuen Arbeitsantritt in Deutschland auch nach Jahren der Unterbrechung **immer wieder verwenden!**

Die Ziffern- und Buchstabenreihenfolge besteht aus 12 Stellen mit einer ganz individuellen Bedeutung. Die beiden ersten Ziffern sind eine Identifikationsnummer des Versicherungsträgers. Die nächsten sechs Zahlen sind das Geburtsdatum des Versicherten. Der Buchstabe ergibt sich aus dem ersten Buchstaben des Namens. Es folgt das Geschlecht (Männer: 00-49, Frauen und Personen mit unbestimmtem Geschlecht: 50-99). Die letzte Zahl ist eine interne Prüfziffer.

Seit 2017 enthält der Ausweis außerdem einen QR-Code, welcher dem Arbeitgeber das Auslesen relevanter Informationen mit dem Smartphone ermöglicht.

Dieser Sozialversicherungsausweis ist bei jeder neuen Beschäftigung in Deutschland Ihrem neuen Arbeitgeber vorzulegen. Die Versicherungsnummer müssen Sie dem Arbeitgeber immer angeben. Ohne den Ausweis können Sie keinen Job annehmen und Ihr Arbeitgeber kann keine Beiträge an die Rentenversicherung abführen.

Bei Verlust des Ausweises (oder wenn der Ausweis beschädigt oder unbrauchbar geworden ist) **beantragen Sie einen neuen bei Ihrer zuständigen Krankenkasse.** Sollten sich Ihre persönlichen Daten ändern (Änderung des Familiennamens, des Arbeitnehmerstatuts), wird Ihre Krankenkasse Ihnen ebenfalls einen neuen besorgen.

Im Allgemeinen sind Sie pflichtversichert in der KV – Krankenversicherung (S. 37)

AV – Arbeitslosenversicherung (S. 43)

RV – Rentenversicherung (S. 41)

PV – Pflegeversicherung (S. 46)

Daneben gibt es Beiträge zur Absicherung der Arbeitnehmer bei Unfall, Krankheit, Schwangerschaft sowie bei Insolvenz des Arbeitgebers. Diese Beiträge zahlt der Arbeitgeber.

Zurzeit gelten folgende Beiträge (Stand 2021):

Sozialversicherungsbeiträge 2022	Gesamt in Prozent	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Krankenversicherung	14,60 %	7,3	7,3
Pflegeversicherung	3,05 %	1,525	1,525 (1,775 Kinderlose)
Arbeitslosenversicherung	2,40 %	1,2	1,2
Rentenversicherung	18,60 %	9,3	9,3
Unfallversicherung	je nach Beruf	komplett	0
U1 (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall)	1- und 4 %	komplett	0
U2 (Mutterschaftsgeld)	von Krankenkasse festgelegt	komplett	0
U3 (Insolvenzgeldumlage)	0,12 %	komplett	nichts

Die Abzüge durch die Sozialversicherungsbeiträge bewegen sich für einen Durchschnittsverdiener etwa zwischen 20 und 21 Prozent des Bruttoverdienst.



Arbeiter und Angestellte sind in der Kranken- und Rentenversicherung nur dann versicherungspflichtig, wenn ihr Jahresarbeitsentgelt eine bestimmte Grenze nicht übersteigt. Diese Grenze wird jährlich angepasst.

Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen **Krankenversicherung** liegt 2022 bei 58.050 Euro (monatlich 4.837,50 Euro). Die Versicherungspflichtgrenze liegt bei 64.350 Euro (monatlich 5.362,50 Euro).

Für die Beitragsberechnung in der gesetzlichen **Rentenversicherung** gilt seit dem 1.01.2022 ebenfalls eine neue Einkommensgrenze. Der Beitrag bemisst sich bis zu einem Höchstbetrag von 7.050 Euro im Monat.

Bis zur **Beitragsbemessungsgrenze** ist das Einkommen eines Beschäftigten beitragspflichtig, alles darüber ist beitragsfrei. Bis zur **Versicherungspflichtgrenze** müssen Beschäftigte gesetzlich krankenversichert sein. Wer über diesen Betrag hinaus verdient, kann sich privat krankenversichern lassen.

Grenzgängern, deren Gehalt an diese Grenzen reichen, ist (auch aufgrund der sich andauernd und je nach politischer Lage verändernden Situation) unbedingt zu empfehlen, sich von einer Kasse beraten zu lassen, da es oftmals interessanter ist, in der gesetzlichen Krankenversicherung zu verbleiben als sich privat zu versichern.



7. DIE KRANKENVERSICHERUNG

7.1. Wo ist der Grenzgänger krankenversichert?

Die Krankenversicherung wird immer in dem Land durchgeführt, in dem auch das Beschäftigungsverhältnis besteht. **Wer also in Deutschland arbeitet, ist dort auch krankenversichert.**

Dabei hat der Grenzgänger **die freie Krankenkassenwahl** in seinem Arbeitsland. Aus Unkenntnis nutzen viele Grenzgänger dieses Wahlrecht aber nicht und der Arbeitgeber meldet den Grenzgänger einfach bei irgendeiner Krankenkasse an. Sie sollten sich jedoch die Zeit nehmen, Ihre Krankenkasse auszuwählen und Ihre Wahl Ihrem Arbeitgeber mitzuteilen, der dann die Anmeldung bei der Krankenkasse vornimmt (s. auch Punkt 6.4., Seite 35: „Die Anmeldung zur Sozialversicherung in Deutschland“)

7.2. Die Betreuung durch eine belgische Krankenkasse

Der Grenzgänger muss darüber hinaus **auch in seinem Wohnland bei einer Krankenkasse seiner Wahl gemeldet bleiben**, denn er hat als Hauptversicherter (oder Stammversicherter) für die Gesundheitsleistungen die Wahl zwischen der Versorgung im Beschäftigungsland (Deutschland) oder im Wohnland (Belgien).

Der Grenzgänger braucht also lediglich seiner belgischen Krankenkasse mitzuteilen, dass er in Deutschland arbeitet und bei welcher deutschen Krankenkasse er dort versichert ist. **Zur formellen Anmeldung des Grenzgängers stellt die deutsche Krankenkasse der belgischen Krankenkasse (meist auf digitalem Wege) einen europäischen Anspruchsschein aus.** Der Grenzgänger braucht in den meisten Fällen selbst nichts zu unternehmen, jedoch gibt es Einzelfälle, in denen die **deutsche Krankenkasse S1-Scheine ausstellt**, die sie an die Kunden - und nicht an die belgische Krankenkasse - sendet.

Bei Personen, die noch nicht Mitglied einer belgischen Krankenkasse waren (z.B. bei Umzug nach Belgien), ist zunächst Kontakt mit einer Krankenkasse aufzunehmen. Der Hauptversicherte hat also Anspruch auf die Gesundheitsleistungen in beiden Ländern, sowohl in Deutschland als auch in Belgien.

Es gelten die jeweiligen Bestimmungen (auch Zuzahlungs- und Eigenbeteiligungsregeln) des Landes, in dem die Leistungen in Anspruch genommen werden. So hat der Grenzgänger auch die freie Wahl zwischen allen in Belgien und Deutschland zugelassenen Krankenhäusern.

7.2.1. Die Familienversicherung

Das Anrecht auf Familienversicherung wird durch die belgische Krankenkasse nach belgischem Recht geprüft. Die beim Grenzgänger eingetragenen Angehörigen werden dann der deutschen Krankenkasse mitgeteilt. Die gemeldeten Angehörigen haben **die gleichen Leistungsansprü-**

che wie der Hauptversicherte. Falls die Angehörigen eine Versicherungskarte für deutsche Leistungen benötigen, ist eine Kontaktaufnahme mit der Krankenkasse erforderlich. **ACHTUNG:** Wer sich nicht bei einer belgischen Krankenkasse eintragen lässt, kann seine Angehörigen in Deutschland nicht mitversichern!

Achtung: Ist ein Elternteil in Belgien sozialversichert beschäftigt oder bezieht Arbeitslosengeld, so können dieser Elternteil und die Kinder nicht in Deutschland familienversichert werden, sondern unterliegen der Versicherungspflicht in Belgien.

7.2.2. Freiwillige Versicherung für höher bezahlte Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, deren Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze liegt, sind unter bestimmten Voraussetzungen in Deutschland **nicht versicherungspflichtig. Sie müssen sich selbst um ihren Versicherungsschutz kümmern.**

Für diese Personen stellt sich nun die Frage, ob sie sich in einer gesetzlichen Krankenkasse freiwillig versichern oder aber einen Vertrag bei einer privaten Krankenversicherung abschließen.

Bei der gesetzlichen Krankenversicherung gilt das **Solidaritätsprinzip**. Hier **zahlen die Mitglieder nach dem Bruttoeinkommen** die Beiträge. Die Beiträge der **privaten Versicherung richten sich nach dem Alter und dem Gesundheitszustand**. Das bedeutet, je älter und kränker man wird, desto höher werden die Beiträge

Bei der gesetzlichen Krankenversicherung zahlt der Versicherte kein Geld an den Arzt, es wird das Drittzahlerprinzip angewendet, und die Krankenkasse zahlt die Arztrechnung. Im Gegensatz dazu ist bei der privaten Versicherung der Versicherte der Vertragspartner des Arztes. Das bedeutet, dass der Versicherte in Vorkasse geht (er zahlt die Rechnungen komplett selbst) und erhält dann, je nach gewähltem Tarif, eine Summe zurückerstattet (Selbstkostenbehalt).

Die gesetzliche Krankenversicherung hat keine Gesundheitsprüfungen. Es bestehen auch **keine Leistungsausschlüsse** für bestimmte Krankheiten oder einen zusätzlichen Risikobeitrag für bestimmte Personengruppen. Das bleibt auch mit zunehmendem Alter oder nach teuren und schweren Operationen so. **Die private Krankenversicherung darf Kunden ablehnen oder Leistungen ausschließen.**

Ebenfalls sind Prämien und Risikozuschläge für gewisse Diagnosen möglich. Die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen gelten zum Teil auch im Ausland.

Durch Einschreibung in Belgien können alle Leistungen im Wohnland in Anspruch genommen werden. Bei den privaten Versicherungen muss dies ausdrücklich in den Tarifbedingungen stehen. Hier sollte man sich vorher ganz genau erkundigen.

Die **Mitversicherung von Familienangehörigen** (Ehefrau und leibliche Kinder) **ist bei der gesetzlichen Krankenversicherung kostenlos. Bei der privaten Versicherung zahlt der Kunde für jeden Angehörigen einen zusätzlichen Beitrag.**

Der Wechsel von der gesetzlichen in die private Versicherung ist nach bestehenden Regelungen jederzeit möglich. Eine Rückkehr in die gesetzliche Versicherung in Deutschland ist nach Vollendung des 55. Lebensjahres komplett ausgeschlossen. Der Versicherte muss dann auch als Rentner in der privaten Versicherung bleiben. Für Personen, die nach Rentenbeginn wieder in Belgien versichert sind, gelten besondere Regelungen.

Daher sollte man sich vor der Entscheidung bei seiner belgischen Krankenkasse oder aber auch bei der AOK Rheinland/Hamburg genau informieren!

7.2.3. Die Zusatzversicherung der belgischen Krankenkassen

Grundsätzlich gilt: Stammversicherte (Hauptversicherte) haben in beiden Ländern Anspruch auf die gesetzlichen Gesundheitsleistungen. In Deutschland sind diese Leistungen aber umfangreicher als in Belgien. In Belgien bieten die Krankenkassen eine verpflichtende Zusatzversicherung an, die zusätzliche Leistungen zur Pflichtversicherung erstattet.

7.2.4. Die Zusatzangebote der Krankenkassen

CKK:

Weil Sie mitten im Leben stehen, bietet Ihnen die CKK im Rahmen ihrer Zusatzversicherung zahlreiche Vorteile, die über die Leistungen der belgischen Pflichtversicherung hinausgehen:

- zusätzliche Erstattungen in den unterschiedlichsten Bereichen, beispielsweise bei Schwangerschaft und Geburt, für Kinder und Jugendliche von 0-18 Jahren, für Ihre Zahngesundheit, für Ihr Wohlbefinden zu Hause oder auch für Ferien und Freizeit.
- Die Hospi-Solidar, unsere Krankenhausabsicherung, ist im Beitrag zur Zusatzversicherung bereits enthalten: Ohne Fragebogen und ohne ärztliche Untersuchung, ohne Wartezeit, ohne Selbstbehalt für Kinder bis 18 Jahre und für Erwachsene mit einem maximalen Selbstbehalt von 275 € für eine Behandlung im Zweibett- oder Mehrbettzimmer (550 Euro im Jahr bei mehreren stationären Aufenthalten).
- Wir sind dort wo Sie sind! +32 (0) 87 32 43 33, eu-pen@mc.be, cck-mc.be, cck-mc.be/videochat und auf Facebook/[christlichekrankenkasse](https://www.facebook.com/christlichekrankenkasse)

AOK:

Für Leistungen, die nicht im Basispaket der deutschen Krankenversicherung beinhaltet sind, hat die AOK einen Kooperationspartner auf deutscher Seite gefunden: die VIGO-Krankenversicherung.

Unter: www.vigo-krankenversicherung.de oder unter der Telefonnummer 0049 211 35 59 000 erhalten Sie Informationen zu Preisen und Leistungen.

Zusätzlich bietet die AOK Ihren Versicherten den Service einer ONLINE-Geschäftsstelle, die es ermöglicht, z.B. eine Adressänderung durchzugeben oder Krankmeldungen hochzuladen. Bei Interesse melden Sie sich bei Ihrer AOK Geschäftsstelle.

7.3. Arbeitsunfähigkeit des Grenzgängers bei Krankheit oder Arbeitsunfall

Seit dem 1.01.2022 ist die Übermittlung der eAU durch Arzt-paxen an die Krankenkassen verpflichtend, somit entfällt der sogenannte „Gelbe Schein“ langfristig.

Seit dem **1. Januar 2016** gibt es ein neues einheitliches Formular und auch ein einheitliches Verfahren für die Entgeltfortzahlung und Krankengeld. Das neue Formular ist nun **vierteilig**. Wenn die Arbeitsunfähigkeit mehr als 6 Wochen beträgt, muss in jeder weiteren Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung das Kästchen „ab 7. AU-Woche oder sonstiger Krankengeldfall“ angekreuzt werden.

Die Krankenkasse wird auch nach Ablauf der Entgeltfortzahlung schneller informiert und das Krankengeld schneller ausgezahlt. Und gleichzeitig bleibt auch der Arbeitgeber über die gesamte Dauer der Arbeitsunfähigkeit auf dem Laufenden.

Wird die Arbeitsunfähigkeit **von einem belgischen Arzt** festgestellt, muss der Arbeitnehmer den belgischen Arzt bitten, **zwei Bescheinigungen auszustellen, eine für den Arbeitgeber und eine für die deutsche Krankenkasse**. Dabei ist es wichtig, dass der belgische Arzt auf der Bescheinigung für die **deutsche Krankenkasse die Diagnose** vermerkt. Diese Bescheinigung muss der Versicherte der deutschen Krankenkassen unverzüglich (**innerhalb von sieben Tagen**) zukommen lassen. Der Arbeitgeber bezahlt zunächst die gesetzliche Lohnfortzahlung (S. 12). Nach Ablauf der gesetzlichen oder vertraglichen Lohnfortzahlung (in der Regel sechs Wochen) zahlt die **deutsche Krankenkasse Krankengeld**.

Nach deutschen Rechtsvorschriften wird **für maximal 78 Wochen** (inklusive Lohnfortzahlung) Krankengeld bezahlt. Zur Vermeidung einer Kündigung durch den Arbeitgeber wegen unentschuldigtem Fernbleibens vom Arbeitsplatz,

ist es **wichtig, dem Arbeitgeber, auch während des Bezuges von Krankengeld, weiterhin Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorzulegen**. Sind diese 78 Wochen vorbei, stellt die deutsche Krankenkasse automatisch die Zahlung des Krankengeldes ein.

Die AU-Bescheinigung muss nicht zwingend der behandelnde Arzt ausstellen, so dass die Arbeitsunfähigkeit durch alle Ärzte festgestellt werden kann. Im Übrigen muss die Krankmeldung nicht zwingend mit dem Standardformular erfolgen, sondern unterliegt keinen Formerfordernissen.

Wichtig: Da ein automatischer Übergang vom Krankengeld zur Erwerbsunfähigkeitsrente (in Belgien „Invalidenrente“) in Deutschland nicht vorgesehen ist, ist bei einer längeren Krankheit eine Kontaktaufnahme mit der belgischen und deutschen Krankenkasse **UNBEDINGT** angeraten.

7.3.1. Der Antrag auf Erwerbsunfähigkeitsrente („Invalidenrente“)

Wer früher einmal in Belgien beschäftigt war oder Arbeitslosenunterstützung bekommen hat, stellt diesen Antrag bei der belgischen Krankenkasse.

Bei längerer Arbeitsunfähigkeit ist es ratsam, die belgische Krankenkasse früh genug (spätestens im siebten oder achten Monat der Arbeitsunfähigkeit) zu kontaktieren, damit die Ansprüche nach dem Krankengeldende gesichert werden können und keine Unterbrechung in den Zahlungen entsteht. **Wenn wirklich keine Versicherungszeiten in Belgien nachgewiesen werden können, ist die Erwerbsunfähigkeitsrente direkt in Deutschland zu stellen.**

Zuständig hierfür ist in Grenznähe:

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG Rheinland
Service-Zentrum Aachen Benediktinerstraße 39
D- 52066 AACHEN
Tel: +49 241 89461 01
Kostenloses Servicetelefon: +49 800 1000 4800
Service-zentrum.aachen@drv-rheinland.de
www.deutsche-rentenversicherung-rheinland.de

Dort kann der Versicherte seinen Antrag direkt stellen und sich von einem Mitarbeiter vor Ort beraten lassen. Dieser Antrag kann aber auch über die belgische Krankenkasse gestellt werden.

Vieles geht auch online:

Für eine schnelle Zuordnung und Bearbeitung Ihres Anliegens empfiehlt es sich, die Online-Dienste zu nutzen. Besuchen Sie einfach die Webseite www.deutsche-rentenversicherung.de

In der Rubrik „Online-Dienste“ finden Sie alle Informationen:

- **einen Antrag stellen** (Rentenantrag, Reha-Antrag, usw.),
- **Unterlagen anfordern** (Rentenauskunft, Rentenbezugsbescheinigung, Versicherungsverlauf, Sozialversicherungsausweis, usw.),
- **Unterlagen einreichen und hochladen** (z.B. Zeugnisse, Urkunden, Verdienstbescheinigung, usw.),
- **persönliche Daten ändern** (Adresse, Bankverbindung, usw.),
- **eine Nachricht schreiben.**

7.3.2. Die Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit des Grenzgängers (s. Kapitel 4.4.)

Die deutsche Krankenkasse ist berechtigt, eine Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit durchführen zu lassen. Diese ist beim Medizinischen Dienst in Deutschland oder bei einem Arzt in Belgien möglich, wobei die Entscheidung durch die deutsche Krankenkasse getroffen wird. Verweigert ein Versicherter die Begutachtung, so könnte er den Anspruch auf Krankengeld verlieren. Die Begutachtung dient zum einen der Kontrolle der Arbeitsunfähigkeit und zum anderen, um weiterführende Maßnahmen zur Förderung der Genesung anzuregen.

7.4. Rentner

7.4.1. Belgische Grenzgänger in Rente

Personen, die Renten aus Deutschland und Belgien erhalten, werden ab dem Rentenbeginn Mitglied der belgischen Krankenkasse. Die Mitgliedschaft bei der deutschen Krankenkasse endet mit diesem Tag.

Wer in den letzten fünf Jahren vor Rentenbeginn mindestens zwei Jahre als Grenzgänger in Deutschland tätig war, hat die Möglichkeit, sich weiterhin in Deutschland behandeln zu lassen. Zu diesem Zweck stellt er einen Antrag bei seiner belgischen Krankenkasse und erhält von dort ein **Formular S3** („*Medizinische Behandlung eines ehemaligen Grenzgängers/einer ehemaligen Grenzgängerin im Staat der vormaligen Erwerbstätigkeit*“). Dieses gibt er bei seiner deutschen Krankenkasse ab, die ihm daraufhin eine Krankenversicherungskarte ausstellt. Diese Regelung gilt auch für die Angehörigen und Hinterbliebenen eines Grenzgängers in Rente, insofern diese nicht im Wohnland Belgien pflichtversichert sind.

Sollten Sie diese Bestimmungen nicht erfüllen, ist eine Fortführung von begonnenen Behandlungen unter Umständen trotzdem möglich. **Fragen Sie bei Ihrer belgischen Krankenkasse nach.**

7.4.2. Personen, die nur eine deutsche Rente erhalten

Personen, die nur eine deutsche Rente beziehen und in Belgien wohnen, erhalten ein Formular von der deutschen Krankenkasse. Durch Abgabe dieses Formulars wird der Rentner bei einer belgischen Krankenkasse betreut und bleibt Mitglied bei seiner deutschen Krankenkasse. Dies gilt auch für ihre familienversicherten Angehörigen. Um die Leistungen in Deutschland weiterhin erhalten zu können, sollte ein Antrag auf eine Versichertenkarte bei der deutschen Krankenkasse gestellt werden.

7.5. Einzelheiten zur Ostbelgien-Regelung (OBR)

Das ursprüngliche IZOM-Projekt wurde zum 1. Juli 2017 beendet und durch die neue „Ostbelgien-Regelung“ ersetzt. Diese zielt darauf ab, den Patienten im Grenzgebiet weiterhin eine grenzüberschreitende fachärztliche Behandlung in deutscher Sprache zu ermöglichen.

Die Ostbelgien-Regelung ermöglicht es, weiterhin einen Facharzt, Krankenhäuser oder Tageskliniken im direkten deutschen Grenzgebiet aufzusuchen. Sie regelt den Zugang zu fachärztlichen Leistungen, insofern diese von der belgischen gesetzlichen Krankenversicherung vergütet werden, und definiert die entsprechenden Kostenerstattungen.

Die Regelung ist vielschichtig. Daher empfehlen wir Ihnen, **BEVOR** Sie eine Gesundheitsleistung im deutschen Grenzgebiet nutzen, mit Ihrer Krankenkasse zu sprechen. Bei Ihrer Krankenkasse erfahren Sie, worauf Sie in Ihrer ganz individuellen Situation Anrecht haben oder nicht.

Die geografischen Geltungsbereiche der Ostbelgien-Regelung:

- **Belgien:** Die Einwohner der 9 Gemeinden der DG sowie Weismes, Malmedy, Baelen, Bleyberg und Welkenraedt.
- **Deutschland:** Deutsche Fachärzte, die im nahen Grenzgebiet ihre Tätigkeit ausüben, dürfen aufgesucht werden. Eine Liste der Städte und Gemeinden finden Sie auf www.ckk-mc.be, der Webseite der Christlichen Krankenkasse.

Folgende Bereiche sind von der Ostbelgien-Regelung betroffen:

- Ambulante fachärztliche Behandlungen: Rechnungen bis zu 200 Euro werden zu 75 % erstattet (insofern die Leistungen in Belgien erstattungsfähig sind). Die restlichen 25 % zahlt der Patient in Eigenbeteiligung. Bei Rechnungen ab 200 Euro nimmt die belgische Krankenkasse die Erstattung nach belgischem Recht vor (Art. 294). Sie müssen keine Honorarkosten vorstrecken, wenn Sie einen Anspruchsschein „S2“ von ihrer belgischen Krankenkasse erhalten haben. Dieser wird in unterschiedlichen Fällen erstellt, befragen Sie hierzu Ihren Kundenberater.
- Krankenhausaufenthalte: In verschiedenen Fällen ist es möglich, einen Anspruchsschein „S2“ der belgischen Krankenkasse für die Dauer eines Krankenhausaufenthaltes zu erhalten. Erkundigen Sie sich beim Kundenberater Ihrer Krankenkasse oder unter www.ckk-mc.be

Weitere Infos bei der Christlichen Krankenkasse:

E-Mail: eupen@mc.be

Telefon: 087 32 43 33

Die AOK und die CCK arbeiten seit 1995 zusammen. Ihre enge Zusammenarbeit erleichtert und vereinfacht ihren Mitgliedern die Verwaltungsformalitäten!

8. ALTERSRENTE

8.1. Die Renten aus Deutschland

Eine Rente aus der deutschen Rentenversicherung kann beziehen, wer ein **bestimmtes Lebensalter** erreicht hat, eine **Mindestversicherungszeit** (von fünf Jahren) aufweist und insofern ein **Rentantrag** vorliegt.

Wie schon erwähnt werden für die Berücksichtigung der Mindestversicherungszeiten, Versicherungszeiten in Belgien bzw. im restlichen europäischen Ausland mit berücksichtigt. Die Regelaltersrente in Deutschland erhalten **Versicherte, die vor 1947 geboren sind, mit 65 Jahren**. Sind sie zwischen 1947 und 1963 geboren, wird die Regelaltersrente stufenweise angehoben. **Sind sie 1964 oder später geboren, liegt die Altersgrenze bei 67.**

Versicherte, die eine Versicherungszeit von 35 Jahren nachweisen, können beispielsweise auch schon mit 63 Jahren in Rente gehen, allerdings mit Abschlägen in Höhe von 0,3 % pro Monat des vorzeitigen Beginns.

Ein anderes Beispiel der vorzeitigen Verrentung ist die Altersrente für schwerbehinderte Menschen, die - wenn sie vor 1952 geboren wurden - **mit 63 abschlagsfrei und mit 60 mit 10,8 % Abschlag in Rente** gehen können. Um die für Sie beste Lösung zu finden sollten Sie sich unbedingt beraten lassen.

Der Rentenantrag in Deutschland muss gestellt werden **innerhalb von 3 Monaten** ab dem Moment, in der die Anspruchsvoraussetzung erfüllt ist. Ratsam ist natürlich ein frühzeitiger Rentenantrag, vorzugsweise drei Monate vor dem gewünschten Rentenantritt.

Der belgische Grenzgänger stellt seinen Rentenantrag jedoch in der Regel im Rentenamt seiner Wohngemeinde und sollte dazu - wie dies in Belgien üblich ist - **ein Jahr im Voraus** vorstellig werden. Liegen jedoch nur Versicherungszeiten in Deutschland vor, kann der Grenzgänger sich auch direkt an seinen deutschen Versicherungsträger wenden, unter Berücksichtigung der oben erwähnten Fristen.

8.2. Renten aus mehreren Ländern

Bei der **Berechnung Ihrer Altersrente** werden - wie erwähnt - zwar Zeiten in allen europäischen Mitgliedsstaaten berücksichtigt, um die Anspruchsvoraussetzungen zu erfüllen (z.B. Wartefristen), eine einzige mitgliedsstaatliche Gesamtrente gibt es aber nicht. **Jedes Land, in dem ein Arbeitnehmer mindestens ein Jahr lang versichert war, zahlt eine gesonderte Rente, wenn der Betreffende das Rentenalter erreicht hat:**

Beispiel: Herr M. hat in Deutschland 15 Jahre gearbeitet, danach zwei Jahre in Holland und schließlich bis zu seinem 65. Lebensjahr in Belgien. Er bezieht Rente aus drei Staaten. Wenn er seinen Rentenantrag in seiner belgischen Wohngemeinde stellt, hat das zur Folge (vorausgesetzt er weist dort auf alle Versicherungszeiten hin!), dass in den beiden anderen Mitgliedsstaaten automatisch geprüft wird, welcher Rentenanspruch für ihn besteht.

In jedem Land, in dem die betreffende Person versichert war, bleiben die Versicherungsbeiträge solange erhalten, bis das nach den Rechtsvorschriften dieses Staates vorgesehene Rentenalter erreicht ist. **Bereits entrichtete Beiträge werden also weder in ein anderes Land übertragen, noch an denjenigen ausgezahlt, dessen Versicherung in diesem Land endet.**

Die jeweiligen Altersrenten werden nach Maßgabe der in dem betreffenden Land zurückgelegten Versicherungszeiten berechnet: Waren Sie dort lange versichert, werden Sie eine verhältnismäßig „hohe“ Rente erhalten, wogegen Ihre Rente verhältnismäßig „niedrig“ sein wird, wenn Sie dort nur kurze Zeit beruflich tätig waren. Natürlich spielt auch die Höhe Ihres Lohnes eine wesentliche Rolle.

Nur **wenn in einem Mitgliedsstaat insgesamt weniger als zwölf Monate gearbeitet worden ist**, existiert eine Regelung, wonach das Verwaltungsverfahren vereinfacht und nur aus einer Kasse Leistung zu beziehen ist (natürlich unter Berücksichtigung der so vermiedenen Kleinstrente durch diese letztlich einzige zahlende Kasse). Das Ineinandergreifen der verschiedenen Rentensysteme zwischen zwei oder mehreren Staaten ist einer der am schwierigsten nachzuvollziehenden Vorgänge für den Grenzgänger.

Sie sollten sich deshalb zeitig genug informieren lassen, und können dazu die Beratungstermine der folgenden Dienststellen oder Service-Zentren der Rentenverwaltungen nutzen:

Deutsche Rentenversicherung

Rheinland Service-Zentrum
Aachen Benediktinerstraße 39 | D- 52066 AACHEN
Tel: +49 241 89461 01
Kostenloses Servicetelefon: +49 800 1000 4800
Service-zentrum.aachen@drv-rheinland.de

und

Landespensionsamt Belgien

Dienststelle Malmedy
Rue des Alliés 28 | B - 4960 MALMEDY

Rufen Sie kostenlos die Nummer 1765 in Belgien an (zahlungspflichtig vom Ausland aus, rufen Sie dann die Nummer +32 78 15 1765 an)

Benutzen Sie das **Online-Kontaktformular** des belgischen Pensionsamtes, um Ihre Fragen zu beantworten: www.sfpd.fgov.be/de/kontaktformular

Über www.mypension.be/de können Sie auch eine Vorabrechnung Ihrer Rente vornehmen!

Die Experten dieser Einrichtungen bieten in den verschiedenen Grenzgemeinden zudem regelmäßige „Internationale Beratungstage“ an, deren Termine und Adressen Sie der lokalen Presse entnehmen können.

Wer in Deutschland rentenversichert ist, erhält normalerweise seitens seines Rententrägers eine übersichtliche **jährliche Renteninformation**. Diese gibt u.a. Aufschluss

- über die jährlichen Versicherungszeiten und die eingezahlten Beiträge;
- eine Vorhersage über die zu erwartende Rente im Alter, mit Hilfe einer Hochrechnung auf Basis der Erwerbssituation der fünf letzten Jahre;
- Grundlagen der Rentenberechnung;
- ...

! Oftmals ist dem deutschen Rentenamt die aktuelle Wohnadresse unbekannt. Wollen Sie eine Probeberechnung Ihrer aktuellen Rentenwerte aus der Bundesrepublik Deutschland, zögern sie also nicht, Ihrem Versicherungsträger Ihre aktuelle Wohnanschrift mitzuteilen und um eine Renteninformation zu bitten.

Um sicherzustellen, dass die DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG über die richtigen Renteninformation verfügt, denken Sie daran, im Vorfeld eine sogenannte **„Kontenklärung“** durchzuführen. Bei diesem Verfahren wird der Grenzgänger aufgefordert, alle **festgestellten Lücken im Versicherungsverlauf zu schließen, und Tatbestände mitzuteilen, die rentenrechtlich zu berücksichtigen sind** (z.B. Kindererziehungszeiten, Aus- und Fortbildungszeiten, usw.).

Bei der Deutschen Rentenversicherung (www.deutsche-rentenversicherung.de) kann man unter Online-Dienste die Versicherungs-/Rentenunterlagen anfordern. **Die Klärung des Rentenkontos ist jedoch für Grenzgänger online nicht möglich!**

Der Grenzgänger wird dann mit einer wahren Formularflut konfrontiert, an dessen Ende (Achtung: die durchschnittliche Dauer des Verfahrens liegt bei über einem Jahr!) allerdings ein „geklärtes Rentenkonto“ vorliegt. Vorteil einer vorgenommenen Kontenklärung: ein zeitig geklärtes Konto beschleunigt das spätere Rentenverfahren erheblich.

++ Die CSC hilft Ihnen die Formularflut bei einer Kontenklärung zu meistern. Warten Sie zu lange schon auf einen Rentenbescheid? Die CSC macht Druck. Sie beziehen Arbeitslosengeld in Belgien, und gleichzeitig eine Witwenrente aus Deutschland? Die CSC prüft, ob die jeweiligen Leistungen korrekt miteinander verrechnet wurden.



9. DIE ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Der arbeitslos gewordene Grenzgänger bezieht nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses in Deutschland (S. 17) sein **Arbeitslosengeld im Wohnsitzstaat**, d.h. in Belgien. Der Bezug von Leistungen der Arbeitslosenversicherung richtet sich also allein nach den **belgischen Bestimmungen**.

9.1. Die Bedingungen, um in Belgien Arbeitslosengeld erhalten zu können

Um Arbeitslosengeld in Belgien erhalten zu können, muss der Grenzgänger:

1. seinen Wohnsitz in Belgien angemeldet haben und sich dort ständig aufhalten;
2. seinen Arbeitsplatzverlust nicht selber verschuldet oder mitverschuldet zu haben;
3. den Nachweis einer vorausgegangenen Mindestversicherungszeit in der Arbeitslosenkasse eines Sozialversicherungssystems für Arbeitnehmer erbringen;
4. sich arbeitslos gemeldet haben und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen;
5. einen Antrag auf Arbeitslosengeld gestellt haben.

9.1.1. In Belgien wohnen

Nur wer seinen **Wohnsitz in Belgien** hat (d.h. dort offiziell gemeldet ist) und sich dort ständig aufhält, hat Anspruch auf Leistungen aus der belgischen Arbeitslosenkasse. Dies ist auch der Fall für Personen, die kurz vor Beendigung ihrer Kündigungsfrist ihren Wohnsitz nach Belgien verlegt haben. Es genügt, einen Tag als Grenzgänger beschäftigt gewesen zu sein.

Wer seinen Wohnsitz nach Belgien verlegt (oder rückverlegt), **nachdem er sein Beschäftigungsverhältnis in Deutschland beendet hat**, unterliegt anderen (noch strikteren) Regeln!

Die Voraussetzung des „ständigen Aufenthalts“ gilt nicht für die Urlaubszeit (auf die auch ein Arbeitsloser Anrecht hat!) und kann ausnahmsweise für drei Monate (verlängerbar bis maximal sechs Monate) ausgesetzt werden, um es dem Arbeitslosen zu erlauben, im EU-Ausland eine Arbeit zu suchen.

Letzteres ist aber nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen und strikter Einhaltung einer besonderen Prozedur erlaubt (Antrag auf Aufrechterhaltung des Anspruchs auf Arbeitslosenunterstützung während eines Aufenthaltes in einem anderen Mitgliedstaat der EU, um dort Arbeit zu suchen mittels Formular U2).

9.1.2. Unabhängig vom eigenen Willen arbeitslos geworden sein

Nur wer arbeitgeberseits gekündigt wurde oder wessen befristeter Vertrag ausgelaufen ist, hat Anrecht auf Leistungen. Eine fristlose Kündigung in Deutschland (S. 19), oder eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in „beiderseitigem Einverständnis“ (Aufhebungsvertrag) führen in der Regel zu einer Sperre seitens des belgischen Versicherungsträgers, die zwischen zwei und 52 Wochen betragen kann.

9.1.3. Nachweis der Mindestbeschäftigungszeit

Der arbeitslos gewordene Grenzgänger muss in Belgien nachweisen, dass er vor seinem Beschäftigungsende eine **Anwartschaftszeit** innerhalb einer Referenzperiode erfüllt hat, die abhängig ist von seinem Lebensalter:

Arbeitnehmer...	...müssen an Versicherungstagen nachweisen	...innerhalb folgender Rahmenfrist vor Antragstellung
Unter 36 Jahren	312 (= 12 Monate)	21 Monate
36 - 49 Jahren	468 (= 18 Monate)	33 Monate
ab 50 Jahren	624 (= 24 Monate)	42 Monate

Der Referenzzeitraum von 21, 33 oder 42 Monaten kann um bestimmte Ereignisse verlängert werden: höhere Gewalt, Laufbahnunterbrechung, Bewilligung von Arbeitslosengeld im Rahmen der Halbzzeitfrühpension.

Beispiel: Herr X, 27 Jahre alt, wird zum 30.11.2020 gekündigt und stellt ab 1.12.2020 einen Antrag auf Arbeitslosengeld in Belgien. Aufgrund seines Alters bestimmt sich die Referenzperiode für ihn wie folgt: 21 Monate vor dem Datum der Antragstellung, d.h. 1.03.2019 des Vorjahres (x -1) bis 1.12.2020 des Antragsdatums.

In dieser Referenzzeit wird er nachweisen müssen, mindestens 12 Monate versicherungspflichtig in die Arbeitslosenkasse (in Deutschland, beziehungsweise in Deutschland und anderen EU-Ländern, wenn die Beschäftigungszeit in Deutschland nicht ausreicht) eingezahlt zu haben.

Unter ganz bestimmten Voraussetzungen ist es dem/der in Deutschland wohnenden Kollegen/Kollegin möglich, einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben, ohne dass es zu einer Sperre des deutschen Arbeitslosengeldes kommt.

9.1.4. Sich arbeitslos melden

Der arbeitslose Grenzgänger muss dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, und sich **spätestens am ersten Tag der Arbeitslosigkeit beim ADG** (Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft) oder dem **FOREM** (für die Grenzgänger, die in einer Gemeinde des französischen Sprachgebiets wohnen) melden. Diese Meldung erfolgt formlos, und wird auch „**Eintragung als Arbeitsloser**“ genannt.

Beschäftigte, die in Deutschland wohnen, müssen die Meldung beim dortigen Arbeitsamt unmittelbar nach Kenntnisnahme der Kündigung vornehmen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sie im Kündigungsschreiben darauf hinzuweisen, und ihnen dafür die nötige Freizeit zur Verfügung zu stellen.

Belgische Grenzgänger, die Leistungen aus der belgischen Arbeitslosenversicherung beziehen werden, müssen diese Meldung in Belgien am Ende der Kündigungsfrist und spätestens am ersten Tag ihrer Arbeitslosigkeit, d.h. erst nach Ablauf ihrer Kündigungsfrist, vornehmen. Eine gleichzeitige Meldung bei einem deutschen Arbeitsamt kann gemacht werden, ist jedoch nicht zwingend erforderlich.

Anders als in Deutschland, wo die zuständige AGENTUR FÜR ARBEIT alle Dienste und Leistungen „aus einer Hand“ liefert, wird in Belgien unterschieden zwischen der Zuständigkeit für die Arbeitsvermittlung und der Zuständigkeit für die Leistung. Während erstere eine Kompetenz der verschiedenen regionalen Körperschaften ist, bleibt für die Prüfung und Kontrolle der Arbeitslosengeldleistung der Föderalstaat zuständig.

Die Meldung des Arbeitslosen hat also zu erfolgen:

- beim Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft - ADG, wenn der Betroffene in einer der neun deutschsprachigen Gemeinden wohnt;
- im Service Wallon de la formation et de l'emploi - FOREM, wenn er im französischen Sprachgebiet wohnt.

ADG - Arbeitsamt Deutschsprachige Gemeinschaft

Dienststelle EUPEN („Quartum-Center“)

Hütte 79, 4700 EUPEN
+32 (0)87 638 900

Dienststelle ST. VITH

Vennbahnstraße 4/2, 4780 ST. VITH
+32 (0)80 280 060

Außenstelle KELMIS (Treffpunkt Job)

Maxstraße 9-11, 4720 KELMIS
+32 (0)87 820 860

Außenstelle BÜLLINGEN (Gemeindehaus)

Hauptstraße 16, 4760 BÜLLINGEN
+32 (0)80 640 037

Öffnungszeiten unter: www.adg.be

FOREM - Service public wallon de l'emploi et de la formation

Hauptsitz VERVIERS

Rue du Collège 1/ 3
4800 VERVIERS
(+32 (0)87 590 311)

Außenstelle WELKENRAEDT („Maison de l'Emploi“)

Place des Combattants 21
4840 WELKENRAEDT
(+32 (0)87 693 200)

Öffnungszeiten unter: www.leforem.be

9.1.5. Den Antrag auf Arbeitslosengeld stellen

Neben der Meldung bei der zuständigen Vermittlungsstelle (siehe vorher), muss der Arbeitslose ferner noch einen **Antrag auf Bezug von Arbeitslosengeld innerhalb einer Frist von maximal zwei Monaten ab dem ersten Tag der Beschäftigungslosigkeit** stellen. Dies geschieht nicht direkt beim Versicherungsträger, dem Landesamt für Arbeitsbeschaffung / LfA (frz.: ONEm), sondern **über die Vermittlung einer sogenannten „Zahlstelle“**.

Diese Zahlstellen (Zahlstellen der CSC, S. 56) vermitteln zwischen dem Landesamt und dem Arbeitslosen, sie sind zuständig für die administrative Abwicklung der Zahlungen und informieren den Arbeitslosen über seine Rechte und Pflichten. Neben den Zahlstellen der Gewerkschaften besteht auch noch eine staatliche Hilfskasse für die Auszahlung des Arbeitslosengeldes (HfA) für nicht gewerkschaftlich organisierte Personen.

9.2. Die Anfrageprozedur von Arbeitslosengeld im Einzelnen

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der deutsche Arbeitgeber verpflichtet, dem ausscheidenden Arbeitnehmer eine Reihe von **Sozialdokumenten** auszuhändigen (S. 18), darunter die sogenannte **ARBEITSBESCHEINIGUNG** und eine **URLAUBSBESCHEINIGUNG**. Beide Dokumente sind für den Erhalt von Arbeitslosengeld besonders wichtig.

Die Arbeitsbescheinigung:

In diesem Dokument bescheinigt der Arbeitgeber die Dauer der Beschäftigungszeit, den Kündigungsgrund, die Höhe der Entlohnung, die wöchentliche Arbeitszeit, usw. Es dient zur Vorlage bei der **Agentur für Arbeit** des vormaligen Beschäftigungsortes des gekündigten Arbeitnehmers, die ihm anhand der in der Arbeitsbescheinigung enthaltenen Angaben den **europäischen Vordruck U1** aushändigen. Dieser Vordruck gibt u.a. Auskunft über die in Deutschland zurückgelegten Versicherungszeiten.

Die Urlaubsbescheinigung:

Grundsätzlich gilt: Es wird kein Arbeitslosengeld gezahlt für Tage, die arbeitgeberseits entlohnt wurden. Dies ist der Fall für abgeholte Urlaubstage. Geht aus den o.e. Do-

kumenten nicht klar hervor, ob dem Arbeitnehmer nach Ablauf seiner Kündigungsfrist noch bezahlte Urlaubstage zugeflossen sind, bzw. der Urlaub schon abgefeiert wurde, geht das belgische Arbeitsamt grundsätzlich davon aus, dass dieser noch einzufordern ist und verweigert die Zahlung solcher Tage. Der Arbeitnehmer muss dann anhand der Urlaubsbescheinigung den Nachweis über die eventuelle Abgeltung der Tage erbringen.

Die CSC ist als mitgliedstärkste belgische Gewerkschaft auch in Ostbelgien mit großem Abstand die führende Gewerkschaft. Ihre Zahlstellen („Arbeitslosendienst“ genannt) sind in der Fläche breit aufgestellt, und bieten insbesondere Grenzgängern einen umfassenden Service.

9.2.1. Checkliste bei Kündigung und Arbeitslosigkeit

- ✓ Wurde die Kündigung **schriftlich** mitgeteilt?
- ✓ Wurde die Kündigung auf ihre **Sozialverträglichkeit** überprüft? (Eine Kündigungsschutzklage ist nur möglich innerhalb von drei Wochen ab Kenntnisnahme der Kündigung)
- ✓ Hat der Arbeitgeber am Ende des Beschäftigungsverhältnisses alle Sozialdokumente ausgehändigt? Das Wichtigste: wurde eine **Arbeitsbescheinigung** ausgehändigt?
- ✓ Erfolgte die **Meldung beim ADG** (in der DG wohnende Versicherte) oder beim FOREM (in den französischsprachigen Gemeinden wohnende Versicherte), und haben Sie eine Einschreibebestätigung erhalten (Anschriften S. 44)?
- ✓ Wurde die Arbeitsbescheinigung der zuständigen **Agentur für Arbeit** vorgelegt und das **Dokument U1** beantragt?
- ✓ Wurden Sie in einer **Zahlstelle** vorstellig, und haben Sie einen Antrag auf Arbeitslosengeld gestellt?

In der Zahlstelle vorzulegen sind:

- Eintragungsbestätigung des ADG/FOREM
- U1 mit Kopie der Arbeitsbescheinigung
- Urlaubsbescheinigung

Die beiden letzten Dokumente können nachgereicht werden. **Vergessen Sie nicht die Zwei-Monats-Frist!**

9.2.2. Was sonst noch zu beachten ist

Die Zahlstelle, bei der Sie den Leistungsantrag stellen, klärt

Sie über die Rechte und Pflichten auf, die Sie als Arbeitsloser haben und erfüllen müssen. Nicht immer wird dabei auf weitere Veränderungen, die sich ergeben können, bzw. die für Sie wichtig werden könnten, hingewiesen.

- ✓ **Über den Arbeitslosengeldbezug** ist der Arbeitslose in Belgien wieder direkt **krankenversichert**. Er sollte deshalb bei seiner belgischen Kasse vorstellig werden und dies dort melden. Die Kasse benötigt dazu eine Bestätigung durch die Zahlstelle auf einem Vordruck, der dem Arbeitsuchenden ausgehändigt werden wird.
- ✓ In zahlreichen Fällen ändern sich **bei Arbeitslosigkeit auch die Anspruchsberechtigungen im Bereich des Kindergeldes** (S. 48). Eine Stornierung des Bezugs in Deutschland, verbunden mit einem Neuantrag in Belgien, wird in vielen Fällen nötig.
- ✓ Die **administrative Abwicklung** des Leistungsantrages im Falle von einsetzender Arbeitslosigkeit nimmt erfahrungsgemäß eine Zeitspanne von **zwei bis drei Monaten** in Anspruch. Bei Verzögerungen im Zusammenhang mit Aufhebungsverträgen, oder wenn Ihr Arbeitgeber sich mit der Ausstellung einer Arbeitsbescheinigung schwertut, usw. kann sich die erste Zahlung von Arbeitslosengeld erheblich verzögern! In diesem Falle ist es wichtig, dass der Grenzgänger sich mit den Aufgaben und den Angeboten des **Sozialhilfeszentrums der jeweiligen Wohnsitzgemeinde** vertraut macht, bei dem er einen Antrag auf Vorschusszahlungen stellen kann.

9.3. Sonderfälle: Kurzarbeit, Saison-Kurzarbeit (Winterausfall), Insolvenz, usw.

Unter **Kurzarbeit** versteht man eine vorübergehende Kürzung bis hin zur vorübergehenden Einstellung (die sogenannte Kurzarbeit Null) der betrieblichen Arbeitszeit, die der vorübergehenden wirtschaftlichen Entlastung des Betriebes ohne Arbeitsplatzabbau dient. Die Einführung von Kurzarbeit fordert bestimmte Bedingungen und Voraussetzungen, die in diesem Rahmen nicht erläutert werden können. In Zeiten der Kurzarbeit bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen und erhält der Arbeitnehmer **seitens der Agentur für Arbeit das sogenannte Kurzarbeitergeld**. Er wird behandelt wie seine in Deutschland wohnenden Kollegen.

Saison-Kurzarbeitergeld (Vorläufer waren Winterausfallgeld bzw. Schlechtwettergeld) soll die ganzjährige Beschäftigung im Baugewerbe fördern und in dieser Branche die nur saisonale Einstellung von Beschäftigten unterbinden. Auch in diesem Fall der vorübergehenden beschäftigungslosen Zeit erhält der Arbeitnehmer **Leistungen der Agentur für Arbeit**. Anders als bei Vollarbeitslosigkeit (siehe weiter oben) ist also diesmal der Versicherungsträger des Beschäftigungslandes, und nicht des Wohnlandes zuständig. **Eine Meldung bzw. ein Antrag bei den zuständigen belgischen Einrichtungen ist also nicht vorzunehmen.**

Das Gleiche gilt immer, solange der Arbeitnehmer noch mit seinem Arbeitgeber über einen Arbeitsvertrag verbunden ist, z.B. in der Kündigungsfrist bei **Insolvenz** des

Arbeitgebers, wenn der Arbeitnehmer durch den Insolvenzverwalter von jeglicher Arbeitsleistung freigestellt ist.

Als weiterer „typischer“ Fall gilt die Situation des Grenzgängers nach **Aussteuerung durch die Krankenkasse**, in Erwartung eines Bescheides über seinen Antrag auf Erwerbsunfähigkeit, bei ungekündigtem Vertragsverhältnis (sog. **Nahtlosigkeitsleistungen**).

Zuständig ist in all diesen Fällen die Agentur für Arbeit.

Der Grenzgängerdienst der CSC ist für den gekündigten Grenzgänger ein unumgänglicher Partner! Er informiert nicht nur seine Mitglieder, sondern erledigt für sie auch alle notwendigen Schritte und setzt deren Interessen bei allen beteiligten Behörden durch, wenn nötig auch vor den Arbeitsgerichten.

10. DIE PFLEGEVERSICHERUNG

Die soziale Pflegeversicherung ist neben der Kranken-, Unfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung die fünfte Säule des deutschen Sozialversicherungssystems, und in diesem Rahmen Teil der Pflichtversicherung für jeden Arbeitnehmer. **Wird der Versicherte also pflegebedürftig, stehen ihm Leistungen aus der Pflegeversicherung zu.**

Pflegebedürftig sind Personen, die **wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit** für die gewöhnlichen und regelmäßigen Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich **für mindestens sechs Monate**, in höherem Maß Hilfe bedürfen. Zentral ist bei dieser Definition der **regelmäßige Hilfebedarf bei alltäglichen wiederkehrenden Verrichtungen**, nicht jedoch ein allgemeiner Betreuungsbedarf (wie er z.B. für Behinderte nötig wird), oder eine vorübergehend notwendige Hilfe.

Typische notwendige Hilfeansprüche sind im Einzelnen:

- im Bereich der **Körperpflege**:
das Waschen, Duschen, Baden, die Zahnpflege, das Kämmen, Rasieren, die Darm- oder Blasenentleerung;
- im Bereich der **Ernährung**:
das mundgerechte Zubereiten der Mahlzeiten und die Unterstützung bei der Nahrungsaufnahme;



© Shutterstock

- im Bereich der **Mobilität**: das selbstständige Aufstehen und Zubettgehen, An- und Auskleiden, Gehen, Stehen, Treppensteigen oder das Verlassen und Wiederaufsuchen der Wohnung;
- im Bereich der **hauswirtschaftlichen Versorgung**: das Einkaufen, Kochen, Reinigen der Wohnung, Spülen, Wechseln und Waschen der Wäsche und Kleidung sowie das Beheizen der Wohnung.

Wenn gewisse Voraussetzungen erfüllt sind, wobei man u.a. zwischen verschiedenen Stufen der Pflegebedürftigkeit unterscheidet, die durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen festgestellt werden, können folgende Leistungen der Pflegeversicherung beansprucht werden:

- **Sachleistungen**: Dazu gehört im Wesentlichen die Übernahme der Kosten ambulanter Dienste, die die häusliche Pflege des Versicherten gewährleisten.

Sachleistungen stehen dem Grenzgänger, der in Belgien wohnt, von der deutschen Krankenkasse **nicht zu!** Es gibt aber die Möglichkeit der **Sachleistungsanhilfe**. Das sind Pflegesachleistungen, die in Belgien nach belgischem Recht vorgesehen sind. Nimmt der Grenzgänger diese in Anspruch, kommt es jedoch zur Kürzung oder zum Wegfall des Pflegegeldes!

- **Geldleistungen**: Der Pflegebedürftige kann selbst darüber entscheiden, wie und von wem er gepflegt werden will. Da dem Grenzgänger Sachleistungen (die Hilfe von Fachkräften) nicht zustehen, wird er deshalb **Pflegegeld** beanspruchen, das er dann dem Pflegenden - meist sind dies **pflegende Angehörige - als finanzielle Anerkennung** weitergeben kann. Je nach Pflegestufe beträgt das Pflegegeld zwischen 316 Euro (Pflegegrad 2) und 901 Euro (Pflegegrad 5) monatlich (Stand: 2022).

Über das Verfahren zur Feststellung der Pflegebedürftigkeit, über die Art und die Höhe der möglichen Hilfen, über das Kontrollverfahren im Zusammenhang mit der gewährten Pflege, über den Status eines pflegenden Angehörigen oder über die gleichzeitige Beanspruchung von Lohnersatzleistungen (z.B. nach einem Arbeitsunfall) mit Pflegegeld, **informiert Sie ausführlich Ihre deutsche Krankenkasse.**

11. KINDERGELD

11.1. Welches Land zahlt das Kindergeld: Belgien oder Deutschland?

Während in Deutschland der Anspruch auf Kindergeld - wie übrigens in den meisten EU-Ländern - von der Lage des Wohnsitzes in diesem Land abhängt, ist **Belgien** eines der wenigen Länder der EU, wo das **Recht auf Kindergeld in der Regel mit dem Tatbestand einer Beschäftigung entsteht**.

Für diese allgemeine Regel gibt es in beiden Ländern aber auch Erweiterungen bzw. Ergänzungen. So wird das Recht auf deutsches Kindergeld für den nicht in Deutschland wohnenden Grenzgänger (gemäß Bundeskindergeldgesetz) auch dadurch begründet, dass er in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis steht, wozu auch die Beschäftigung in einem sogenannten Minijob (S. 12) gehört.

Aber auch in Belgien gibt es Erweiterungen der Anspruchsberechtigten auf Nichterwerbstätige (wie z.B. Rentner) oder auf bestimmte Sondergruppen (Studenten, Sozialhilfeempfänger, usw.). Die Frage, welcher Staat das Kindergeld zahlt, wird also im Wesentlichen zur Frage, in welchem Staat aufgrund dessen interner Regelung ein Kindergeldanspruch besteht. Von besonderer Praxisrelevanz sind insbesondere folgende Situationen:

- es besteht ein **Kindergeldanspruch nur in einem Staat**;
- es besteht ein **Kindergeldanspruch in beiden Staaten**.

Für den **in Belgien wohnenden Arbeitnehmer, der als einziger Ehepartner** arbeitet, und zwar im Nachbarland, ist die Frage einfach zu beantworten: der **Beschäftigungsstaat** zahlt das Kindergeld (nach dessen interner Regelung). Arbeiten beide Elternteile in ein und demselben Land, gilt gleichermaßen: der Beschäftigungsstaat ist zuständig.

Etwas komplexer wird die Situation, **wenn beide Partner arbeiten, aber in verschiedenen Staaten beschäftigt sind**. Es können dann Ansprüche auf Familienleistungen in beiden Mitgliedstaaten entstehen. Prinzipiell gilt in einem solchen Fall: **Der Wohnsitzstaat (dort also, wo die Kinder erzogen werden) ist vorrangig für die Zahlung der Leistung**.

Ist diese Leistung allerdings geringer als im Beschäftigungsstaat, kann in diesem Staat ebenfalls noch der **Differenzbetrag** eingefordert werden. Der Leistungsanspruch kann also in seiner gesamten Höhe realisiert werden.

Beispiel 1: Beide Partner arbeiten in Deutschland. Die Familie wohnt in Belgien. Es entsteht in diesem Falle kein Recht in Belgien (außer Geburtsbeihilfe siehe weiter unten).

Deutschland zahlt das Kindergeld. Es besteht also auch kein Recht auf eventuelle Ausgleichszahlungen (z.B. wenn die Kinder schon älter sind, und durch die sogenannten „Alterszuschläge“ das belgische Kindergeld höher läge als das deutsche).

Beispiel 2: Die Familie wohnt in Belgien. Ein Partner arbeitet dort, der andere in Deutschland. In diesem Fall ist der Anspruch im Wohnland Belgien vorrangig. Insofern die Kindergeldleistungen in Deutschland höher liegen (zum Beispiel bei Familien mit 1 und 2 Kindern), kann dort eine Ausgleichszahlung beansprucht werden.

11.1.1. Sonderfälle: Arbeitslosengeldbezug, geringfügige Beschäftigung (Minijob) oder Rente

Wird **Arbeitslosengeld** bezogen, ändert sich an vorgenannter Regelung nichts. Arbeitslosengeld wird also einem Erwerbseinkommen gleichgestellt.

Beispiel: Familie X wohnt in Belgien, aber beide Partner arbeiten in Deutschland. Der Kindergeldanspruch besteht nur in Deutschland. Frau X wird arbeitslos und muss sich - laut Gesetz - im Wohnland Belgien arbeitslos melden.

Durch die Arbeitslosigkeit entsteht ein Leistungsanspruch in Belgien. Somit muss nunmehr ein Kindergeldantrag in Belgien gestellt werden, und gleichzeitig eine Einstellung der Leistung in Deutschland beantragt werden. Eventuell kann dann im Nachhinein noch eine Ausgleichszahlung in Deutschland beantragt werden.

Findet Frau X kurz danach wieder Arbeit in Deutschland, muss der gesamte Vorgang - in umgekehrter Richtung - erneut wiederholt werden!

Bei einer **geringfügigen Beschäftigung** („Minijob, 450-Euro-Job“) besteht ebenfalls **Anspruch auf Kindergeld in Deutschland**. Dies hat sich durch die Einführung der Sozialrechtsverordnung der EU (Verordnung 883/04) geändert: Auch ein Minijob ist einer „normalen“ Erwerbstätigkeit gleichgestellt und begründet einen Anspruch auf Kindergeld.

Bei **Rentenbezug** (Altersrente oder Erwerbsminderungs- bzw. Invalidenrente) gilt prinzipiell die Regel, wonach das **Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit vorrangig ist**.

Beispiel: Familie X wohnt in Belgien. Herr X arbeitet in Deutschland, Frau X in Belgien. Vorrangig für die Zahlung von Kindergeld ist Belgien. Frau X wird krank. Nach 12 Monaten (primäre Arbeitsunfähigkeit) beginnt für sie ab dem 13. Monat die Phase der Invalidität (sekundäre Arbeitsunfähigkeit) mit Bezug einer Invalidenrente aus Belgien. Der Kindergeldanspruch geht vorrangig auf Deutschland über, solange Herr X dort berufstätig ist.

11.1.2. Vorrangigkeitsregelungen im Überblick

Wenn Sie als **Grenzgänger der einzige Verdiener** in der Familie sind, erhalten Sie **deutsches Kindergeld**, welches Sie bei der jeweiligen **Familienkasse** beantragen. In anderen Fällen muss geprüft werden, wer vorrangig für die Kindergeldzahlung zuständig ist.

Wenn Ihr Partner in Belgien eine Berufstätigkeit ausübt oder Arbeitslosengeld bezieht, so ist dieser Staat vorrangig für die Gewährung der Leistungen zuständig. Sind die Leistungen in Deutschland höher, so können Sie einen Ausgleichsbetrag in Höhe des **Differenzbetrages** der verschiedenen Kindergeldsätze erhalten. **Der Antrag auf diesen Differenzbetrag** ist ebenfalls bei oben genannter Familienkasse zu stellen.

Zur Erinnerung, das Grundprinzip: Für Grenzgänger von Belgien nach Deutschland entsteht ein Anspruch auf Kindergeld entweder daraus, dass die Person unbeschränkt steuerpflichtig ist in Deutschland oder in Deutschland einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nachgeht.

Grenzgänger/in	Partner/in	Kindergeld vorrangig aus	Ausgleichszahlungen
arbeitet in DE	ohne Beschäftigung	DE	*
	arbeitet in BE	BE	DE
	selbstständig in BE	BE	DE
	arbeitslos in BE	BE	DE
	arbeitet ebenfalls in DE	DE	*
	Minijob in DE	DE	*
	Invalidengeld aus BE	DE	BE
bezieht Rente in DE	arbeitet in BE/ ist arbeitslos	BE	DE
	ohne Beschäftigung	DE	*
	bezieht Rente aus BE	BE	DE
Minijob in DE	arbeitet in BE/ ist arbeitslos	BE	DE
	Minijob in DE	DE	*

*BE ggfs. Ausgleichszahlungen möglich aufgrund des Wohnsitzes in der DG

11.2. Höhe des Kindergeldes und zuständige Kasse

11.2.1. Kindergeld in Belgien

Infolge der 6. Staatsreform in Belgien sind die Regionen bzw. Gemeinschaften für das Kindergeld zuständig:

- Deutschsprachige Gemeinschaft: Einwohner der 9 Gemeinden der DG
- Wallonische Region: Einwohner der französischsprachigen Nachbargemeinden

Wenn Sie **in der Deutschsprachigen Gemeinschaft leben, ist der Fachbereich Familie und Soziales des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft für die Auszahlung des Kindergeldes und der Geburtsprämie zuständig.** Bei diesem Dienst müssen Sie folglich beide Prämien beantragen.

Die Geburtsprämie kann frühestens vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin beantragt werden und wird Ihnen zwei Monate vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin ausbezahlt. Ein ärztliches Attest bezüglich des Geburtstermins ist dem Fachbereich zu übermitteln. Die Geburtsprämie der DG beläuft sich auf 1.144 Euro pro Kind. (Stand Januar 2022)

Haben Sie die beschriebenen Formalitäten erledigt und wurde folglich bereits die Geburtsprämie ausgezahlt, so

müssen Sie **nach der Geburt lediglich die von der Gemeindeverwaltung ausgestellte Bescheinigung an den Fachbereich Familie und Soziales übermitteln, um Kindergeld zu erhalten.** Haben Sie jedoch noch keine Leistungen beantragt, so können Sie beim Fachbereich den „Antrag auf Kindergeld“ anfragen.

Weitere Informationen unter ostbelgienfamilie.be und familienleistungen@dgov.be

Wenn Sie in der Wallonie oder in Brüssel leben, gelten andere Beträge und sind andere Behörden zu kontaktieren. Gerne informiert Sie der Kundenberater Ihrer Krankenkasse.

Schon gewusst!? Auch die Christliche Krankenkasse gewährt pro Kind eine Geburtsprämie in Höhe von 350 Euro! Informieren Sie sich zu diesem und vielen weiteren Vorteilen bei Ihrem CKK-Kundenberater.

Art der Zulagen (Kinder geboren ab 1.1.2020 oder 1.1.2019 in der DG)	Alter / steuerbares Einkommen	1 Kind	2 Kinder	3 Kinder und mehr
DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT (Beträge ab Juli 2020)				
Basiszulagen	alle		159,63	
Zuschlag kinderreiche Familien		3. Kind und alle weiteren		+137,26
Sozialzuschlag	wenn krankenversichert		+76,25	
WALLONIEN (Beträge ab 1. Januar 2020)				
Basiszulagen	0-18 J.		158,10	
	18-24 J.		168,30	
Einkommensbezogene Zuschläge	<31.603,68	+55 (bei Invalidität eines Elternteils)		
	31.603,69-51.000 0-24 J.	/		+25
Zuschlag Alleinerziehende	0-24 J.	/	+10,20	+20,40
Zuschlag kinderreiche Familien	<31.603,68	/	/	+35,70
	31.603,69-51.000	/	/	+20,40

Sonstige Zuschläge (Stand 2021):

Alter	DG	Wallonien	Flandern	Brüssel
0-5 (Wallonien, Brüssel)	52,87	20,40		21,23 / 29,29*
0-4 (Flandern)			20,40	
6-11 (Wallonien, Brüssel)		30,60		45,63 / 62,17*
5-11 (Flandern)			30,60	
12-17		51	51	63,67 / 87,04*
18-24		51 81,60 (Studien)	61,20	84,89 / 117,17*
Geburts- oder Adoptionsprämie				
	1.163,14	1.122	1.122	1.122 / 510**
Halb- / Vollwaisenzuschlag				
Halbwaisenzuschlag	122,01	0-17 J.: 79,05	81,60	81,60
		18-24 J.: 84,15	163,20	163,20
Vollwaisenzuschlag	243	198,90***	163,20	163,20

* Diese Beiträge gelten bei bestimmten Situationen: Sozialzuschlag, Zuschlag Alleinerziehende, Waisenzulage zum erhöhten Satz oder Zusatz für behinderte Kinder.

** 1.122 Euro (erste Geburt / Adoption) und 510 Euro (folgende Geburten / Adoptionen).

*** 158,10 Euro entsprechen dem Basisbetrag für ab dem 1. Januar geborene Kinder und 79,05 Euro / 84,15 Euro entsprechen 50 % dieses Betrages (Artikel 15). Der Gesamtbetrag für Vollwaisen beträgt 357 Euro (Basisbetrag + 198,90 Euro).

Für behinderte Kinder gelten folgende Zuschläge zum Basiskindergeld (Stand 2021):

Abhängigkeitspunkte	wovon im 1. Pfeiler	DG		Wallonien & Brüssel	Flandern
<6	4 oder mehr	86,42	1*	85,69	82,37
6-8	unter 4	113,87	2*	114,13	109,70
	4 oder mehr	439,23	4*	439,62	414,28
9-11	unter 4	266,38	3*	266,32	255,99
	4 oder mehr	439,23	4*	439,62	422,56
12-14		439,23	4*	439,62	422,56
15-17		499,22	5*	499,87	480,48
18-20		534,80	6*	535,58	514,80
>20		570,39	7*	571,28	549,12

* Die Abhängigkeitspunkte stimmen mit der Klassifizierung in Kategorien in der Deutschsprachigen Gemeinschaft überein, außer in der Kategorie 4.

11.2.2. Kindergeld in Deutschland

Letztmalig wurde zum **1. Januar 2021** das Kindergeld in Deutschland angehoben, dieses Mal um 15 Euro je Kind.

Ebenfalls stieg der Kinderfreibetrag von 7.812 Euro in 2020 auf 8.388 Euro in 2021.

Kindergeldantrag in Deutschland stellen

Wenn Ihr Kind auf die Welt kommt, erhalten Sie Kindergeld. Aber nicht automatisch: **Ohne Antrag kein Kindergeld!**

Den Antrag müssen Sie schriftlich ausfüllen, unterschreiben und per Brief an die Familienkasse schicken oder persönlich dort abgeben. Vergessen Sie nicht, **dem Antrag folgende Dokumente beizufügen:**

- Antrag KG 1 (Antrag, Anlage Ausland samt Arbeitgeberbescheinigung sowie Anlage Kind);
- Wohnsitzbescheinigung belgische Gemeinde;
- Aufstellung belgisches Kindergeld.

Seit 2018 gibt es auf der Internetseite der Familienkasse die Möglichkeit einige Anliegen auch Online zu erledigen. Bei der Familienkasse reichen Sie auch das ausgefüllte Formular zum Antrag auf Kindergeld ein.

- ✓ **Zuständig** für die Zahlung ist die **Familienkasse** der Agentur für Arbeit, die für den Ort zuständig ist, an dem sich der **Betriebssitz Ihres Arbeitgebers befindet, wenn Sie „unbeschränkt steuerpflichtig“ sind.**

- ✓ Bei „**beschränkter Steuerpflicht**“ ist die **Familienkasse Trier** (RLP) zuständig.

Familienkasse Trier: Dasbachstraße 9 - 54292 Trier

E-Mail: Familienkasse-Rheinland-Pfalz-Saarland@arbeitsagentur.de



Kindergeldangelegenheiten sind nur mit einem erheblichen bürokratischen Aufwand zu meistern. Jede Änderung in der Familie ist unmittelbar der/den Kasse(n) mitzuteilen, aber auch bei jeder Änderung der beruflichen Situation ist zu überprüfen, ob die Kindergeldsituation nicht beeinflusst wird. Die CSC hilft Ihren Mitgliedern beim Bewältigen der Papierflut.





© Shutterstock

TEIL 3: Der Grenzgänger und das Steuerrecht

„Wer in Deutschland arbeitet, zahlt seine Lohnsteuern in Deutschland, die Gemeindesteuer in Belgien.“

EINKOMMENSTEUER IN DEUTSCHLAND, GEMEINDESTEUER IN BELGIEN

Die deutschen Einkünfte des Grenzgängers, der in Belgien wohnt und in Deutschland arbeitet, werden im Tätigkeitsland (also in Deutschland) versteuert.

Als „Einkommen“ anzusehen sind im Wesentlichen die **Bruttobeträge** der folgenden Einkunftsarten:

- Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft, die in Deutschland betrieben wird;
- Erträge eines Gewerbes, das in Deutschland ausgeübt wird;
- Einkünfte durch selbstständige Arbeit in Deutschland;
- Mieteinkünfte von in Deutschland gelegenen Immobilien;
- Löhne und Gehälter für eine Arbeitnehmertätigkeit in Deutschland (inklusive gezahlte Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes).

Im Folgenden beschränken wir uns allerdings auf die Lohn- und Gehaltseinkünfte, darunter:

- **Löhne und Gehälter des Arbeitnehmers** (mit Ausnahme der Einkünfte im Rahmen eines sogenannten Minijobs, wenn keine weiteren Einkünfte bestehen);
- **Lohnersatzleistungen**, wie Krankengeld, Kurzarbeitergeld, Elterngeld, Mutterschaftsgeld, Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld, Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung (z.B. Renten-, Verletzten- und Übergangsgeld) oder Renten wegen Erwerbsminderung, ...

All diese Einkünfte sind also in Deutschland zu versteuern. Dies gilt übrigens auch für **Altersrenten**, insofern diese **aus den gesetzlichen Kassen** gezahlt wurden.

Neben der Versteuerung ihres Einkommens in Deutschland sind die Grenzgänger ferner verpflichtet, in Belgien die **Gemeindesteuer ihrer Wohnsitzgemeinde** zu zahlen. Sozusagen als Ausgleich gewährt ihnen die deutsche Steuerbehörde einen **Steuernachlass von 8 %**, der normalerweise auf den monatlichen Lohnvorabzug anzurechnen ist.

Somit ergibt sich **für den in Belgien wohnenden Grenzgänger eine unangenehme Konsequenz. Denn jedes Jahr wird er zwei Steuererklärungen** auszufüllen haben: die Steuererklärung in Deutschland dient dazu, seine Steuerschuld in seinem Arbeitsland festzustellen; die Steuererklärung in Belgien wird benötigt, um die dortige Gemeindesteuer auf Basis der in Belgien zu entrichtenden Steuer festzustellen. Es muss also praktisch gesehen eine „**fiktive Steuerschuld in Belgien**“ berechnet werden (d.h. man tut so, als wären alle Einkommen des Grenzgängers in Belgien zu versteuern, obwohl sie das ja, wie vorher erwähnt, nicht sind). Diese fiktive Steuerschuld ergibt dann die Basis für die Berechnung der anfallenden Gemeindesteuer.

Es gibt auch Einkünfte, die, obwohl in Deutschland erzielt, in Belgien zu versteuern sind. Dies ist der Fall für:

- Renten aus der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrenten);
- andere Altersvorsorgeeinkünfte, die nicht aus den gesetzlichen Kassen gezahlt werden.

Hat der Grenzgänger darüber hinaus noch belgische Einkünfte, die ohnehin in Belgien versteuert werden müssen, dienen die Angaben über die steuerbefreiten Einkommen aus Deutschland zusätzlich dazu, **den individuellen Steuersatz in Belgien** festzusetzen. Man spricht vom sogenannten „**Progressionsvorbehalt**“: **Zwar werden die in Deutschland schon versteuerten Einkommen in Belgien steuerbefreit, sie werden aber dennoch herangezogen, um den Steuersatz (oder die Steuerprogression) festzustellen, der dann auf die belgischen Einkünfte anzuwenden ist.** Liegen also noch belgische Einkünfte vor, haben die deutschen Einkünfte dennoch noch einen Einfluss.

Machen wir dies an einem Beispiel deutlich:

Herr M. bezieht in Deutschland ein jährliches Gehalt von 25.000 Euro. Parallel dazu hat er in Belgien, wo er wohnt, noch steuerpflichtige Einkünfte von 10.000 Euro/Jahr. Sein Einkommen von 25.000 Euro wird in Deutschland versteuert, in Belgien steuerlich freigestellt. Sein belgisches Einkommen von 10.000 Euro wird in Belgien zu versteuern sein, jedoch zu einem Steuersatz, der einem Einkommen von 35.000 Euro (d.h. 10.000 + 25.000) entspräche.

Man sieht: Die Einkünfte deutscher Herkunft, die aufgrund des deutsch-belgischen Doppelbesteuerungsabkommens in Belgien nicht mehr zu versteuern sind, werden aber dennoch herangezogen, um den Steuersatz festzusetzen, der auf die belgischen Einkünfte anzuwenden ist. Dieser Mechanismus des sogenannten Progressionsvorbehaltes besteht in beide Richtungen. Eventuelle belgische Einkünfte erhöhen den individuellen Steuersatz in Deutschland, und die deutschen Einkünfte haben - wie in dem Beispiel dargestellt - den gleichen Effekt in Belgien, wenn neben den deutschen auch noch belgische Einkünfte vorliegen.

In jedem Fall hat jeder Grenzgänger Interesse daran, sich **Kenntnisse über das Steuersystem beider Länder** anzueignen, insbesondere zu wissen, was hüben und drüben abzugsfähig ist und was nicht.

Beispiel: *Besitzt der in Belgien wohnende Grenzgänger in seiner Wohngemeinde ein eigenes Häuschen, das er dank eines Immobiliendarlehens erworben hat, kann er - vorausgesetzt in Belgien fallen noch steuerpflichtige Einkünfte an - die Jahreszinsen, sowie die jährlich anfallenden Kapitaltilgungen steuermindernd absetzen. Hat er lediglich Einkünfte in Deutschland, die auch dort zu versteuern sind,*

kann er dort diese Zins- und Kapitalrückzahlungen nicht in Abzug bringen. Sie spielen lediglich noch eine (geringfügige) Rolle bei der Berechnung der „fiktiven“ Steuer, die als Basis für die Feststellung der Gemeindesteuer in Belgien herangezogen wird. Hingegen wird in Deutschland der Unterhalt, die Modernisierung oder die Reparatur dieser in Belgien gelegenen Immobilie steuerlich gefördert, wenn gewisse Bedingungen vorliegen.

Beispiele wie diese gibt es viele. Wer die Steuersysteme nicht wenigstens ansatzweise kennt, muss zahlen!

DER JÄHRLICHE STEUERANTRAG IN DEUTSCHLAND

Jedes Jahr im November/Dezember (und auch bei jedem Arbeitgeberwechsel) ist der Grenzgänger verpflichtet, seinem Arbeitgeber entweder einen **„Antrag auf Erteilung einer Bescheinigung für beschränkt einkommenspflichtige Arbeitnehmer“**, oder einen **„Antrag auf Behandlung als unbeschränkt einkommenssteuerpflichtiger Arbeitnehmer“** einzureichen. Diese Anträge, die dem sogenannten „Betriebsstättenfinanzamt“ weiterzuleiten sind, führen zur **Erstellung eines Bescheids über die beschränkte (bzw. unbeschränkte) Steuerpflicht durch das Finanzamt, und werden dem Arbeitgeber zugesandt**. Sie signalisieren ihm, wie der monatlich vorzunehmende Lohnabzug für den jeweiligen Arbeitnehmer vorzunehmen ist, in welcher „Steuerklasse“ er zu führen ist, bzw. was er steuermindernd geltend machen kann. Sie sind für den Grenzgänger also das, was die sogenannte „Lohnsteuerkarte“ für den ansässigen Kollegen ist.

Was konkret zu tun ist entnehmen Sie der nachstehend angeführten „Checkliste“.

Checkliste: alle Jahre wieder im November/Dezember vor Beginn eines Steuerjahres (bzw. bei Arbeitgeberwechsel):

- ✓ Antrag auf beschränkte oder unbeschränkte Steuerpflicht ausgefüllt?
- ✓ Diesen Antrag weitergeleitet an das sogenannte „Betriebsstättenfinanzamt“ (d.h. das für Ihren Betrieb zuständige Finanzamt). Eventuell Anschrift beim Arbeitgeber erfragen.
- ✓ Dokument „Bescheinigung über Ihre Steuerpflicht“ zurückbekommen? Falls nicht, Arbeitgeber um Kopie bitten.

Dabei ist die Klärung, ob man sich für den einen oder den anderen Antrag entscheidet, ob man „unbeschränkt“ oder „beschränkt“ steuerpflichtig ist, von allergrößter Wichtigkeit.

In der Regel ist der Grenzgänger „beschränkt“ steuerpflichtig. Dies ist in der Regel das schlechtere Steuerstatut. Unter gewissen Bedingungen kann der Einpendler allerdings die „unbeschränkte Steuerpflicht“ beantragen und wird dann steuerlich behandelt wie ein Ansässiger.

Im ersten Fall kann der Steuerpflichtige **persönliche Verhältnisse**, die steuermindernde Auswirkungen haben, **nicht geltend machen**. Dies sind insbesondere Kinderfreibeträge, Sonderkosten (wie z.B. Zahlungen in private Versicherungen, Steuerberaterkosten, Spenden, ...) oder auch außergewöhnliche Kosten, die zum Beispiel durch eine Krankheit verursacht werden, durch eine berufsbedingte Veränderung oder ähnliche besondere Belastungen. Als **„beschränkt Steuerpflichtiger“** unterliegt er ferner immer nur dem **steuerlichen „Grundtarif“**, selbst wenn er verheiratet ist. **Bei unbeschränkter Steuerpflicht** hätte er auf einen wesentlich besseren sogenannten **„Familientarif“** Anspruch.

Jedoch empfehlen wir zu Beginn oft die beschränkte Steuerpflicht, weil man dann nicht unbedingt verpflichtet ist, eine jährliche Steuererklärung in Deutschland einzureichen. Das kann auch Vorteile haben, wie z.B. bei plötzlichem Verlust des Arbeitsplatzes.

Maßgebend bei der **Prüfung, ob ein „Antrag auf unbeschränkte Steuerpflicht“** gestellt werden kann oder nicht, ist die **Höhe des noch in Belgien erzielten Einkommens**. Die Antragstellung wird dann möglich, wenn der Grenzgänger sein Einkommen ganz bzw. fast ausschließlich in Deutschland erwirtschaftet.

Konkret: **Jeder Grenzgänger, der 90 % seines zu versteuernden Einkommens in Deutschland erwirtschaftet, beziehungsweise dessen Einkünfte, die nicht in Deutschland zu versteuern sind, unter 9.744 Euro/Jahr brutto liegen (Stand 2021) liegen, kann einen Antrag auf Behandlung als „unbeschränkt Steuerpflichtiger“ stellen.** Für 2022 ist ein Grenzbetrag von 9.984 Euro vorgesehen.

Für **verheiratete Grenzgänger** ist - wie schon vermerkt - die Behandlung als „**unbeschränkt Steuerpflichtiger**“ **besonders günstig**, weil sie nur so von einem besonders günstigen Steuertarif, dem sogenannten „**Familientarif**“ profitieren können. Das ist dann möglich, wenn die Partner standesamtlich verheiratet sind und ihr zusammen-gerechnetes Familieneinkommen hauptsächlich (mindestens zu 90 %) in Deutschland zu versteuern ist, bzw. die Einkünfte, die nicht der deutschen Steuer unterliegen (d.h. die **Einkünfte aus Belgien**, bzw. dem restlichen Ausland) unter der Höchstsumme von 19.968 Euro im Jahr brutto (Stand 2022) bleiben.

Es ist in diesem Rahmen nicht möglich auf weitere wichtige Aspekte des deutschen Steuerrechts näher einzugehen.

Fragen zum grenzüberschreitenden Steuerrecht:

Nehmen Sie Kontakt auf mit dem Team für grenzüberschreitende Arbeit und unternehmerische Tätigkeiten (GWO).

Dort arbeiten Beschäftigte der belgischen, deutschen und niederländischen Steuerbehörde zusammen, um Ihre Fragen zu beantworten.

TEAM GWO

Tel.: aus D 0800 1011352 - www.fm.nrw.de

Tel.: aus NL 0800 0241212 - www.belastingdienst.nl

Tel.: aus B 0800 90220 - www.minfin.fgov.be

Zu erreichen: Montags bis freitags von 8 bis 17 Uhr

DIE CSC: DIE GRÖSSTE BELGISCHE GEWERKSCHAFT

Der Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften Belgiens - **CSC** (aus dem Französischen „Confédération des Syndicats Chrétiens“) ist der größte Gewerkschaftsverband Belgiens, mit über 1,6 Millionen organisierten Arbeitnehmern auf Landesebene. Seit 1974 ist der Verband Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes, **EGB**.

Unter dem Dach der **CSC** bündeln sich **sieben Einzelgewerkschaften**, die die verschiedenen Branchen und Berufsgruppen betreuen, während der Dachverband eher dafür zuständig ist, gemeinsame Dienstleitungen und Projekte zu entwickeln.

So bietet die **CSC** (im flämischen Landesteil ist das Kürzel „**ACV**“) über das gesamte Staatsgebiet ein flächendeckendes Dienstleistungsangebot an.

Im Bezirk Verviers-Ostbelgien stehen den Mitgliedern vier Dienstleistungszentren in Verviers, Eupen, St. Vith und Malmedy zur Verfügung.

Dienstleistungszentren sind **erste Anlaufstellen für den ratsuchenden Arbeitnehmer oder Arbeitssuchenden**. Hier bekommt er erste Auskünfte und Hilfen, bzw. wird er mit den einzelnen Berufszentralen oder den spezialisierten Diensten in Kontakt gebracht.

Die Adressen dieser Anlaufstellen sind im Gebiet deutscher Sprache des Bezirks:

- Dienstleistungszentrum Eupen, Aachener Straße 89, 4700 EUPEN
- Dienstleistungszentrum St. Vith, Klosterstraße 16, 4780 ST. VITH

Im Gebiet französischer Sprache des Bezirks:

- Dienstleistungszentrum Verviers, Pont Léopold 4-6, 4800 VERVIERS
- Dienstleistungszentrum Malmedy, Route de Falize 39, 4960 MALMEDY

Die Öffnungszeiten erfahren Sie auf unserer Webseite.

Weitere Infos:

www.diecsc.be

(in Deutsch)

und

www.lacsc.be

(in Französisch).

Folgen Sie uns ebenfalls auf unserer Facebook-Seite „CSC Ostbelgien“. Dort veröffentlichen wir regelmäßig nützliche Informationen!

DIE CSC: DIENSTLEISTUNGEN NACH MASS

Sozialdienst / Sozialsprechstunden

Im regelmäßigen Wochenturnus bieten die überberuflichen Gewerkschaftssekretäre in den einzelnen Dienstleistungszentren und Sekretariaten spezielle Sprechstunden zu allen Themen des belgischen Arbeits-, Sozial-, und Steuerrechts an. Manchmal genügt dem Arbeitnehmer die korrekte Information, oder eine erste Intervention bei seinem Arbeitgeber, um ein Problem zu regeln. Auch Themen wie Probleme mit den ÖSHZ, den Energieversorgern, oder bei Verschuldung sind hier durchaus üblich.

csc.ostbelgien@acv-csc.be | 087 85 99 22

Arbeitslosendienst

Erste Anlaufstelle bei Arbeitslosigkeit! Die „Zahlstellen“ der CSC stellen Ihre Antragsakte für das Arbeitslosengeld zusammen und leiten sie an das Landesamt für Arbeitsbeschaffung weiter. Sie informieren den Arbeitslosen über seine Rechte und Pflichten, und über alle Fragen rund um sein Arbeitslosenstatut: Kann ich hinzuverdienen? Wie steht es mit Teilzeitarbeit? Kann mein Arbeitslosengeld mit anderen Sozialleistungen gleichzeitig bezogen werden? Welche Ausbildungs- oder Beschäftigungshilfen gibt es, usw.?

csc.chomage.eupen@acv-csc.be

Begleitdienst für Arbeitslose - Réso Asbl

In Zusammenarbeit mit der CSC bietet die VoG Réso (früher: „SOSDépannage“) eine individuelle Hilfe für Arbeitslose bei der Arbeitsuche an. Sie benötigen Hilfe bei der Erstellung Ihres Lebenslaufes, müssen sich auf eine Vorladung durch das Landesamt für Arbeitsbeschaffung vorbereiten, benötigen einen Zugang zum Internet, ...

eupen@resoasbl.be

Pressedienst

Speziell für die deutschsprachigen Mitglieder konzipiert, veröffentlicht dieser Dienst alle vierzehn Tage die Mitgliederzeitschrift „CSC Info“. Zahlreiche Broschüren und Publikationen werden hier übersetzt und für alle Mitglieder bereitgehalten: Handbuch der Sozialgesetzgebung, Broschüren über Zeitkredit, Mutterschaft und Kindergeld, Arbeitsunfall, usw.

Juristischer Dienst

Er steht allen Mitgliedern für juristische Auskünfte in allen Fragen des Arbeits- und Sozialrechts zur Verfügung. Er gewährt kostenlosen Rechtsschutz und juristischen Beistand vor den Arbeitsgerichten für alle Mitglieder nach einer Anwartschaftszeit von sechs Monaten.

sj.verviers@acv-csc.be | 087 85 99 73

Berufszentralen

Zuständig für die kollektive Interessenvertretung ihrer Mitglieder in den Betrieben, sowie für alle Auskünfte bezüglich

der Tariflöhne und Branchenregelungen, Berufseinstufungen, Leistungen der sektoralen Solidaritätsfonds, Frühpensionsregelungen, usw.

CSC METEA

csc-metea.verviers@acv-csc.be | 087 85 99 46

Arbeiter der metallverarbeitenden Gewerbe und Textil

CSC BAU, INDUSTRIE & ENERGIE

cscbie.verviers@acv-csc.be | 087 85 99 66

Arbeiter der Baubranchen und Nebengewerbe, Holz-, Glas-, Druck- und Papierindustrie, Chemie und Energie

CSC NAHRUNG & DIENSTE

cscalimentation.verviers@acv-csc.be | 087 85 99 76

Arbeiter der Ernährungsbranchen, Horeca, Reinigungs- und Sicherheitsgewerbe, Dienstleistungsscheck-Anbieter

CSC TRANSCOM

transcom.liege@acv-csc.be | 04 340 74 20

Arbeiter des Verkehrssektors, Eisenbahn, Post

CNE - Angestelltenzentrale

cne.eupen@acv-csc.be | 087 85 99 26

Angestellte des Privatsektors

CSC ÖFFENTLICHER DIENST

csc.oeffentlicherdienst@acv-csc.be | 087 85 99 36

Beschäftigte und Beamte der Einrichtungen der Öffentlichen Hand

CSC UNTERRICHT

csc.unterricht@acv-csc.be | 087 85 99 36

Schulen und Lehreinrichtungen

Grenzgängerdienst DEUTSCHLAND

Er informiert seine Mitglieder mittels spezifischer Veröffentlichungen über die Neuerungen im Bereich des Arbeits-, Sozial- und Steuerrechts der verschiedenen Länder. Er interveniert im Namen seiner Mitglieder im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts. Dazu arbeitet er eng mit den Kollegen des DGB und seinen Einzelgewerkschaften oder mit den Kollegen anderer Gewerkschaften, europaweit, zusammen. Er ist Teil des EURES-Netzwerkes. Nach mindestens sechsmonatiger Anwartschaft bietet er seinen Mitgliedern einen kostenfreien Rechtsschutz vor den deutschen Arbeits- und Sozialgerichten (durch eine Zusammenarbeit mit dem DGB-Rechtsschutz)

grenzgaenger.deutschland@acv-csc.be | 087 85 99 49

Grenzgängerdienst LUXEMBURG

Aufgrund der besonders hohen Anzahl von Grenzgängern nach Luxemburg berät die CSC auch luxemburgische Grenzgänger. Sie arbeitet sehr eng mit der luxemburgischen Gewerkschaft LCGB zusammen und bietet eine kostengünstige „doppelte Mitgliedschaft“ an.

grenzgaenger.luxemburg@acv-csc.be | 087 85 99 33

DIE CKK. MITTEN IM LEBEN.

Mit über 4,5 Millionen Mitgliedern ist die Christliche Krankenkasse (CKK) die bedeutendste Krankenkasse Belgiens. Über die Gewährung von Geldleistungen bei Krankheit oder Invalidität im Rahmen der belgischen Pflichtversicherung hinaus bietet die CKK ihren Mitgliedern ein umfangreiches Angebot an Vorteilen aus der Zusatzversicherung, an wahlfreien Versicherungen und an Dienstleistungen, die den Menschen in den Mittelpunkt stellen. Dazu gehören Beratung und Begleitung durch unseren Sozial-, unseren Pensions- und unseren Autonomiedienst, Gesundheitsförderung und -vorbeugung, die Wahrung der Interessen unserer Mitglieder, die Bewegungen Ocarina (Jugend), Alteo (Menschen mit und ohne Beeinträchtigung) und Die Eiche (Senioren) und vieles mehr.

Unsere Vorteile und Leistungen

Weil Sie mitten im Leben stehen, bietet Ihnen die CKK im Rahmen ihrer Zusatzversicherung zahlreiche Vorteile und Leistungen an, die über das Spektrum der belgischen Pflichtversicherung hinausgehen.

Hier nur einige Beispiele aus unserem umfangreichen Angebot:

- **Schwangerschaft und Geburt:** 350 € Geburtsprämie + 1 Schwangerschaftsgeschenk im Wert von 50 € bei unserem Partner Qualias. Hier erhalten Sie zudem zahlreiche Artikel zur Babypflege zum Vorteilspreis.
- **Kinder und Jugendliche (0-18 Jahre):** 100 %ige Erstattung der offiziellen Tarife (und bei AMA) für Leistungen des Hausarztes, des Kieferorthopäden, des Kinesiotherapeuten und des Logopäden.
- **Vorbeugung und Gesundheit:** Erstattungen für Verhütung für Frauen und Männer, für Sport- und Ernährungsberatung, für Optik, Psychologie, Impfungen und Osteopathie
- **Die Hospi-Solidar,** unsere Krankenhausabsicherung, ist im Beitrag zur Zusatzversicherung bereits enthalten: Ohne Fragebogen und ohne ärztliche Untersuchung, ohne Wartezeit, ohne Selbstbehalt für Kinder bis 18 Jahre und für Erwachsene mit einem maximalen Selbstbehalt von 275 € für eine Behandlung im Zweibett- oder Mehrbettzimmer (550 € im Jahr bei mehreren stationären Aufenthalten).

Informationen zu zahlreichen weiteren Vorteilen sowie zu den Erstattungstarifen erhalten Sie bei Ihrem CKK-Kundenberater.

Neu! Der Gesundheitstreff

Der Gesundheitstreff der CKK ist Anlaufstelle für alle, die sich für ihre eigene Gesundheit und die ihrer Mitmenschen einsetzen möchten: Im Mitmachrat werden Heraus-

forderungen des Gesundheitssektors angegangen und wird Demokratie partizipativ gelebt - hier können Sie anhand konkreter Aktionen Ihre Vorschläge in die Tat umsetzen. Doch nicht nur das: Im Gesundheitstreff werden alle Maßnahmen und Aktionen zur Gesundheitsförderung und -prävention, die die CKK und ihre Partnerdienste ergreifen, gebündelt und umgesetzt. Der Gesundheitstreff: Ihr lokaler Ansprechpartner für Gesundheit!

Der Grenzgängerdienst

Kontaktieren Sie den Grenzgängerdienst der CKK für alle Fragen zur grenzüberschreitenden Arbeit:

- Sie arbeiten im Ausland und wohnen in Belgien?
- Sie arbeiten in Belgien und wohnen im Ausland?
- Sie haben besondere Fragen zu Ihrem Status als Grenzgänger oder zur Familienversicherung: Krankenversicherung, Sozialrecht, Renten, Arbeitsrecht, Steuerrecht, etc.?
- Sie möchten sich im Ausland ambulant oder stationär behandeln lassen?
- Kontaktieren Sie uns: 087 32 43 34, grenzgaenger@mc.be (Deutschland) oder luxgrenzgaenger@mc.be (Luxemburg)

Zahlreiche weitere Dienste zu Ihrer Verfügung:

Sozialdienst, Autonomie-Beratung, Pensionsdienst, Mitgliederinteressenvertretung und Rechtshilfe, Gesundheitsförderung, Alteo, Ocarina, Die Eiche,...

Die CKK: Wir sind dort wo Sie sind!

- Telefon: 087 32 43 33
- E-Mail: eupen@mc.be
- Webseite: ckk-mc.be
- Videochat: ckk-mc.be/videochat
- Facebook/christliche Krankenkasse

Oder besuchen Sie uns in unseren Geschäftsstellen :

- Eupen: Klosterstraße 66, 4700 Eupen
- Kelmis: Kirchplatz 32A, 4720 Kelmis
- St.Vith: Büchelstraße 3-5, 4780 St.Vith
- Büllingen: Hauptstraße 28, 4760 Büllingen

AOK RHEINLAND/HAMBURG – DIE GESUNDHEITSKASSE

Daten und Fakten

Mit über 3 Millionen Versicherten und rund 80 Geschäftsstellen ist sie die größte gesetzliche Krankenversicherung in Nordrhein-Westfalen.

Gesundheitspartner-Netzwerk

Die AOK Rheinland/Hamburg betreut zusätzlich zu ihren 3 Millionen Versicherten mehr als 200.000 Arbeitgeber. Über ihre Vertragspartner - unter anderem ca. 34.000 Ärzte und Zahnärzte, rund 2.200 Apotheken, ca. 9.000 Therapeuten und über 200 Krankenhäuser - sichert die AOK Rheinland/Hamburg eine optimale medizinische Versorgung mit allen modernen, wissenschaftlich anerkannten Behandlungs- und Heilmethoden.

Service vor Ort

Die AOK Rheinland/Hamburg bietet auch in der gesamten Euregio eine umfassende und kompetente Beratung zu allen Fragen rund um die Themen Gesundheit, Pflege und Medizin. Die Regionaldirektion Aachen-Düren-Heinsberg ist in zahlreichen Geschäftsstellen direkt vor Ort für ihre Kunden und Geschäftspartner da. Diese befinden sich in Aachen, Alsdorf, Stolberg, Simmerath, Eschweiler, Düren, Jülich, Linnich (SIG-Werke), Heinsberg, Erkelenz, Geilenkirchen und in der Uniklinik RWTH Aachen sowie in Vaals/NL. Im AOK-Haus in Aachen gibt es zudem einen besonderen Beratungsservice für Studierende.

Geschäftsstelle Europa in Vaals/Niederlande

Im Aachener Dreiländereck engagiert sich die AOK Rheinland/Hamburg seit langer Zeit in der grenzüberschreitenden Gesundheitsversorgung. Kooperationen mit der belgischen Christlichen Krankenkasse, der niederländischen CZ Groep und weiteren Partnern sowie das Engagement in zahlreichen Pilot-Projekten sollen dazu beitragen, dass Gesundheit und Gesundheitsdienstleistungen den Menschen in der Euregio weitestgehend „ohne Grenzen“ zur Verfügung stehen. Für sämtliche grenzüberschreitenden Angelegenheiten und die Beratung der davon tangierten Kunden, gibt es die Geschäftsstelle „Europa“ in Vaals/Niederlande mit einem besonders geschulten Expertenteam.

Online-Geschäftsstelle an 365 Tagen im Jahr 24 Stunden geöffnet

Einfach, bequem und sicher: Von überall können Sie über das Internet Zugriff auf Ihre persönlichen Daten nehmen, Rechnungen und Anträge einreichen, Bescheinigungen anfordern und auch Krankmeldungen einreichen. In der AOK-Online-Geschäftsstelle können Sie fast den gesamten Papierkram mit der Krankenkasse online erledigen. Dieser Service ist selbstverständlich kostenlos.

AOK-Clarimedis: Medizinische Informationen am Telefon

Fachärzte, examinierte Pflegefachkräfte und Pharmakologen beantworten Ihre Fragen zum Thema Gesundheit - rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr. Für AOK-Mitglieder ist dieser exklusive Service kostenfrei. Kostenfreie Rufnummer: 0800 1 265 265 AOK-Clarimedis aus dem Ausland: 0049 3085614293

aok.de/rh

Detaillierte Informationen zu Leistungen, Beiträgen und Tarifen sowie sämtliche Serviceangebote finden sich im Internet unter: www.aok.de/rh. Dort finden Sie auch die Kontaktdaten sämtlicher AOK-Geschäftsstellen im Rheinland und haben die Möglichkeit, **online einen Termin zu vereinbaren**.

Die Gesundheitskasse ist ein zuverlässiger Versicherer, dem Sie vertrauen können. Wenn Sie noch nicht Kunde sind: Jetzt zur AOK wechseln! Und von den besonderen Leistungen und Services profitieren.

AOK-Haus in Aachen und Geschäftsstelle Europa in Vaals

Das AOK-Haus in Aachen und die Geschäftsstelle Europa sind die Niederlassungen, die am meisten von belgischen Kunden besucht werden:

AOK-Haus Aachen

Karlshof am Markt
52062 Aachen

Montag bis Donnerstag: 8:00-18:00 Uhr

Freitag: 8:00-16:00 Uhr

+49 211 81950000

ac.gs.karlshof@rh.aok.de

Geschäftsstelle Europa

Kerkstraat 66A
NL 6291 AD Vaals

Montag: 8:00-16:00 Uhr

Donnerstag: 8:00-17:00 Uhr

Außerhalb der Öffnungszeiten der GS Europa freut sich das Beratungsteam des AOK-Hauses in Aachen auf Ihren Besuch!

+31 43 3089020

ac.vaals@rh.aok.de

