

JOB IN DEUTSCHLAND?

1. Arbeitsvertrag und Arbeitsrecht

Die Gewerkschaften in Deutschland haben, ebenso wie die Gewerkschaften in Belgien, die Möglichkeit mit den Arbeitgeberverbänden oder Arbeitgebern die Lohn- und Arbeitsbedingungen kollektiv in einem Tarifvertrag zu regeln. Jedoch gilt dieser Tarifvertrag nicht automatisch für alle Arbeitnehmer einer Branche oder eines Sektors, sondern nur für diejenigen, die Mitglied der Gewerkschaft sind, die diesen Tarifvertrag ausgehandelt haben.

In Deutschland ist also die einzelvertragliche Vereinbarung von sehr viel größerer Bedeutung als in Belgien. Wird jedoch in einem Arbeitsvertrag ausdrücklich auf einen Tarifvertrag hingewiesen, so findet dieser zwingend Anwendung.

FORM DES ARBEITSVERTRAGS

Der Arbeitsvertrag kann schriftlich oder mündlich zustande kommen. Bei einem mündlichen Arbeitsvertrag muss allerdings spätestens einen Monat nach Arbeitsbeginn ein Dokument erstellt werden, in dem die wesentlichen Vertragsbedingungen dokumentiert sind. Werden diese Vertragsbedingungen bereits in einem schriftlichen Arbeitsvertrag festgehalten, so ist besagtes Dokument nicht notwendig. Ein befristeter Arbeitsvertrag muss zwingend schriftlich abgeschlossen werden.

INHALT DES ARBEITSVERTRAGS

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 das Gehalt?

Es ist jedoch ratsam, den Arbeitsvertrag so präzise wie möglich aufzusetzen. Damit wird vermieden, dass der Arbeitgeber vertragliche Bestimmungen zu seinen Gunsten auslegen kann. Im Folgenden erläutern wir kurz die wichtigsten Punkte im Arbeitsvertrag. Bitte beachten Sie, dass manche Bestimmungen in Deutschland anders sind als in Belgien.

Vertragsparteien

Am Anfang des Vertrages sind zunächst die Parteien des Arbeitsvertrages mit der jeweiligen Funktion als Arbeitgeber und Arbeitnehmer genau zu bezeichnen und die Adressen zu benennen.

Beginn des Arbeitsvertrages

Der Beginn des Arbeitsvertrages sollte kurz und präzise geregelt werden. Beispiel: „Der Mitarbeiter wird zum... eingestellt“. Es handelt sich dann bei dem Datum in der Regel um den ersten Arbeitstag.

Befristung

Es gibt zwei Arten von Arbeitsverträgen: die befristeten und die unbefristeten. Bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag gilt das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf unbestimmte Zeit. Es ist nur dadurch zu beenden, dass eine der beiden Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung beendet.



genannten Familienkasse zu stellen.

Höhe des deutschen Kindergeldes:

Für das erste und zweite Kind:	194 €
Für das dritte Kind:	200 €
Ab dem vierten Kind:	225 €

Elterngeld und Elternzeit:

Elternzeit ist eine Auszeit vom Berufsleben für Eltern, die ihre Kinder selbst betreuen und erziehen. Als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer können Sie von Ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er Sie bis zu 3 Jahre von der Arbeit ganz oder teilweise freistellt. **Das gilt auch für Grenzgänger!** In dieser Zeit müssen Sie nicht arbeiten und erhalten keinen Lohn, jedoch stehen Sie unter Kündigungsschutz. Zum Ausgleich können Sie zum Beispiel Elterngeld beantragen.

Ihre Elternzeit können Sie vor dem 3. Geburtstag Ihres Kindes nehmen. Einen Teil davon können Sie auch im Zeitraum zwischen dem 3. und dem 8. Geburtstag nehmen.

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. Die Höhe des Elterngeldes entspricht in etwa 65 % Ihres Einkommensverlustes.

Der Elternteil, der in Deutschland arbeitet, kann den Anspruch auf Elterngeld seinem in Belgien berufstätigen Partner ableiten.

Wenn der Partner nicht berufstätig ist beträgt das Elterngeld 300 €.

Da diese Materie recht komplex ist beraten wir Sie gerne **persönlich** in Sachen Elterngeld und Elternzeit.

Sie müssen also vor Arbeitsaufnahme und danach jährlich im November oder Dezember entweder einen ‚Antrag auf Erteilung einer Bescheinigung für beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer‘ oder einen ‚Antrag auf Behandlung als unbeschränkt einkommensteuerpflichtiger Arbeitnehmer‘ an das Betriebsstättenfinanzamt schicken. Daraufhin bekommt Ihr Arbeitgeber die Bescheinigung über Ihre Steuerpflicht und Ihre Steuernummer. Sollte sich das zuständige Finanzamt ändern, zum Beispiel bei einem Wechsel des Arbeitgebers, so müssen Sie ebenfalls einen neuen Antrag stellen.

Sie selber bekommen nach einiger Zeit, vom Bundeszentralamt für Steuern, eine Steuer-ID zugeteilt.

Ebenso wie die Sozialversicherungsnummer behalten Sie diese elfstellige Nummer auch nach Unterbrechung der Arbeit in Deutschland.

Welcher Antrag ist für Sie zu stellen - beschränkte oder unbeschränkte Steuerpflicht?

Prinzipiell ist jeder Grenzgänger beschränkt steuerpflichtig. Dies ist in der Regel das schlechtere Steuerstatut, da er dann persönliche steuermindernde Verhältnisse nicht geltend machen kann. Wie zum Beispiel Kinderfreibeträge, außergewöhnliche Kosten durch Krankheit, Behinderung, usw. Lediglich Kosten in direktem Bezug zu seiner Berufstätigkeit kann er in Abzug bringen.

Kontakt

Grenzgängerdienst Deutschland - Sprechstunden

CSC Eupen: Aachener Straße 89
Montag: 14-18 Uhr | Dienstag: 14-17 Uhr | 087/85 99 49
monika.imgold@acv-csc.be
Gabrielle.emonts-gast@acv-csc.be

CSC Kelmis: Thimstraße 44

Dienstag: 9-12 Uhr

ACV-Genk: Dieplaan 19

Jeden zweiten Mittwoch im Monat: 8.45-11.30 Uhr

Grenzüberschreitendes Steuerrecht

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

Was müssen Sie vor Arbeitsaufnahme in Deutschland erledigen?

- Arbeitsvertrag prüfen oder prüfen lassen.
- Sich bei einer deutschen Krankenkasse einschreiben. S1, bzw. E 106, bei der belgischen Krankenkasse abgeben.
- Antrag auf beschränkte oder unbeschränkte Steuerpflicht ausfüllen und zum sogenannten Betriebsstättenfinanzamt weiterleiten. Eventuell Anschrift beim Arbeitgeber erfragen.

Da man jedoch bei beschränkter Steuerpflicht nicht unbedingt verpflichtet ist eine Steuererklärung einzureichen, ist es bei Arbeitsbeginn in Deutschland doch oftmals das zu empfehlende Statut (z.B. falls man die Stelle im Laufe des Jahres wieder verliert und/oder belgisches Einkommen hatte).

Unter gewissen Bedingungen kann der Grenzgänger jedoch die unbeschränkte Steuerpflicht beantragen und wird somit steuerlich behandelt wie ein Ansässiger. Konkret: sein steuerbares Gesamteinkommen muss zu 90 % in Deutschland erwirtschaftet worden sein oder das nicht in Deutschland zu versteuernde Einkommen muss unter 9000 € liegen (Stand 2018) .

Besonders vorteilhaft ist der sogenannte ‚Familientarif‘ (Steuerklasse 3), der beantragt werden kann, wenn der mit ihm verheiratete Partner kein oder nur geringes Einkommen in Belgien erzielt. Das heißt, wenn das in Belgien zu versteuernde Familieneinkommen unter 18.000 € liegt.

Wenn ein Antrag auf unbeschränkte Steuerpflicht gestellt wurde, so sind Sie verpflichtet eine Steuererklärung einzureichen. Die Abgabefrist ist aktuell noch der 31.05., ab dem Steuerjahr 2019/Einkommen 2018 wird diese Frist jedoch um 2 Monate verlängert, also bis zum 31.07.

Krankenkassen

Wir empfehlen die **CKK** als größte belgische Krankenkasse und in Deutschland die **AOK Rheinland/Hamburg**. Diese beiden Versicherer bewähren sich seit vielen Jahren in der Lösung von grenzüberschreitenden Problemen.

Die CKK verfügt über 4 Hauptgeschäftsstellen für die deutschsprachigen Grenzgänger. Diese befinden sich in Eupen, Kelmis, St. Vith und Büllingen.

AOK Geschäftsstelle Europa:
Kerkstraat 66A, 6291 AD Vaals, Niederlande

Wie fülle ich meine deutsche Steuererklärung aus?

Der Deutschland-Grenzgängerdienst der CSC bietet jedes Jahr im April Informationsveranstaltungen an zum Thema „Wie fülle ich meine deutsche Steuererklärung aus?“. Diese Infoabende richten sich ausschließlich an aktive Grenzgänger, nicht an Rentner. Die Termine finden Sie unter: www.csc-ostbelgien.be

3. Steuerrecht

Wenn Sie in Belgien wohnen und in Deutschland arbeiten, hat nach dem zwischen Belgien und Deutschland abgeschlossenen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) grundsätzlich der Tätigkeitsstaat das Besteuerungsrecht. In Ihrem Fall also Deutschland.

Ihr Arbeitgeber in Deutschland ist verpflichtet, für Sie die Lohnsteuer und den Solidaritätsbeitrag einzubehalten und an das zuständige Finanzamt abzuführen.

Um eine doppelte Besteuerung zu vermeiden, wird der in Deutschland steuerpflichtige Arbeitslohn von der belgi-

schen Einkommensteuer freigestellt. Dieser Arbeitslohn darf jedoch bei der Festsetzung der belgischen Gemeindesteuer herangezogen werden. Zum Ausgleich dieser belgischen Gemeindesteuer wird die deutsche Lohn- bzw. Einkommensteuer pauschal um 8 % gemindert.

Zu Beginn Ihrer Tätigkeit benötigen Sie eine Bescheinigung des deutschen Finanzamtes für den Lohnsteuerabzug. Anhand dieser Bescheinigung kann Ihr Arbeitgeber den Lohnsteuervorabzug korrekt einbehalten und an das zuständige Finanzamt abführen.

Ein befristeter Vertrag hingegen gilt nur für eine bestimmte Zeit, das Enddatum wird vertraglich festgelegt. Die Höchstgrenze bei der Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Sachgrund liegt bei 24 Monaten. Bis zu dreimal hat der Arbeitgeber die Möglichkeit einen befristeten Vertrag auszustellen, danach kann er nur noch einen unbefristeten ausstellen. Wenn bei der Befristung ein Sachgrund vorliegt, beispielsweise um einen gewissen zeitlich begrenzten Auftrag zu erledigen, kann der Vertrag auch öfter verlängert werden, auch über die 24 Monate hinaus. Eine Kündigung ist nicht nötig, da der befristete Arbeitsvertrag nach der angegebenen Zeitspanne automatisch ausläuft.

Tätigkeitsbeschreibung

Grundsätzlich sollte in einem Arbeitsvertrag festgehalten werden, welche Aufgaben der Arbeitnehmer zu erledigen hat. Meist werden hier sehr allgemeine Aussagen gemacht, um die Aufgabengebiete nicht zu stark einzugrenzen.

Probezeit

In der Regel wird eine Probezeit von 6 Monaten vereinbart, während der die Kündigungsfrist für beide Parteien zwei Wochen beträgt. Es ist jedoch möglich, eine längere Probezeit sowie eine längere Kündigungsfrist festzulegen.

Arbeitsort

Im Arbeitsvertrag ist festzulegen von wo aus der Arbeitnehmer seine tägliche Arbeit verrichtet. Das ist besonders wichtig, wenn das Unternehmen mehrere Zweigstellen an unterschiedlichen Orten besitzt. Will der Arbeitgeber sich die Möglichkeit einer Versetzung innerhalb dieser Zweigstellen offenhalten, so muss er dieses im Ar-

beitsvertrag festhalten. Allerdings muss dieses Recht dem Rahmen der Zumutbarkeit entsprechen.

Arbeitszeit

Auch die Arbeitszeit wird vertraglich festgelegt. Diese orientiert sich an den Vorgaben des **Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)**. Diesem Gesetz zufolge darf die tägliche Arbeitszeit nicht länger als 8 Stunden dauern. In Ausnahmefällen kann die Arbeitszeit auf zehn Stunden ausgeweitet werden, wenn innerhalb von 6 Monaten der Durchschnitt von 8 Stunden nicht überschritten wird. Es gibt jedoch viele Ausnahmen von dieser Regel, z.B. Beschäftigte in Teilzeit, Schichtarbeiter, Berufskraftfahrer. In diesen Fällen greifen zumeist Tarifverträge oder Einzelarbeitsvereinbarungen.

Gehalt

Im Arbeitsvertrag wird das Grundgehalt sowie eventuelle Zusatzleistungen vereinbart. Eventuelle Zusatzleistungen können zum Beispiel aus Weihnachts- oder Urlaubsgeld bestehen. Zudem wird unter dem Punkt Gehalt festgelegt, zu welchem Zeitpunkt im Monat das Gehalt ausgezahlt wird. Der gesetzliche Mindestlohn beträgt am 01.01.2018 8,84 €.

In Deutschland ist es möglich, dass **Mehrarbeit** oder Überstunden durch das normale Gehalt abgegolten sind, ohne zusätzliche Vergütung. **Allerdings müssen die Modalitäten im Arbeitsvertrag klar geregelt sein.**

Urlaubs- und Feiertagsregelungen

Jeder Arbeitnehmer hat laut Bundesurlaubsgesetz Anspruch auf mindestens 20 Tage Urlaub pro Jahr bei einer 5-Tage-Woche. Bei einer 6-Tage-Woche 24 Tage. Das ist jedoch nur das vorgeschriebene Minimum. Tarif- oder Arbeitsverträge können deutlich längeren Urlaub vorsehen - 30 Tage Jahresurlaub sind in vielen Berufen und Branchen üblich.

Bemerkung: Anders als in Belgien entsteht der Urlaub im laufenden Jahr für das gleiche Jahr. Beispiel: Wenn Sie am 01.04.2018 in Deutschland eine Arbeit aufnehmen, haben Sie 2018 einen Anspruch auf 9/12 des vereinbarten Jahresurlaubs. Der Arbeitgeber ist jedoch nicht verpflichtet Ihnen vor Ablauf von 6 Monaten den vollen Urlaub zu gewähren.

Feiertage: Prinzipiell darf an Feiertagen nicht gearbeitet werden, allerdings gibt es einige Ausnahmen (z.B. Krankenhäuser, Gaststätten,...). Dies sollte jedoch im Arbeitsvertrag festgelegt werden. Feiertage, die auf einen ansonsten nicht-bezahlten Tag fallen, werden weder vergütet noch nachträglich gewährt. Ein Feiertag, der beispielsweise auf einen Sonntag fällt, ist für die meisten Arbeitnehmer verloren.

Krankheitsfall

Hier gibt es die Anzeigepflicht und die Nachweispflicht.

Anzeigepflicht: Sie müssen den Arbeitgeber noch vor Arbeitsbeginn, bzw. in den ersten Stunden des Arbeitstages informieren, wenn Sie nicht arbeitsfähig sind, nicht erst

nach dem Arztbesuch. Der Arbeitgeber muss die Möglichkeit haben, die Arbeit zu organisieren.

Nachweispflicht: Meistens muss dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung innerhalb der ersten 3 Tage vorliegen, es sei denn, der Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag sieht andere Fristen vor. Diese Bescheinigung können Sie per Post schicken oder persönlich abgeben bzw. abgeben lassen (wenn keine schriftliche Abweichung hier- von im Arbeitsvertrag besteht).

Achtung: Sie müssen ebenfalls der deutschen Krankenkasse eine Krankmeldung mit Diagnose zukommen lassen.

Bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit wegen der gleichen Krankheit besteht der Anspruch auf Lohnfortzahlung maximal **6 Wochen**, anschließend zahlt die Krankenkasse Krankengeld. In den ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses besteht jedoch noch kein Anspruch auf Lohnfortzahlung, bis dahin zahlt die Krankenkasse (den Antrag müssen Sie selber stellen).

Verfallfristen

Verfallfristen beziehungsweise Ausschlussfristen besagen, dass Ihre arbeitsvertraglichen Ansprüche verfallen, wenn Sie sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist nach Fälligkeit („Ausschlussfrist“) geltend machen. Aufgrund von Ausschlussfristen können daher Ansprüche aller Art, die Sie als Arbeitnehmer haben, insbesondere natürlich Vergütungsansprüche, ersatzlos verloren gehen.

Schweigepflicht

Oftmals wird in Arbeitsverträgen eine Verschwiegenheitsklausel eingearbeitet. Diese besagt, dass Mitarbeiter nicht mit Dritten über betriebsinterne Angelegenheiten sprechen dürfen. Diese Vereinbarung gilt zumeist nur bis zum Auslaufen des Vertrags. Eine darüber hinaus gehende Schweigepflicht muss im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart werden.

Nebenberufliche Tätigkeit

Auch nebenberufliche Tätigkeiten werden normalerweise

im Arbeitsvertrag geregelt. Oft sind diese nur erlaubt, wenn der Arbeitgeber diesen ausdrücklich zugestimmt hat.

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Sowohl die Kündigung durch den Arbeitgeber als auch die Kündigung durch den Arbeitnehmer bedarf der Schriftform und ist der anderen Partei zuzustellen. Dies muss nicht per Einschreiben geschehen, sondern kann persönlich ausgehändigt werden, per Post versandt oder selbst in den Briefkasten geworfen werden.

Der Arbeitgeber darf auch während einer Erkrankung des Arbeitnehmers kündigen. Die Kündigungsfrist wird nicht durch die Zeit der Arbeitsunfähigkeit verlängert. Ein Kündigungsgrund muss nicht angegeben werden.

Kündigungsfristen: Die gesetzliche Grundkündigungsfrist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber beträgt 4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Ende des Monats.

Diese Grundkündigungsfrist für die Arbeitgeberkündigung verlängert sich zumeist im Verhältnis zur Betriebszugehörigkeit. Die gesetzlichen Kündigungsfristen können jedoch durch einzelvertragliche Vereinbarungen oder Tarifverträge verändert werden.

Achtung: Sollten Sie arbeitsgerichtlich gegen eine Kündigung vorgehen wollen, müssen Sie dies spätestens drei Wochen nach Kenntnisnahme der Kündigung tun. Bitte nehmen Sie in jedem Fall Kontakt zu uns auf, wenn Ihnen die Kündigung ungerechtfertigt scheint. Wir werden dann gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit dem DGB-Rechtsschutz weitere Schritte einleiten.

Der Arbeitsvertrag kann ebenfalls durch einen Aufhebungsvertrag beendet werden. Dies ist eine Beendigung des Arbeitsvertrages im gegenseitigen Einvernehmen und wird von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterzeichnet. **Vorsicht!** Wenn ein Arbeitsvertrag auf diese Weise beendet wird, kann das zu einer zeitweiligen Sperre bei der belgischen Arbeitslosenversicherung führen.

2. Soziale Sicherheit

Personen, die von ihrem Recht Gebrauch machen, sich frei innerhalb der EU zu bewegen und zu arbeiten, werden im Hinblick auf ihre soziale Sicherheit mit vielfältigen Fragen und Problemen konfrontiert.

Zum Beispiel:

- Wie ist es mit meinen Rentenansprüchen, wenn ich in verschiedenen Ländern der EU gearbeitet habe?
- Welcher Mitgliedstaat ist zur Zahlung der Familienleistungen für Kinder zuständig?
- Welches Land ist zuständig für die Zahlung von Arbeitslosengeld, falls ich meine Arbeit als Grenzgänger verliere?

Die nationalen Sozialgesetze regeln diese Fragen lediglich für das eigene Land. Umso wichtiger ist es, dass es eine Verordnung gibt, die all die unterschiedlichen Sozialsysteme der europäischen Länder koordiniert. Seit 01.05.2010 ist es die **Verordnung 883/2004**.

Die wichtigsten Bestimmungen dieser Verordnung sind folgende:

- Der Arbeitnehmer ist immer nur in **einem** Land sozialversichert
- Die Versicherungszeiten in den verschiedenen europäischen Ländern können zusammengefügt werden. Das heißt unter anderem, dass Versicherungszeiten aus

anderen Mitgliedstaaten herangezogen werden, wenn es um die Mindestversicherungszeit in Bezug auf den Rentenanspruch geht.

- Erworbene Rechte in Sachen Kindergeld, Rente, Krankengeld,... behält der Arbeitnehmer, auch wenn er im europäischen Ausland lebt.

Im weiteren Text werden wir näher auf die verschiedenen Zweige der Sozialgesetzgebung eingehen.

Die Krankenversicherung

Vor Beginn der Arbeitsaufnahme in Deutschland müssen Sie Mitglied einer deutschen Krankenkasse werden, die Sie frei aussuchen dürfen. Diese stellt Ihnen eine Mitgliedsbescheinigung aus, die Sie Ihrem Arbeitgeber vorlegen müssen. Die Krankenkassen übernehmen die Anmeldung bei den anderen Trägern der Sozialversicherung wie: Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Sie brauchen also nichts weiter zu unternehmen, was die soziale Sicherheit angeht.

Nach einiger Zeit erhalten Sie einen Sozialversicherungsausweis mit Ihrer Rentenversicherungsnummer. Das ist eine 12-stellige Nummer, die an viertletzter Stelle den Anfangsbuchstaben Ihres Nachnamens enthält.

Diese Nummer erhalten Sie nur einmal im Leben, bei jedem neuen Arbeitsantritt in Deutschland müssen Sie diese vorlegen. Auch wenn Sie zwischenzeitlich in einem anderen Land gearbeitet haben.

Unter dieser Nummer sind Ihre Versicherungszeiten gespeichert, die, wie ja schon bemerkt, zu Zeiten aus anderen Ländern der EU hinzukommen.

Als Grenzgänger müssen Sie ebenfalls im Wohnland bei einer Krankenkasse Ihrer Wahl gemeldet bleiben, denn als Hauptversicherter können Sie sich sowohl in Deutschland als auch in Belgien ärztlich behandeln lassen. Was die Familienversicherung angeht, so wird das Anrecht durch die belgische Krankenkasse geprüft. Wenn die Bedingungen für Haushaltsmitglieder in Belgien erfüllt sind, so können diese auch in der deutschen Versicherung mitversichert sein.

Für höher bezahlte Arbeitnehmer besteht die Möglichkeit, eine Krankenversicherung bei einer privaten Versicherung abzuschließen oder sich bei einer gesetzlichen Krankenkasse freiwillig zu versichern. Die Bemessungsgrenze beträgt für 2018 4950 € pro Monat. Bitte lassen Sie sich vor Ihrer Entscheidung bei Ihrer belgischen Krankenkasse oder beim CSC-Grenzgängerdienst beraten.

Die Pflegeversicherung

Die Pflegeversicherung gehört zur Gruppe der Sozialversicherungen und sichert das Risiko der Pflegebedürftigkeit ab. Tritt der Versicherungsfall ‚Pflegebedürftigkeit‘ ein, erbringt die Versicherung Geld- oder Sachleistungen, um die erforderliche Pflege ganz oder teilweise zu gewährleisten. Für Grenzgänger sind jedoch Sachleistungen beziehungsweise ambulante Dienstleistungen aus Deutschland nicht möglich. Die Unterstützung wird ausschliesslich durch Geldleistungen gewährleistet.

Im Versicherungsfall wird Ihre deutsche Krankenkasse Sie ausführlich über Ihre Rechte informieren.

Die Rentenversicherung

Eine Rente aus der deutschen Rentenversicherung können Sie beziehen, wenn Sie ein bestimmtes Lebensalter erreicht haben, eine Mindestversicherungszeit von 5 Jahren aufweisen und einen Antrag stellen. Wie schon geschrieben, werden für die Mindestversicherungszeiten die Versicherungszeiten aus Belgien und den anderen EU-Ländern mit berücksichtigt.

Bei Berechnung Ihrer Altersrente und zur Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen werden die Zeiten aus allen europäischen Ländern herangezogen, eine Gesamrente gibt es jedoch nicht. Jedes Land, in dem ein Arbeitnehmer mindestens ein Jahr lang versichert war, zahlt eine gesonderte Rente, wenn der Betreffende das jeweilige Rentenalter erreicht hat. Wenn Sie die Rente bei Ihrer belgischen Wohngemeinde beantragen, müssen Sie dort auf Versicherungszeiten im Ausland hinweisen. Das Pensionsamt wird dann veranlassen, dass in den entsprechenden Ländern Ihr Rentenanspruch geprüft wird.

Die Arbeitslosenversicherung

Der Grenzgänger, der arbeitslos wird, muss nach Beendigung des deutschen Arbeitsverhältnisses sein Arbeitslosengeld in Belgien beantragen.

Um Anspruch auf Arbeitslosengeld in Belgien zu haben, müssen Sie unter anderem folgende Bedingungen erfüllen:

- Sie müssen Ihren Wohnsitz in Belgien haben
- Sie haben den Verlust Ihres Arbeitsplatzes nicht selber verschuldet
- Sie erfüllen die nach belgischem Recht erforderliche Wartezeit - die Anwartschaft innerhalb einer gewissen Referenzperiode ist vom Lebensalter abhängig. Es werden alle Versicherungszeiten der EU-Mitgliedstaaten mit berücksichtigt.
- Sie müssen sich beim Arbeitsamt arbeitslos melden und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.
- Sie müssen bei einer Zahlstelle Arbeitslosengeld beantragt haben.

Wenn Sie arbeitslos werden nach einer Beschäftigung in Deutschland, müssen Sie außerdem ein sogenanntes PDU1 bei der Zahlstelle vorlegen. Dieses PDU1 wird anhand einer Arbeitsbescheinigung des deutschen Arbeitgebers bei der zuständigen deutschen Arbeitsagentur beantragt. Das PDU1 enthält Angaben zu Ihren Versicherungszeiten, Gehalt,... ähnlich wie das sogenannte C4 in Belgien.

Gerne helfen wir unseren Mitgliedern bei der Beschaffung dieser Bescheinigungen.

Familienleistungen

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

