



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Trier

Leitfaden für deutsche Grenzgänger

nach Luxemburg



Autor:
Thomas Jacobi

Dezember 2005

Les cahiers transfrontaliers d'EURES *Luxembourg*

Grande Région : frontaliers entrants et sortants

Grande Région : frontaliers entrants						
Destination \ Origine	Allemagne	Belgique	France	Luxembourg	Pays-Bas	Total destination
Luxembourg	26 202	31 447	60 736			118 385
Wallonie	475		20 056	341	161	21 033
Sarre		66	21 086	41		21 193
Rhénanie-Palatinat		156	5 024	124		5 304
Lorraine	1 120	130		200		1 450
Total origine	27 797	31 799	106 902	706	161	167 365

Document : Cellule EURES de l'ADEM (Fabienne Jacquet - Arthur Tibesar) & Info-Institut (Frédéric Chomard)

Grande Région : frontaliers sortants					
Destination \ Origine	Allemagne	Belgique	France	Luxembourg	Total origine
Luxembourg	165	374	200		739
Wallonie	4 725		4 128	29 709	38 562
Sarre			1 000	4 000	5 000
Rhénanie-Palatinat			120	18 000	18 120
Lorraine	23 731	3 604		57 600	84 935
Total destination	28 621	3 978	5 448	109 309	147 356

Le fait que les flux « entrants » soient supérieurs aux flux « sortants » s'explique notamment par l'étendue de l'aire de recrutement du Luxembourg, sur laquelle nous reviendrons dans les pages suivantes.

Document : Cellule EURES de l'ADEM (Fabienne Jacquet - Arthur Tibesar) & Info-Institut (Frédéric Chomard)

Chiffres en italiques : estimations diverses ou données provisoires

Sources

Annuaire statistique de la Grande Région

INAMI : Institut national d'Assurance Maladie-Invalidité - Belgique.

IGSS : Inspection Générale de la Sécurité Sociale - Luxembourg.

INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques - Cahiers Lorrains, Chiffres clés.

Frontaliers entrants dans la Grande Région : en provenance d'un pays ayant une frontière avec la Grande Région. Frontaliers sortants de la Grande Région : habitants de la GR travaillant dans un pays autre que le leur, ayant une frontière avec la Grande Région. Certains flux sortants d'un pays vers une entité de la Grande Région sont moins bien connus : les informations ne sont pas toujours disponibles, ni dans le pays d'origine, ni dans l'entité d'accueil.

1	VORWORT	4
2	EINLEITUNG	5
	2.1 BEGRIFF DER FREIZÜGIGKEIT	5
	2.2 DEFINITION GRENZGÄNGER, EU-BÜRGER	5
	2.3 REGELUNGEN ZUR ARBEITSERLAUBNIS	6
3	SOZIALVERSICHERUNG (Ministère de la Sécurité sociale - Home Page)	7
	3.1 REGELUNGEN ZUR SOZIALVERSICHERUNG	7
	TABLEAU 1) TAUX DE COTISATION: ASSURANCE PENSION, ASSURANCE ACCIDENT, PRESTATIONS FAMILIALES, ASSURANCE CHOMAGE DATE DE REFERENCE: 1ER JANVIER 2006	8
	3.2 KRANKENVERSICHERUNG	9
	3.2.1 MUTTERSCHAFT	10
	3.2.2 KRANKENGELD	10
	3.2.3 SCHWERBEHINDERTE (ADMINISTRATION DE L'EMPLOI - SERVICES POUR TRAVAILLEURS HANDICAPÉS	12
	3.2.4 PFLEGEVERSICHERUNG = ASSURANCE DEPENDANCE (WWW.MSS.ETAT.LU)	12
	3.3 RENTENVERSICHERUNG	12
	3.3.1 ALLGEMEINE REGELUNGEN	12
	3.3.2 REGELUNGEN IN LUXEMBURG	13
	3.4 FAMILIENBEIHILFEN	15
	3.4.1 VERFAHREN BEIM KINDERGELD	16
	3.5 ARBEITSLÖSENVERSICHERUNG	18
4	ARBEITSRECHTLICH RELEVANTE BEREICHE	
	TABLE DES MATIÈRES/ ARBEITSRECHT IN DEUTSCH	20
	4.1 ALLGEMEINE ARBEITSBEDINGUNGEN	20
	4.1.1 ARBEITSZEIT	20
	4.1.2 URLAUB	20
	4.1.3 FEIERTAGE IN LUXEMBURG (KORREKTUR DER VORHERIGEN AUFLAGEN)	20
	4.2 VERTRÄGE	20
	4.2.1 DER ARBEITSVERTRAG	20
	4.2.2 UNBEFRISTETER ARBEITSVERTRAG	20
	4.2.3 BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG	21
	4.2.4 PROBEZEIT	21
	4.2.5 KOLLEKTIVVERTRÄGE	21
	(S. OGB-L KOLLEKTIVVERTRÄGE)	21
	4.2.6 ARBEITSZEUGNIS	21
	4.3 ENTLOHNUNG	21

4.3.1 MINDESTLOHN GEÄNDERT (STAND: 01.10.2005)	21
4.3.2 INDEXLOHN	22
4.4 STEUERREGELUNGEN	22
4.4.1 LOHNSTEUERKARTE	22
4.4.2 STEUERKLASSEN DER BESCHRÄNKT STEUERPFlichtIGEN	22
4.4.3 FREIBETRÄGE	23
4.5 BESTEUERUNG VON GRENZGÄNGERN	23
4.5.1 BESTEUERUNG DER GRENZGÄNGER NACH LUXEMBURG	23
4.5.2 REGELUNG ZUM PROGRESSIONSVORBEHALT	24
4.6 SPEZIELLE REGELUNGEN FÜR BESONDERE PERSONENGRUPPEN	24
4.6.1 SCHWERBEHINDERTE	24
4.6.2 LEIHARBEITNEHMER	24
4.6.3 ELTERN	24
4.6.4 PRAKTIKUM, JOBS	25
5 BERUFSANERKENNUNG IN LUXEMBURG	26
5.1 EU-HOCHSCHULRICHTLINIE ZUR ALLGEMEINEN ANERKENNUNG VON HOCHSCHULDIPLOMEN	26
5.1.1 HOCHSCHULDIPLOME MIT EINER BERUFSAUSBILDUNG VON MINDESTENS DREI JAHREN	26
5.1.2 HOCHSCHULDIPLOME MIT EINER BERUFSAUSBILDUNG UNTER DREI JAHREN	26
5.1.3 EINZELRICHTLINIEN	26
5.1.4 ANDERE BERUFE	27
5.2 NIEDERLASSUNG	27
5.3 BERUFS- UND SCHULAUSSCHULUNG	27
5.3.1 VORSCHULE (EDUCATION PRESCOLAIRE)	27
5.3.2 GRUNDSCHULE (ENSEIGNEMENT PRIMAIRE)	27
5.3.3 WEITERFÜHRENDE SCHULEN	28
(B) 5.3.4 BINATIONALE AUSSCHULUNG	29
6 ARBEITSSUCHE	30
6.1 ALLGEMEINE AUSSAGEN ZUM ARBEITSMARKT	30
6.2 ALLGEMEINE ANFORDERUNGEN DES MARKTES	30
(A) 6.2.1 QUALIFIKATION	30
(B) 6.2.2 SPRACHE	31
6.3 ALLGEMEINE SUCHSTRATEGIEN	31
6.3.1 ARBEITSVERWALTUNG	31
6.3.2 ZEITUNGEN	31
6.3.3 INITIATIVBEWERBUNGEN / EIGENBEWERBUNGEN	32
6.3.4 VERMITTLUNGSDIENSTE	32
6.3.5 KONTAKTE	32
6.4 BEWERBUNGSVERHALTEN	32

7 ANSCHRIFTENVERZEICHNIS	34
7.1 BERATUNGSSTELLEN	34
7.2 ANSCHRIFTEN	35
8 LITERATURVERZEICHNIS	45
8.1 FREIZÜGIGKEIT	45
8.2 ARBEITSSUCHE	45
8.3 ARBEITSRECHT	45
8.4 LEBENSLAUF	45
8.5 SCHULWESEN	45

1 VORWORT

Rund 119.000 Personen pendeln täglich nach Luxemburg, um dort zu arbeiten. Hiervon kommen die etwa 26.000 Deutschen überwiegend aus Rheinland-Pfalz - insbes. dem Regierungsbezirk Trier mit ca. 18.000 Arbeitnehmern - , sowie aus dem Saarland/ Kreis Merzig/Wadern (ca. 4.000).

Mit einer Grenzgängertätigkeit gehen viele Besonderheiten im Arbeitsleben einher. Nicht nur die Arbeitsbedingungen sondern auch die Steuer- und Sozialversicherungsregelungen unterscheiden sich.

Das Netzwerk EURES bietet Information und Beratung zu diesen Themen an. Vielfältige Fragen sind an die Beratungsstellen herangetragen worden, einige will diese Broschüre beantworten. Es wurde versucht, die Themenbereiche zu berücksichtigen, die aus der Beratungspraxis den Grenzgängern am meisten auf den Nägeln brennen. Informationen bis ins Detail werden allerdings nicht angeboten, eher gute Grundlagen für weitere, individuelle Recherchen, zumal Änderungen in den geltenden Bestimmungen ständig vorkommen können.

Rechtsverbindliche Auskünfte erteilt darüber hinaus ausschließlich die FÜR DIE Gewährung der jeweiligen Sach-/ Geld- oder sonstigen Dienstleistung jeweils zuständige Stelle.

Für kompetente Beratungen zu Einzelfragen stehen Ihnen die jeweils genannten zuständigen Stellen zur Verfügung, Anschriften finden Sie im Anhang .

Da Anschriften sich sehr rasch ändern können wird auf die jeweilige Telefonauskunft oder die gelben bzw. weißen (Örtliche Telefonbücher) Seiten hingewiesen.

Der Leitfaden richtet sich an Arbeitnehmer, die in Luxemburg bereits arbeiten oder arbeiten wollen, bzw. an Arbeitgeber, die deutsche Grenzgänger beschäftigen.

Ein Anspruch auf Vollständigkeit wird nicht erhoben. Darüber hinaus kann trotz größter Sorgfalt bei der Erstellung und Aktualisierung ein einzelner Mangel nicht ausgeschlossen werden.

Finanziell wurde die Broschüre durch die finanzielle Unterstützung der EU im Rahmen des grenzüberschreitenden EURES Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz, an den die Region Trier seit 01.04.97 angeschlossen ist, ermöglicht.

Allen Personen, Organisationen, Einrichtungen, Firmen und Behörden, die uns mit Rat und Tat bei der Erstellung und Fortschreibung unterstützt haben, sei auf das Herzlichste gedankt.

Tipps und Anregungen zur Verbesserung werden gerne aufgenommen und in einer späteren Ausgabe berücksichtigt.

Thomas Jacobi, EURES Beratung der Agentur für Arbeit Trier

2 EINLEITUNG

2.1 Begriff der Freizügigkeit

Der gemeinsame Europäische Binnenmarkt wurde zu Jahresbeginn 1993 vollendet. Schon 1957 waren die hiermit verbundenen Ziele durch die Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft festgelegt worden. Das Inkrafttreten des Maastrichter Vertrages über die Europäische Union bildet den vorläufigen Höhepunkt in den Bemühungen um ein vereintes Europa. Binnenmarkt bedeutet, dass Menschen sich so frei bewegen und Wirtschaftsgüter so ungehindert verkehren können wie auf einem Inlandsmarkt. Wie für den Grenzübertritt von Waren, Kapital und Dienstleistungen sollen auch für den Grenzübertritt der UnionsbürgerInnen Hemmnisse beseitigt oder wenigstens abgebaut werden. Damit soll innerhalb der EU zukünftig mehr „Freizügigkeit“ herrschen. Freizügigkeit ist das Recht zur Einreise und zum Aufenthalt in anderen Staaten der EU. Es ist im Grundsatz auf die UnionsbürgerInnen beschränkt und wird weiterhin kein umfassendes Freizügigkeitsrecht in dem Sinne bedeuten, dass sich jede/r Angehörige eines EU-Mitgliedes frei im gesamten Gemeinschaftsgebiet ohne jede Bedingung bzw. Beschränkung aufhalten kann. Die Angehörigen eines Staates der EU müssen vielmehr „freizügigkeitsberechtigt“ sein.

Aktuelle Veröffentlichungen der EU können Sie unter folgender Adresse anfordern bzw. einsehen:

Europäische Kommission

GD Beschäftigung und Soziales/ Referat Information und Veröffentlichungen

Rue de la Loi 200

B- 1049 Brüssel

Tel.: 0032 2 295 49 888 / Fax: 0032 2 295 23 93

E- Mail: empl-info@cec.eu.int

Internet: http://europa.eu.int/comm/publications/index_de.htm und/oder

http://www.europarl.eu.int/factsheets/default_de.htm?redirected=1

2.2 Definition Grenzgänger, EU-Bürger

Wer ist Grenzgänger?

(s. auch <http://europa.eu.int/youreurope/nav/de/citizens/factsheets/eu/crossborderworkers/definition/de.html>)

Diese Broschüre richtet sich an Arbeitnehmer, die in Deutschland wohnen und in Luxemburg arbeiten. Hierbei ist die Definition Grenzgänger nicht ganz eindeutig. Es kann Unterschiede geben, ob man den Sachverhalt aus **steuerlicher** oder aus **sozialversicherungsrechtlicher** Sicht sieht. Für das Sozialversicherungsrecht gibt es EU-Regelungen, die nicht nur beschreiben, wer Grenzgänger ist, sondern darüber hinaus auch weit reichende Koordinierungsregeln aufstellen. Auf steuerlichem Gebiet gibt es keine EU-Harmonisierung. Hier gelten lediglich bilaterale Abkommen. Auf das entsprechende Abkommen zwischen Deutschland und Luxemburg wird in einem eigenen Kapitel eingegangen.

Für den Bereich der Sozialversicherung gilt folgendes:

Ein Grenzgänger ist ein Arbeitnehmer oder Selbständiger, der seine Berufstätigkeit in einem anderen Land als seinem Wohnland ausübt, jedoch mindestens einmal wöchentlich dorthin zurückkehrt.

Grenzgänger werden von den Gemeinschaftsbestimmungen über die soziale Sicherheit in der gleichen Weise geschützt wie alle anderen Personengruppen, für die diese Bestimmungen gelten.

2.3 Regelungen zur Arbeitserlaubnis

(http://europa.eu.int/youreurope/nav/de/citizens/factsheets/eu/employment/rightofaccess/de.html#2431_10)

Staatsangehörige der Mitgliedstaaten der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums benötigen zur Einreise in ein anderes Land der Europäischen Union weder ein Visum noch einen Reisepass und müssen sich auch keiner ärztlichen Untersuchung unterziehen. Ein Personalausweis reicht aus, damit sie einreisen und sich drei Monate lang frei bewegen können, was nützlich ist, wenn jemand eine vorübergehende Arbeit findet oder eine Beschäftigung sucht.

(<http://europa.eu.int/eures/main.jsp?lang=de&acro=free&step=0>)

In den Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) ist die Freizügigkeit der Arbeitnehmer ein Grundrecht; Staatsangehörige eines EWR-Landes können somit in einem anderen EWR-Land zu denselben Bedingungen wie die Bürger des jeweiligen Staates arbeiten.

Während einer Übergangsfrist von bis zu sieben Jahren ab dem 1. Mai 2004 können bestimmte Bedingungen angewendet werden, die die Freizügigkeit von Arbeitnehmern von, nach und zwischen den neuen Mitgliedstaaten einschränken.

Diese Einschränkungen betreffen nur die Freizügigkeit für die Zwecke der Arbeitsaufnahme und können je nach Mitgliedstaat variieren

(<http://europa.eu.int/eures/main.jsp?acro=free&lang=de&countryId=LU&accessing=0&content=1&restrictions=1&step=1>).

Mit dem Gesetz vom 29. April 2004 zur Änderung des geänderten Gesetzes vom 28. März 1972 bleibt das Erfordernis einer Arbeitserlaubnis für die Staatsangehörigen der neuen Mitgliedstaaten während einer Übergangsperiode aufrecht.

Ein Arbeitgeber darf keine ausländische Arbeitskraft beschäftigen, die über keine gültige Arbeitserlaubnis verfügt; er ist verpflichtet, vorher bei der Arbeitsmarktverwaltung (ADEM) eine freie Stelle anzumelden. Die Arbeitserlaubnis ist vom Arbeitgeber zu beantragen. Zu diesem Zweck ist das ordnungsgemäß ausgefüllte und unterzeichnete Formular „Déclaration d’Engagement“ (Anmeldung einer Beschäftigung) in zweifacher Ausfertigung einzureichen. Der „Déclaration d’Engagement“ sind folgende Belege beizufügen:

- eine vollständige Kopie des Reisepasses, mit dem Original übereinstimmend,
- Zeugnisse, die die berufliche Qualifikation des Arbeitnehmers bescheinigen (mit dem Original übereinstimmende Kopie),
- ein Schreiben, in dem die Beschäftigung zu erläutern und zu begründen ist,
- ein Lebenslauf,
- eine mit dem Original übereinstimmende Kopie des Arbeitsvertrages.

Der Antrag wird von der ADEM geprüft und mit einer entsprechenden Stellungnahme an das „Ministère des Affaires étrangères et de l’Immigration“ (Ministerium für auswärtige Angelegenheiten und Einwanderung) weitergeleitet. Vor der Entscheidung darüber, ob die Arbeitserlaubnis gewährt, abgelehnt oder zurückgenommen wird, muss eine „Commission d’avis spéciale“ (spezielle Beurteilungskommission) zwingend angehört werden.

Die Arbeitserlaubnis wird vom Minister für auswärtige Angelegenheiten bzw. von dessen Bevollmächtigten ausgestellt, abgelehnt oder zurückgenommen.

Staatsangehörige anderer Staaten - **auch Nicht-EU-Familienangehörige von EU Staatsbürgern** - benötigen eine Arbeitserlaubnis. **Eine in Deutschland erteilte Arbeitserlaubnis bzw. ein bestehender Rechtsanspruch darauf, kann nicht in anderes Mitgliedsland übertragen werden.**

Über die Erteilung der Arbeitserlaubnis entscheidet das Arbeitsamt in Luxemburg (Administration de l’Emploi, 10, rue Bender, L-1229 Luxembourg, **Appel gratuit : 00352 8002 46 46, Fax: 00352 26 19 08 21, Mail: info.moe@adem.public.lu**) **im Einzelfall** und nur, **wenn ein konkreter Arbeitsplatz vorliegt.**

Weitere Informationen siehe unter <http://www.adem.public.lu/demandeur/permis/index.html>

3 SOZIALVERSICHERUNG (WWW.MSS.ETAT.LU)

3.1 Regelungen zur Sozialversicherung

Die Europäische Union hat in der Verordnung 1408/71 allgemeine Regelungen zur Sozialversicherung aufgestellt. Diese Regelungen gelten nur für Arbeitnehmer, Selbständige und Rentner, die EU Staatsangehörige sind, und deren mitversicherte Angehörige. Ist ein Drittstaatsangehöriger selbst als Arbeitnehmer tätig und dadurch selbst versichert, gelten die Regelungen nicht. Ebenso gelten die Bestimmungen für Studierende (EG- Verordnung Nr. 307/99 m.W.v. 1.5.1999) und Beamte (EG- Verordnung Nr. 1606/99 m.W.v. 25.10.1999), die in Sondersystemen versichert sind.

Die Verordnung 1408/71 ersetzt nicht nationales Recht, sondern befasst sich lediglich mit der Harmonisierung der Bestimmungen und umfasst die Bereiche:

- ◆ Kranken- und Mutterschaftsversicherung
- ◆ Unfallversicherung
- ◆ Invaliditätsversicherung
- ◆ Alters- und Hinterbliebenenversicherung
- ◆ Leistungen bei Arbeitslosigkeit
- ◆ Familienleistungen

Dabei ist es grundsätzlich unerheblich, ob es sich in dem betreffenden Land um eine Versicherungsleistung oder eine Leistung aus Steuermitteln handelt. Nicht erfasst sind:

- ◆ Regelungen zur Sozialhilfe
- ◆ Leistungen aus Tarifverträgen (z. B. Betriebsrentensysteme und Vorruhestandsregelungen)
- ◆ Leistungen aus Sondersystemen für Beamte/ jedoch EG- Verordnung Nr. 1606/99
- ◆ Leistungen für Kriegssopfer und Hinterbliebene

Da bereits umfangreiches Material zu den Harmonisierungsbestimmungen existiert, beschränken sich die Ausführungen in diesem Leitfaden auf solche Leistungen, die für eine Vielzahl von Grenzgängern von Bedeutung sind.

Es empfiehlt sich bei Bedarf, sich direkt an den zuständigen Sozialleistungsträger zu wenden.

Adressen und Literaturhinweise befinden sich am Textende.

Aktuelle Tabelle jew. unter WWW.MSS.ETAT.LU

Tableau 1) Taux de cotisation: assurance pension, assurance accident, prestations familiales, assurance chômage Date de référence: 1er janvier 2006

	Taux de cotisation	Part				Pouvoirs publics	Minimum cotisable	Maximum cotisable
		Assuré	Employeur					
Assurance Pension								
Salariés	24%	8%	8%		8%	ssm	5xssm	
Indépendants	24%	16%	-		8%	ssm	5xssm	
Assurance continuée	24%	16%	-		8%	ssm	5xssm	
Assurance accident								
section industrielle	voir tableau 2)	entièrement à charge de l'employeur					ssm	5xssm
section agricole et forestière*								
classe 1: labours, prairies et pâturages	15,37€/ha/an							
classe 2: vignobles et vergers	109,63€/ha/an							
classe 3: jardinage	215,33€/ha/an							
classe 4: forêts et haies à écorce	8,65€/ha/an	à charge de l'exploitant						
Prestations Familiales								
Salariés: secteur public	1,70%		1,70%			ssm	5xssm	
secteur privé	1,70%				1,70%	ssm	5xssm	
Professions libérales, industrielles,								
commerciales ou artisanales	0,60%				0,60%	**		

Professions agricoles	0,60%				0,60%	**	5xssm
Chômage	financement par voie d'impôts						
	1,00%/				(4)*		
Assurance Dépendance	*1,0% sur revenus professionnels, de remplacement et du patrimoine						
Assurance Maladie				Part	Part		
Assurés actifs	A	B	C	assuré	employeur		
Salariés employés (1)	5,40%	0,20%	5,60%	2,80%	2,80%	ssm	5xssm
Salariés ouvriers (2)	5,40%	4,70%	10,10%	5,05%	5,05%	ssm	5xssm
Autres (3)	5,40%	-	5,40%	2,70%	2,70%	ssm	5xssm
Indépendants	5,40%	0,20%	5,60%	5,60%	-	ssm	5xssm
Pensionnés	5,40%	-	5,40%	2,70%	2,70%	ssm+30%	5xssm
Assurance continuée	5,40%	-	5,40%	5,40%	-	ssm	5xssm
Bénéficiaires d'une indemnité de chômage	5,40%		5,40%	2,70%	2,70%	ssm	5xssm

A = cotisations pour les prestations en nature

B = cotisations pour les prestations en espèces

C = total

(1) = salariés bénéficiant en cas de maladie de la continuation légale ou conventionnelle de la rémunération pendant le mois en cours et les 3 mois suivants.

(2) = salariés ne bénéficiant pas de la continuation de la rémunération en cas de maladie.

(3) = salariés bénéficiant de la rémunération pendant toute la durée de la maladie (dont régimes statutaires).

(4) = l'assiette mensuelle est réduite d'un abattement de 25% du salaire social minimum pour les personnes touchant un salaire ou une prestation de remplacement de la sécurité sociale.

Renseignements Romain Fehr - Ministère de la sécurité sociale - Tél. (++352) 478-631

3.2 Krankenversicherung

Als Grenzgängerin bzw. Grenzgänger werden Sie mit ihrer Beschäftigung in Luxemburg Mitglied in einer luxemburgischen Krankenkasse, wenn Sie **ausschließlich in Luxemburg Einkünfte erzielen**. Vorsicht ist immer dann geboten, wenn neben der in Luxemburg ausgeübten Hauptbeschäftigung beispielsweise eine sogenannte **geringfügige Beschäftigung in Deutschland** von Ihnen ausgeübt wird. Dies führt nach derzeitiger

Rechtslage dazu, dass Sie als **Grenzgänger mit Wohnsitz in Deutschland** in diesem Falle ausschließlich dem **deutschen Sozialrecht** unterliegen. Vergleichbare Regelungen gelten für den Bereich der „nebenamtlichen“ Landwirte, Winzer sowie Forst- und Teichwirte.

In einem solchen Fall wird die sofortige schriftliche Klärung bei dem für die Hauptbeschäftigung zuständigen Krankenversicherungsträger empfohlen.

Die Einschreibung als Hauptversicherter bei der Krankenkasse erfolgt über den Arbeitgeber, der dem „Centre Commun de la Sécurité Sociale“, eine Anmeldung zustellt. Die Einschreibung für Familienangehörige müssen Sie allerdings selbst vornehmen (durch Vorlage von Bescheinigungen über Haushaltszusammensetzungen, Heiratsurkunden, Geburtsurkunden ...). Nach der Einschreibung erhalten Sie (und Ihre Familienangehörigen) einen Versichertenalausweis.

Familienleistungen für Familienangehörige, die in einem anderen Mitgliedsstaat der EU wohnen sind bei dem zuständigen Träger zu beantragen.

Für alle **Geldleistungen** (z.B. Kranken- und Mutterschaftsgeld) gelten ausschließlich die Bestimmungen des Beschäftigungsstaates.

Berechtigte sind alle Arbeitnehmer und Rentempfänger, die eine Erwerbstätigkeit ausüben.

Weitere Info zu Verfahren und Zuständigkeiten, s. <http://www.mss.etat.lu/maladie/maladie0.htm> und Höhe www.mss.etat.lu (Link: cotisations).

3.2.1 Mutterschaft

Bei einer Mutterschaft werden Geldleistungen (Mutterschaftszulage = Allocation de maternité) für selbst versicherte Frauen und für Frauen mit Wohnsitz in Luxemburg gewährt.

Anspruch auf die Mutterschaftszulage hat die (werdende) Mutter, die

- entweder ihren gesetzlichen Wohnsitz ab Anfang der 8. Woche vor der Entbindung in Luxemburg hat,
- oder, falls sie ihren Wohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU hat, persönlich in Luxemburg pflichtversichert ist und der Verordnung EWG 1408/71 unterliegt.

Sie wird in zwei Teilen während maximal 16 Wochen, davon 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung, ausbezahlt. Falls die Mutter bei der Geburt stirbt oder bei einer anonymen Entbindung wird der 2. Teil an die Person ausbezahlt, die für den Unterhalt des Kindes aufkommt.

Welche Formalitäten sind zu berücksichtigen?

- Wenn der 1. Teil vor der Geburt beantragt wird, muss der behandelnde Arzt das voraussichtliche Entbindungsdatum angeben.

Diese Bescheinigung ist ungültig, wenn sie vor dem 6. Schwangerschaftsmonat ausgestellt wird.

- Die Zahlung des 2. Teils erfolgt nach Vorlage der Geburtsurkunde.

Kumulverbot: Falls die (werdende) Mutter berufstätig ist, darf ihr Lohn (oder Vergütung) den Betrag der Mutterschaftszulage weder übersteigen noch erreichen. Liegt er darunter, wird ein Unterschiedsbetrag gewährt.

Für stillende Mütter und bei Mehrlingsgeburten kann der Zeitraum um vier Wochen verlängert werden.

Frauen mit Wohnsitz in Luxemburg können weitere Geldleistungen beanspruchen.

Weitere Info zu Verfahren und Zuständigkeiten, s. www.cnpf.lu (Links: Liste des Prestations und anschließend die Familienleistungen im Großherzogtum Luxemburg anklicken) und zur Höhe www.mss.etat.lu (Link: paramètres sociaux).

3.2.2 Krankengeld

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

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

Für **Arbeiter** zahlt die luxemburgische Krankenkasse ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld. Das heißt, dass **Arbeiter** bei jeder Erkrankung am gleichen Tag die Krankenkasse informieren müssen. Bei längeren Erkrankungen **muss** innerhalb von drei Tagen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sowohl beim

Arbeitgeber , als auch bei der Krankenkasse eingereicht werden. **Arbeiter sollten sich daher beim Arzt auch die Durchschrift für die Krankenkasse aushändigen lassen.**

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

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

Möchten Sie Ihren **Urlaub** im Ausland verbringen, so benötigen Sie dazu ein Formular E 111 (Urlaubskrankenschein), dieses müssen Sie rechtzeitig bei der luxemburgischen Krankenkasse beantragen. **Arbeiter** sollten diesem Antrag eine Bescheinigung des Arbeitgebers über Anspruch auf bezahlten Urlaub beifügen.

Der Beitragssatz für **Arbeiter** beträgt 9%, davon zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer je die Hälfte. Für **Angestellte** ist aufgrund der Lohnfortzahlungsansprüche an den Arbeitgeber der Beitragssatz geringer. Er beträgt insgesamt 5,15%, und wird je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer erbracht.

Arbeiter und Angestellte, die bei der Arcelor (früher Arbed) beschäftigt sind, sind bei der Betriebskrankenkasse dieses Unternehmens versichert.

Detailliertere Informationen (z.B. Invalidität, Leistungskataloge) über die Regelungen in Deutschland erteilt jede gesetzliche Krankenkasse. Auskünfte über luxemburgisches Recht erhält man bei folgenden Kassen:

Caisse de Maladie des Ouvriers
(Nationale Arbeiter Krankenkasse)
125, Route d'Esch
L 2973 Luxembourg
Tel +(352) 40 11 2-1/ Fax +(352) 40 06 11
<http://www.cmo.lu>

Caisse de Maladie des Employés Privés
(Privat Angestellten Kasse)
125, Route d'Esch
L 2972 Luxembourg
Tel + (352) 40 11 31/ Fax + (352) 40 43 06
<http://www.cmep.lu/> / Mail:cmep1@pt.lu

Sonderregelungen für Grenzgänger auf:

http://www.cmo.lu/mmp/online/website/contenu/frontalier/10_FR.html

http://www.cmep.lu/multilang/brochures/Frontalier_A4_de.pdf

3.2.3 Schwerbehinderte (www.adem.public.lu/demandeur/servicehandicapes/index.html)

Die in einem anderen Land festgestellte Schwerbehinderteneigenschaft wird nicht automatisch übernommen.

Die Feststellung trifft der „ **Service des Travailleurs Handicapés** „, 10, rue Bender L-1022 Luxembourg
Tél: 478-5300 (Secrétariat) Fax: 40 61 40

Dort ist auch der Antrag auf Feststellung der Behinderteneigenschaft zu stellen. Da die Antragsunterlagen nur in französischer Sprache erhältlich sind, empfiehlt es sich, sich persönlich mit den zuständigen Beratern in Verbindung zu setzen. Für festgestellte Schwerbehinderte gibt es einen Zusatzurlaub von sechs Tagen.

3.2.4 Pflegeversicherung = Assurance Dependance (www.mss.etat.lu)

In Luxemburg besteht seit 1.1.99 eine Pflegeversicherung. Die Verwaltung der Pflegeversicherung obliegt der Krankenkassenunion (Union des caisses de maladie).

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

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

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

Mehr Informationen zur Pflegeversicherung in Luxemburg unter:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/missoc3_de.pdf

und

http://alzheimer.lu/de/frameset_pflegev_all.htm

3.3 Rentenversicherung

3.3.1 Allgemeine Regelungen

Für die Beitragszahlung gelten die Regelungen des Beschäftigungsstaates.

Beitragszeiten in verschiedenen EU Staaten werden zur Erfüllung der Wartezeit kumuliert. Wartezeit bedeutet hier die Mindestdauer der Versicherungszugehörigkeit, um überhaupt einen Rentenanspruch zu erwerben.

Die in Deutschland geforderte Wartezeit von 60 Monatsbeiträgen für eine Regelaltersrente mit 65 Jahren kann mit deutschen und luxemburgischen Zeiten gemeinsam erfüllt werden (z.B. ergäben 40 Monate in Deutschland und 20 Monate in Luxemburg die erforderlichen 60 Monate). Dabei dürfen die Beitragszeiten nicht zeitgleich sein.

Der luxemburgische oder deutsche Rentenversicherungsträger zahlt eine Rente allerdings nur dann, wenn im jeweiligen Land wenigstens zwölf Beitragsmonate zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wurden. Sollten in einem Land weniger als 12 Monate mit Beiträgen belegt sein, übernimmt das andere Land, in dem die Voraussetzungen zur Gewährung der Rente erfüllt sind, anteilig die Monate des anderen Staates.

Jedes Land zahlt seine Rente nach seinen eigenen innerstaatlichen Vorschriften. Dies bedeutet, dass eine Rente in einem Land bereits früher beginnen kann (z. B. in Luxemburg in bestimmten Fällen mit 57 Jahren), die deut-

sche Rente jedoch vielleicht erst mit 65 Jahren gezahlt wird. In dem Zeitraum dazwischen erhält man daher nur die Rente, die der Beitragszahlung in Luxemburg entspricht. Für die dann noch nicht gezahlte deutsche Rente wird auch kein Ausgleich von Luxemburger Seite erbracht.

Besteht überhaupt kein Rentenanspruch, weil trotz Zusammenrechnung von Beitragszeiten die Wartezeit für die Altersrente mit 65 Jahren nicht erfüllt ist, werden die Beiträge erstattet (in Luxemburg abzüglich des 33%-igen staatlichen Anteils, in Deutschland nur der Arbeitnehmeranteil).

Rentantragsstellung:

Grenzgänger stellen den Antrag beim zuständigen Versicherungsträger ihres Heimatlandes. Liegen Versicherungszeiten aus mehreren Ländern vor, wird automatisch das zwischenstaatliche Rentenverfahren eingeleitet.

3.3.2 Regelungen in Luxemburg

3.3.2.1 Altersrente (pension de vieillesse)

In Luxemburg besteht für alle Erwerbstätigen und freiwillig Versicherte dann ein Rechtsanspruch auf eine Alterspension, wenn Altersgrenze und Wartezeit erfüllt sind. Die gesetzliche Altersgrenze liegt bei 65 Jahren, die Wartezeit ist erfüllt, wenn 120 effektive Versicherungsmonate vorgewiesen werden können.

Wenn diese Versicherungszeit für den Bezug einer Altersrente (pension de vieillesse) bei Vollendung des 65. Lebensjahres nicht erfüllt ist, werden die tatsächlich gezahlten Beiträge (mit Ausnahme des staatlichen Anteils = 33%) zurückerstattet.

Es empfiehlt sich eine rechtzeitige Antragstellung (mindestens zwei Monate vorher).

Vorgezogene Altersrente (pension de vieillesse anticipée)

- Ab vollendetem 60. Lebensjahr: bei Nachweis von 480 effektiven Versicherungsmonaten oder gleichgestellten Zeiten.
- Ab vollendetem 57. Lebensjahr: bei Nachweis von 480 effektiven Versicherungsmonaten.

Kein Aufschub der Rente bzw. der Altersgrenze von 65 Jahren

Im Falle einer Erwerbstätigkeit über das 65. Lebensjahr hinaus werden die vom Versicherten entrichteten Beiträge zum Jahresende rückerstattet.

Berechnungsmethode bzw. Rentenformel oder Betrag

Die Rente besteht aus einer von der Dauer der Versicherung abhängenden Pauschalleistung (1/40 pro Versicherungsjahr, maximal 40 Jahre) und einer beitrags- bzw. einkommensabhängigen Komponente:

Bei einer Mindestversicherungszeit von 40 Jahren muss die Rente mindestens 90% des Richtwertes betragen. Daher gilt eine **monatliche Mindestrente von €1.262,88**.

Falls der Versicherte die oben genannte Anwartschaftszeit nicht erfüllt, wird die Mindestrente (**pension minimale**) um 1/40 je fehlendes Jahr gekürzt.

Die Rente darf höchstens 5/6 des fünffachen Richtwertes betragen, nämlich €5.846,66 pro Monat. Berechnung nach den Grundsätzen des allgemeinen Rechts.

- 329,75 €monatl.
majorations forfaitaires Die von der Versicherungsdauer abhängige Pauschalleistung bei 40 Versicherungsjahren
- 1,85% der Summe der beitragspflichtigen Einkünfte: Der einkommensabhängige Rententeilbetrag (**majoration proportionnelle**)
- Gestaffelte Erhöhung (**majoration échelonnée**): Für jedes Jahr der beruflichen Tätigkeit ab

- Zulage zum Jahresende (**allocation de fin d'année**): dem Alter von 55 Jahren erhöht sich der einkommensabhängige Rententeilbetrag um 0,01%. in Höhe von €539,52 bei Berufslaufbahn von 40 Jahren, andernfalls anteilig gekürzt

Bei Ausübung einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit, die mit einem monatlichen Entgelt von mehr als einem Drittel des Mindestlohns (**salaire social minimum**) vergütet wird, wird die Rente um die Hälfte gekürzt.
 Normale **Altersrente (pension de vieillesse)**: Kumulierung ohne Einschränkung möglich.
 Vorgezogene Altersrente (**pension de vieillesse anticipée**): Kumulierung nur mit Einkommen aus einer geringfügigen oder gelegentlichen Beschäftigung möglich, d.h. einer Beschäftigung, die im Durchschnitt des Kalenderjahres mit einem monatlichen Entgelt von höchstens einem Drittel des Mindestlohns (**salaire social minimum**) vergütet wird.

Eine weitere Erwerbstätigkeit ist bis zu einem Einkommen von einem Drittel des gesetzlichen Mindestbruttomonatslohnes/ -gehaltes möglich (1320,30/ Std. 1.1.2005).

Quellen: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/missoc2004_may_de.pdf
<http://www.cepl.lu/F400.htm> (Comment se calcule la pension de vieillesse)

3.3.2.2 Invaliditätsrente

Anspruchsvoraussetzungen

Um Anspruch auf eine Invalidenrente erheben zu können, muss der Versicherte:

- invalide im Sinne des Gesetzes sein, d.h., die Erwerbsfähigkeit des Versicherten muss infolge einer längeren Krankheit, einer Behinderung oder von Verschleiß in dem Maße herabgesetzt sein, dass der zuletzt ausgeübte oder ein anderer den Kräften und Fähigkeiten entsprechender Beruf nicht ausgeübt werden kann. Die Beurteilung der Zustands der Invalidität erfolgt anhand eines Gutachtens der medizinischen Kontrollstelle der Sozialversicherung oder ggfs. des Betriebsarztes;
- auf jede versicherungspflichtige nicht lohnabhängige Tätigkeit verzichten;
- ein Alter unterhalb der Regelrentenaltersgrenze aufweisen;
- eine Wartezeit von 12 Versicherungsmonaten in den 3 Jahren vor Beginn der Invalidität zurückgelegt haben. Diese Wartezeit ist jedoch nicht erforderlich, wenn die Invalidität infolge eines Unfalls gleich welcher Art oder einer Berufskrankheit während der Mitgliedschaft eingetreten ist.

Berechnung der Invalidenrente

Wie bei der Altersrente erfolgt die Berechnung der Invalidenrente mit dem Verbraucherpreisindex 100 am 1. Januar 1948 und mit dem Basisjahr 1984. Die so berechnete Invalidenrente wird durch Indexierung an die aktuellen Verbraucherpreise und durch Anpassung an die aktuelle Lebenshaltung angepasst.

Wie die Altersrente setzt sich die Invalidenrente aus zwei Arten von Erhöhungen zusammen, den pauschalen Erhöhungen, die nach der Versicherungsdauer gewährt werden, und den proportionalen Erhöhungen, die nach den während der Versicherungsdauer bezogenen Löhnen und

Gehältern berechnet werden.

Da die Invalidität jedoch vor Erreichen des Rentenalters eintritt, wird die Erwerbstätigkeitszeit fiktiv durch Hinzufügung **besonderer pauschaler Erhöhungen** (im Verhältnis zur Versicherungsdauer zwischen dem 25.

Lebensjahr und dem Beginn der Invalidität) bis zum 65. Lebensjahr und

besonderer proportionaler Erhöhungen bis zum 55. Lebensjahr verlängert.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/missoc99/german/05/index.htm bzw.

<http://www.ak-1.lu>

Im Falle von **Arbeitsunfällen und Berufserkrankungen** gibt es einen Unfallversicherungsverband, der über die Gewährung von Leistungen entscheidet. Eine Wartezeit entfällt hierbei.

3.3.2.3 *Hinterbliebenenrente*

Bedingungen: 12 Versicherungsmonate in den 3 letzten Jahren vor dem Tod. Falls in diese Frist von 3 Jahren gleichgestellte Zeiten fallen, so verlängert sie sich entsprechend. Die Wartezeit entfällt bei Tod aufgrund eines Unfalls (gleich aus welcher Ursache) oder einer Berufskrankheit, die während der Zeit der Versicherung eingetreten ist. Der hinterbliebene Ehepartner erhält Leistungen, falls die Ehe mindestens ein Jahr bestanden hat (außer bei einem Kind aus dieser Ehe oder bei Tod durch Unfall). Informationen unter:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/missoc99/german/07/index.htm

3.3.2.4 *Beitragshöhe*

Die Versicherungsbeiträge der Rentenversicherungen belaufen sich auf 24%, wobei Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Staat je 8% zahlen.

Weitere Informationen zu Voraussetzungen, Höhe und sonstigen Bedingungen von Rentenzahlungen erhalten Sie bei der zuständigen luxemburgischen Rentenkasse.

Bei den Rentenversicherungsträgern in Deutschland können Broschüren über die Leistungen zum deutschen Rentenrecht sowie über die Besonderheiten im zwischenstaatlichen Recht der EU angefordert werden.

Für Arbeiter ist dies die Anstalt für Alters- und Invaliditätsversicherung (Etablissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité), für Angestellte die Rentenkasse der Privatangestellten (Caisse de pension des employés privés). Darüber hinaus gibt es für bestimmte Gruppen eigene Kassen, z.B. für Beschäftigte in der Landwirtschaft, für Selbständige oder für bei der Fa. Arcelor Beschäftigte.

3.4 Familienbeihilfen

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

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

3.4.1 Verfahren beim Kindergeld

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

Schritt 1

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

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

Schritt 2

Der Antrag ist beim zuständigen Träger zu stellen.

Schritt 3

Könnte im anderen Land ebenfalls ein Anspruch bestehen und wäre dieser höher, dann kann dort der übersteigende Betrag als Aufstockung beantragt werden.

Zu beachten ist, dass nur derjenige Elternteil in Deutschland einen Antrag stellen kann, der nicht in Luxemburg arbeitet.

Das Kindergeld beträgt zur Zeit (Stand 1.10.2005) *

<http://www.mss.etat.lu/paramsoc.htm> oder <http://www.cnpf.lu>

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

(Angaben ohne Gewähr)

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

Ebenso kann im Monat August eine Schulanfangszulage gewährt werden.

Deren Höhe ist von der Kinderzahl und vom Lebensalter abhängig:

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

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

Informieren Sie sich jeweils beim zuständigen Träger.

Zuständiger Träger für alle Familienleistungen in Luxemburg ist die [„Caisse nationale des prestations familiale“ \(Landeskasse für Familienleistungen\)](#). In Deutschland können Sie sich bezüglich des Kindergeldes an die Familienkasse Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit wenden: <http://www.arbeitsagentur.de>.

Leben Ihre Kinder nicht im Staat in dem Sie arbeiten, benötigen Sie einen Nachweis aus dem die Zusammensetzung Ihrer Familie hervorgeht. Diesen Nachweis erhalten Sie mittels Vordruck **E 401**, erhältlich bei der „Caisse nationale des prestations familiales“, der von der zuständigen Einwohnermeldebehörde ausgefüllt wird.

3.5 Arbeitslosenversicherung

Die EWG- Verordnung 1408/71 regelt auch, was geschieht, wenn ein Grenzgänger arbeitslos wird.

Bei Arbeitslosigkeit gilt das Wohnortprinzip. Das bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, der in Luxemburg gearbeitet hat, aber weiter in Deutschland wohnt, in Deutschland Arbeitslosenunterstützung beantragen muss.

Zugrunde gelegt werden sowohl für die Erfüllung der Voraussetzungen als auch für die Berechnung die in Deutschland geltenden Vorschriften.

Neben der Arbeitslosmeldung und der Verfügbarkeit ist in Deutschland das Zurücklegen einer bestimmten **Anwartschaftszeit** erforderlich, um einen Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben. Anwartschaftszeit meint hier eine bestimmte Zeit, in der versicherungspflichtig gearbeitet wurde.

Für Grenzgänger werden Zeiten mitberücksichtigt, die in Luxemburg zurückgelegt wurden.

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

Für andere Arbeitnehmer als Grenzgänger ist dies an weitere Voraussetzungen geknüpft (Verfahren E 301: s. nachfolgende Info).

Die Berechnung der **Höhe und der Dauer** der Leistung erfolgt nach deutschem Recht. Zur Zeit beträgt das Arbeitslosengeld 67% bzw. 60% des um die (in Deutschland) üblichen gesetzlichen Abzüge verringerten Arbeitsentgeltes.

Der Antrag ist persönlich bei der bei Eintritt der Arbeitslosigkeit örtlich zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen.

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

- **am ersten Tag an dem der/die Arbeitnehmer/in Kenntnis von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten hat, erfolgen, um Nachteile zu vermeiden.**
- **Bei befristeten Arbeitsverträgen muss die persönliche Meldung bereits drei Monate vor dem vorgesehenen Beendigungszeitpunkt erfolgen.**

Für die Arbeitslosmeldung ist es noch nicht erforderlich, die Arbeitsbescheinigung zu haben.

Ab dem Tag der Leistungsgewährung ist ein Arbeitsloser in Deutschland krankenversichert. Bzgl. der Rentenversicherung sollten Sie sich bei dem für Sie örtlich zuständigen Arbeitsamt informieren.

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

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

Achtung

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

Verfahren

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

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

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

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

4 ARBEITSRECHTLICH RELEVANTE BEREICHE

[HTTP://WWW.ITM.ETAT.LU/DROIT/DE/INDEX.HTM](http://www.itm.etat.lu/droit/de/index.htm)

Artikel I. 4.1 ALLGEMEINE ARBEITSBEDINGUNGEN

(a) 4.1.1 Arbeitszeit

Die gesetzliche Arbeitszeit in Luxemburg beträgt 40 Stunden pro Woche.

(b) 4.1.2 Urlaub

Neben einigen Formen des Zusatzurlaubes bzw. des Sonderurlaubes, der mit dem Arbeitgeber ausgehandelt werden muß, existiert ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von 25 Tagen (ausgehend von einer Verteilung der Arbeitszeit auf 5 Arbeitstage/ Woche). Außer den gesetzlichen Feiertagen gibt es in manchen Branchen zusätzliche freie Tage.

(c) 4.1.3 Feiertage in Luxemburg (Korrektur der vorherigen Auflagen)

1. Januar	Neujahr
März/April	Ostersonntag Ostermontag
1. Mai	Tag der Arbeit
Mai/Juni	Christi Himmelfahrt
Juni	Pfingstsonntag Pfingstmontag
23. Juni	Nationalfeiertag
15. August	Mariä Himmelfahrt
1. November	Allerheiligen
25. Dezember	1.Weihnachtstag
26. Dezember	2.Weihnachtstag

Feiertage wie etwa Heilige Drei Könige, Fronleichnam, Totensonntag werden in Luxemburg nicht gefeiert.

Abschnitt 1.02 4.2 Verträge

(a) 4.2.1 Der Arbeitsvertrag

Die luxemburgischen Regelungen zum Arbeitsvertrag sind im Gesetz vom 24.05.89 festgelegt.

Darin beschrieben sind Form und Inhalt des Arbeitsvertrages. Üblich ist ein schriftlicher Vertrag in zweifacher Ausfertigung. Er muß Angaben zur Tätigkeit, zur Arbeitszeit, zur Entlohnung und eine Vereinbarung zur Probezeit enthalten.

Für die Kündigung gelten gesetzliche Mindestfristen, die sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten. Die Mindestkündigungszeit beträgt 2 Monate.

(b) 4.2.2 Unbefristeter Arbeitsvertrag

Der unbefristete Arbeitsvertrag stellt die Regel dar. Bei fristgemäßer Kündigung verfügt der Arbeitnehmer über einen Monat Zeit, um die Kündigungsgründe beim Arbeitgeber anzufragen (durch Einschreiben). Dieser muß die genauen Kündigungsgründe angeben.

Bei fristloser und fristgemäßer Kündigung durch den Arbeitgeber muß in Betrieben mit mehr als 150 Arbeit-

nehmern ein Vorgespräch stattfinden.

Bei Streitigkeiten kann die staatliche Schlichtungsstelle eingeschaltet werden (s. <http://www.itm.etat.lu/droit/de/5/index.htm>).

(c) 4.2.3 Befristeter Arbeitsvertrag

Befristete Verträge dürfen nur abgeschlossen werden, wenn ein sachlicher Grund vorliegt, wie etwa Vertretung oder ein zeitlich befristeter Auftrag. Ein solch befristeter Vertrag kann bis zu zweimal verlängert werden und darf insgesamt die Dauer von 24 Monaten nicht übersteigen. Für Saisonverträge gelten andere Regelungen. Nur in schwerwiegenden Fällen kann der Arbeitsvertrag vor Ablauf der vereinbarten Dauer beendet werden.

(d) 4.2.4 Probezeit

Die Probezeit beträgt mindestens 2 Wochen und höchstens 6 Monate. Diese Zeit darf nicht verlängert werden. Sonderregelungen für bestimmte Personengruppen sind gesetzlich geregelt. Innerhalb der Probezeit gelten besondere Kündigungsfristen, eine Kündigung muß durch persönliche Übergabe oder Einschreiben erfolgen.

(e) 4.2.5 Kollektivverträge

(f) (s. u.a. unter <http://www.ogb-l.lu/search?NS-search-page=results>)

Diese Verträge werden von den Tarifparteien ausgehandelt und entsprechen unseren Tarifverträgen.

(g) 4.2.6 Arbeitszeugnis

Das Ausstellen eines Arbeitszeugnisses ist nicht obligatorisch, kann aber von dem Arbeitnehmer beim Arbeitgeber verlangt werden. Ein solches Zeugnis enthält die Beschäftigungszeit (Dienstantritt bzw. -austritt), die Tätigkeitsbeschreibung und ggf. die Beschäftigungsperioden.

Das Zeugnis darf keine für den Arbeitnehmer ungünstigen Angaben enthalten. In der Regel sind keine Angaben über die Qualität der geleisteten Arbeit und zum Kündigungsgrund enthalten.

Abschnitt 1.03 4.3 Entlohnung

Die Entlohnung ist wie in Deutschland eine Frage der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Einige Besonderheiten werden im folgenden beschrieben.

4.3.1 Mindestlohn Geändert (Stand: 01.10.2005)

Es gibt einen gesetzlich festgelegten Mindestlohn

(siehe aktuell: <http://www.mss.etat.lu/paramsoc.htm> / Patramètres sociaux)

Alter/ ohne bzw. mit Ausbildung		Monatlich	Stunde
15 bis 16 Jahre	* 75%	1 127,57 €	6,5177 €
Ab 17 Jahre	* 80%	1 202,74 €	6,9523 €
18 Jahre und älter, ohne Qualifikation	100%	1 503,42 €	8,6903 €
„ „ , mit Qualifikation	+ 20%	1 804,11 €	

Angaben sind ohne Gewähr !

4.3.2 Indexlohn

Ein solcher Lohn wird an den Index angepasst. Das statistische Amt erstellt diesen Index, welcher monatlich an die Inflationsrate angepasst wird. Bei Änderungen von mehr als 2,5 Prozentpunkten werden automatisch die an den Index angelehnten Löhne ebenfalls angepasst. Der Index beträgt zur Zeit 652,16 Punkte (Std. 1.10.05).

In den Arbeitsverträgen sollte ein Hinweis auf die Anwendung des Index enthalten sein. Bisweilen wird das indizierte Grundgehalt angegeben. Der entsprechende Lohn ergibt sich aus dem Produkt dieses Grundgehaltes mit dem Index.

4.4 Steuerregelungen

4.4.1 Lohnsteuerkarte

Grenzgänger sind in Luxemburg beschränkt steuerpflichtig, d.h. sie müssen für das dort erzielte Einkommen in Luxemburg Steuern entrichten. Arbeitnehmer und Pensionsempfänger müssen im Besitz einer Lohnsteuerkarte sein. Wer bei mehreren Arbeitgebern gleichzeitig arbeitet, muß bei jedem Arbeitgeber eine Steuerkarte abgeben. Für die in Luxemburg wohnenden Personen werden die Lohnsteuerkarten von ihrer zuständigen Gemeindebehörde ausgestellt.

Für die Nicht-Residenten werden die Lohnsteuerkarten auf Antrag bei dem **Lohnsteuerbüro RTS non résidents, 5, rue de Hollerich, L-2982 Luxemburg** ausgestellt.

Die zwei Arten von Steuerkarten für den Arbeitnehmer heißen:

1. Hauptlohnsteuerkarte
2. Zusatzlohnsteuerkarte

Jeder Arbeitnehmer besitzt eine Hauptlohnsteuerkarte. Diese ist, im Falle einer Mehrfachbeschäftigung, dem Arbeitgeber abzugeben, der den höchsten und stetigsten Lohn zahlt.

Zusätzlich benötigte Steuerkarten können nur Zusatzlohnsteuerkarten sein.

Auch Pensionäre mit Wohnsitz in Luxemburg erhalten eine Hauptlohnsteuerkarte, wenn sie nur eine Pension ohne zusätzlichen Arbeitslohn beziehen. Auch Sie zahlen monatlich ihre Steuern.

4.4.2 Steuerklassen der beschränkt Steuerpflichtigen

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

+ = Kinderfreibetrag

Anmerkung:

In Luxemburg beschränkt steuerpflichtig zu sein bedeutet, nur das dort erzielte Einkommen auch in Luxemburg zu versteuern. Auskünfte über die Auswirkungen auf die Einkommenssteuer im Wohnortland (Doppelbesteuerungsabkommen und Progressionsvorbehalt) erhalten Sie bei ihrem Finanzamt. Andere Einnahmen (etwa aus Vermietung oder Kapitalanlagen) werden weiterhin im Heimatland versteuert.

Zumindest in den Fällen, in denen die Familienverhältnisse bei der Einteilung in die Steuerklasse eine Rolle spielen, empfiehlt es sich, zum Zeitpunkt der Beantragung der Steuerkarte eine Haushaltsbescheinigung der deutschen Meldebehörde mitzunehmen.

4.4.3 Freibeträge

Der Fahrtkostenfreibetrag wird pauschal berechnet ohne Rücksicht auf das benutzte Verkehrsmittel. Die Fahrtkosten werden nach der Entfernung zwischen dem Gemeindehauptort des Wohnortes und demjenigen des Arbeitsortes berechnet (Entfernungseinheiten in gerader Linie). Dies wurde durch ministeriellen Erlaß vom 28.12.90 festgesetzt. Dieser Erlaß gilt auch für die Arbeitnehmer aus dem Raum Trier.

In manchen Fällen werden keine Freibeträge auf der Steuerkarte vermerkt, z.B. wenn der Arbeitnehmer für mehrere Arbeitgeber arbeitet oder an verschiedenen Arbeitsorten. In einem solchen Fall kann man am Jahresende eine Steuererklärung abgeben.

Für beschränkt Steuerpflichtige ist hier wiederum das Lohnsteuerbüro RTS non-résidents zuständig. Auch um eine Steuerermäßigung für pauschale Fahrtkosten zu bekommen, müssen beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer ihren Antrag beim Lohnsteuerbüro RTS non-résidents stellen.

4.5 Besteuerung von Grenzgängern

In Deutschland gilt das Prinzip der Besteuerung der Welteinkünfte. Dies bedeutet, daß grundsätzlich jeder mit Wohnsitz in Deutschland seine weltweiten Einkünfte hier versteuern muß. Da das häufig zur Doppelbesteuerung von Einkünften führen würde, gibt es mit vielen Ländern ein sogenanntes Doppelbesteuerungsabkommen, so auch mit Luxemburg.

Grenzgänger nach Luxemburg sind in Luxemburg beschränkt steuerpflichtig für die Zeit, in der das Arbeitseinkommen dort erwirtschaftet wird.

4.5.1 Besteuerung der Grenzgänger nach Luxemburg

- ◆ Die Versteuerung des in Luxemburg erarbeiteten Lohnes erfolgt in Luxemburg. Möglichkeiten, im Rahmen einer Einkommenssteuererklärung Werbungskosten, Sonderausgaben, aussergewöhnliche Belastungen u.ä. geltend zu machen, gibt es ähnlich wie in Deutschland.
- ◆ Aufgrund des Doppelbesteuerungsabkommens zwischen Deutschland und Luxemburg wird das erworbene und bereits im Beschäftigungsland (Luxemburg) versteuerte Arbeitseinkommen im Wohnland (Deutschland) nicht mehr versteuert.
- ◆ Aber bezüglich des in Luxemburg erworbenen Arbeitseinkommens besteht Progressionsvorbehalt im Hinblick auf eventuell in Deutschland zu versteuerndes weiteres Einkommen (z.B. Einkünfte aus Vermietung, Kapitalvermögen, Arbeitseinkommen in Deutschland).

4.5.2 Regelung zum Progressionsvorbehalt

Einkommen in Deutschland und Luxemburg werden zusammengerechnet, dabei werden die tatsächlichen Werbungskosten abgezogen. Aus diesem Gesamteinkommen wird der maßgebende Steuersatz abgeleitet und nur auf das in Deutschland erworbene Einkommen angewendet. Das bedeutet in der Regel eine Nachversteuerung.

Beispiel:

- ◆ Das Einkommen in Deutschland beträgt 40.000 DM im Jahr. Dies würde alleingegenommen zu einem Steuersatz X versteuert.
- ◆ Das Einkommen in Deutschland und Luxemburg zusammen beträgt 90.000 DM im Jahr. Dies führt zu einem Steuersatz Y.
- ◆ Das Einkommen in Deutschland in Höhe von 40.000 DM wird nun mit dem höheren Steuersatz Y belegt.
- ◆ Das in Luxemburg erwirtschaftete Einkommen bleibt unberührt, da es ja schon dort besteuert wurde.

Für die Steuererklärung in Deutschland gilt folgendes Verfahren:

- ◆ den Vordruck für in Luxemburg beschränkt Steuerpflichtige (mehrsprachig) beim zuständigen Finanzamt anfordern,
- ◆ auf diesem Vordruck vom luxemburgischen Finanzamt die Höhe der Einkünfte bestätigen lassen,
- ◆ die mit eigenen Angaben ergänzte Bestätigung wieder beim Finanzamt einreichen.

4.6 Spezielle Regelungen für besondere Personengruppen

4.6.1 Schwerbehinderte

Die Schwerbehinderteneigenschaft, die durch deutsche Stellen festgestellt wurde, ist in Luxemburg nicht gültig. Hier ist die Schwerbehinderten-Beschäftigungsverpflichtung der Betriebe sowie die Vergünstigungen für ArbeitnehmerInnen gesetzlich geregelt. Für die Durchführung zuständig ist der "**Service des travailleurs handicapés**" beim Arbeitsamt. Dort ist auch der Antrag auf Feststellung der Behinderteneigenschaft zu stellen. Da die Antragsunterlagen nur in französischer Sprache erhältlich sind, empfiehlt es sich, sich persönlich mit den zuständigen Beratern in Verbindung zu setzen.

Für anerkannte Schwerbehinderte gibt es Zusatzurlaub von 6 Tagen.

Außerdem gelten für behinderte Arbeitnehmer besondere Steuerregelungen, die man im **Leitfaden zum Steuerabzug auf Löhne und Pensionen** (vom Finanzministerium und Steuerverwaltung Luxemburg 1996 veröffentlicht) nachlesen kann.

4.6.2 Leiharbeiter

Das Gesetz vom 19.04.1994 enthält Regelungen zum Vertrag und zum Einsatz des Leiharbeiters. In vielen Fällen sind die Regelungen an das Arbeitsvertragsgesetz vom 24.05.1989 angeglichen.

Hier sind, anders als in Deutschland, nur befristete Verträge möglich.

4.6.3 Eltern

Frauen haben ebenfalls Anspruch auf Mutterschaftsurlaub. Reduzierung der Arbeitszeit nach diesem Urlaub ist nicht gewährleistet. Mütter können nach dem Schwangerschaftsurlaub den "congé sans solde" (unbezahlten Urlaub) antreten. Dieser erlaubt den Müttern bis zu einem Jahr für ihr(e) Kind(er) zu sorgen und danach bei dem alten Arbeitgeber wieder anfangen zu können.

Der "congé sans solde" muß vor dem Schwangerschaftsurlaub beim Arbeitgeber beantragt werden. Arbeitgeber aus dem privaten Sektor sind nicht verpflichtet, den Arbeitsplatz zu garantieren bzw. die betreffende Person wieder einzustellen.

Zwischenzeitlich (ab 1.2.99) wurde auch für Grenzgänger/innen eine dem Erziehungsurlaub vergleichbare Familienleistung in Luxemburg eingeführt.

Der Antrag auf „Elternurlaub „ sollte unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub (congé de maternité) bei der CNPF (Caisse Nationale des Prestations Familiales) gestellt werden. Das Antragsformular muß durch den Arbeitgeber beglaubigt und innerhalb zwei Wochen an die CNPF übermittelt werden.

Wird der Elternurlaub unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub genutzt, ist der Arbeitgeber gezwungen zuzustimmen.

Weitere Informationen zum Elternurlaub (Voraussetzungen, Höhe, Dauer, Verwaltungsverfahren) sind bei der CNPF zu klären (Adresse, s. Adressenverzeichnis⁰ der im Internet unter : <http://www.cnpf.lu>).

4.6.4 Praktikum, Jobs

Für Studenten gibt es eine Regelung für Ferienarbeit. Während maximal 2 Monaten pro Jahr, dann müssen 80% des Mindestlohnes gezahlt werden sowie die Unfallversicherung abgedeckt werden. Für Personen die an einem Praktikum als Bestandteil einer Bildungsmaßnahme teilnehmen, ist lediglich durch den Arbeitgeber die Unfallversicherung abzudecken. Weder Lohn noch die übrigen Versicherungsleistungen müssen erbracht werden. Dagegen würde bei einem freiwilligen Praktikum die Regelungen eines normalen Arbeitsvertrages greifen, also volle Sozialversicherung und Entlohnung zum Mindestlohn.

5 BERUFSANERKENNUNG IN LUXEMBURG

Die Anerkennung einer Ausbildung ist dann nötig, wenn in Luxemburg eine Berufsreglementierung besteht. Eine Ausbildung wird automatisch anerkannt, wenn dies auf europäischer Gemeinschaftsebene beschlossen wurde. Dies wird in der EU-Hochschulrichtlinie geregelt.

5.1 EU-Hochschulrichtlinie zur allgemeinen Anerkennung von Hochschuldiplomen

5.1.1 Hochschuldiplome mit einer Berufsausbildung von mindestens drei Jahren

Ein Diplom, das in einem Drittland erworben wurde, fällt unter diese Richtlinie, wenn

- ◆ die durch das Diplom bescheinigte Ausbildung überwiegend in der Europäischen Gemeinschaft erworben wurde,
- ◆ deren Inhaber eine dreijährige Berufserfahrung hat, die von dem Mitgliedsstaat bescheinigt wird, der dieses Diplom anerkannt hat.

Grundsätzlich werden die Diplome rechtlich anerkannt.

Ausnahme

Unterscheidet sich die Ausbildung in Luxemburg wesentlich von der Ausbildung in Deutschland, kann in Luxemburg ein Ausgleich verlangt werden. Er besteht entweder in einem Anpassungslehrgang oder in einer Eignungsprüfung. Die Wahl der Ausgleichsmöglichkeiten liegt bei dem Diplominhaber. Nur bei juristischen Berufen entscheidet der Aufnahmestaat darüber. Wenn die Dauer der Ausbildung unter der in Luxemburg geforderten Zeit liegt, kann die vorherige Berufserfahrung angerechnet werden.

5.1.2 Hochschuldiplome mit einer Berufsausbildung unter drei Jahren

(Bsp.: Fachhochschulebene)

Hier erfolgt eine automatische Anerkennung durch den Aufnahmestaat, wenn es sich um denselben Beruf und eine abschließende Qualifikation handelt (z.B. einschließlich Praktikum oder Berufserfahrung).

Ausnahme

Bei erheblichen Unterschieden in der Ausbildung oder bei Unterschieden in den Tätigkeitsbereichen (z.B. spezifische Ausbildung einiger Fächer), kann Luxemburg einen Ausgleich verlangen. Der Ausgleich erfolgt entweder durch einen Anpassungslehrgang oder eine Eignungsprüfung.

5.1.3 Einzelrichtlinien

Für folgende Berufe gibt es Einzelrichtlinien:

Arzt, Allgemeinkrankenschwester/-pfleger, Apotheker, Architekt, Handel und Gewerbe, Hebammen, Straßen- und Binnenschiffsverkehr, Tierarzt und Zahnarzt.

5.1.4 andere Berufe

Wenn ein Beruf eine staatliche Anerkennung braucht (Bsp.: Erzieher/in), wenden Sie sich an die entsprechenden Ministerien.(Bsp.: Erziehungsministerium).

Die Anerkennung von Berufsausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz wird von den prüfungsabnehmenden Stellen (Kammern) ausgestellt.

Die Anerkennung eines unter a) bis c) genannten Abschlusses beantragen Sie bei:

Naric Luxembourg

29, Rue Aldringen

L- 2926 Luxembourg

Tel.: + (352) 478 51-27 oder - 30

5.2 Niederlassung

Wenn Sie sich geschäftlich niederlassen wollen, wenden Sie sich bitte an die für Ihren Beruf zuständige Kammer in Luxemburg (siehe u.a. <http://www.cc.lu>

2003 aktuell: <http://www.concours123go.org/home.html> .

Nützliche Adressen finden Sie im Anschriftenverzeichnis.

5.3 Berufs- und Schulausbildung

Die allgemeine Schulpflicht umfaßt in Luxemburg neun Jahre. Dazu kommt noch die zweijährige Vorschule, die alle Kinder zwischen vier und sechs Jahren besuchen.

(s. unter <http://www.men.lu>)

5.3.1 Vorschule (Education préscolaire)

Zum obligatorischen Vorschulunterricht sind bei Schulbeginn im Herbst alle Kinder zugelassen, die vor dem 1. September vier Jahre alt geworden sind. Es ist den Kommunalbehörden gestattet, Kinder, die am 1. September noch keine vier Jahre alt sind, jedoch zwischen dem 1. September und dem 31. Dezember geboren sind, zur Vorschule zuzulassen.

5.3.2 Grundschule (Enseignement primaire)

Jedes Kind, das vor dem 1. September des laufenden Jahres sechs Jahre alt geworden ist, muß während den neun folgenden Jahren die vom Gesetz vorgeschriebene Schulbildung erhalten. Die ersten sechs Jahre gehen die Kinder in die Grundschule. Für Kinder mit schulischen Problemen existieren Sonderklassen (classes spéciales). Desweiteren gibt es einige Maßnahmen, um die schulische Integration von Ausländern und schwachen Schülern zu verbessern (classes d'accueil, classes d'attente).

In den ersten Schuljahren dient Luxemburgisch als Umgangssprache. Lesen lernen die Kinder auf deutsch. Deutsch entwickelt sich dann nach und nach zur Unterrichtssprache. Französisch wird ab der Mitte des zweiten Schuljahres gelehrt. Folgende Fächer werden in der Grundschule gelehrt: Religions- und Moralunterricht, Sprachen, Rechnen, Landesgeschichte, Geographie und Heimatkunde, Malen und Zeichnen, Sport, Musik, Einführung in die Informationstechnologien und in die Naturwissenschaften, Wahlfächer.

5.3.3 Weiterführende Schulen

Nach der sechsten Klasse kann man zwischen folgenden Schultypen wählen:

- ◆ dem „Régime préparatoire“,
- ◆ dem technischen Sekundarunterricht und
- ◆ dem klassischen Sekundarunterricht.

(Info in deutscher Sprache unter: <http://www.men.lu/edu/fre/publications/wastun.pdf>)

5.3.3.1 Régime préparatoire des Technischen Sekundarunterrichts:

Dieser Schultyp nimmt die Schüler auf, die das Aufnahmeexamen weder für den allgemeinen noch für den technischen Sekundarunterricht abgelegt haben. Es ist jedoch möglich, in den darauffolgenden drei Jahren zu wechseln. Der Unterricht erfolgt auf modularer Basis. Die Schüler befassen sich immer nur mit kurzen überschaubaren Teilen eines Lehrplans, den sogenannten Modulen. Jeder Schüler ist in jedem Fach in der Gruppe, die seinem Leistungsstand entspricht. Die Jahrgangsklassen fallen somit weg. Die Versetzung entspricht nicht dem sonst üblichen Schema. Der Schüler durchläuft nicht einzelne Klassen, sondern erwirbt die einzelnen Module. Jeder Schüler hat entsprechend seinen eigenen Rhythmus.

5.3.3.2 Technischer Sekundarunterricht

Der technische Sekundarunterricht gliedert sich in drei Stufen:

- ◆ die Orientierungsstufe (cycle inférieur),
- ◆ die Mittelstufe (cycle moyen) und
- ◆ die Oberstufe (cycle supérieur).

Die Orientierungsstufe dauert drei Jahre lang. Während dieser Zeit sollen die Schüler ihr Allgemeinwissen vertiefen. Hat man die neunte Klasse erfolgreich bestanden, kommt man in die Mittelstufe. Die Mittelstufe gliedert sich in drei „régimes“. Jedes dieser „régimes“ umfaßt spezielle Berufsgruppen.

◆ régime professionnelle

Ziel ist es den C.A.T.P. zu erreichen, was etwa dem deutschen Gesellenbrief entspricht. Entweder besteht die Lehre aus einer dreijährigen patronalen Ausbildung mit Begleitstunden in der Schule oder der Schüler besucht ein bis zwei Jahre die Schule im Vollzeitunterricht und beendet seine Ausbildung im Betrieb. Die dritte Variante wäre die gänzliche Ausbildung in der Schule. Die Ausbildung wird mit einer Prüfung abgeschlossen. Kann ein Schüler die Ausbildung nicht in dem vom Gesetzgeber geforderten Zeitraum abschließen, kann er das „Zertifikat zur Handwerklichen Befähigung“ (CCM) erwerben.

◆ régime de la formation technicienne

Ziel ist es das „diplôme de technicien“ zu bestehen. Um dieses Diplom zu bekommen, besucht man die Mittel- und Oberstufe. In der 13. Klasse absolviert man ein Abschlußexamen. Dem Schüler wird das seiner Spezialisierung entsprechende Technikerdiplom verliehen. Das Diplom ermöglicht auch ein fachgebundenes Studium zu beginnen.

◆ régime technique

Ziel ist es das technische Abitur zu bestehen. Das régime technique bildet hochqualifiziertes Personal im administrativ-wirtschaftlichen sowie technischen Bereich aus. Neben berufsspezifischen Ausbildungsinhalten werden auch allgemeinbildende Fächer unterrichtet. Ein Studium an einer Hochschule ist nach dem Erhalt des Technikerdiploms möglich.

(i) **5.3.3.3 Klassischer Sekundarunterricht**

Dieser Sekundarunterricht ist hauptsächlich auf ein Studium an einer Hochschule ausgerichtet. Es werden entsprechend hohe Anforderungen an die Schüler gestellt. Zuerst besuchen die Schüler ein Jahr lang die „classe d'orientation“. Danach können sie zwischen dem klassischen Unterricht (mit Latein) oder dem neusprachlichen Unterricht (Englisch als dritte Fremdsprache) wählen. Das Grundprogramm der beiden Zweige bleibt jedoch bis zum Abschlußexamen gleich.

Weitere Informationen sind beim Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle erhältlich.

(b) **5.3.4 Binationale Ausbildung**

In einzelnen Firmen in Luxemburg ist es möglich, eine binationale Ausbildung zu absolvieren. Der/die Auszubildende erhält seine/ihre praktische Ausbildung im luxemburgischen Betrieb. Die Schule besucht er/sie in Deutschland.

Der Lehrvertrag wird in beiden Ländern bei der zuständigen Kammer eingetragen. Das Lehrgeld zahlt der Betrieb. Die Prüfungen müssen an den deutsche Berufsschulen abgelegt werden.

Artikel II. 6 ARBEITSSUCHE

Abschnitt 2.01 6.1 Allgemeine Aussagen zum Arbeitsmarkt

Luxemburg hat ca. 441.000 Einwohner und mehr als 283.000 Erwerbstätige. Mehr als die Hälfte davon sind Ausländer. Die Zahl der Grenzgänger unter den Erwerbstätigen beträgt etwa 93.000, also mehr als ein Drittel. Davon entfallen nur ca. 18.000 auf Deutsche. Die Arbeitslosenquote liegt bei etwa 2,8 %, die der jungen Erwerbstätigen unter 25 Jahren wesentlich höher. Jährlich werden ca. 5.000-6.000 neue Stellen geschaffen, die meisten im Dienstleistungsbereich und dazu im Kreditwesen, Versicherungsgewerbe und Handel. Größter Staatsbetrieb und somit auch größter staatlicher Arbeitgeber ist die A.R.B.E.D. AG. Die Goodyear AG stellt mit ca. 3740 Beschäftigten den größten privaten Arbeitgeber in Luxemburg dar. In allen Industrie und Dienstleistungsbranchen gibt es mehrere mittlere Betriebe mit bis zu 500 Beschäftigten, größere eher selten. Ausführliche Informationen zum Arbeitsmarkt finden Sie im Internet unter http://www.statec.lu/html_de/index.html. Sie können das statistische Jahrbuch auch bei:

STATEC

Service Centralisation et Diffusion »

6, bd Royal

boîte postale 304

L-2013 Luxembourg

Tél : (+352) 478-4221

Fax : (+352) 46 42 89

e-mail : michel.harperath@statec.etat.lu

anfordern.

Abschnitt 2.02 6.2 Allgemeine Anforderungen des Marktes

(a) 6.2.1 Qualifikation

Bei der Frage der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation muss man unterscheiden, ob es sich um einen Berufszweig handelt, in dem eine formale Qualifikation üblich oder notwendig ist oder ob es gewöhnlich nur um die Frage der tatsächlichen Eignung geht. Die Arbeitslage für Hochschulabsolventen ist in Luxemburg ähnlich wie in Deutschland, was die Nachfrage nach bestimmten Studienabschlüssen betrifft. So haben Betriebswirtschaftler und Ingenieure bessere Chancen als Geisteswissenschaftler. Dort wo sich neue Dienstleistungsbranchen ansiedeln (z.B. Telefonberatung im EDV Bereich), entsteht oftmals größerer Bedarf. Allerdings ist dort dann meist das Angebot an guten Bewerbern ebenfalls sehr schnell sehr groß. Für die Hochschul- und Fachhochschulberufe gilt generell die EU-Hochschulrichtlinie, d.h. der Abschluss wird als Studienabschluss anerkannt. Es können aber sonstige formale Qualifikationen erforderlich sein (wie etwa im Vorbereitungsdienst für die Schule oder spezielle juristische Fachkurse). Bei allen Berufen, die in Deutschland mit einem Gesellenbrief abschließen, ist normalerweise nur gefragt, welche Kenntnisse tatsächlich vorhanden sind. Zwar sind gerade im handwerklichen Bereich die deutschen Gesellenbriefe bekannt und auch gefragt, aber das Nichtvorhandensein stellt kein unüberwindliches Hindernis dar.

Anders ist das bei Berufen, für die man auch in Deutschland üblicherweise eine Genehmigung benötigt, um tätig zu werden, z.B. alle Berufe, die eine staatliche Anerkennung vorschreiben. Fast alle nichtärztliche, medi-

zinische und erzieherische Berufe gehören dazu. Meist gibt es in diesem Bereich Probleme in der Feststellung der Gleichwertigkeit. Das kann Auswirkungen auf die Eingruppierung haben (z.B. in der Pflege) oder aber auch dazu führen, dass ein Tätigwerden nicht problemlos möglich ist. In jedem Fall muss man eine entsprechende Anerkennung beim zuständigen Ministerium, dem Ministère de l'Education, beantragen.

(b) 6.2.2 Sprache

Da Luxemburg ein mehrsprachiges Land ist, muss man auch im Arbeitsleben gewöhnlich mehrere Sprachen beherrschen. Die Fremdsprachenkenntnisse sind jedoch nicht unbedingt in jeder Branche erforderlich, aber auf jeden Fall ein Vorteil. Bei Betrieben, deren Sitz nahe an der Grenze angesiedelt ist, wird eher nach der Sprache des Nachbarlandes gefragt, als bei Betrieben, die sich im Innern des Landes befinden. Alle formalen Dinge, Gesetze, Anleitungen etc. werden üblicherweise in Französisch verfasst.

Für den Bausektor sind Französischkenntnisse von Vorteil, denn in dieser Branche sind viele Portugiesen beschäftigt, die sich in französischer Sprache verständigen. Mit Französischkenntnissen wäre die Kommunikation mit den Arbeitskollegen auf jeden Fall einfacher. Im Verkauf sowie in der Beratung und im Service, wie auch in allen anderen kundenorientierten Berufen sollten sowohl Deutsch als auch Französisch beherrscht werden. Hier werden Kenntnisse in Letzeburgisch vorausgesetzt. Branchen, die büroorientiert arbeiten, wie z.B. Verwaltungen, fordern fast ausschließlich die Beherrschung von Deutsch und Französisch in mündlicher und schriftlicher Form. In allen Berufen, in denen die Sprache ein wichtiger Bestandteil ist, ist die Beherrschung mehrerer Sprachen, also auch Letzeburgisch oder Englisch wichtig (z.B. Architekt, Bauingenieur, Psychologe, Management). In internationalisierten Bereichen ist neben Deutsch und Französisch auch Englisch erforderlich (z.B. Banken, Immobilien, Versicherungen).

Diese angeführten Anforderungen an Fremdsprachenkenntnisse sind nicht unbedingt zu verallgemeinern, sondern stellen nur Tendenzen dar.

Abschnitt 2.03 6.3 Allgemeine Suchstrategien

Die Suchstrategien in Luxemburg unterscheiden sich nicht wesentlich von den üblichen, die in jedem Land zu finden sind, jedoch gibt es einige kleinere Besonderheiten und verschiedene Gewichtungen.

(a) 6.3.1 Arbeitsverwaltung

Das Arbeitsamt (Administration de l'emploi) ist wohl meistens die erste Anlaufstelle für Arbeitssuchende in Luxemburg. Ähnlich wie in Deutschland ist die Arbeitsverwaltung in Luxemburg zuständig für die Suche von Lehrstellen, die Arbeitsvermittlung und die Gewährung von Leistungen. Die Registrierung von Nichtresidenten ist in Luxemburg, wie in vielen Ländern der EU nur eingeschränkt möglich. Versucht man eine Stelle über die Administration de l'emploi zu bekommen, sollte man schon konkrete Vorstellungen über die Arbeitsstelle, die man sucht, haben, d.h. konkrete Fragen haben und bestimmte Wünsche äußern. Bei jeder Anfrage sollte man allerdings schon einen Lebenslauf (s. Beispiel) mitschicken und dies evtl. sogar zusätzlich in französischer oder englischer Sprache.

(b) 6.3.2 Zeitungen

In Luxemburg gibt es nur zwei Zeitungen, in deren Wochenendausgabe Stellenangebote zu finden sind. Das größte Angebot bietet hier das Luxemburger Wort, aber auch das Tageblatt kann bei der Stellensuche sehr hilfreich sein. In großen Zeitungen der Nachbarländer und den regionalen Zeitungen der angrenzenden Gebiete

finden sich jedoch auch Stellenangebote, mit Arbeitsort Luxemburg (z.B. Frankfurter Allgemeine, Trierischer Volksfreund und die Saarbrücker Zeitung). In Fachzeitschriften für bestimmte Branchen, die über die Berufsorganisationen, Branchen- und Interessenverbände zu erfahren sind, können auch einige Stellenangebote vorhanden sein. Die meisten dieser Zeitungen veröffentlichen die jeweiligen Stellenangebote auch im Internet (<http://www.wort.lu> , <http://www.tageblatt.lu> , <http://www.volksfreund.de>)

(c) 6.3.3 Initiativbewerbungen / Eigenbewerbungen

Auf Eigenbewerbungen wird in Luxemburg sehr viel Wert gelegt. Die Grundlage für die Adressensuche sind wie in Deutschland die Gelben Seiten, die in Luxemburg Pages Jaunes genannt werden und bei der Post erhältlich sind. Die Verzeichnisse von Interessenvertretungen und Berufsorganisationen (Fedil, ABBL) können bei der Suche nach Adressen auch sehr hilfreich sein. Der Kompaß, ein Branchenverzeichnis, welches in jedem Industriestaat existiert, oder auch andere professionelle Verzeichnisse, wie z.B. das Verzeichnis „Interregion“, dienen evtl. bei der Suche nach Adressen. Eine weitere Möglichkeit bei der Adressensuche bieten die Mitgliedsverzeichnisse der Kammern, wie z.B. die IHK, die HWK und die Privatbeamtenkammer (Angestelltenkammer). Somit unterscheidet sich die Adressensuche in Luxemburg nicht wesentlich von der in Deutschland. Die meisten dieser Branchenverzeichnisse sind auch im Internet abrufbar (<http://www.editus.lu> , <http://www.fedil.lu> , <http://www.kompass.com>, etc).

(d) 6.3.4 Vermittlungsdienste

Private Arbeitsvermittlung ist in Luxemburg nicht erlaubt. Jedoch gibt es einzelne Head- Hunter, die aber meist nur in den Führungsetagen tätig werden.

Zeitarbeitsfirmen sind in Luxemburg dagegen sehr stark vertreten und sollten für den Berufsstart unbedingt in Betracht gezogen werden. Hier sind befristete Verträge möglich, was in Luxemburg sonst nur in Ausnahmefällen gilt. Auch hier ist das Internet ein sehr aktuelles Hilfsmittel (<http://www.ajilon.lu> , <http://www.hrc.lu> , <http://rhconseils.lu> , <http://www.adecco.lu> , <http://www.randstad.lu> , <http://www.turbolux.lu> und weitere).

(e) 6.3.5 Kontakte

Der Weg, über persönliche Kontakte an eine Arbeitsstelle zu kommen, ist in Luxemburg, nicht zuletzt auch wegen der Größe des Landes, eine erfolgversprechende Möglichkeit, um eine Beschäftigung zu finden. Da das Land sehr klein ist, ist der Teilarbeitsmarkt recht überschaubar. So lassen sich auch sehr schnell Kontakte über Praktika, Messen, Ausstellungen oder Beschäftigung über Zeitarbeitsfirmen knüpfen.

Abschnitt 2.04 6.4 Bewerbungsverhalten

In Luxemburg gibt es keinen einheitlichen Bewerbungsstil. Das Bewerbungsschreiben sollte allerdings an der Herkunft des Betriebes orientiert sein. Der deutsche Bewerbungsstil sollte somit nur in Deutschland oder bei deutschen Unternehmen im Ausland verwendet werden. Üblich ist in Luxemburg der französische Stil (siehe Beispiel), dabei spielt es keine Rolle, ob das Bewerbungsschreiben auf deutsch, französisch oder englisch verfaßt wird. Schreibt man eine Bewerbung auf eine Anzeige (in Zeitung oder Zeitschrift), sollte die Sprache und die Form der Bewerbung der gewünschten Form und der Sprache unbedingt genutzt werden. Gegebenenfalls kann man das über das Telefon abklären. Für Initiativbewerbungen empfiehlt es sich, den französischen Stil zu benutzen, d.h. ein Anschreiben (evtl. handgeschrieben), einen Curriculum vitae, keine Zeugnisse und auch kein Photo, es sei denn es wird ausdrücklich gefordert. Der Lebenslauf des französischen Stils ist anders aufgebaut

und somit ist es von großem Vorteil, sich Informationen in Buchhandlungen über dieses Thema zu verschaffen. Das Curriculum vitae wird in der Regel im Französischen umgekehrt chronologisch (umgekehrt zeitlich geordnet) aufgebaut und sollte Angaben zu persönlichen Interessen enthalten. Die Bewerbung besteht, wie schon im vorangegangenen Text erwähnt, nur aus einem Anschreiben und dem Lebenslauf. Diese Schreiben werden nicht in einer Mappe verschickt, sondern nur als lose oder auch als zusammengeheftete Blätter verschickt. Der Umfang sollte nicht mehr als zwei Seiten pro Teil erreichen. Dabei sollte der Schwerpunkt auf den Kenntnissen beruhen und nicht auf der Ausbildung. Wenn Sprachkenntnisse vorhanden sind, sind diese immer qualifiziert darzustellen. In Luxemburg ist es nicht üblich, die Unterlagen bei einer Absage zurückzuschicken und oft gibt es auch keine Rückmeldung. Ist man zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, sollte man nicht erwarten, dass man Kosten erstattet bekommt. Auf die Frage nach Gehaltsvorstellungen sollte man allerdings gefasst sein. Die EURES- Beratung des Arbeitsamtes Trier führt jeweils jährlich in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern spezielle Bewerberseminare durch.

Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. Die Finanzierung erfolgt aus eigens hierfür zur Verfügung gestellten Mittel der Europäischen Kommission.

Auskünfte erteilt die EURES- Beratung des Arbeitsamtes Trier auf schriftliche Anfrage (s. Adressenverzeichnis).

Artikel III. 7 ANSCHRIFTENVERZEICHNIS

Abschnitt 3.01 7.1 Beratungsstellen

Auskünfte zu einzelnen Leistungen können bei den im jeweiligen Text angegebenen Kontaktstellen eingeholt werden. Zusätzlich sei aber auf besondere Beratungs-/Informationsangebote hingewiesen:

EURES Stellen

EURES ist ein EU weites Netzwerk an Beratungsstellen. Nicht nur Fragen zur Sozialversicherung und zu Lebens- und Arbeitsbedingungen sondern auch zur Arbeitssuche und zum Bewerbungsverhalten können an die Beratungsstellen gerichtet werden. Die Adressen der Beratungsstellen im Großraum Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz können Sie der Anlage entnehmen. Es empfiehlt sich für persönliche Beratungen vorherige Terminvereinbarung.

Gewerkschaften

Der DGB Trier bietet in Zusammenarbeit mit der OGB-L. gemeinsame Sprechstage an. Diese werden etwa einmal monatlich durchgeführt und in der Presse bekannt gegeben. Eine Anmeldung ist ratsam. Ausführlichere Informationen zum OGB-L unter <http://www.ogb-l.lu> .

Rentenversicherungsträger

LVA und BfA bieten ebenfalls gemeinsame Sprechstage mit den jeweiligen Partnerorganisationen Luxemburgs an. Auch diese Termine werden in der Presse bekannt gemacht. Sie können aber auch den nächsten Termin von den hiesigen Auskunfts- und Beratungsstellen der LVA und BfA erfahren.

Beratung für Auswanderer und Auslandstätige

Damit ist die Caritas der Region Trier e.V./ Beratungsstelle des Raphaels-Werkes, Petrusstraße 28, 54292 Trier vom Bundesverwaltungsamt (BVA) beauftragt. Dort erhalten Sie ebenfalls Auskünfte und schriftliches Informationsmaterial.

Beratung zu Fragen der Niederlassung, Verselbständigung und Ausschreibung

Zu diesen Themen können die Kammern und deren besondere Dienstleistungszentren wie das Euro Info Center und das Umweltzentrum Saar-Lor-Lux informieren.

Abschnitt 3.02 7.2 Anschriften

Arbeitgeberorganisationen und Berufsverbände

Fédération des Industriels Luxembourgeois ASBL (FEDIL)

(Verband der Luxemburger Industrie)
31 Boulevard Konrad Adenauer, oder BP 1304
L 1013 Luxembourg (Kirchberg)
Tel +(352) 43 53 66-1 / Fax +(352) 43 23 28
<http://www.fedil.lu>

Association des Compagnies d'Assurances du Grand-Duché de Luxembourg (ACA)

(Verband der Luxemburger Versicherungen)
75 rue de Mamer - L-8081 Bertrange oder
BP 29 - L- 8005 Bertrange
Tel +(352) 44 21 44-1 / Fax +(352) 44 02 89
<http://www.aca.lu>

Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL)

Dachverband der Luxemburger Arbeitgeberverbände)

31 Boulevard Konrad Adenauer,
L-1115 Luxembourg
Tel +(352) 26 43 28 83 / Fax +(352) 42 35 89
<http://www.uel.lu>

Association des Banques et Banquiers Luxembourg

(Verband luxemburgischer Banken)

20, rue de la Poste, L-2450 Luxembourg
Tel +(352) 46 36 60 1 / Fax +(352) 460921
<http://www.abbl.lu>

Association Luxembourgeoise des Ingénieurs Techniciens

(Berufsverband technischer Ingenieure)
4, BD G.D. Charlotte
L-1330 Luxembourg

Tel +(352) 25 03 14
<http://www.aliai.lu>

Institut luxembourgeois de réviseurs d'entreprises

(Berufsverband für Rechnungsprüfer)
7, avenue de la liberté, L-1615 Luxembourg

Tel +(352) 43 74 84 / Fax +(352) 291334
<http://www.ire.lu>

Confédération Luxembourgeoise du Commerce (clc)

(Verband des Luxemburger Handels)
31 Boulevard Konrad Adenauer, L-1115 Luxembourg oder BP 482, L-2014 Luxembourg
Tel +(352) 43 94 44-1 / Fax +(352) 43 94 50
<http://www.clc.lu>

Horesca Asbl (Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers du Grand-Duché de Luxembourg)

(Verband des Luxemburger Hotelgewerbe)
31 Boulevard Konrad Adenauer - L-1115 Luxembourg oder- BP 2524 - L-1025 Luxembourg
Tel +(352) 42 13 55-1 / Fax +(352) 42 13 55-299
<http://www.horesca.lu>

Fédération des artisans et secrétariat des associations artisanales

(Handwerkerverband und Geschäftsstelle der angeschlossenen Handwerksinnungen)
2, Circuit de la Foire, L 1347 Luxembourg oder B.P. 1604, L -1016 Luxembourg
Tel +(352) 42 45 11 1
www.federation-des-artistans.lu

Association Nat.

des Assistantes Sociales et Infirmières

(Berufsverband für Sozialfürsorger(innen) und Krankenschwestern/-Krankenpfleger)
10, Av. Guillaume, L-1650 Luxembourg
Tel +(352) 44 36 82

Association des Médecins et Médecins-Dentistes Luxembourgeoise

(Berufsverband der Ärzte und Zahnärzte)

29, Rue de Vianden,
L-2680 Luxembourg
Tel +(352) 44 40 33/ Fax +(352) 45 83 49

Association Luxembourgeoise des Aide-Soignant(e)s a.s.b.l. (A.L.A.S.)

(Berufsverband für Pflegehilfskräfte)

Secrétariat:
B.P. 66
L-3401 Dudelange
Tel +(352) 82894-56

Berufliche Bildung**Service de la formation professionnelle****(Min. de l'éducation nationale)**

(Berufsausbildungsdienst des Bildungsministeriums - Sekretariat)

29, Rue Aldringen

L 1118 Luxembourg

Tel +(352) 478 52-36 bis 39/Fax +(352) 474116

<http://www.men.lu>**Naric Luxembourg**(Auskunftsstelle für die Anerkennung von
Befähigungsnachweisen)

6, Boulevard Royal

L 2449 Luxembourg

Tel +(352) 4780 24 70

Le Centre de Documentation et d'Information sur l'Enseignement Supérieur (CEDIES) (Studienberatung und Studienhilfe
und Kontaktstelle für ERASMUS)

211 route d'Esch

L-1471 Luxembourg

Tel +(352) 478-8650/ Fax +(352) 26 19 01 04

<http://www.cedies.lu>**Centre Universitaire de Luxembourg**

(Universität Luxemburg - Hauptverwaltung)

162a, Avenue de la Faïencerie ,

L-1511 Luxembourg

Tel +(352) 46 66 44 1/ Fax +(352) 46 19 90

<http://www.cu.lu>**Ecole Européenne**

(Europäische Schule in Luxemburg)

23, Boulevard K. Adenauer

L-1115 Luxembourg (Kirchberg)

Tel +(352) 43 20 82-1

Fax +(352) 43 20 82 344

http://www.restena.lu/ecole_europ/ee_home.html**Ministère de l'éducation nationale SIRP**

(Luxemburgisches Unterrichtsministerium)

29, Rue Aldringen

L 1118 Luxembourg

Tel +(352) 478 51 51

Fax +(352) 468 02 576

Berufsberatung**Administration de l'emploi (Adem)**

Luxemburgische Arbeitsmarktverwaltung)

10, Rue Bender

L 1229 Luxembourg

Tel +(352) 478 53 00

Administration de l'emploi (Adem)

21, Rue Pasteur

L 4276 Esch/Alzette

Tel +(352) 54 10 54-1

Administration de l'emploi

2, Rue Clairefontaine

L 9220 Diekirch

Tel +(352) 80 29 29-1

Administration de l'emploi

25, rue du Château

L 9516 Wiltz

Tel +(352) 95 83 84

Europäisches Berufsberatungszentrum

Dasbachstr. 9

D-54292 Trier

Tel +49 (0)651 205-5000

Fax +49 (0)651 205-2040

Botschaften und Konsulate**Ambassade d'Allemagne**

(Deutsche Botschaft)

20-22, Av. Emile Reuter

L-2420 Luxembourg

Zentrale Anlaufstelle

Sachgebiet: Konsularabteilung

Kontaktperson: Frau Bohn

Tel +(352) 45 34 45-1

Sachgebiet: Wirtschaftsabteilung

Kontaktperson: Frau Haas

Tel +(352) 45 34 45-1

EURES Beratungsstellen**der Arbeitsämter****Colette Chollot**

10, Rue Bender
L 1229 Luxembourg
Tel +(352) 478 53 25
Fax +(352) 40 61 41

Georges Kirsch

10, Rue Bender
L 1229 Luxembourg
Tel +(352) 478 53 33
Fax +(352) 40 61 41

Jean-Claude Thilmany

21, Rue Pasteur
L-4303 Esch sur Alzette
Tel +(352) 54 10 54 218
Fax +(352) 54 51 96

Thomas Jacobi

Arbeitsamt Trier
Dasbachstr. 9
D 54201 Trier
Tel +49 (0)651 205 3003
Fax +49 (0)651 205 3041

Peter Hiery

Arbeitsamtsdienststelle Kandel
Gartenstraße 2
D-76870 Kandel
Tel +49 (0)7275 9550-13
Fax +49 (0)7275 9550-33

Mario della Schiava

25, Rue du Château
L 9516 Wiltz
Tel +(352) 95 83 84
Fax +(352) 95 86 11

Marcel Schneider

10, Rue Bender
L 1229 Luxembourg
Tel +(352) 478 53 34
Fax +(352) 40 61 41

Anfried Horbach

Arbeitsamt Saarbrücken
Hafenstraße 18
D-66111 Saarbrücken
Tel + 49 (0) 681 944-1181
Fax + 49 (0) 681 944-5011

der Gewerkschaften**Yvon Moinet, OGB-L.**

72, Avenue Dr. Gaasch
L 4818 Rodange
Tel +(352) 50 90 96
Fax +(352) 50 44 81

Romain Clees, CGT-L/ OGB-L.

31, Grand-Duchesse Charlotte
L 3441 Dudelange
Tel +(352) 26 51 14 15
Fax +(352) 51 50 05 29

Helmut Mors, DGB- Kreis Trier

Herzogenbuscher Str. 52
D 54292 Trier
Tel +49(0)651 991 47 47
Fax +49(0)651 991 47 99

Edmond Zinnen, LCGB

11, Rue du Commerce,- Boite Postale 1208
L-1012 Luxembourg
Tel 00352/49 94 24 222
Fax 00352/49 94 24 249

Siggi Farys, LCGB

11, Rue de Commerce
L 1012 Luxembourg
Tel +(352) 49 94 24-1
Fax +(352) 49 94 24-49

der Arbeitgeberverbände**Eures PED Emmanuelle Mathieu, FEDIL**

31, boulevard K. Adenauer
L 1013 Luxembourg
Tel +(352) 435 36 61
Fax +(352) 43 23 28

Sozialversicherung**Caisse de maladie des ouvriers (CMO)**

(Arbeiterkrankenkasse)
125, Route d'Esch
L 2973 Luxembourg
Tel +(352) 40 11 21
Fax +(352) 40 06 11
www.cmo.lu

Caisse de pensions des employés privés (CPEP)

(Pivatbeamtenpensionskasse)
1a, Boulevard Prince Henri
L 1724 Luxembourg
Tel. +(352) 22 41 411
Fax +(352) 22 41 41 368
www.cpep.lu

Caisse de Maladie des Employés Privés

(Privatangestelltenkrankenkasse)
125, route d'Esch
L-2972 Luxembourg
Tel. +(352) 40 11 31
Fax +(352) 40 97 20
www.cmep.lu

Etablissement d'Assurance contre la Vieillesse et l'Invalidité (EAVI)

(Arbeiterpensionskasse)
125 route d'Esch
L-2977 Luxembourg
Tel. +(352) 26 19 14 1
www.avi.lu

Ministère de la sécurité sociale ((Ministerium für soziale Sicherheit - Hauptverwaltung)

26, Rue Zithe
L 2936 Luxembourg
Tel +(352) 478 1
Fax +(352) 478 63 28
www.etat.lu/mss

Caisse de maladie des professions indépendantes

(Krankenversicherung für freie Berufe)
39, Rue Glesener
L 1631 Luxembourg
Tel + (352) 40 52 02 1

[Caisse nationale des prestations familiales](#)

(Zentralstelle für Sozialleistungen)
1a, Boulevard Prince Henri
L 1724 Luxembourg
Tel +(352) 477153 1
Fax +(352) 477153 328
www.cnpf.lu

Union des Caisses de Maladie (UCM)

(Krankenkassenunion)
125 route d'Esch
BP 1023 - L-1010 Luxembourg
Tel +(352) 49 83 31 1
Fax +(352) 49 83 32

Association d'Assurance contre les Accidents (AAI)

(Unfallversicherung)
125 route d'Esch
L-2976 Luxembourg
Tel +(352) 26 19 15 1
www.aaa.lu

Office des assurances sociales(Amt für Sozialversicherung, Arbeitsunfälle, Invalidität, Renten)

125, Route d'Esch
L 1471 Luxembourg
Tel +(352) 49 92 01
Fax +(352) 49 52 92

Gewerkschaften**Lëtzeburger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB)**

(Christliche Gewerkschaft Luxemburg)
11, Rue du Commerce
L 1012 Luxembourg
Tel +(352) 49 94 24-1
Fax +(352) 49 94 24-49
www.lcgb.lu

Deutscher Gewerkschaftsbund Kreis Trier

Herzogenbuscher Str. 52
D 54292 Trier
Tel +49 (0)651 991 47 47
Fax +49 (0)651 991 47 99
www.dgb-trier.de

Onofhängege Gewerkschaftsbond**Lëtzeburg (OGBL)**

(Unabhängige Gewerkschaft Luxemburg)
72, Avenue du Dr. Gaasch
L 4818 Rodange
Tel +(352) 50 73 86
Fax +(352) 50 44 81
www.ogb-l.lu

Deutscher Gewerkschaftsbund Landesbezirk Saar

Fritz-Dobisch-Str. 5
66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0)681 40001-0
Fax: + 49 (0)681 40001-20
www.dgb-saar.de

Kammern**Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg**

31, boulevard K. Adenauer
L 2981 Luxembourg
Tel +(352) 42 39 39 1
Fax +(352) 43 83 26
www.cc.lu

Chambre de Travail

(Arbeitskammer - Lehrgänge)
18, Rue A. Lumiere
L 1950 Luxembourg
Tel +(352) 48 86 16
Fax +(352) 48 06 14

Chambre d'Agriculture (Landwirtschaftlicher Berufsverband)

261, Route d'Arlon
L 8011 Strassen
Tel +(352) 31 38 76
www.produitduterroir.lu

Chambre des Employés Privés(Berufsverband für Angestellte aus dem Privatsektor)

13, Rue de Bragance
L 1255 Luxembourg
Tel +(352) 44 40 91-1/Fax +(352) 44 40 91-250
www.cepl.lu

Chambre des Métiers(Handwerkskammer)

2, Circuit de la Foire
L 1347 Luxembourg
Tel +(352) 42 67 67
Fax +(352) 49 23 80
<http://www.chambre-des-metiers.lu>

Industrie- und Handelskammer

Herzogenbuscherstr. 12
D 54292 Trier
Tel +49 (0)651 9777-0
Fax +49 (0)651 97 77-150
www.ihk-trier.de

Arbeitskammer des Saarlands
Haus der Beratung
Trierer Str. 22
D 66111 Saarbrücken
Tel.: +49 (0)681 4005-200
Fax: +49 (0)681 4005-205
www.arbeitskammer.de

Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz (Dienststelle Trier)

Gartenfeldstr. 12a
D 54295 Trier
+40 (0)651 94907-0
www.lwk-rlp.de

Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics

(Staatsbeamten und - angestelltenkammer)
11 Avenue de la Porte-Neuve
L-2227 Luxembourg
Tel +(352) 47 22 24 /Fax +(352) 47 23 74

Handwerkskammer Trier

Umweltzentrum
Loebstraße 18
D 54292 Trier
Tel +49 (0)651 2 07-0
www.hwk-trier.de

Krankenkassen

Wichtige Informationen zu Grenzgängerfragen liefern Ihre Krankenkasse an Ihrem Wohnort. In Zweifelsfragen ist ein Kontakt zu Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA) empfehlenswert.

Adresse:

Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (DVKA)/ <http://www.dvka.de>

Pennfeldsweg 11 – 15, D-53177 Bonn, Tel.: 02 28/9 53 00, Fax.: 02 28/9 53 06 00

Die DVKA wird getragen von den Spitzenverbänden der gesetzlichen Krankenkassen (AOK-Bundesverband, Bundesknappschaft, Bundesverband der landwirtschaftlichen Krankenkassen, See-Krankenkasse, Verband der Angestellten-Krankenkassen e.V., AEV - Arbeiter-Ersatzkassen-Verband e.V.). Die Verbindungsstelle wurde kontinuierlich ausgebaut, um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden, die aus dem Abschluss weiterer Sozialversicherungsabkommen und den EG-Regelungen über soziale Sicherheit resultieren.

AOK**RD Trier-Saarburg**

Paulinstraße 21

D 54292 Trier

Tel +49 (0)651 20 95-0

E-Mail: karl-heinz.chandony@rp.aok.de

AOK**RD Bitburg- Prüm**

Schliezgasse 26

54634 Bitburg

Tel.: +49 (0) 65 61 60 02-0

E-Mail : Werner.Becker@rp.aok.de

Auskunfts- und Beratungsstelle der**Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz**

Herzogenbuscherstr. 54

54292 Trier.

Tel.: +49 (0)651 14550-0

E-Mail: aub-stelle-trier@lva-rheinland-pfalz.de

**Auskunfts- und Beratungsstelle der Bundesversi-
cherungsanstalt für Angestellte**

Domfreihof 1

D 54290 Trier

Tel +49 (0)651 970710 Fax 97071190

E-Mail: bfa.in.trier@bfa.de

Caritasverband für die Region Trier e.V.**Beratungsstelle des Raphaels-Werkes**

Petrusstr. 28

D-54292 Trier

Tel.: +49 (0)651 2096 224

Fax : +49 (0)651 2096 228

E-Mail : trier@raphaels-werk.net

Steuern**Administration des contributions directes et des accises**

(Zentrale Steuerverwaltung)

45, BD Roosevelt

L 2982 Luxembourg

Tel +(352) 40 80 01

Fax +(352) 47 33 29

Lohnsteuerbüro RTS non - résidents

5, Rue de Hollerich

L - 2982 Luxembourg

Tel +(352) 408001

Finanzamt Trier

Hubert-Neuerburg-Straße 1

54290 Trier

Tel +49 (0)651 93 60-0

Zentrale Anlaufstelle

Sachgebiet VI Arbeitgeberstelle

Kontaktperson : Herr Schilz

Tel. : +49 (0)651 9360-457

Fax. : +49 (0)651 9360 500

<http://www.finanzamt-trier.de>

Kommission der Europäischen Union**Vertretung in Deutschland**

Zitelmannstraße 22
D-53113 Bonn
Tel +49 (0) 228 53 00 90

Büro in Luxemburg

Bâtiment Jean Monet
Rue Alcide De Gasperi
L-2920 Luxembourg
Tel +(352) 430 11

Kultur und soziales Leben**International Language Centre Luxembourg**

(Internationale Sprachschule)
140, Rue A. Fischer
L 1521 Luxembourg
Tel +(352) 40 39 91
Fax +(352) 48 61 02

International Kindergarten Luxembourg

(Internationaler Kindergarten)
5, Rue de Nassau
L 2213 Luxembourg
Tel +(352) 44 71 22

Ministerien und Nationale Einrichtungen**Ministère de l'Éducation Nationale, de la Formation Professionnelle et des Sports**

Ministerium für Erziehung und berufliche Ausbildung)

29, Rue Aldringen
L 1118 Luxembourg
Tel +(352) 478-1
L 2919 Luxembourg
Tel +(352) 478 65 27
Fax +(352) 478 65 72

Information Luxembourg Accueil

(Allgemeiner Informationsdienst für das Großherzogtum Luxemburg)

10, Bisserweg
L 1238 Luxembourg
Tel +(352) 4 17 17

Service de l'immigration

(Ministère de la Famille et de la Solidarité)
(Einwanderungsdienst des luxemburgischen Familienministeriums)

14 Avenue de la Gare
L-2919 Luxembourg
Tel +(352) 478 65 27
Fax +(352) 4 17 17

Statec

(Ministère de l'économie)
(Amtlicher statistischer Dienst Luxemburgs -
Verkaufs- und Veröffentlichungsdienst)

6, boulevard Royal, BP 304
L-2013 Luxembourg
Tel.: +(352) 478 42 52
Fax : +(352) 46 42 89
www.statec.lu

Service des Permis de Conduire

(Ministère des Transports)
(Dienst für Führerscheine, Ausbildung und
Prüfungen des Ministeriums für Verkehr)

23, BD Royal
L 2938 Luxembourg
Tel +(352) 478 44 64

Presse**Association de la Presse Périodique**

(Presseverband)
20, Val St. André
L-1128 Luxembourg
Tel +(352) 44 56 71
Fax +(352) 44 56 71

Tageblatt, Zeitung für Letzebuerg SA

(Tageblatt)
44, Rue du Canal
L 40750 Esch-sur-Alzette
<http://www.tageblatt.lu/journal>

Luxemburger Wort

(Luxemburger Tageszeitung mit täglichen
Stellenangeboten)
2, Rue Chr. Plantin
L 2988 Luxembourg
Tel +(352) 4993 1
Fax +(352) 49 10 78
<http://www.wort.lu>

Trierischer Volksfreund

(Tageszeitung)
Hanns-Martin-Schleyerstr. 8
D 54227 Trier
<http://www.volksfreund.de>

Tourismus und Verkehr**Aéroport de Luxembourg - Luxair**

(Luxemburger Flughafen und luxemburgische
Fluggesellschaft)
BP 273 - L 2012 Luxembourg
Tel +(352) 4798 1
Fax +(352) 43 96 78

Société nationale des chemins de fer Luxembourgeois (CFL)

(Nationale luxemburgische Eisenbahngesellschaft - Auskünfte,
Reserv., Fahrkarten)
9, Place de la Gare - BP 1803
L 1018 Luxembourg
Tel +(352) 49 90 1 Fax +(352) 49 90 470

Service d'immatriculation des véhicules (Ministère des Transports)

(Zulassungsdienst für Kraftfahrzeuge)
Route de Luxembourg
L N Sandweiler
Tel +(352) 478 44 82
Fax +(352) 35 61 34

Ville de Luxembourg - Direction Autobus

(öffentlicher Personennahverkehr/Auskunft)
63, Rue de Bouillon
L 2017 Luxembourg
Tel +(352) 4796 2975 Fax +(352) 45 47 01

Wohnungs- und Unterbringungsdienste**Chambre Immobilière**

(Dachorganisation der Immobilienagenturen)
BP 2363
L 1023 Luxembourg
Tel +(352) 43 74 75
Fax +(352) 43 74 77

Ministère du Logement - Aide au Logement

(Wohnungsministerium - Dienst für Baugenehmigungen,
Wohnungsbauförderung, Auskünfte...)
2, Avenue Gaston-Diderich
L 1420 Luxembourg
Tel +(352) 478 48 50
Fax +(352) 45 88 44

Sprachschulen**Centre de Langues Luxembourg**

21, boulevard de la foire
L-1528 Luxembourg
Tel +(352) 26 44 301
Fax +(352) 26 44 30-30
<http://www.cll.lu>

Centre Europeen des Langues et de la Communication

2, circuit de la Foire Internationale
L 1347 Luxembourg
Tel +(352) 42 62 312
Fax: +(352) 42 62 37

**Zentrum für europaorientierte
Weiterbildung und Fremdsprachen (ZEUS)**

(Informationsstelle für Weiterbildungsträger im Raum Trier)

Bahnhofstraße 30-32

D 54292 Trier

Tel.: +(49) 651 9 75 67-0

Fax.: +(49) 651 9 75 67-33

<http://www.zeus-trier.de>

Artikel IV. 8 LITERATURVERZEICHNIS

Abschnitt 4.01 8.1 Freizügigkeit

Landesbeauftragte für Ausländerfragen, Landeszentrale für politische Bildung; Freizügigkeit in der Europäischen Union, 1993; S.5

Abschnitt 4.02 8.2 Arbeitssuche

Neuhaus, Dirk; Neuhaus, Karsta: Das Bewerbungshandbuch für Europa: I.L.T. Europa Verlag. (deutsch)

Archer, W.H.; Raban, A.J.: Working in the European Union. A guide for graduate recruiters and job-seekers: 4. Aufl., Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, Seite 195-203. (englisch)

Abschnitt 4.03 8.3 Arbeitsrecht

Schnitgen, Romain; Faber, Joseph: Droit du Travail. Grand-Duché de Luxembourg, Ministère du Travail et de l'Emploi. Publication du Service, Information et Presse du Gouvernement. (französisch, kostenlos beim Arbeitsministerium Luxemburg erhältlich)

Abschnitt 4.04 8.4 Lebenslauf

Fleury, Pierre Eric: Guide. Le Nouvel Observateur, CV 1996: F1rst 1996. (französisch)

Section des étudiants: ALUC - Association Luxembourgeoise des Universitaires Catholique. Vademecum d'aide à la Recherche d'un emploi. (französisch / deutsch / englisch) Bestellung unter: 5, Avenue Marie-Thérèse, L-2132 Luxembourg, Tel. 00352 / 44743250

Brand, Roland: A la recherche d'un emploi. Consultant en recrutement. Série d'articles parus dans le supplément. ADEM- Tageblatt. (Bestellung unter: Confinor S.A., 85, Avenue Guillaume, L-1651 Luxembourg, Tel. 00352 / 25154222)

Abschnitt 4.05 8.5 Schulwesen

Das Schulwesen in Luxemburg, 1995, Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle; Unité Nationale d'Eurydice Luxembourg; Raymond Harsch