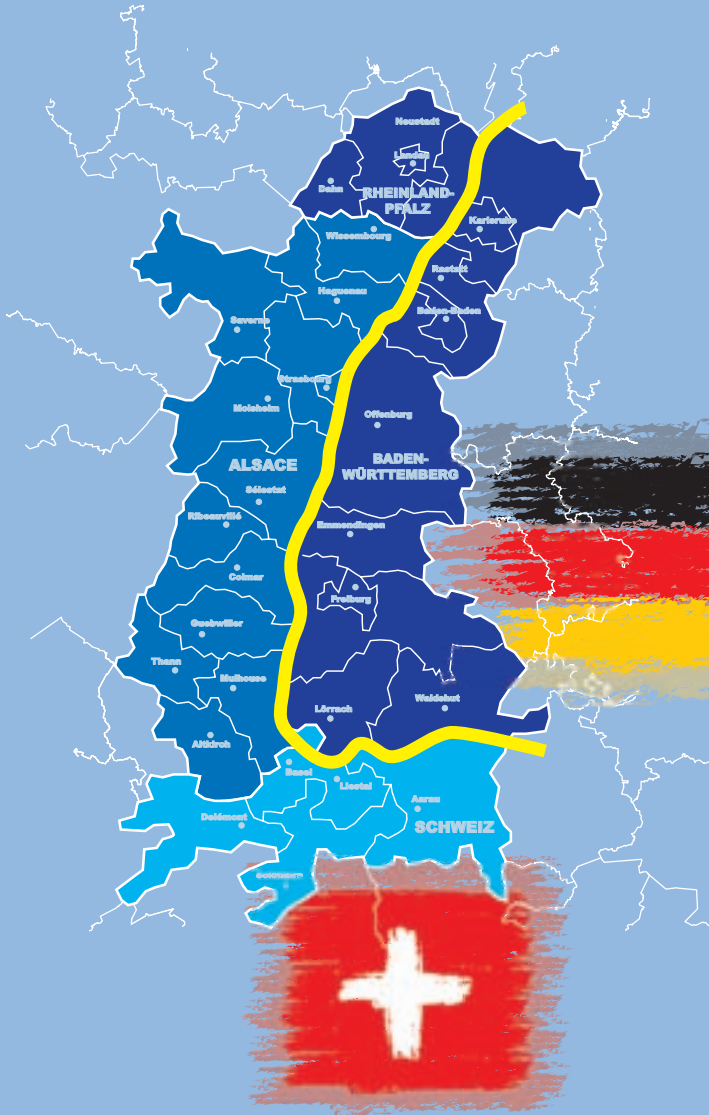


# Informationen für Grenzgänger



2007

**EURES-Transfrontalier  
OBERRHEIN – RHIN SUPERIEUR**







## Redaktion

**Véronique BITTNER-PRIEZ**

Assistentin der Geschäftsführung, REGIO BASILIENSIS

**Marc BORER**

Schweizer Referent, INFOBEST PALMRAIN

**Beat BRITT**

EURES-Berater, AWA Basel-Stadt

**Dr. Katrin DISTLER**

EURES-Beraterin, DGB Baden-Württemberg

**Mariann GLOOR**

Vizepräsidentin, Basler Gewerkschaftsbund

**Jürgen MEIER**

EURES-Berater, Agentur für Arbeit Freiburg

**Sylvia MÜLLER-WOLFF**

EURES-Beraterin, Agentur für Arbeit Karlsruhe

**Dr. Géza TELEKI**

Konsulent, Arbeitgeberverband Basel

## Projektleitung

**Dr. Katrin DISTLER**, EURES-Beraterin, DGB Baden-Württemberg

**Vulla PARASOTE-MATZIRI**, Koordinatorin, EURES-T Oberrhein

## Finanzierung

**Europäische Kommission und Staatssekretariat für Wirtschaft der Schweiz (SECO) im Rahmen von EURES-T Oberrhein**

Die nachfolgenden Informationen wurden sorgfältig zusammengestellt, um Ihnen den aktuellen Stand darzustellen. Dennoch können Irrtümer nicht ausgeschlossen werden, zumal die rechtlichen Bestimmungen laufend Änderungen unterliegen.



# **Informationen für Grenzgängerinnen und Grenzgänger**

**Deutschland – Schweiz  
und  
Schweiz – Deutschland**



## Vorwort

**EURES** (**EU**ropean **E**mployment **S**ervices; <http://eures.europa.eu>) wurde 1993 von der Europäischen Kommission als europaweites Netzwerk zur Unterstützung der Freizügigkeit und Mobilität im europäischen Wirtschaftsraum ins Leben gerufen. Es trägt somit zur Verwirklichung dieses Grundrechts der europäischen Bürger und zur Entwicklung eines geregelten europäischen Arbeitsmarktes bei.

Mit der Gründung der Partnerschaft **EURES-Transfrontalier Oberrhein/Rhin Supérieur** ([www.eures-t-oberrhein.com](http://www.eures-t-oberrhein.com)) im Jahre 1999 wurde ein Instrument zur Entwicklung und Förderung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes ins Leben gerufen. Der Wirkungsbereich eines EURES-T beschränkt sich auf die Grenzregion und richtet sich an deren Akteure im grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt. Mitglieder bzw. Partner von EURES-T Oberrhein/Rhin Supérieur sind

- die öffentlichen Arbeitsverwaltungen,
- Sozialpartner (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen) sowie
- verschiedene regionale Gebietskörperschaften

jeweils von Alsace, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz sowie seit 2004 aus der Nordwestschweiz.

EURES-T Oberrhein/Rhin Supérieur hat zum Ziel, über den Arbeitsmarkt und die arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Deutschland, Frankreich und der Schweiz sowie über Sozialversicherungs- und Besteuerungsregelungen zu informieren, Hilfe bei der Stellensuche im jeweiligen Nachbarland zu leisten, gemeinsame Seminare und Informationsveranstaltungen durchzuführen, Informationsbroschüren zu erstellen und Erfahrungen auszutauschen. Ansprechpartner sind das Koordinationsbüro und die EURES-Beraterinnen und EURES-Berater am Oberrhein.

Die vorliegende Broschüre für Grenzgänger zwischen Deutschland und der Schweiz ist dank der aktiven Zusammenarbeit der EURES-Partner von Deutschland, Frankreich und der Schweiz ein gutes Nachschlagewerk der Konditionen für die grenzüberschreitende Mobilität geworden. Wir danken allen Redaktionsmitgliedern für die gründlichen Recherchen und Textbeiträge und wünschen unseren Lesern eine interessante Lektüre.

**Charles Philipp**



FR – MEDEF Alsace  
Präsident EURES-T Oberrhein  
01.01.2003–31.03.2007  
Vize-Präsident EURES-T Oberrhein  
01.04.2007–31.03.2010

**Eva Strobel**



DE – RD Baden-Württemberg der  
Bundesagentur für Arbeit  
Präsidentin EURES-T Oberrhein  
01.04.2007–31.03.2010

**Mariann Gloor**



CH – Basler Gewerkschaftsbund  
Vize-Präsidentin EURES-T  
Oberrhein  
01.04.2007–31.03.2010



# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>4</b>
<b>Zum Aufbau der Broschüre</b>	<b>6</b>
<b>I. Grenzüberschreitende Mobilität</b>	<b>7</b>
1. Personenfreizügigkeit zwischen der Europäischen Union und der Schweiz	8
2. Grenzgängerstatus im Bereich der Sozialversicherung	9
3. Grenzgängerstatus im Bereich des Steuerrechts	9
4. Status bei Entsendung	10
5. Zollvorschriften	12
<b>II. Arbeitsuche</b>	<b>13</b>
1. Allgemeine Informationen zur Arbeitsuche	14
2. Sie suchen eine Arbeit in der Schweiz?	14
3. Sie suchen eine Arbeit in Deutschland?	20
<b>III. Arbeitsrecht</b>	<b>25</b>
1. Europäisches Arbeitsrecht	26
2. Schweizerisches Arbeitsrecht	26
3. Das deutsche Arbeitsrecht	29
<b>IV. Sozialversicherung</b>	<b>33</b>
1. Gemeinschaftsbestimmungen	34
2. Die Struktur der Sozialversicherung in der Schweiz	36
3. Die Struktur der Sozialversicherung in Deutschland	38
<b>V. Krankheit</b>	<b>41</b>
1. Gemeinschaftsbestimmungen	42
2. Die Krankenversicherung für Grenzgänger/innen in die Schweiz mit Wohnsitz in Deutschland	43
3. Bestimmungen für Beschäftigte in Deutschland	48
<b>VI. Pflegebedürftigkeit</b>	<b>55</b>
1. Gemeinschaftsbestimmungen	56
2. Bestimmungen für Grenzgänger in der Schweiz	56
3. Bestimmungen für Beschäftigte in Deutschland	56
<b>VII. Unfall</b>	<b>59</b>
1. Gemeinschaftsbestimmungen	60
2. Bestimmungen für Grenzgänger in der Schweiz	61
3. Die Unfallversicherung in Deutschland	63

<b>VIII. Invalidität</b>	<b>69</b>
1. Gemeinschaftsbestimmungen	70
2. Die Schweizer Invalidenversicherung	71
3. Deutsche Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	73
<b>IX. Arbeitslosigkeit</b>	<b>77</b>
1. Gemeinschaftsbestimmungen	78
2. Bestimmungen für in der Schweiz Beschäftigte mit Wohnsitz in Deutschland	78
3. Bestimmungen für in Deutschland Beschäftigte mit Wohnsitz in der Schweiz	81
<b>X. Familienleistungen</b>	<b>85</b>
1. Gemeinschaftsbestimmungen	86
2. Familienleistungen in der Schweiz	88
3. Familienleistungen in Deutschland	89
<b>XI. Altersrente</b>	<b>95</b>
1. Gemeinschaftsbestimmungen	96
2. Die Schweizer Altersvorsorge	98
3. Bestimmungen für Beschäftigte in Deutschland	102
<b>XII. Steuerrecht</b>	<b>107</b>
1. Zwischenstaatliches Recht	108
2. Arbeiten in der Schweiz und Wohnen in Deutschland	109
3. Arbeiten in Deutschland und Wohnen in der Schweiz	115
<b>XIII. EURES-Berater</b>	<b>117</b>
1. Arbeitsverwaltungen	118
2. Sozialpartner	119
<b>XIV. Verzeichnis der E-Vordrucke</b>	<b>121</b>
<b>Adressen</b>	<b>125</b>
1. Arbeitssuche und Arbeitslosigkeit	126
2. Krankenversicherungen	128
3. Rentenversicherungen	129
4. Familienleistungen	131
5. Finanzämter	133
6. Gewerkschaften	134
7. Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände	136
8. INFOBEST (Informations- und Beratungsstellen)	138
9. Weitere nützliche Adressen	139





## Zum Aufbau der Broschüre

Diese Broschüre richtet sich in erster Linie an Bewohnerinnen und Bewohner des **deutsch-schweizerischen Grenzgebiets** am Oberrhein, die grenzüberschreitend eine Arbeitsstelle suchen oder bereits als Grenzgänger/in oder Grenzpendler/in beschäftigt sind. Des Weiteren bietet sie Informationen für Arbeitgeber und andere Personen, die beruflich mit Grenzgängerinnen und Grenzgängern in Kontakt kommen.

Die Broschüre behandelt die wichtigsten Themen aus den Bereichen **Arbeit, Soziales und Steuern**. Im ersten Abschnitt eines jeden Kapitels werden die überstaatlichen Regelungen vorgestellt und in den folgenden Abschnitten die schweizerischen und die deutschen Regelungen.

Für die meisten Leserinnen und Leser sind wahrscheinlich vor allem die Bedingungen im **Beschäftigungsstaat** von Interesse. Teilweise gelten für Grenzgänger/innen jedoch auch die Bestimmungen am Wohnsitz, so dass die Lektüre der Bestimmungen im **Wohnsitzstaat** sinnvoll sein kann.

Auch eine noch so ausführliche Broschüre kann nicht auf alle **Einzelfälle** eingehen. Bei noch offenen Fragen können Sie sich gerne an die EURES-Berater/innen wenden. Das jeweils aktuelle Verzeichnis der EURES-Berater/innen am Oberrhein finden Sie unter [www.eures-t-oberrhein.com](http://www.eures-t-oberrhein.com).

Die **EURES-Berater/innen der Arbeitsverwaltungen** sind vor allem in der europaweiten sowie grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung tätig und unterstützen Unternehmen, die Mitarbeiter in anderen europäischen Ländern rekrutieren wollen, sowie Personen, die eine Arbeitsstelle im Ausland suchen.

Die **EURES-Berater der Sozialpartner** informieren hauptsächlich zu Fragen des Arbeits- und Sozialrechts sowie zur Besteuerung. Die gewerkschaftlichen EURES-Berater stehen hauptsächlich Grenzgängern zur Seite. Das Angebot der EURES-Berater der Arbeitgeberverbände richtet sich vor allem an die Arbeitgeber von Grenzgängern.

***Hinweise:** Der Text der Broschüre wurde gemäss der schweizerischen Rechtschreibung erstellt. Um der besseren Lesbarkeit willen wird im Text darauf verzichtet, durchgängig die männliche und weibliche Form nebeneinander zu verwenden. Steht die männliche Form allein, sind immer auch Frauen angesprochen.*

# Grenzüberschreitende Mobilität



# 1. Personenfreizügigkeit zwischen der Europäischen Union (EU) und der Schweiz

Die auf den 1. Juni 2002 zwischen der Schweiz und der EU für die EU15-Bürger vereinbarte Personenfreizügigkeit wird schrittweise ausgebaut. Die Einführungsphase dauert fünf Jahre. Nach sieben Jahren entscheidet die Schweiz, ob sie das Abkommen verlängern will. Falls ja, gilt nach zwölf Jahren definitiv die volle Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und der EU15.

Für die Bürger der neuen EU-Länder (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechische Republik, Slowakei, Ungarn, Slowenien, Malta und Zypern) gelten besondere Regeln, auf die nachfolgend nicht eingegangen wird. Mit den zum 01.01.2007 der EU beigetretenen Ländern Rumänien und Bulgarien werden die Verhandlungen erst noch aufgenommen.

## **Änderungen per 1. Juni 2004**

Auf den 1. Juni 2004 wurde der so genannte Inländervorrang gegenüber den Arbeitskräften aus der EU15 aufgehoben. Der Arbeitgeber muss seitdem nicht mehr nachweisen, dass es in der Schweiz für die zu besetzende Stelle keine geeigneten Bewerber gibt. Die Kontrolle der Löhne und der Arbeitsbedingungen wurde abgeschafft. Dafür hat die Schweiz Massnahmen gegen Sozial- oder Lohn-dumping eingeführt. Die entsprechenden Schutzbestimmungen gelten auch für Grenzgänger oder für Arbeitnehmer, die von ihren ausländischen Firmen in der Schweiz eingesetzt werden (Entsendung).

## **Änderungen per 1. Juni 2007**

Ab dem 1. Juni 2007 sind alle Kontingente für EU15-Bürger aufgehoben. EU15-Bürger, welche über einen Arbeitsvertrag verfügen, erhalten automatisch das Recht, in der Schweiz zu wohnen und zu arbeiten.

Die Grenzzonen für Grenzgänger werden abgeschafft.

Weiter in Kraft bleibt die Schutzklausel, wonach bei massivem Zuzug von Arbeitskräften aus der EU15 die Schweiz wieder jährliche Kontingente für zuziehende Arbeitskräfte einführen kann.

## **2009**

Im Jahr 2009 müssen sich die Schweiz und die EU15 über die Weiterführung des Freizügigkeitsabkommens einigen. Gegen den Entscheid über die Weiterführung des Vertrags kann in der Schweiz eine Volksabstimmung (Referendum) verlangt werden. Diese Abstimmung entscheidet über die Fortsetzung oder die Kündigung des Vertrags.

## 2014

Vorausgesetzt, das Abkommen wird nach sieben Jahren verlängert, gilt nach zwölf Jahren für die Schweiz und die EU15 die volle Freizügigkeit.

Sollten in einem Land der EU15 oder in der Schweiz schwerwiegende wirtschaftliche oder soziale Probleme auftreten, kann sich der betreffende Staat weiterhin auf eine Schutzklausel berufen.

## 2. Grenzgängerstatus im Bereich der Sozialversicherung

Der Anhang II zum Personenverkehrsabkommen zwischen der Schweiz und der EU, das am 1. Juni 2002 in Kraft getreten ist, regelt die grenzüberschreitenden Fragen im Bereich der Sozialversicherungen. Durch diesen Anhang wird für die Schweiz das EU-Koordinationsrecht für Soziale Sicherheit mit der EWG-Verordnung 1408/71 und den Ausführungsbestimmungen 574/72 anwendbar. Diese Koordinationsregeln sind seit dem 1. April 2006 auch auf die zehn neuen EU-Mitgliedsstaaten anwendbar.

Nach der EWG-Verordnung 1408/71 ist Grenzgänger „jeder Arbeitnehmer oder Selbstständige, der seine Berufstätigkeit im Gebiet eines Mitgliedstaats ausübt und im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats wohnt, in das er in der Regel täglich, mindestens aber einmal wöchentlich zurückkehrt“.

Die Verordnung fügt hinzu: „der Grenzgänger, der von dem Unternehmen, dem er gewöhnlich angehört, innerhalb des Gebietes des gleichen oder in das Gebiet eines anderen Mitgliedstaats entsandt wird, oder der dort eine Dienstleistung erbringt, behält jedoch bis zur Höchstdauer von vier Monaten die Eigenschaft eines Grenzgängers, selbst wenn er während dieser Zeit nicht täglich oder mindestens einmal wöchentlich an seinen Wohnort zurückkehren kann“.

## 3. Grenzgängerstatus im Bereich des Steuerrechts

Die Steuerpflicht der Grenzgänger wird durch das Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und der Bundesrepublik Deutschland zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiete der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen geregelt.

Nach diesem Abkommen ist Grenzgänger „jede in einem Vertragstaat ansässige Person, die in dem anderen Vertragstaat ihren Arbeitsort hat und von dort regelmässig an ihren Wohnsitz zurückkehrt“.



Das Abkommen fügt hinzu: „Kehrt diese Person nicht jeweils nach Arbeitsende an ihren Wohnsitz zurück, entfällt die Grenzgängereigenschaft nur dann, wenn die Person bei einer Beschäftigung während des gesamten Kalenderjahres an mehr als 60 Arbeitstagen auf Grund ihrer Arbeitsausübung nicht an ihren Wohnsitz zurückkehrt“.

Informationen zur Steuerpflicht im Falle eines täglichen oder eines wöchentlichen Rückkehrs sind im Kapitel XII „Steuerrecht“ zu finden.

## 4. Status bei Entsendung

### 4.1 Europäische Entsende-Richtlinie und das deutsche Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Hintergrund für das deutsche Arbeitnehmer-Entsendegesetz vom 26. Februar 1996 war die insbesondere im Baugewerbe zunehmende Praxis, dass ausländische Anbieter mit grenzüberschreitend entsandtem Personal auftreten, das zu seinen in der Heimat geltenden Arbeitsbedingungen beschäftigt ist. Wegen der zum Teil gravierenden Unterschiede bezüglich der Lohn- und Arbeitsbedingungen kam es zu Wettbewerbsverzerrungen; der ungehinderte grenzüberschreitende Einsatz von Arbeitskräften führte zu Lohn- und Sozialdumping.

Zur europaweiten Lösung dieser Problematik hatte die EU-Kommission den Vorschlag einer Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen vorgelegt, welche die gleiche Entlohnung am gleichen Arbeitsort zum Ziel hatte. Dieser Richtlinienentwurf ist am Widerstand insbesondere von Grossbritannien und Portugal gescheitert. Daraufhin hatten die deutsche Bundesregierung und der deutsche Bundesrat Entwürfe eines nationalen Entsendegesetzes vorgelegt. Während der Regierungsentwurf – so wie der später gefundene Kompromiss – das Problem durch die Erstreckung allgemeinverbindlicher Tarifverträge löst, zielte der Bundesratsentwurf auf die gesetzliche Geltung der ortsüblichen Arbeitsbedingungen.

Das deutsche Entsendegesetz ist am 01.03.1996 in Kraft getreten; am 16. Dezember 1996 wurde dann doch noch die europäische Entsende-Richtlinie beschlossen.

### 4.2 Der Begriff der Entsendung

Gemäss Artikel 2 der Entsende-Richtlinie 96/71/EG „... gilt als entsandter Arbeitnehmer jeder Arbeitnehmer, der während eines begrenzten Zeitraums seine Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als demjenigen erbringt, in dessen Hoheitsgebiet er normalerweise arbeitet.“

Der entsandte Arbeitnehmer unterliegt gemäss Artikel 14 (1)a der EWG-Verordnung 1408/71 für die Dauer der Entsendung nach wie vor dem Sozialversicherungssystem des für die gewöhnliche Beschäftigung zuständigen Landes (Entsendestaat) und ist von der Versicherungspflicht im Beschäftigungsstaat (bzw. Aufnahmestaat) befreit. Die Entsendung ist auf zwölf Monate begrenzt.

Die Entsendung kann um weitere zwölf Monate verlängert werden, wenn die Arbeit aus nicht vorhersehbaren Gründen die ursprünglich vorgesehene Dauer überschreitet (EWG-Verordnung 1408/71, Art. 14 (1)b). Die zuständigen Behörden des Aufnahmestaates müssen die Befreiung von der Versicherungspflicht in ihrem Staat genehmigen.

Ein im Sinne des Arbeitsrechts entsandter Arbeitnehmer ist ein Arbeitnehmer, der einen Auftrag ausserhalb des Staatsgebietes ausführt, aber dessen Arbeitsvertrag nationalem Recht untersteht. Artikel 3 der Entsende-Richtlinie schreibt jedoch die Einhaltung der am Entsendeort geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vor, sofern diese Bestimmungen durch nationale Gesetze, Regelungen oder allgemein verbindliche Tarifverträge oder Schiedssprüche in bestimmten Bereichen festgelegt sind.

### **4.3 Das schweizerische Entsendegesetz**

Zeitgleich mit der Aufhebung des sog. Inländervorrangs hat die Schweiz am 1. Juni 2004 flankierende Massnahmen zur Personenfreizügigkeit in Kraft gesetzt. Diese sollen sowohl inländische Arbeitnehmende als auch in die Schweiz entsandte Arbeitskräfte vor Lohn- und Sozialdumping schützen. Die wichtigsten dieser Massnahmen sind im Entsendegesetz zusammengefasst.

Aufgrund der Freiheit des Personenverkehrs können ausländische Firmen oder Selbständigerwerbende aus den EU15-Ländern und den EFTA-Staaten mit ihren Arbeitskräften während 90 Tagen pro Jahr Dienstleistungen in der Schweiz erbringen. Dafür werden weder eine Aufenthalts- noch eine Arbeitsbewilligung benötigt, es genügt eine Meldung in dem dafür vorgesehenen Verfahren. Auskunft erteilen die kantonalen Arbeitsämter.

Gemäss dem Entsendegesetz müssen Firmen, die ausländische Arbeitskräfte in die Schweiz entsenden, die in allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen sowie Normalarbeitsverträgen mit Mindestlöhnen enthaltenen minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen einhalten. Für die Kontrolle der Einhaltung der allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge sind die Paritätischen Kommissionen zuständig. Die Kontrollen im nicht allgemeinverbindlich erklärten Bereich liegen in der Zuständigkeit der kantonalen Tripartiten Kommissionen. Die Kontrollen sind zahlreich. Sie werden, wenn nötig auch unter Beizug der internationalen Rechtshilfe, am Sitz des Arbeitgebers durchgeführt.

## 5. Zollvorschriften

Verschiedene einschlägige Merkblätter, die an jeder Zollstelle gratis bezogen oder im Internet abgerufen werden können, geben im Detail Aufschluss über die schweizerischen Zollbestimmungen. Abgabefrei sind Privatwaren, die für den persönlichen Bedarf oder als Geschenk mitgeführt werden. Die jeweils zulässigen Freimengen und Freigrenzen sind den Merkblättern zu entnehmen.

### **Erleichterte Grenzabfertigung**

Die Zollämter geben zur Vereinfachung der Grenzformalitäten eine grüne Sichtdeklaration ab. Die Verwendung dieser Deklaration beschleunigt die Zollabfertigung, berechtigt aber nicht dazu, den Grenzübergang ohne Halt zu passieren.

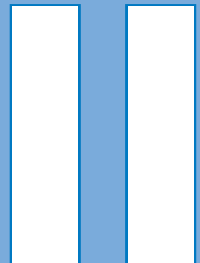
Fahrzeuge, welche die grüne Sichtdeklaration hinter der Windschutzscheibe aufhängen, erklären den Zollämtern gegenüber verbindlich, dass sie und ihre Mitfahrer gültige Grenzübertrittspapiere und lediglich erlaubte Waren im Rahmen der zugelassenen Freimengen mitführen. Das Abfertigungspersonal kann ohne Befragung Kontrollen durchführen.

### **Informationen**

Die Zollämter und Grenzwachtposten geben Auskunft über die zulässigen Freimengen.

Internet: [www.zoll.admin.ch](http://www.zoll.admin.ch) und [www.zoll.de](http://www.zoll.de)

# Arbeitsuche





# 1. Allgemeine Informationen zur Arbeitsuche

Die wichtigsten Informationsquellen bei der Arbeitsuche sind sowohl in Deutschland als auch in der Schweiz die öffentlichen Arbeitsverwaltungen, die Online-Stellenbörsen im Internet und die Anzeigenteile der lokalen und überregionalen Zeitungen. Über die Webseiten der Arbeitsverwaltungen erhalten Sie Links zu privaten Stellenbörsen.

Bei den Arbeitsagenturen und Sozialpartnern gibt es das EURES-Netzwerk bzw. das Netzwerk EURES-T Oberrhein, dessen Berater/innen auf die grenzüberschreitende Beratung und Vermittlung spezialisiert sind. In individuellen Beratungsgesprächen erhalten Sie konkrete Informationen über alle Fragen bezüglich Ihrer Arbeitsuche und Arbeitsaufnahme. Die Adressen sämtlicher EURES-Berater/innen als auch europaweite Stellenangebote finden Sie unter <http://eures.europa.eu>.

Die EWG-Verordnung 1408/71, die die soziale Sicherheit innerhalb der EU-Mitgliedstaaten regelt, gilt auch im Zusammenhang mit der Schweiz. Somit ist sowohl die Zusammenrechnung der Beitragszeiten in die einzelnen Arbeitslosenstellenkassen als auch der Leistungstransfer von drei Monaten zum Zwecke der Arbeitsuche in einem anderen EU-Staat bzw. der Schweiz möglich.

Arbeitslose Personen können sich bis zu drei Monaten zur Arbeitsuche in einem anderen Land als dem Wohnsitzland innerhalb von EWR und Schweiz aufhalten und während dieser Zeit Leistungen von der Arbeitslosenversicherung am Wohnort beziehen. Als Arbeitssuchender müssen Sie sich der Arbeitsvermittlung im Ausland zur Verfügung stellen und die dortigen Kontrollvorschriften erfüllen. Der Arbeitsuche im Ausland muss in der Regel eine vierwöchige erfolglose Arbeitssuche im Land des Wohnsitzes vorausgegangen sein. Bei der Arbeitsvermittlung im Wohnsitzland erhalten Sie das Formular E 303, mit dem Sie die Dienste der ausländischen Arbeitsvermittlung in Anspruch nehmen können.

## 2. Sie suchen eine Arbeit in der Schweiz?

### 2.1 Möglichkeiten zur Arbeitsuche

#### Regionale Arbeitsvermittlungszentren

In allen Kantonen befinden sich Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV) der öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Arbeitssuchende mit Wohnsitz Schweiz müssen sich in ihrer Wohngemeinde anmelden, um bei Anspruch Arbeitslosengelder beziehen zu können. Arbeitssuchende, die nicht in der Schweiz wohnen, können die der Öffentlichkeit zugängliche Infrastruktur (Öffentlicher Stellencomputer, Zeitungen, PC, Literatur usw.) benutzen. Die Adressen aller RAV finden sich unter [www.treffpunkt-arbeit.ch](http://www.treffpunkt-arbeit.ch) → Finanzielle Leistungen → Adressen → RAV und dann Kanton auswählen.

## Zeitungen

Die interessantesten Zeitungen für die Nordwestschweiz und die Tage mit den Stellenanzeigen sind die folgenden:

Basler Zeitung ([www.baz.ch](http://www.baz.ch))

Montag/Mittwoch/am Freitag mit umfangreicher Beilage „Stellefant“

Baslerstab ([www.baslerstab.ch](http://www.baslerstab.ch))

täglich (Gratiszeitung)

Tages-Anzeiger Zürich ([www.tagesanzeiger.ch](http://www.tagesanzeiger.ch))

Dienstag/Donnerstag/am Samstag mit Beilage „Alpha“ für Kaderjobs (Jobs für Führungskräfte)

Aargauer Zeitung ([www.aargauerzeitung.ch](http://www.aargauerzeitung.ch))

Mittwoch/Samstag

Solothurner Zeitung ([www.solothurner-zeitung.ch](http://www.solothurner-zeitung.ch))

Mittwoch/Samstag

Mittellandzeitung ([www.mittellandzeitung.ch](http://www.mittellandzeitung.ch))

Mittwoch/Samstag

Neue Zürcher Zeitung ([www.nzz.ch](http://www.nzz.ch))

Mittwoch/Samstag

Der Bund ([www.ebund.ch](http://www.ebund.ch))

Samstag

## Internet

Die Arbeitsämter der Kantone verfügen über Links zu privaten Stellenvermittlungsbüros sowie zahlreichen Jobbörsen:

Basel-Stadt [www.awa.bs.ch](http://www.awa.bs.ch)

Basel-Landschaft [www.baselland.ch/docs/vsd/kiga/main\\_kiga.htm](http://www.baselland.ch/docs/vsd/kiga/main_kiga.htm)

Aargau [www.ag.ch/awa](http://www.ag.ch/awa)

Solothurn [www.awa.so.ch](http://www.awa.so.ch)

Jura [www.ju.ch](http://www.ju.ch)

[www.treffpunkt-arbeit.ch](http://www.treffpunkt-arbeit.ch) enthält die den RAV gemeldeten offenen Stellen.

[www.speed.ch](http://www.speed.ch) ist eine der grössten privaten Jobbörsen.

Für Kaderstellen: [www.alpha.ch](http://www.alpha.ch); [www.nzzexecutive.ch](http://www.nzzexecutive.ch)

## Private Stellenvermittlungsbüros

Die privaten Stellenvermittlungsbüros vermitteln sowohl temporäre als auch feste Stellen. Adressen und Websites sind zu finden unter [www.tel.search.ch](http://www.tel.search.ch), dann „Stellen“ eingeben und Kanton wählen.



## Initiativbewerbungen

Auch in der Schweiz ein sehr guter Weg, zu einem Job zu kommen. Adressen von Firmen sind zu finden unter:

[www.schaufenster.ch](http://www.schaufenster.ch) → Stellen (die grössten und bekanntesten Firmen in der Schweiz)

[www.kmu-channel.ch](http://www.kmu-channel.ch) → Dienstleistungen → KMU-Datenbank (kleinere und mittlere Unternehmen).

## 2.2 Das Bewerbungsdossier

Ein Bewerbungsdossier in der Schweiz enthält folgende Unterlagen:

- Persönliches Bewerbungsschreiben, das auf die Ausschreibung Bezug nimmt. Es kann mit PC oder handschriftlich geschrieben sein.
- Tabellarischer Lebenslauf (auf- oder absteigend). Ein Photo (nicht obligatorisch) wird hier beigelegt. Der Lebenslauf wird nicht unterschrieben.
- Kopien sämtlicher Arbeitszeugnisse.
- Kopien des Berufsabschlusszeugnisses, der relevanten Diplome sowie von Aus- und Weiterbildungsbestätigungen.

Bei Initiativbewerbungen werden nur das Bewerbungsschreiben, der Lebenslauf, das letzte Arbeitszeugnis sowie das höchste Diplom gesandt.

Wichtig sind die **Referenzen**; dies sind nicht Referenzschreiben, sondern Personen, die Sie beruflich kennen (z.B. Vorgesetzte, Kollegen, Dozenten, Kunden, Geschäftspartner usw.). Sie sollten eine Liste mit zwei bis drei Namen solcher Personen vorbereiten, die über Sie beruflich Auskunft geben können.

Zum Beispiel:

Notariatsbüro Dr. Ernst Meier  
Herr Dr. Ernst Meier, Notar  
(persönlicher Vorgesetzter)  
☎: +41 (0) 61 234 56 78

Sollten Sie in die engere Auswahl kommen, wird man diese Personen anrufen, um eine Drittmeinung einzuholen. Dies kann über eine Anstellung entscheiden; deshalb sollten diese Personen sorgfältig ausgesucht werden und vor allem auch darüber informiert werden, dass sie evtl. einen Anruf aus der Schweiz erhalten werden und worum es geht.

## 2.3 Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen

Anerkennung von ausländischen Diplomen und Ausweisen:

<http://www.bbt.admin.ch/themen/hoehere/00169/00371/index.html?lang=de>  
Regelung von Anerkennungsfragen im Bereich des höheren Bildungswesens:  
[www.crus.ch](http://www.crus.ch)

Informationsstellen für Anerkennungsfragen im Zusammenhang mit den Hochschulkonventionen: [www.enic.naric.net](http://www.enic.naric.net)



## LEBENS LAUF

### Personalien

Name, Vorname Fabienne Muster  
Adresse Hauptstrasse 9  
Wohnort 4000 Basel

Telefon P 061 234 56 78  
Telefon G 061 987 65 43  
E-Mail f.muster@xyz.ch

Geburtsdatum 6. Januar 1972  
Heimatort Zürich

(Nationalität/Bewilligung für Ausländer)

Zivilstand verheiratet

### Berufliche Tätigkeiten

01. 06. 1994 – heute Fischer, Vogel + Partner GmbH  
Unternehmensberatung, Basel  
01. 06. 1994 – 20. 04. 1996  
Kaufmännische Angestellte/Assistentin des  
Geschäftsführers  
01. 05. 1996 – heute  
Verantwortlich für Akquisition, Koordination  
der internen und externen Revision, Berechnung  
des Kapitalbedarfs, Entwurf und Einführung  
von internen Kontrollinstrumenten
01. 09. 1991 – 31. 05. 1994 Advokaturbüro Müller, Meyer & Partner AG,  
Basel  
Kaufmännische Angestellte/Sekretärin  
Verantwortlich für das Finanzwesen, Personal-  
verwaltung. Führen von 2 Lehrlingen, zuständig  
für Korrespondenz D und E
16. 04. 1991 – 31. 08. 1991 Notariatsbüro Dr. Ernst Meier, Basel  
Kaufmännische Angestellte/Notariatsangestellte
16. 04. 1988 – 15. 04. 1991 Notariat Walter + Maria Wegmüller, Reinach BL  
Lehre als Kaufmännische Angestellte



## LEBENS LAUF

### Sprachen

Deutsch	Muttersprache
Englisch	gute Kenntnisse in Wort und Schrift
Französisch	Schulkenntnisse
Italienisch	Kenntnisse
Spanisch	Anfängerin in Sprachkurs

### Sprachaufenthalt

01. 09. 1991 – 21. 12. 1991	English Language School, Cliftonville, Margate (GB), First Certificate
-----------------------------	---

### PC-Kenntnisse

Windows NT 4.0, WinWord, Excel, PowerPoint, Outlook, Framework,  
WordPerfect

### Kurse/Seminare

1994/1995	Migros-Klubschule, Basel PC: Word/Access for Windows, Framework WordPerfect
2001	Autogenes Training

### Schulbildung/Aus- und Weiterbildung

1996 – 1999	Höhere Kaufmännische Gesamtschule (HKG) Basel, Ausbildung zur eidg. dipl. Kauffrau HKG
1988 – 1991	Berufsschule für Verwaltung, Basel Kaufmännische Angestellte
1983 – 1988	Sekundarschule, Basel
1979 – 1983	Primarschule, Basel

### Interessen/Hobbys/Freizeit

Sport	Schwimmen, Aerobic, Biken
Kultur	Theater, klassische Musik
Literatur	Belletristik, News, Zeitungen
Reisen	Fremde Völker und Kulturen

Fabienne Muster  
Hauptstrasse 9  
4000 Basel

Gastroexpress  
Herrn Heinz Winzenried  
Müllerstrasse 19  
4000 Basel

Basel, 10. April 2006

### **Inserat, Basler Zeitung vom 7. April 2006: „Büroallrounderin“**

Sehr geehrter Herr Winzenried

Die von Ihnen ausgeschriebene Stelle hat mich neugierig gemacht. Nach Einsicht in Ihre informative Website bin ich sehr motiviert, mich bei Ihnen zu bewerben. Die Stelle scheint meinen zukünftigen beruflichen Zielsetzungen zu entsprechen.

Wie aus meinem Lebenslauf hervorgeht, habe ich mir vielseitige berufliche Erfahrung in den verschiedensten Branchen angeeignet. Ich gelte als initiativ, flexibel, kritikfähig und habe die Gabe, Menschen und anderen Kulturen mit Achtung zu begegnen.

Meine Zuverlässigkeit, Belastbarkeit, gute Auffassungsgabe und Lernbereitschaft, verbunden mit meinen kommunikativen Fähigkeiten und ausgeprägtem Teamgeist, kennzeichnen mich ebenso wie meine Fähigkeiten, guten Kontakt zu Mitmenschen aufzubauen, um gemeinsam etwas zu bewegen und zu erreichen.

Ich freue mich, bei einem Vorstellungstermin Näheres über diese Position zu erfahren und mit Ihnen meine Voraussetzungen dafür zu besprechen.

Mit freundlichen Grüßen

Fabienne Muster

Beilage: Bewerbungsdossier



## 3. Sie suchen eine Arbeit in Deutschland?

### 3.1 Möglichkeiten zur Arbeitsuche

Bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz sollte man grundsätzlich mehrere Wege der Arbeitsuche gehen, um so möglichst viele offene Stellen bzw. potenzielle Arbeitgeber in Erfahrung zu bringen.

#### Internet

Stellenangebote finden Sie in den Webseiten der Bundesagentur für Arbeit unter: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

- dann „Arbeit- und Ausbildungssuchende“ anklicken, danach „Stellenangebote suchen“

In diesen Webseiten finden Sie ebenfalls Links zu anderen Stellenbörsen, wie berufs- und branchenspezifische Stellenbörsen, regionale Stellenbörsen, Stellensuchmaschinen und Homepages privater Arbeitsvermittler.

- „Arbeitnehmer“ wählen
- danach „Arbeitsuche“ anklicken
- dann „Arbeitsmarktportal“

#### Arbeitsagentur

Sie können sich auch bei einer deutschen Arbeitsagentur arbeitsuchend melden und Ihr Bewerberprofil im Internet anonymisiert veröffentlichen lassen. Konkrete Informationen über den deutschen Arbeitsmarkt erhalten Sie bei den EURES-Berater/innen der Arbeitsagenturen in der Grenzregion. In den Berufsinformationszentren finden regelmässig Veranstaltungen zu den verschiedensten Themenbereichen statt (wie z.B. Berufskunde, Arbeitsuche, Existenzgründung, Firmenpräsentationen). Die Teilnahme ist in der Regel kostenlos. Die Termine finden Sie auf den Homepages der Arbeitsagenturen.

#### Zeitungen

Anzeigen von Stellenangeboten in Tageszeitungen finden Sie insbesondere in der Samstagsausgabe, z.B. für den südbadischen Raum in der „Badische Zeitung“ ([www.badische-zeitung.de/stellen](http://www.badische-zeitung.de/stellen)) und für den Hochrhein im „Südkurier“ (<http://suedkurier.stellenanzeigen.de>).

#### Überregionale Zeitungen:

Frankfurter Allgemeine Zeitung [www.fazjob.net](http://www.fazjob.net)

Süddeutsche Zeitung <http://stellenmarkt.sueddeutsche.de>

Die Zeit <http://www.zeit.de/jobs>

Adressen von Zeitungen im Internet unter:

[www.onlinenewspapers.com/germany.htm](http://www.onlinenewspapers.com/germany.htm)



## Initiativbewerbungen

Auch ist es üblich, Initiativbewerbungen, auch Spontanbewerbungen genannt, zu verschicken. Adressen von potenziellen Arbeitgebern finden Sie in folgenden Verzeichnissen:

- „Handbuch der Grossunternehmen“ und „Handbuch der klein- und mittelständischen Unternehmen“ vom Hoppenstedt-Verlag, Darmstadt
- [www.gelbeseiten.de](http://www.gelbeseiten.de)
- [www.meinestadt.de](http://www.meinestadt.de)
- [www.europages.de](http://www.europages.de)
- [www.wlw.de](http://www.wlw.de)
- Kompass Deutschland [www.kompass.de](http://www.kompass.de) (kostenpflichtig)

## 3.2 Die Bewerbungsmappe

Die Bewerbungsmappe ist in der Regel das erste, was Personalverantwortliche im Unternehmen, in dem Sie arbeiten möchten, zu sehen bekommen. Sie sollten daher bei der Erstellung Ihrer Bewerbungsunterlagen äusserste Sorgfalt walten lassen. Achten Sie insbesondere auf die in Deutschland übliche Rechtschreibung (also z.B. „ß“ statt „ss“).

Eine Bewerbungsmappe besteht aus:

- Lebenslauf mit Passfoto, tabellarisch, unterschrieben, mit aktuellem Datum
- Bewerbungsschreiben (mit PC geschrieben, niemals handschriftlich)
- Kopien sämtlicher Ausbildungs- und Arbeitszeugnisse

## 3.3 Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen

Zuständig für die Anerkennung von Abschlüssen sind immer die entsprechenden Behörden im Beschäftigungsstaat. In Deutschland sind dies je nach Beruf unterschiedliche Behörden des jeweiligen Bundeslandes. Informationen hierzu finden sie in der Datenbank [www.anabin.de](http://www.anabin.de), Schaltflächen „Deutschland“/„Zuständige Stellen“. Allgemeine Informationen erhalten Sie im Internet unter [www.kmk.org](http://www.kmk.org), Schaltflächen „Ausländisches Bildungswesen“/„Gutachterliche Arbeitsbereiche“; des Weiteren unter [www.enic.naric.net](http://www.enic.naric.net).





## Beispiel für einen Lebenslauf in Deutschland (Format Din A4)

### LEBENS LAUF

Foto

**Name:** Karin Mustermann  
**Geburtsdatum/-ort:** 26.03.1961 in Zürich, Schweiz  
**Adresse:** Hauptstr. 72  
CH – 4002 Basel  
**Telefon:** 0041 – 61 – 1234567  
**E-Mail:** karin.mustermann@web.ch  
**Familienstand:** verheiratet, keine Kinder  
**Staatsangehörigkeit:** Schweiz  
**Schulbildung:** 1980 Matur (Abitur) am Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Gymnasium Zürich  
**Ausbildung:** Sept. 80 – Juli 82 Kaufmännische Berufsschule Bern mit Abschluss  
**Studium:** Sept. 82 – Juni 87 Universität Zürich, Lehrstuhl für allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Diplom-Betriebswirtin mit Abschluss  
Febr. 85 – Dez. 85 Erasmus-Programm, Auslandssemester an der Universität Lyon/Frankreich  
**Praktikum:** Juli 86 – Sept. 86 Fa. Wolf-Baumaschinen, Karlsruhe/ Deutschland, in der Marketing-Abteilung  
**Berufl. Tätigkeiten:** Aug. 87 – Sept. 94 Fa. Schulz Metallbau, Freiburg/ Deutschland, Personalreferentin  
Okt. 94 – Mai 95 Fa. Hartmann Pharmazeutische Produkte, München/Deutschland, Personalreferentin (befristeter Arbeitsvertrag)  
seit Juni 95 als Personalleiterin in einem mittelständischen Unternehmen in ungekündigtem Beschäftigungsverhältnis  
**EDV-Kenntnisse:** Excel, Word, Turbo Pascal, Corel, Frontpage, Basic  
**Sprachkenntnisse:** Deutsch: Muttersprache  
Französisch: verhandlungssicher  
Englisch: fließend in Wort und Schrift  
Italienisch: Grundkenntnisse  
**Aktivitäten:** seit 1995 ehrenamtlich beim Schweizerischen Roten Kreuz tätig

Basel, 14.01.07

Unterschrift

Karin Mustermann  
Hauptstr. 72  
CH – 4002 Basel  
Tel.: 0041 – 61 – 123 45 67  
karin.mustermann@web.ch

Firma Beispiel AG  
Herrn Dr. XY  
Rosenweg 28  
D – 76137 Karlsruhe

Basel, 14.01.2007

### **Ihr Stellenangebot in den Badischen Neuesten Nachrichten vom 13.01.2007 als Personalleiterin**

Sehr geehrter Herr Dr. XY,

Sie suchen eine Personalleiterin, die mit analytischer, strategischer und konzeptioneller Stärke für die komplette Personaladministration verantwortlich ist. Ich suche eine berufliche Herausforderung in einem spannenden Umfeld, die mich gleichermaßen fordert und mir Raum zur Weiterentwicklung gibt.

Nachdem ich seit mehreren Jahren im Personalbereich arbeite und mit den Themen Rekrutierung, Personalentwicklung, Organisation und Arbeitsrecht vertraut bin, bin ich nun bereit, eine Position mit mehr Führungsverantwortung einzunehmen. Seit meinem Studium habe ich an verschiedenen Seminaren und Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen und habe mich bewusst auf eine Tätigkeit in der Führungsebene vorbereitet.

Pflichtbewusstsein und Zuverlässigkeit sind für mich wichtige Eigenschaften. Ich sehe mich als Dienstleister und Coach der Fachabteilungen und halte die Balance zwischen Durchsetzungsvermögen und Integrationsvermögen. Dabei hilft mir meine Kommunikationsstärke ebenso wie meine Fähigkeit, mich in neue Sachverhalte schnell einzufinden. Fehlende Kenntnisse kann ich mir schnell und gezielt aneignen und ich besitze die dafür nötige Lernbereitschaft und Belastbarkeit.

Von Ihrem Unternehmen weiß ich, dass Sie europaweit expandieren und deshalb verstärkt Personalbedarf haben. Außerdem ist mir bekannt, dass bei Ihnen die kontinuierliche Begleitung der Mitarbeiter durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen groß geschrieben wird. Zu dieser innovativen Personalpolitik möchte ich meinen Beitrag leisten. Für Sie wird es bestimmt von Vorteil sein, dass ich bereits bei Herstellern technischer Produkte gearbeitet habe und die Gegebenheiten eines international agierenden Unternehmens kenne.

Die Aufnahme einer neuen Tätigkeit kann kurzfristig erfolgen. Über ein persönliches Gespräch in Ihrem Unternehmen freue ich mich.

Mit freundlichen Grüßen

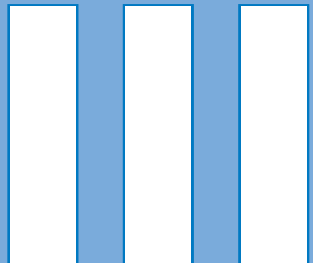
*Unterschrift*

Anlagen  
- Lebenslauf  
- Zeugnisse





# Arbeitsrecht



# 1. Europäisches Arbeitsrecht

Weite Teile des nationalen Arbeitsrechts sind durch das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft beeinflusst. Das Europäische Arbeitsrecht, in Titel XI. des EG-Vertrags als „Sozialpolitik“ bezeichnet, besteht aus einer Vielzahl von Richtlinien zu den Bereichen Arbeitsvertrag, Arbeitnehmerrechte bei Umstrukturierung oder Schliessung von Unternehmen, Gleichbehandlung, Arbeitsschutz und kollektives Arbeitsrecht. Auch zum Arbeitskollisionsrecht und zum Internationalen Verfahrensrecht finden sich europäische Rechtsakte.

In Artikel 3 des Übereinkommens von Rom vom 19. Juni 1980 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht wird als allgemeine Regel die freie Rechtswahl der Parteien (z.B. Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei einem Arbeitsvertrag) festgelegt. Treffen die Parteien diesbezüglich keine Wahl, so ist nach Artikel 6 Absatz 2 des Übereinkommens von Rom auf den Arbeitsvertrag das Recht des Staates anzuwenden, in dem der Arbeitnehmer in Erfüllung des Vertrages gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, selbst wenn er vorübergehend in einen anderen Staat entsandt ist.

Die Parteien haben freie Rechtswahl, aber:

- Zwingende Rechtsvorschriften des Landes, in dem der Arbeitnehmer tätig ist, sind zu berücksichtigen,

und

- die Rechtswahl beeinträchtigt nicht die Rechte des Arbeitgebers nach den zwingenden Rechtsvorschriften, die gelten würden, wenn keine Rechtswahl getroffen worden wäre.

## 2. Schweizerisches Arbeitsrecht

### 2.1 Der Arbeitsvertrag in der Schweiz

In der Schweiz ist auch ein mündlicher Arbeitsvertrag gültig. Probleme können aber auftreten, wenn es mit dem Arbeitgeber zu Streitigkeiten über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses kommt. Falls beide Parteien sich nicht auf einen Kompromiss einigen können, müssen lediglich die legalen Mindestanforderungen gemäss dem Obligationenrecht (OR), dem Arbeitsgesetz, den Sozialversicherungsgesetzen und Spezialgesetzen wie Gleichstellungsgesetz, Mitwirkungsgesetz und eventuell einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) angewandt werden. Zu empfehlen und die Regel ist daher ein schriftlicher Arbeitsvertrag, in dem zumindest das Wesentliche wie Funktion, Arbeitszeit, Arbeitsort, Lohn, Überstundenregelung, usw. festgelegt ist.

## **Lohn**

In der Schweiz gibt es kein gesetzliches Mindesteinkommen. Manche Gesamtarbeitsverträge legen aber Mindestlöhne fest. In jedem Fall muss das Arbeitseinkommen im Vertrag verankert sein.

## **Arbeitszeit**

Das Arbeitsgesetz schreibt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden (je nach Branche) vor. Durchschnittlich beträgt die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit aber 42,5 Stunden.

## **Ferien**

Das Minimum der Ferien beläuft sich in der Schweiz auf vier Wochen (bis zum 20. Lebensjahr fünf Wochen). Sind Sie nicht das volle Dienstjahr für denselben Arbeitgeber tätig, so sind die Ferien entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses im betreffenden Jahr zu gewähren. Bei einer 9-monatigen Tätigkeit haben Sie z.B. Anspruch auf drei Wochen Ferien.

## **Probezeit**

In der Regel gilt der erste Monat als Probezeit. Durch schriftliche Vereinbarung kann sie jedoch auf drei Monate verlängert werden. Sofern vertraglich nichts anderes festgelegt ist, gilt während der Probezeit eine Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen.

## **2.2 Kündigung in der Schweiz**

Jede Vertragspartei ist grundsätzlich berechtigt, den Arbeitsvertrag ohne Begründung zu kündigen. Auf Verlangen aber muss die Kündigung begründet werden. Eine mündliche Kündigung ist auch gültig, sofern keine andere Form vereinbart wurde.

Eine Kündigung während eines Unfalls oder einer Krankheit ist erst wirksam nach Ablauf bestimmter Sperr- resp. Schutzfristen. Die legale Kündigungsfrist hängt ebenfalls von der Anzahl der Dienstjahre ab. Eine missbräuchliche Kündigung kann vor Gericht angefochten werden.

### **Was kann ich bei einer Kündigung tun?**

In der Schweiz gibt es nur eingeschränkte Möglichkeiten, gegen eine Kündigung vorzugehen. Eine Klage hat nur dann vor dem Arbeitsgericht Aussicht auf Erfolg, wenn die Kündigung zur Unzeit, d.h. während Krankheit, Schwangerschaft oder in den ersten 16 Wochen nach einer Entbindung ausgesprochen wurde oder wenn eine missbräuchliche Kündigung nachgewiesen werden kann. Der Widerspruch gegen eine Kündigung sollte so schnell wie möglich erfolgen. Im Fall einer ausserordentlichen Kündigung empfiehlt es sich, sofort Kontakt mit der Gewerkschaft oder einer Beratungsstelle aufzunehmen.



## 2.3 Arbeitsschutzvorschriften in der Schweiz bei Mutterschaft

### Mutterschutz

Schwangere dürfen nur beschäftigt werden, wenn sie damit einverstanden sind. Das bedeutet, dass eine Schwangere, die nicht arbeiten will, der Arbeit auf blosser Anzeige hin fernbleiben darf. Allerdings wird ihr die Zeit ihrer Abwesenheit nicht bezahlt. Ohne ihr Einverständnis dürfen Schwangere zudem nicht zu Überstunden- und Überzeitarbeit verpflichtet werden. Von der achten Woche vor Niederkunft an ist Nacharbeit (zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr) verboten. Schwangeren darf schliesslich keine gesundheitsschädigende Arbeit zugeteilt werden.

Wenn Sie schwanger sind oder stillen, ist Ihnen die Verrichtung schwerer körperlicher Arbeit, die eine gesundheitliche Belastung für Sie oder Ihr Kind darstellen, untersagt. Sie können vom Arbeitgeber eine leichtere Arbeit verlangen. Kann er Ihnen keine Ersatzarbeit anbieten, muss er Ihnen 80 % Ihres Lohnes bezahlen.

Ist eine Schwangere nicht in der Lage zu arbeiten (durch Arztzeugnis zu bestätigen), richtet sich ihr Lohnanspruch nach dem Obligationenrecht oder nach den Bestimmungen einer entsprechenden Taggeldversicherung (siehe Kapitel V „Krankheit“).

Eine Arbeitnehmerin muss acht Wochen nach der Niederkunft von der Arbeit fernbleiben. Sie braucht kein Arztzeugnis beizubringen und darf nicht einmal dann beschäftigt werden, wenn sie selbst es ausdrücklich wünscht (Beschäftigungsverbot). In den darauf folgenden acht Wochen darf sie zudem nicht gegen ihren Willen beschäftigt werden.

### Kündigungsschutz während der Schwangerschaft

Ihr Arbeitgeber darf Sie während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Entbindung nicht entlassen. Tut er es dennoch, ist die Kündigung unwirksam.

In einigen Ausnahmefällen gilt dieser Kündigungsschutz aber nicht:

- Der Arbeitgeber darf Ihnen kündigen, wenn sie noch in der Probezeit sind.
- Hat der Arbeitgeber einen Grund für die fristlose Entlassung (z.B. wenn Sie wiederholt unentschuldig von der Arbeit fernbleiben), kann er sie fristlos entlassen.
- Haben Sie einen befristeten Vertrag unterschrieben, läuft dieser auch dann ab, wenn Sie schwanger sind.
- Es wird eine einvernehmliche Aufhebung zwischen Ihnen und dem Arbeitgeber beschlossen (Aufhebungsvertrag).

## **Stillen**

Der Arbeitgeber muss Ihnen die zum Stillen erforderliche Zeit freigegeben. Während des ersten Lebensjahres des Kindes ist die Stillzeit im Betrieb als Arbeitszeit anzurechnen. Verlassen Sie den Arbeitsort zum Stillen, ist die Hälfte dieser Abwesenheit als Arbeitszeit anzuerkennen.

## **Krankenversicherung**

Die Krankenversicherung trägt die Kosten der medizinischen Behandlungen, die mit der Schwangerschaft und der Entbindung verbunden sind. Die gedeckten Leistungen sind von einem Land zum anderen sowie von einem Versicherungstyp zum anderen unterschiedlich. Nähere Angaben erteilt Ihnen Ihre Krankenversicherung.

# **3. Das deutsche Arbeitsrecht**

## **3.1 Der Arbeitsvertrag in Deutschland**

Zu den wichtigsten Punkten, die der Arbeitsvertrag festlegt, gehören die Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit und die Zusammensetzung und Höhe des Entgelts. Weitere wichtige Inhalte des Arbeitsvertrages sind der Arbeitsort, die Arbeitszeit und die Urlaubsdauer. Dann ist darauf hinzuweisen, welche Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Der Arbeitsvertrag kann auch darüber hinausgehende Rechte und Pflichten für beide Seiten festlegen.

Ein unbefristeter Arbeitsvertrag kann schriftlich oder mündlich zustande kommen. Eine Befristung muss jedoch immer schriftlich festgehalten werden. Ist das nicht der Fall, gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet. Für einen Ausbildungsvertrag ist die Schriftform vorgeschrieben. Wurde kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen, ist der Arbeitgeber durch das Nachweisgesetz verpflichtet, Ihnen spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses eine vom Arbeitgeber unterschriebene Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen.

## **Probezeit**

Eine Probezeit ist in Deutschland üblich und kann maximal sechs Monate betragen. Während der Probezeit gilt eine gesetzliche Kündigungsfrist von zwei Wochen, sofern der Tarifvertrag oder der Arbeitsvertrag keine andere Regelung vorsehen.





## Lohn

In Deutschland gibt es ausser in der Bauwirtschaft keinen gesetzlich festgelegten Mindestlohn. Im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag finden sich die Entlohnungsregelungen, die unterschiedlich gestaltet sein können. Oft wird ein Stundenlohn vereinbart. Es ist jedoch auch möglich, Akkordlohn und Fixgehalt mit Provisionen zu vereinbaren. Unter Sonderzahlungen versteht man Zahlungen, die zusätzlich zum normalen Monatsgehalt geleistet werden. Das sind z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jubiläumszulagen. Solche Zahlungen werden im Allgemeinen durch Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag vereinbart.

Eine gesetzliche Bestimmung, dass und in welcher Höhe Überstundenzuschläge gezahlt werden müssen, gibt es in Deutschland nicht. Es gelten tarif- und einzelvertragliche Regelungen.

## Arbeitszeit

Die Arbeitszeit darf 8 Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Sie kann, wenn ein Ausgleich stattfindet, auf bis zu 10 Stunden täglich verlängert werden. In den geltenden Tarifverträgen ist eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 bis 42 Stunden vereinbart.

## Urlaub

Nach dem Bundesurlaubsgesetz stehen Arbeitnehmer/innen in Deutschland bei einer 6-Tage-Woche mindestens 24 Arbeitstage bzw. bei einer 5-Tage-Woche mindestens 20 Arbeitstage Erholungsurlaub pro Jahr zu. Schwerbehinderte erhalten einen zusätzlichen Erholungsurlaub von fünf Arbeitstagen, wenn sie im Rahmen einer 5-Tage-Woche arbeiten.

## 3.2 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### Was ist bei einer Kündigung zu beachten?

Für die Kündigung von Arbeitsverträgen gibt es gesetzliche Vorschriften und **Fristen**, die seit 1993 für Arbeiter/innen und Angestellte einheitlich sind. Die Grundkündigungsfrist, die Sie und Ihr/e Arbeitgeber/in einhalten müssen, beträgt – nach Ablauf der Probezeit – vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Dauert ein Arbeitsverhältnis zwei Jahre an, beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende. Sie erhöht sich für den Arbeitgeber nach 5-, 8-, 10-, 12-, 15- und 20-jähriger Betriebszugehörigkeit um jeweils einen Monat. In tarifgebundenen Betrieben gelten die jeweiligen tariflichen Kündigungsfristen. Seit dem 01.01.2001 bedarf die Kündigung der Schriftform.

Das **Kündigungsschutzgesetz** soll Arbeitnehmer/innen vor Entlassungen ohne sachlichen Grund schützen und gilt für alle Arbeitnehmer/innen in einem Betrieb mit mehr als zehn Beschäftigten, wobei Auszubildende nicht und Teilzeitbeschäftigte anteilig berücksichtigt werden. Das Arbeitsverhältnis muss ausserdem seit mindestens sechs Monaten bestehen. Der allgemeine Kündigungsschutz gilt für Beschäftigte, die vor dem 01.01.2004 eingestellt wurden, auch in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmern.

Verschiedene Gruppen von Arbeitnehmer/innen geniessen einen **besonderen Kündigungsschutz**: Bei der Kündigung von Schwerbehinderten muss die Hauptfürsorgestelle zugestimmt haben. Bei Mitgliedern von Betriebs- und Personalräten sowie bei Mitgliedern von Wahlvorständen nach dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen ist eine ordentliche Kündigung grundsätzlich unzulässig. Ein absolutes Kündigungsverbot gilt während einer Schwangerschaft, innerhalb der ersten vier Monate nach der Entbindung und während des Erziehungsurlaubs bzw. der Elternzeit.

***Hinweis:** Wenn Sie eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt halten, können Sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht dagegen klagen. Wird die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung festgestellt, bleibt das Arbeitsverhältnis weiter bestehen. Anwaltskosten werden beim Arbeitsgerichtsverfahren nicht erstattet. Als Gewerkschaftsmitglied haben Sie jedoch nach Absprache Anspruch auf kostenlose Rechtsvertretung im arbeitsrechtlichen Verfahren.*

### 3.3 Arbeitsschutzvorschriften

Der Gefahren- oder Arbeitsschutz besteht aus Rechtsnormen, die den/die Arbeitgeber/in verpflichten, die Beschäftigten im Betrieb gegen Gefahren für Gesundheit und Leben zu schützen. Der Arbeitsschutz betrifft verschiedene Bereiche, die ineinander greifen:

- Arbeitsstätten, einschliesslich Betriebshygiene;
- Maschinen, Geräte und technische Anlagen;
- Gefahrstoffe;
- Arbeitszeitregelungen;
- Schutz bestimmter Personengruppen;
- Arbeitsschutzorganisation im Betrieb.

Das seit dem 01.07.1994 geltende Arbeitszeitgesetz beispielsweise legt tägliche Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten nach Beendigung der Arbeit sowie Mindestruhepausen während der Arbeit fest.



Das **Mutterschutzgesetz** regelt den Schutz von Frauen während und nach der Schwangerschaft. Es schützt sie vor Gefahren, Überforderung am Arbeitsplatz, Kündigung und finanziellen Nachteilen. Dies gilt unabhängig von Staatsangehörigkeit und Familienstand für alle Frauen, die in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen und deren Arbeitsort in Deutschland liegt.

Die gesetzliche Grundlage ist das Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz). Hier sind Beschäftigungsverbote, Stillzeiten, Kündigungsverbote und ähnliches geregelt.

Nicht unter den Mutterschutz fallen Hausfrauen und weibliche Selbständige. Für Beamtinnen gelten gesonderte Regelungen, die im Beamtenrecht festgelegt sind.

<b>Die Schutzfrist beträgt in Wochen:</b>	<b>vor der Entbindung</b>	<b>nach der Entbindung</b>
<i>Normale Schwangerschaft:</i>	6	8
<i>Mehrlingsschwangerschaft:</i>	6	12

In den 6 Wochen vor der Geburt darf die werdende Mutter nur auf ausdrücklichen eigenen Wunsch weiterbeschäftigt werden. Die Entscheidung, während der letzten sechs Wochen vor der Entbindung zu arbeiten, können Sie jederzeit wieder rückgängig machen. In den acht Wochen nach der Entbindung besteht jedoch ein absolutes Beschäftigungsverbot.

Weitere Einzelheiten enthält die kostenfreie Broschüre „Mutterschutzgesetz“, die Sie beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ([www.bmsfj.bund.de](http://www.bmsfj.bund.de)) anfordern können.





# Sozialversicherung

IV

# 1. Gemeinschaftsbestimmungen

## 1.1 Koordinierung

Die EWG-Verordnung 1408/71 über „die Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern“ und die diesbezügliche Durchführungsverordnung 574/72 ersetzen nicht nationales Recht, sondern befassen sich lediglich mit der **Koordinierung der verschiedenen Sozialsysteme**, damit jemand, der von seinem Freizügigkeits- und Aufenthaltsrecht Gebrauch gemacht hat, sich nicht in einer schlechteren Lage befindet als jemand, der stets in ein und demselben Staat gewohnt und gearbeitet hat.

Auf die Gemeinschaftsbestimmungen über die soziale Sicherheit können Sie sich in allen Ländern berufen, die entweder zur Europäischen Union oder zum Europäischen Wirtschaftsraum gehören. Durch die bilateralen Abkommen zwischen der Schweiz und der Gemeinschaft gelten die Bestimmungen über die soziale Sicherheit seit dem 1. Juni 2002 auch für die Schweiz. Durch den Anhang II zum Personenverkehrsabkommen zwischen der Schweiz und der EU wird für die Schweiz das EU-Koordinationsrecht für Soziale Sicherheit mit der EWG-Verordnung 1408/71 und den Ausführungsbestimmungen 574/72 anwendbar. Diese Koordinationsregeln sind seit dem 1. April 2006 auch auf die zehn neuen EU-Mitgliedsstaaten anwendbar.

Die Bestimmungen der Verordnung 1408/71 gelten für alle nationalen Rechtsvorschriften bezüglich:

- Krankheit (inkl. Pflegebedürftigkeit)
- Mutterschaft
- Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten
- Arbeitslosigkeit
- Invalidität/verminderte Erwerbsfähigkeit
- Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- Familienleistungen

Die so genannten **E-Formulare** sind dazu da, eine schnelle und effiziente grenzüberschreitende Verständigung zwischen den Sozialversicherungsträgern verschiedener Länder zu ermöglichen. Diese E-Formulare enthalten alle Informationen, die zur Bestimmung und zum Nachweis Ihrer Leistungsansprüche erforderlich sind.

Dies sind die wichtigsten E-Formulare:

- Reihe E 100 für die Entsendung und für den Anspruch auf Leistungen bei Krankheit und Mutterschaft
- Reihe E 200 für die Berechnung und Zahlung von Renten
- Reihe E 300 für den Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit
- Reihe E 400 für den Anspruch auf Familienleistungen



## 1.2 Versicherungspflicht

Gemäss Artikel 13 (2)a der EWG-Verordnung unterliegt eine Person, die im Gebiet eines Mitgliedstaats abhängig beschäftigt ist, den Rechtsvorschriften dieses Staates, und zwar auch dann, wenn sie im Gebiet eines anderen Mitgliedstaats wohnt. Grundsätzlich haben Sie im Anwendungsbereich der Sozialgesetze des Landes, in dem Sie versichert sind, die gleichen Rechte und Pflichten wie die Staatsangehörigen dieses Landes. Dies bedeutet insbesondere, dass Ihre Anträge auf Sozialleistungen nicht einzig und allein deswegen abgelehnt werden dürfen, weil Sie nicht die Staatsangehörigkeit des betreffenden Landes besitzen.

Die EU-Koordinationsregeln legen für EU-Staatsangehörige und Schweizer fest, welches Landesrecht massgebend ist, wenn Wohn- und Erwerbsland nicht identisch sind oder wenn mehrere Erwerbstätigkeiten in verschiedenen Ländern ausgeübt werden:

Wohnsitz	Arbeitsort unselbstständig	Arbeitsort selbstständig	Zuständigkeit
CH oder EU <sup>1</sup>	CH		CH
CH oder EU	EU		EU
CH	CH + EU		CH
EU	CH + EU		EU
CH oder EU <sup>1</sup>	CH	CH	CH
CH oder EU	EU	EU	EU
CH oder EU <sup>1</sup>	CH	EU	CH
CH	EU	CH	CH + EU <sup>2</sup>
EU	EU	CH	CH + EU <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Wer in Deutschland wohnt und dort krankenversichert ist, wird auf Gesuch von der schweizerischen Krankenversicherungspflicht befreit.

<sup>2</sup> Die schweizerische Gesetzgebung findet für die Erwerbstätigkeit in der Schweiz Anwendung, während die deutsche Gesetzgebung für die Erwerbstätigkeit in Deutschland gilt.

Somit unterstehen Grenzgänger, die in Deutschland wohnen und in der Schweiz arbeiten, grundsätzlich dem schweizerischen Sozialversicherungssystem, solange sie nicht gleichzeitig noch eine weitere Erwerbstätigkeit in Deutschland ausüben. Grenzgänger, die in Deutschland wohnen und dort krankenversichert sind, werden auf Gesuch von der schweizerischen Krankenversicherungspflicht befreit.

Das Personenverkehrsabkommen betrifft aber nicht nur die EU-Staatsangehörigen, die in der Schweiz erwerbstätig sind oder waren, sowie die Schweizer, die in der EU erwerbstätig sind oder waren, sondern auch deren Familienangehörige oder Hinterlassene.



## 2. Die Struktur der Sozialversicherung in der Schweiz

### 2.1 Grundbereiche

Das schweizerische Sozialversicherungssystem bietet einen weit reichenden finanziellen Schutz vor individuell nicht zu bewältigenden Risiken, indem es Leistungen wie Renten, Erwerbsersatz und Familienzulagen erbringt oder Kosten bei Krankheit und Unfall trägt. Es deckt folgende Bereiche ab:

- Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Dreisäulensystem);
- Schutz vor Folgen einer Krankheit oder eines Unfalls;
- Erwerbsersatz bei Mutterschaft;
- Arbeitslosigkeit und Insolvenz;
- Familienzulagen.

Die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge unterteilt sich ihrerseits in drei Säulen:

Die Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (AHV/IV) – auch erste Säule genannt – ist eine obligatorische staatliche Vorsorge, die bei Wegfall des Erwerbseinkommens infolge Alter, Tod oder Invalidität den Existenzgrundbedarf decken soll.

Die berufliche Vorsorge (BV) – auch zweite Säule oder Pensionskasse genannt – soll zusammen mit der ersten Säule die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise ermöglichen. Sie ist für alle Arbeitnehmer, die bei der AHV versichert sind und ein bestimmtes Mindesteinkommen erzielen, obligatorisch.

Die individuelle Vorsorge – auch dritte Säule genannt – ist freiwillig und dient zur Schliessung bestehender Vorsorgelücken.

Beim ersten Stellenantritt erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber den AHV-Ausweis, auf welchem die Nummer der zuständigen AHV-Ausgleichskasse eingetragen ist. Bei Stellenwechsel ist der AHV-Ausweis beim neuen Arbeitgeber abzugeben, damit falls nötig, die Nummer der neuen AHV-Ausgleichskasse eingetragen werden kann.

## 2.2 Beiträge

Um die Leistungen der Sozialversicherung zu finanzieren, werden Beiträge erhoben. Sie werden von den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern bezahlt:

Versicherung	Beiträge Arbeitgeber	Beiträge Arbeitnehmer
Alters- und Hinterlassenenversicherung und Invalidenversicherung (AHV/IV; 1. Säule)	X	X
Berufliche Vorsorge (BV; 2. Säule)	X	X
Krankenversicherung (KV)		X *
Krankentaggeldversicherung (KTG) **	X	X
Berufsunfälle (BU)	X	
Nichtberufsunfälle (NBU)		X ***
Erwerbsersatzordnung (EO)****	X	X
Arbeitslosenversicherung (ALV)	X	X
Familienzulagen	X	

\* Jeder Versicherte ist dafür verantwortlich, sich bei einem Krankenversicherer anzumelden. In der Schweiz ist die Grundversicherung (Kopfprämie) obligatorisch.

\*\* Die Krankentaggeldversicherung ist nicht obligatorisch, existiert aber in den meisten Firmen. Der Arbeitgeber gibt darüber Auskunft.

\*\*\* Bei manchen Betrieben übernimmt der Arbeitgeber die Beiträge.

\*\*\*\* Die EO finanziert die Mutterschaftsentschädigung (siehe Kapitel V, 2.4 dieser Broschüre) sowie den Erwerbsersatz während schweizerischem Militär- und Zivildienst. Der Beitragssatz beträgt zurzeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer je 0,15 %.

Für die Arbeitnehmer betragen die Beiträge im Durchschnitt 15 % des Bruttoehlohn (exkl. Prämien der Krankenversicherung), sie werden direkt vom Bruttoeinkommen abgezogen. Das Bruttoeinkommen ist je nach Versicherungsart nicht unbegrenzt beitragspflichtig, sondern es wird nur teilweise herangezogen. Weitere Auskünfte erhalten Sie bei Ihrem Arbeitgeber.



## 3. Die Struktur der Sozialversicherung in Deutschland

### 3.1 Grundbereiche

Die Sozialversicherung ist in **fünf Versicherungszweige** gegliedert. Jeder Versicherungszweig hat seine spezifischen Aufgaben und seine Versicherungsträger, die diese Aufgaben erfüllen:

- **Krankenversicherung:** Krankheit und Mutterschaft;  
Träger sind die Krankenkassen
- **Unfallversicherung:** Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten;  
Träger sind die Berufsgenossenschaften
- **Arbeitslosenversicherung:** Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, Winterbauförderung, Insolvenz;  
Träger ist die Bundesagentur für Arbeit
- **Alters- und Hinterbliebenenversicherung:** Altersrenten, Renten bei verminderter Erwerbsfähigkeit (Invalidität), Hinterbliebenenrenten;  
Träger ist die Deutsche Rentenversicherung
- **Pflegeversicherung:** Pflegebedürftigkeit;  
Träger sind die Krankenkassen

### 3.2 Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit bei Minijobs und Niedriglohnjobs:

Arbeitnehmer sind grundsätzlich versicherungspflichtig. Wenn sie eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt aufnehmen, tritt automatisch Versicherungspflicht ein. Für Geringverdiener/innen mit einem Monatsverdienst bis 400 EUR (Stand 2007; sog. „Mini-Jobs“), für Beschäftigte, deren monatliches Arbeitsentgelt innerhalb der so genannten „Gleitzone“ zwischen 400,01 EUR und 800 EUR liegt (sog. „Midi-Jobs“) und für kurzfristig Beschäftigte (längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage) gelten besondere sozialversicherungsrechtliche Regelungen.

Bei einem Einkommen von maximal 400 EUR (geringfügig entlohnte Beschäftigung) fallen für die Arbeitnehmer keine Sozialversicherungsbeiträge und auch keine Steuern an (brutto für netto). Es gibt keine zeitliche Beschränkung bezüglich der Wochenarbeitsstunden, lediglich die Höhe des Arbeitsentgeltes entscheidet, ob eine geringfügige Beschäftigung vorliegt. Hier muss der Arbeitgeber einen Pauschalbetrag von etwa 27 % für Renten- und Krankenversicherung sowie Steuern an die Bundesknappschaft/Minijobzentrale bezahlen. Der Arbeitnehmer hat aber die Möglichkeit, den Pauschalbetrag des Arbeitgebers aus eigenen Mitteln aufzustocken und kann so weitere Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben.

Wird die Grenze von 400 EUR monatlichem Bruttoentgelt überschritten, muss der Arbeitnehmer nicht gleich die vollen Sozialabgaben zahlen. Vielmehr gibt es für Arbeitsverhältnisse mit Verdiensten von mehr als 400 EUR bis zu 800 EUR monatlich eine so genannte Gleitzone; die Sozialbeiträge steigen für den Arbeitnehmer abgestuft an, beginnend mit 4 % bis hin zu etwa 20 %. Dann müssen die vollen Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden.

Bei der Krankenversicherung existiert eine Versicherungspflichtgrenze (Stand 2007: 47 700 EUR Bruttogehalt jährlich bzw. 3 975 EUR monatlich). Bis zu dieser Jahresentgeltgrenze besteht Versicherungspflicht in einer Krankenkasse. Wer darüber hinaus verdient, muss sich nicht zwangsläufig versichern oder kann sich auch bei einer privaten Krankenkasse versichern.

### **Mitgliedschaft/Meldung**

Alle Arbeitnehmer können ihre Krankenkasse (z.B. Allgemeine Ortskrankenkasse – AOK, Ersatzkasse, Betriebskrankenkasse, Innungskasse) frei wählen; die gewählte Krankenkasse teilt man seinem Arbeitgeber mit. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, seinen neuen Mitarbeiter bei der Krankenkasse anzumelden. Die Krankenkasse leitet die Meldung an die anderen Versicherungsträger weiter.

### **Sozialversicherungsausweis**

Jeder Arbeitnehmer erhält von seinem Rentenversicherungsträger eine Versicherungsnummer und einen Sozialversicherungsausweis. Dieser Sozialversicherungsausweis wird von der Deutschen Rentenversicherung (DRV) ausgestellt. Der Sozialversicherungsausweis ist bei Beginn der Beschäftigung dem Arbeitgeber vorzulegen.

## **3.3 Beiträge**

Um die Leistungen der Sozialversicherung finanzieren zu können, werden Beiträge erhoben. Sie werden grundsätzlich zu gleichen Teilen (je 50 %) von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gezahlt. Die Beiträge orientieren sich am Arbeitsentgelt des Versicherten. Das Arbeitsentgelt ist nicht unbegrenzt beitragspflichtig, es wird nur bis zur einer Beitragsbemessungsgrenze herangezogen. Diese Beitragsbemessungsgrenzen der einzelnen Sozialversicherungszweige legen jene Bruttoentgeltgrenze fest, bis zu der Beiträge erhoben werden. Sie sind in den einzelnen Versicherungszweigen unterschiedlich und werden jährlich festgesetzt. Für jeden Versicherungszweig gibt es einen eigenen Beitragssatz. In der Krankenversicherung hat zudem jede Krankenkasse ihre eigenen Beitragssätze, die von den Selbstverwaltungen der Krankenkassen festgelegt werden.

Die Beiträge zur Unfallversicherung werden allein vom Arbeitgeber finanziert. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die Gesamtsozialversicherungsbeiträge bei der Krankenkasse einzuzahlen. Die Krankenkasse übernimmt die Verteilung der Beiträge an die jeweiligen Versicherungsträger.

**Beitragsätze in der deutschen Sozialversicherung (Stand: 2007), die je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber gezahlt werden**

Krankenversicherung	durchschnittlich 15 % * des Bruttogehalts
Pflegeversicherung	1,7 % ** des Bruttogehalts
Rentenversicherung	19,9 % des Bruttogehalts
Arbeitslosenversicherung	4,2 % des Bruttogehalts

\* geschätzter Durchschnittsbetrag; der Beitragssatz ist je nach Kassenzugehörigkeit unterschiedlich. Hinzurechnen ist noch ein zusätzlicher Arbeitnehmerbeitrag von 0,9 % (für Zahnersatz und Krankengeld), der zum 01.07.2005 eingeführt wurde.

\*\* Seit dem 01.04.2004 zahlen Rentner/innen den vollen Pflegeversicherungsbeitrag (1,7 %) von ihrer Rente allein.

Seit dem 01.01.2005 zahlen Kinderlose ab dem 23. Lebensjahr einen zusätzlichen Arbeitnehmeranteil von 0,25 %.

**Beitragsbemessungsgrenzen in der deutschen Sozialversicherung (Stand: 2007)**

Krankenversicherung	42 750 EUR/Jahr	3 562,50 EUR/Monat
Pflegeversicherung	42 750 EUR/Jahr	3 562,50 EUR/Monat
Rentenversicherung	63 000 EUR/Jahr	5 250,00 EUR/Monat
Arbeitslosenversicherung	63 000 EUR/Jahr	5 250,00 EUR/Monat
Jahresarbeitsentgeltgrenze bzw. Versicherungspflichtgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung	47 700 EUR/Jahr	3 975 EUR/Monat
Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	63 000 EUR/Jahr	5 250 EUR/Monat



**Krankheit**

**V**

# 1. Gemeinschaftsbestimmungen

Ein Grenzgänger ist *in der Regel* in dem Land krankenversichert, in dem er beschäftigt ist (zu den möglichen Ausnahmen siehe im Abschnitt „Bestimmungen für Beschäftigte in der Schweiz“). Allerdings kann er das Land, in dem er sich ärztlich behandeln lässt, aussuchen. Mitversicherte Familienangehörige müssen in der Regel im Wohnland Leistungen nach den dort geltenden Bestimmungen in Anspruch nehmen. Um sich im Wohnsitzstaat behandeln zu lassen, müssen Sie das Formular E 106 (für sich) und E 109 für Ihre Familienangehörigen bei Ihrer zuständigen Krankenkasse beantragen.

**Sachleistungen** können sowohl im Land des Wohnsitzes als auch im Land der Beschäftigung geleistet werden. **Geldleistungen** hingegen gewährt die Kasse des Landes, in dem man versichert ist nach den dort geltenden Rechtsbestimmungen. Der Versicherte muss seiner zuständigen Krankenkasse eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes zukommen lassen.

## Besondere Fälle

### Arbeitslose

Grenzgänger, die ihre Arbeit verloren haben und in ihrem Wohnsitzstaat Arbeitslosengeld erhalten, haben Anspruch auf Leistungen der Krankenversicherung im Wohnsitzstaat.

Sie müssen aber von der jeweiligen Arbeitslosenkasse mindestens einen Tag Leistungen bezogen haben.

### Rentenbezieher

Sie sind üblicherweise im Wohnsitzstaat krankenversichert und erhalten Leistungen in diesem Land.

Unter bestimmten Bedingungen können für Arbeitslose und Rentner auch Leistungen im vorherigen Arbeitsland erbracht werden, aber Sie sollten vorher unbedingt die Krankenkasse des Wohnsitzstaates konsultieren.

## 2. Die Krankenversicherung für Grenzgänger/innen in die Schweiz mit Wohnsitz in Deutschland

### 2.1 Wo können/müssen Sie sich versichern?

***Hinweis:** In der Schweiz erfolgt die Aufnahme in die Krankenversicherung in der Regel nicht über den Arbeitgeber, sondern sie muss von der versicherungspflichtigen Person selber eingeleitet werden. Jeder Grenzgänger hat somit sich und seine nicht erwerbstätigen Familienangehörigen grundsätzlich selbst gegen die Folgen von Krankheit zu versichern und selber die Beiträge zu entrichten.*

#### **Versicherungspflicht in der Schweiz oder in Deutschland**

Aufgrund des Freizügigkeitsabkommens werden in der schweizerischen Krankenversicherung grundsätzlich auch Personen versicherungspflichtig, die in einem EU15-Staat wohnen, aber in der Schweiz erwerbstätig sind. Dies gilt auch für ihre nicht erwerbstätigen Familienangehörigen.

Eine Ausnahme besteht unter anderem für EU15/EFTA-Grenzgänger, die in Deutschland wohnen und in der Schweiz arbeiten, sowie für deren Familienangehörige. Sie haben das Recht, sich vom Versicherungsobligatorium in der Schweiz zu befreien, falls sie in ihrem Wohnland versichert sind.

***Hinweis:** Die Befreiung ist grundsätzlich nicht umkehrbar. Nur im Falle von Heirat, Geburt und Tode kann dieses Optionsrecht nochmals ausgeübt werden.*

#### **Ausübung des Wahlrechts**

Die Ausübung des Wahlrechts kann in den Kantonen Basel-Stadt, Basel-Landschaft und Jura stillschweigend erfolgen. Die Grenzgänger müssen jedoch Kontakt mit dem Krankenversicherer im Wohnstaat aufnehmen und sicherstellen, dass sie im Wohnstaat sowie während eines Aufenthaltes in einem anderen EU15-Staat und in der Schweiz für den Krankheitsfall gedeckt sind.

In den Kantonen Aargau und Solothurn muss ein Befreiungsantrag bei den zuständigen Behörden gestellt werden. Grenzgänger müssen dabei beweisen, dass sie tatsächlich in ihrem Wohnland krankenversichert sind, mit mindestens gleichwertiger Deckung wie in der Schweiz. Dieser zwingend vorgeschriebene Befreiungsantrag wird grundsätzlich vom Arbeitnehmer gestellt.

**Hinweis:** Grenzgänger müssen sich innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Erwerbstätigkeit in der Schweiz krankenversichern (entweder in der Schweiz oder in Deutschland). Der Versicherungsschutz der schweizerischen und der deutschen Krankenkassen ist unterschiedlich. Vor einer Entscheidung sollte in jedem Fall ein Leistungs- und Kostenvergleich angestellt werden. Zudem sollte eine Zusatzversicherung in Betracht gezogen werden.

### **Wenn Sie sich in der Schweiz krankenversichern möchten**

Die Versicherung in der Schweiz ist für Grenzgänger auf bestimmte anerkannte Krankenkassen beschränkt. Das schweizerische Bundesamt für Gesundheit (BAG) veröffentlicht jährlich im Oktober eine Liste der Krankenversicherer, die eine Versicherung bei Personen mit Wohnsitz in der EU durchführen, sowie den jeweils für das Folgejahr geltenden Prämien (im Internet unter [www.praemien.admin.ch](http://www.praemien.admin.ch) – „Prämienübersicht EU/EFTA“). Die Schweizer Kassen bieten sowohl die Versicherung nach Krankenversicherungsgesetz (KVG), die so genannte obligatorische Krankenpflegeversicherung (OKP), als auch Zusatzversicherungen an. Die Grundversicherungen nach KVG unterscheiden sich nur im Hinblick auf Service und Prämienhöhe, die Leistungen sind einheitlich.

Auf der Internetseite [www.comparis.ch](http://www.comparis.ch) können Sie die Krankenversicherer miteinander vergleichen.

Die gesetzliche Krankenversicherung übernimmt die Kosten für medizinische Leistungen bei Krankheit, Unfall (falls keine Unfallversicherung aufkommt) und Mutterschaft.

Wenn Sie sich für eine Krankenversicherung in der Schweiz entscheiden, ist Ihre Familie nicht mitversichert. Sie müssen jedes nicht erwerbstätige Familienmitglied separat versichern und dafür eine eigene Prämie zahlen. Bei Wohnsitz in Deutschland besteht jedoch ein getrenntes Optionsrecht, d.h. die Familienangehörigen können sich auch dann in Deutschland versichern (z.B. freiwillige Versicherung bei einer gesetzlichen Krankenkasse in Deutschland), wenn der als Grenzgänger erwerbstätige Ehepartner in der Schweiz krankenversichert ist.

Wenn Sie sich in der Schweiz gesetzlich krankenversichern, dürfen Sie sich in beiden Ländern behandeln lassen (in Deutschland nach deutschem Recht und in der Schweiz nach schweizerischem Recht). Die in der Schweiz mitversicherten Familienangehörigen des Grenzgängers können sich hingegen nur im Wohnland behandeln lassen. Sie werden nur dann ausserhalb des Wohnlandes behandelt, wenn die Behandlung sofort notwendig ist.

Personen, die in der Schweiz krankenversichert sind, sollten bei einem Aufenthalt in der EU das Formular E 111 bzw. die Europäische Krankenversicherungskarte bei sich haben, um sich im Notfall ohne einen zu grossen administrativen Aufwand beim Arzt oder im Spital behandeln lassen zu können.

## Wenn Sie sich in Deutschland krankenversichern möchten

- In Deutschland können Sie sich gesetzlich oder privat krankenversichern. Dafür müssen Sie sich von der Versicherungspflicht in der Schweiz befreien lassen.
- Wenn Sie sich in Deutschland gesetzlich krankenversichern, dürfen Sie sich in beiden Ländern behandeln lassen (in Deutschland nach deutschem Recht und in der Schweiz nach schweizerischem Recht). Ihre in Deutschland mitversicherten Familienangehörigen können sich hingegen nur im Wohnland behandeln lassen.
- Wenn Sie sich privat krankenversichern, sollte Ihnen Ihre Krankenversicherung mindestens eine gleichwertige Deckung wie in der Schweiz bieten. Achtung, eine anschließende Rückkehr in eine gesetzliche Krankenkasse in Deutschland ist dann nicht immer möglich. Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an Ihren Krankenversicherer.

## 2.2 Schweizer Krankenversicherung

### Versicherungsprämien

Die versicherte Person bezahlt die Versicherungsprämien selbst. Die Prämienhöhe wird unabhängig vom Einkommen berechnet. Sie ist unterschiedlich, je nach Versicherer, Wohnort und Versicherungsmodell.

Die Grenzgänger sind mit Schweizer Versicherten gleichgestellt und haben somit auch die gesetzliche Kostenbeteiligung bei Beanspruchung medizinischer Leistungen zu bezahlen. Diese umfasst:

- Eine einmalige jährliche Franchise von 300 CHF
- 10 % der die Franchise übersteigenden Kosten pro Rechnung bis zu einem jährlichen Maximum von 700 CHF für Erwachsene und 350 CHF für Kinder
- Einen Beitrag von 10 CHF pro Tag an die Kosten eines Spitalaufenthaltes für Grenzgänger, die nicht im gleichen Haushalt leben mit Personen, mit denen sie in einer familienrechtlichen Beziehung stehen.

Das Bundesamt für Sozialversicherung publiziert jeweils im Oktober eine nach Kantonen und Krankenversicherern getrennte Prämienübersicht für das folgende Jahr. Das Verzeichnis der zugelassenen Krankenversicherer finden Sie auf der Internetseite des Bundesamtes für Sozialversicherung: [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch).

Gemäss Art. 65a KVG haben Grenzgänger/innen und deren Familienangehörige Anspruch auf Prämienverbilligung, wenn sie in bescheidenen wirtschaftlichen Verhältnissen leben. Sie müssen dazu einen Antrag bei dem für Ihren Arbeitsort zuständigen kantonalen Amt stellen.



## Versicherungsleistungen

Die obligatorische Krankenversicherung erbringt Sachleistungen bei Krankheit und Unfall (falls keine Unfallversicherung aufkommt) sowie bei Mutterschaft. Gedeckt sind die Kosten, die bei der Diagnose und Behandlung einer Krankheit und Ihrer Folgen anfallen, die Kosten für Arzneimittel, Hilfsmittel, usw. sowie für bestimmte Untersuchungen, die der medizinischen Prävention dienen, z.B. bei Schwangerschaft, Neugeborenen und Kindern.

Grenzgänger, die in der Schweiz krankenversichert sind, aber in Deutschland wohnen, erhalten dort von der entsprechenden „aushelfenden“ Krankenkasse die selben Leistungen wie diejenigen Personen, die in diesem Land versichert sind.

Grenzgänger haben die Möglichkeit, sich jederzeit in der Schweiz behandeln zu lassen. Die in der Schweiz mitversicherten Familienangehörigen dieser Grenzgänger hingegen können in der Regel von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch machen; sie werden nur dann ausserhalb des Wohnlandes behandelt, wenn die Behandlung sofort notwendig ist. Für Leistungen, die im Wohnland erbracht werden, gilt die dortige Regelung der Kostenbeteiligung.

Personen, die in der Schweiz krankenversichert sind, sollten bei einem Aufenthalt in der EU15 bzw. EFTA neu das Formular E 111 bzw. Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) bei sich haben, damit sie im Notfall problemlos Leistungsaushilfe beanspruchen können und mit möglichst wenig administrativem Aufwand beim Arzt oder im Spital behandelt werden. Das Formular E 111 bzw. die Europäische Krankenversicherungskarte ist beim Krankenversicherer zu beziehen.

## 2.3 Die schweizerische Regelung der Lohnfortzahlung bei Krankheit

In der Schweiz besteht für den Arbeitgeber keine gesetzliche Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung für seine Mitarbeiter. Sofern bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen mit dem Arbeitgeber nichts anderes vereinbart wurde, besteht während den ersten drei Monaten der Anstellung keine Lohnfortzahlungspflicht gegenüber dem Arbeitnehmer. Nach Ablauf der dreimonatigen Frist hat der Grenzgänger einen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit. Die Dauer der Lohnfortzahlung hängt dabei von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab.

<b>Basler Skala</b>	
<b>Dienstjahre</b>	<b>Dauer der Lohnfortzahlung</b>
1. Dienstjahr (über 3 Monate)	3 Wochen
2. + 3. Jahr	2 Monate
4.-10. Jahr	3 Monate
11.-15. Jahr	4 Monate
16.-20. Jahr	6 Monate



Neben dieser gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht sind weitergehende Verpflichtungen aufgrund eines Gesamtarbeitsvertrages oder firmeninterner Bestimmungen möglich. Viele schweizerische Arbeitgeber haben für Ihre Angestellten eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen.

***Hinweis:** Der Grenzgänger sollte sich beim jeweiligen Arbeitgeber über die effektiven Verhältnisse erkundigen. Je nach Situation wird sich dann der Abschluss einer persönlichen Krankentaggeldversicherung empfehlen.*

## 2.4 Erwerbsersatz bei Mutterschaft

Seit dem 1. Juli 2005 leistet die Erwerbsersatzordnung (EO) den Erwerbsersatz bei Mutterschaft.

### Anspruch

Erwerbstätige oder selbständige Frauen haben grundsätzlich Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung. Eine Frau muss jedoch drei Bedingungen erfüllen, um eine Mutterschaftsentschädigung zu erhalten:

Sie muss während der neun Monate vor der Niederkunft obligatorisch AHV-versichert sein. Die in einem EU- oder EFTA-Staat zurückgelegten Versicherungszeiten werden dabei uneingeschränkt berücksichtigt.

Von diesen neun Monaten muss sie mindestens fünf gearbeitet haben, unabhängig von der Höhe des Arbeitspensums.

Zum Zeitpunkt der Geburt muss sie in einem gültigen Arbeitsverhältnis stehen, als Selbstständigerwerbende gelten oder im Betrieb ihres Ehemannes für einen Lohn mitarbeiten. Nicht nötig ist dagegen, dass die Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufgenommen wird.

Frauen, die weder in einem Arbeitsverhältnis stehen noch als selbstständig erwerbend gelten, können die Voraussetzungen auch erfüllen, wenn sie ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung oder Unfallversicherung beziehen, wenn diese auf einem vorangegangenen Erwerbseinkommen berechnet wurden.

Arbeitnehmerinnen, die die Voraussetzungen für die Mutterschaftsentschädigung nicht erfüllen, haben nach der Niederkunft weiterhin Anspruch auf Lohnfortzahlungen des Arbeitgebers nach dem Obligationenrecht (siehe Kapitel V „Krankheit“, 2.3).

### Leistungen

Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80 % des vor der Niederkunft erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber 172 CHF pro Tag. Der Taggeldanspruch beginnt am Tag der Geburt des Kindes und läuft 14 Wochen lang weiter. Verspricht der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag oder im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) weitergehende Leistungen, ist er daran gebunden.



Schwangerschaftsbeschwerden gelten als Krankheit. In diesem Fall richtet sich der Lohnanspruch nach dem Obligationenrecht oder nach den Bestimmungen einer entsprechenden Taggeldversicherung (siehe Kapitel V „Krankheit“, 2.3).

### **Beiträge**

Die EO ist mit der AHV/IV verbunden:

Die Regelungen zur AHV/IV-Versicherungspflicht gelten auch für die EO (siehe Kapitel „Altersrente“).

Die Beiträge werden zusammen mit denjenigen für die AHV/IV erhoben.

Die EO-Beiträge belaufen sich seit Januar 1995 auf 0,3 % des massgebenden Erwerbseinkommens. Sie werden von den Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen (je 0,15 %).

## **3. Bestimmungen für Beschäftigte in Deutschland**

### **3.1 Wo können/müssen Sie sich versichern?**

Ein Grenzgänger, der in der Schweiz wohnt und in Deutschland beschäftigt ist, muss sich bei einer deutschen Krankenkasse versichern. Bis zu einem Jahresverdienst von 47 700 EUR (im Jahr 2007; diese Versicherungspflichtgrenze ändert sich jährlich) sind Sie Pflichtmitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung. Es handelt sich dabei entweder um eine AOK (Allgemeine Ortskrankenkasse), um eine IKK (Innungskrankenkasse) oder um Ersatzkassen (z.B. Barmer, DAK, Techniker) bzw. Betriebskrankenkassen (BKK).

Sie können unter den gesetzlichen Krankenkassen frei wählen. Es gibt in der Regel keine Einschränkungen bezüglich Berufsgruppe, Branche und Betriebszugehörigkeit. Die Kassen unterscheiden sich hinsichtlich Beitragssatz, Service, Übernahme zusätzlicher freiwilliger Leistungen (z.B. Akupunktur, alternative Heilmethoden oder bestimmte Krebstherapien) und Angebot an speziellen Präventionsprogrammen (z.B. Ernährungsberatung, Rückenschule, Fitnesstraining). In Deutschland sind nicht erwerbstätige Familienmitglieder bei den gesetzlichen Krankenkassen beitragsfrei mitversichert. Geringfügige Beschäftigung bis monatlich 400 EUR oder sonstiges monatliches Einkommen bis 350 EUR (Stand: 2007) ist möglich.

Wenn Ihr Lohn bzw. Gehalt über der Versicherungspflichtgrenze (47 700 EUR im Jahr 2007) liegt, können Sie sich freiwillig bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichern oder eine private Krankenversicherung abschliessen. Beachten Sie jedoch, dass bei einer privaten Krankenversicherung für jedes Familienmitglied eine extra Prämie gezahlt werden muss, also nicht wie in der gesetzlichen

Krankenversicherung nicht erwerbstätige Familienmitglieder beitragsfrei mitversichert sind. Die Prämienhöhe bei den privaten Krankenkassen richtet sich nach Alter, Geschlecht, Vorerkrankungen und gewählten Leistungen und ist unabhängig vom Einkommen. Frauen, ältere Menschen und Personen mit bestimmten Krankheitsrisiken zahlen höhere Prämien. Ein Wechsel zurück zu einer gesetzlichen Krankenversicherung ist nur unter sehr engen Voraussetzungen möglich. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei der gesetzlichen Krankenversicherung.

Spätestens zum Arbeitsantritt müssen Sie Ihrem Arbeitgeber mitteilen, bei welcher gesetzlichen Krankenkasse Sie versichert sein wollen. Die Anmeldung übernimmt der Arbeitgeber. Die Krankenkasse lässt dann dem Arbeitnehmer seine Versichertenkarte zukommen. Ein Krankenkassenwechsel ist grundsätzlich möglich. Erkundigen Sie sich bei Ihrer Krankenkasse.

### **3.2 Wie hoch sind die Beiträge?**

Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen grundsätzlich jeweils 50 % der Beiträge. Die Beitragsabführung des Arbeitnehmers an die Krankenkasse erfolgt durch den Arbeitgeber.

Wie hoch Ihr Beitrag tatsächlich ist, hängt von Ihrem Einkommen und auch von der gewählten Krankenkasse ab. Der Beitragssatz aller gesetzlichen Krankenkassen betrug im Jahr 2006 durchschnittlich 13,3 %. Dabei gilt jedoch die so genannte Beitragsbemessungsgrenze. Sie liegt im Jahr 2007 bei 3 562,50 EUR Monatseinkommen. Das bedeutet: Für die Ermittlung Ihres Beitrags zur gesetzlichen Krankenversicherung werden höchstens 3 562,50 EUR herangezogen, auch wenn Sie mehr verdienen.

Seit dem 1. April 2003 gilt eine besondere Regelung, wenn das aus einer Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt zwischen 400,01 EUR und 800 EUR im Monat liegt. Innerhalb dieser so genannten „Gleitzone“ gelten für die entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse besondere sozialversicherungsrechtliche Regelungen. Nähere Informationen hierzu erhalten Sie bei Ihrer Krankenkasse.

Seit dem 1. Juli 2005 zahlen Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung zusätzlich einen einkommensabhängigen Beitrag von 0,9 %, an dem die Arbeitgeber (und die Rentenversicherungsträger) nicht beteiligt sind. Zeitgleich zum 1. Juli 2005 mussten alle gesetzlichen Krankenkassen ihre Beitragssätze um 0,9 Beitragspunkte senken. Da also die Arbeitgeber zur Hälfte von dieser Beitragssenkung profitieren, werden die Arbeitnehmer unter dem Strich mit einer Erhöhung von 0,45 Beitragssatzpunkten belastet. Damit übernehmen sie einen Teil der Beitragslast, den bisher die Unternehmen getragen haben. Dieser Sonderbeitrag wird neben der Finanzierung für den Zahnersatz auch für die Krankengeldkosten verwendet.



### 3.3 Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen

Die Krankenkasse übernimmt in Deutschland Sachleistungen wie ärztliche und zahnärztliche Behandlung, verschreibungspflichtige Arzneimittel, Heil- und Hilfsmittel, Anteil am Zahnersatz, Krankenhaus- und Rehabilitationsaufenthalt, häusliche Krankenpflege sowie Vorsorgeuntersuchungen. Als versicherter Arbeitnehmer können Sie unter Vorlage Ihrer Versichertenkarte jederzeit in Deutschland zum Arzt gehen. Wollen Ihre mitversicherten Familienangehörigen Leistungen in Deutschland in Anspruch nehmen, sollten Sie vorher bei der Krankenkasse abklären, ob die Kosten übernommen werden.

Die gesetzliche Krankenkasse gewährt ausserdem die Geldleistungen Krankengeld (siehe weiter unten) und Mutterschaftsgeld.

Wenn Sie bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, können Sie und Ihre mitversicherten Familienangehörigen auch in der Schweiz die Leistungen der gesetzlichen Grundversicherung in Anspruch nehmen. Hierfür müssen Sie sich von Ihrer deutschen Krankenkasse das Formular E 106 ausstellen lassen und es der gemeinsamen Einrichtung KVG in Solothurn senden. Eventuell schickt Ihre Krankenkasse das Formular auch direkt dorthin. Von der Einrichtung in Solothurn erhalten Sie eine Karte, die Sie in der Apotheke, bei Krankenhausaufnahme und, falls erforderlich, beim Arzt vorlegen.

Bei Arztbesuchen müssen Sie in einigen Kantonen die Arztrechnung selbst bezahlen und erhalten nach Einsenden der Rechnung den Betrag abzüglich der Kostenbeteiligung von der Gemeinsamen Einrichtung KVG zurückerstattet.

### 3.4 Zuzahlungen

In Deutschland sind für fast alle Leistungen Zuzahlungen durch die Versicherten zu erbringen. Seit dem 1. Januar 2004 wird eine Praxisgebühr beim Arztbesuch erhoben. Nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel werden nur noch in wenigen Fällen von den Kassen erstattet. Bei Zahnersatz werden seit 2005 nur noch Festzuschüsse gewährt. Die Höhe der seit Januar 2004 geltenden Eigenbeteiligung ist für die wichtigsten Leistungen folgender Tabelle zu entnehmen:

<b>Leistungen:</b>	<b>Zuzahlungen seit dem 1. Januar 2004:</b>
Arztbesuch ( „Praxisgebühr“ ausser bei Überweisungen und bestimmten Vorsorgeuntersuchungen)	10 EUR pro Quartal
Verschreibungspflichtige Medikamente, Verbandsmaterial, Hilfsmittel	10 % des Preises, mindestens jedoch 5 EUR und maximal 10 EUR*
Zum Verbrauch bestimmte Hilfsmittel	10 % der Kosten je Packung und maximal 10 EUR pro Monat
Heilmittel (z.B. Massagen, Krankengymnastik)	10 % des Abgabepreises zzgl. 10 EUR je Verordnung*
Krankenhausbehandlung; Anschlussrehabilitation	10 EUR pro Kalendertag für höchstens 28 Tage
Ambulante Rehabilitations-Massnahmen; stationäre Versorge- und Rehabilitations-Massnahmen	10 EUR pro Kalendertag

\* jeweils nicht mehr als die Kosten des Mittels

Fahrten zu einer ambulanten oder stationären Behandlung übernehmen die gesetzlichen Krankenkassen nur noch in Ausnahmefällen und nach vorheriger Genehmigung. Auch dann muss der Patient bzw. die Patientin 10 % der Fahrtkosten zahlen, mindestens 5 EUR und höchstens 10 EUR, jedoch nicht mehr als die tatsächlichen Kosten.

Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren sind von Zuzahlungen befreit, ausser bei Zahnersatz und Fahrtkosten.

Die Belastungsgrenze für Zuzahlungen liegt bei 2 % des Bruttoeinkommens bzw. bei 1 % im Falle chronischer Erkrankungen.

**Hinweis:** Für jede Zuzahlung, die Sie leisten, bekommen Sie vom Arzt oder Apotheker eine auf Ihren Namen ausgestellte Quittung. Heben Sie diese Quittungen gut auf. Dies gilt auch für die Quittungen Ihres Ehepartners und Ihrer Kinder. Wenn die Zuzahlungen Ihre persönliche Belastungsgrenze erreicht haben, sollten Sie sich an Ihre Krankenkasse wenden. Diese prüft dann, ob Sie für den Rest des Jahres von Zuzahlungen befreit werden können.

### 3.5 Krankengeld

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit oder einer stationären Rehabilitation zahlt der Arbeitgeber nach Vorlage der ärztlichen Bescheinigung für die ersten sechs Wochen den vollen Lohn weiter. Ein Teil der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit geht zum Arbeitgeber, der andere zur Krankenkasse.

Nach diesen sechs Wochen Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber erhält der Grenzgänger auf Antrag von seiner deutschen Krankenkasse für maximal 78 Wochen Krankengeld, das sich an seinem regelmässigen Arbeitsentgelt vor Beginn der Erkrankung bemisst. Dazu ist der Arbeitgeber verpflichtet, der Krankenkasse unverzüglich eine Lohnbescheinigung zukommen zu lassen. Das Krankengeld beträgt 70 % des Bruttoverdienstes, darf aber 90 % des Nettoverdienstes nicht übersteigen. Von diesem nach Kalendertagen berechneten und auszuzahlenden Krankengeld werden noch die Arbeitnehmeranteile zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung abgezogen.

Grenzgänger sind bei der Berechnung des Krankengeldes so gestellt, als seien sie in Deutschland steuerpflichtig. Das heisst, es erfolgt eine fiktive Nettolohnberechnung. Die Krankenkasse stellt dem Versicherten einen so genannten Auszahlungsschein aus, den dieser von seinem behandelnden Arzt unterschreiben lassen muss. Die Krankenkasse zahlt dann bis zum Ausstellungsdatum dieses Scheines Krankengeld. Bei Folgekrankenscheinen ist ebenso zu verfahren.

***Hinweis:** Wenn das Ende des Krankengeldbezuges („Aussteuerung“) naht, aber Sie voraussichtlich nach wie vor nicht arbeitsfähig sein werden, dann wenden Sie sich bitte rechtzeitig (ca. drei Monate vorher) an die EURES-Berater!*

Nach § 616 Abs. 1 BGB (deutsches Bürgerliches Gesetzbuch) hat ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf *bezahlte* Freistellung von der Arbeit, wenn er ein **krankes Kind betreut**. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Freistellung auf 5 Tage pro Kind (bis zu acht Jahren und für die gleiche Erkrankung) begrenzt. Tarifvertragliche Regelungen können einen darüber hinausgehenden Anspruch vorsehen. Des Weiteren hat der Arbeitnehmer normalerweise Anspruch auf *unbezahlte* Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber und einen Anspruch auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse, wenn es nach ärztlichem Attest erforderlich ist, dass ein erkranktes Kind unter 12 Jahren betreut werden muss und man deswegen der Arbeit fernbleibt, und zwar für bis zu zehn Tagen pro Jahr für jedes versicherte Kind unter 12 Jahren, bei Alleinerziehenden sind es 20 Tage. Bei mehreren versicherten Kindern ist der Anspruch auf insgesamt 25 Arbeitstage, bei Alleinerziehenden auf 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr begrenzt.

### 3.6 Mutterschaftsgeld

Die werdende Mutter steht unter Kündigungsschutz während der gesamten Schwangerschaft und während der vier Monate nach der Geburt des Kindes.

Während der Dauer der Schutzfrist (siehe Kap. III 3.3, «Arbeitsschutzvorschriften») wird in Deutschland Mutterschaftsgeld gezahlt. Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben Frauen, die zwischen dem zehnten und vierten Monat vor der Schutzfrist mindestens zwölf Wochen gesetzlich krankenversichert waren oder in einem Arbeitsverhältnis standen.

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes richtet sich nach dem durchschnittlichen Nettolohn der drei letzten Kalendermonate bzw. der letzten 13 Wochen vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung. Es beträgt jedoch höchstens 13 EUR (Stand 2007) pro Kalendertag. Falls der durchschnittliche Nettolohn diesen Satz übersteigt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Differenz zu zahlen.









**Pflegebedürftigkeit**

**VI**

# 1. Gemeinschaftsbestimmungen

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied am 05.03.1998 im Fall Molenaar (Rechtssache C-160/96), dass Versicherte der Pflegekassen auch dann Anspruch auf Leistungen der deutschen Pflegeversicherung haben, wenn sie sich in anderen EU-Mitgliedsländern aufhalten. Dies gilt aber nur für das Pflegegeld, Sachleistungen sind davon ausgenommen. Die Pflegeversicherung fällt somit unter die EG-Verordnung 1408/71, nach der Leistungen bei Krankheit als Geldleistungen auch im Ausland zu erbringen sind.

Sachleistungen werden gegebenenfalls von dem im Wohnland zuständigen Träger nach dessen Bestimmungen gewährt.

## 2. Bestimmungen für Grenzgänger in der Schweiz

Das schweizerische Sozialversicherungssystem kennt keine spezifische Versicherungsträgerschaft für den Fall der Pflegebedürftigkeit, wie in Deutschland. Die Leistungen werden, je nach Fall, entweder von der Unfallversicherung oder von der Krankenversicherung oder von der Invaliditätsversicherung gewährt. Weitere Auskünfte sind in den entsprechenden Kapiteln „Krankheit“, „Arbeitsunfall“ und „Invalidität“ enthalten.

## 3. Bestimmungen für Beschäftigte in Deutschland

### 3.1 Versicherungspflicht

In Deutschland ist seit dem 1. Januar 1995 die letzte grosse Lücke in der sozialen Versorgung geschlossen: Seither gibt es die Pflegeversicherung. Sie wird im Rahmen einer sozialen Pflegeversicherung als neuer eigenständiger Zweig der Sozialversicherung (5. Säule) und im Rahmen einer privaten Pflegepflichtversicherung durchgeführt. Damit haben die Bürgerinnen und Bürger einen Versicherungsschutz bei Pflegebedürftigkeit erhalten, den es vorher nicht gab.

Bei der Versicherungspflicht gilt grundsätzlich „**Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung**“: Wer in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichert ist, gehört der sozialen Pflegeversicherung an. Wer in einer privaten Krankenversicherung mit Anspruch auf allgemeine Krankenhausleistungen versichert ist, muss seitdem eine private Pflegeversicherung abschliessen. Auch Beamte sind verpflichtet, eine private Pflegeversicherung abzuschliessen – es sei denn, sie gehören der gesetzlichen Krankenversicherung an. Dabei handelt es sich um eine Restkostenversicherung, welche die Beihilfe ergänzt.

Bis zur **Versicherungspflichtgrenze** (2007 liegt diese bei 47 700 EUR Jahresarbeitsentgelt bzw. 3 975 EUR monatliches Entgelt) ist jeder Arbeitnehmer in Deutschland, und somit auch jeder Grenzgänger, der in der GKV pflichtversichert ist, auch Pflichtmitglied in der seiner Krankenkasse angegliederten Pflegekasse. Der Beitragssatz zur Pflegeversicherung beträgt 1,7 % der beitragspflichtigen Einnahmen. Dabei gilt die Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung (2007 sind dies 3 562,50 EUR monatliches Entgelt). Und auch hier haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils die Hälfte des Beitrags zu übernehmen. Seit dem 01.01.2005 wird jedoch bei kinderlosen Arbeitnehmer/innen ein Zuschlag von 0,25 % erhoben, der von den betreffenden Versicherten allein zu tragen ist. Rentner müssen seit dem 01.04.2004 den vollen Pflegeversicherungsbeitrag, d.h. 1,7 % von ihrer Rente, allein bezahlen.

### 3.2 Definition der Pflegebedürftigkeit

Als pflegebedürftig gilt, wer bei den gewöhnlichen und regelmässig wiederkehrenden Verrichtungen des täglichen Lebens dauerhaft, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Masse auf Hilfe angewiesen ist. Die Feststellung der Pflegebedürftigkeit erstreckt sich auf vier Bereiche: die Körperpflege, die Ernährung, die Mobilität und die hauswirtschaftliche Versorgung.

Die Hilfeleistung besteht darin, einen anderen Menschen bei den Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens zu unterstützen, die Verrichtungen ganz oder teilweise zu übernehmen oder ihn dabei zu beaufsichtigen und anzuleiten. Ob und in welchem Umfang ein Mensch pflegebedürftig ist, wird im Rahmen einer Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) festgestellt. Hierzu führt dieser in der Regel eine Untersuchung des Pflegebedürftigen in dessen Wohnbereich durch. Im Ausland erfolgt diese Untersuchung gegebenenfalls durch einen Vertragspartner des MDK.



### 3.3 Leistungen aus der Pflegeversicherung

Im Rahmen der Pflegeversicherung werden sowohl Sach- als auch Geldleistungen erbracht. Seit dem 01.01.2000 hat man nur dann einen Leistungsanspruch, wenn man in den letzten zehn Jahren vor Antragstellung mindestens fünf Jahre versichert war. Die Höhe der Leistungen bemisst sich nach der Eingruppierung in

**Pflegestufen** und dem erforderlichen Pflegeaufwand:

- Pflegestufe I (erheblich pflegebedürftig): Hilfebedarf mindestens einmal täglich, Zeit: 1,5 Stunden
- Pflegestufe II (schwerpflegebedürftig): Hilfebedarf mindestens dreimal täglich, Zeit: 3,0 Stunden
- Pflegestufe III (schwerstpflegebedürftig): Hilfebedarf rund um die Uhr, Zeit: 5,0 Stunden

In der sozialen Pflegeversicherung steht dem Pflegebedürftigen ein **Wahlrecht zwischen Sachleistung und Geldleistung** zu. Unter Sachleistung ist die häusliche Pflegehilfe zu verstehen, die durch einen Vertragspartner der Pflegekasse erbracht wird (z.B. Sozialstation oder ambulanter Pflegedienst). Mit der Geldleistung stellt der Pflegebedürftige die erforderliche Pflege in geeigneter Weise selbst sicher (z.B. durch Angehörige).

Die **Pflegegeldleistung** für eine selbst beschaffte Pflegehilfe beträgt 2007 bei

- Pflegestufe I: 205 EUR im Monat
- Pflegestufe II: 410 EUR im Monat
- Pflegestufe III: 665 EUR im Monat

**Hinweis: Nach dem Molenaar-Urteil (siehe Gemeinschaftsbestimmungen) können lediglich Geldleistungen ins Ausland exportiert werden.** Die Geldleistungen, die an den Versicherten gezahlt werden, übernimmt der zuständige Träger, die deutsche Pflegekasse. Sachleistungen aus der Pflegeversicherung leistet der Wohnortträger nach den dort geltenden Bestimmungen.

Bitte nehmen Sie im Falle der Pflegebedürftigkeit Kontakt mit Ihrer deutschen Krankenkasse auf, die Ihnen detaillierte Auskünfte geben wird.



**Unfall**

**VIII**

# 1. Gemeinschaftsbestimmungen

Generell ist ein Arbeitnehmer in dem Staat unfallversichert, in dem er seine Tätigkeit ausübt. Grenzgänger werden im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit in dem Land behandelt, in dem sie versichert sind. Die Leistungen werden von der Unfallversicherung des Arbeitslandes gemäss deren Regelungen erbracht.

Grenzgänger können sich im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit aber auch im Land des Wohnorts behandeln lassen. Der Leistungserbringer im Wohnland (Arzt, Krankenhaus etc.) rechnet mit der inländischen Verbindungsstelle ab, die sich dann die Behandlungskosten von der Unfallversicherung im Beschäftigungsland erstatten lässt (sog. Sachleistungsaushilfe).

Um sich nach einem Arbeitsunfall am Wohnort ärztlich behandeln zu lassen, wird in der Regel der Nachweis einer bestehenden Krankenversicherung akzeptiert (z.B. die Vordrucke E 106 oder E 111 der Krankenkasse bzw. die Europäische Krankenversicherungskarte).

Die eigentlich für die Sachleistungsaushilfe vorgesehene Bescheinigung E 123 der Unfallversicherung wird in der Regel erst nach Prüfung des Unfallgeschehens ausgestellt und dann an die Verbindungsstelle im Staat des Wohnsitzes und/oder an den Versicherten geschickt.

**Hinweis:** Falls Sie vom Arzt eine Rechnung für die Behandlung der Unfallfolgen erhalten, sollten Sie diese an die Unfallversicherung im Beschäftigungsland oder die zwischenstaatliche Verbindungsstelle im Wohnsitzland weiterleiten. Diese prüfen, ob eine Kostenübernahme durch die Unfallversicherung möglich ist und der Rechnungsbetrag den geltenden Leistungstarifen entspricht. Es wird dringend davon abgeraten, die Rechnung selbst zu begleichen, da dann bei überhöhter Rechnungsstellung zuviel gezahlte Beträge nicht von den Leistungserbringern (Arzt, Physiotherapeut etc.) zurückgefordert werden können.

Arbeitnehmer haben keinen Beitrag für die Unfallversicherung zu entrichten. Die Beiträge werden ausschliesslich von den Arbeitgebern aufgebracht. Ausserdem ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Wegeunfall sowie einen Arbeitsunfall in seinem Unternehmen unverzüglich an die Versicherung zu melden.

## Leistungen der Unfallversicherungen

- Funktionelle Rehabilitation (Prothesen und Hilfsmittel)
- Umschulung und berufliche Wiedereingliederung
- Ärztliche Behandlung (Arzt- und Arzneimittelkosten)
- Tagegeld für den Lohnausfall auf Grund eines Arbeitsunfalls
- Geldleistungen bei dauernder Erwerbsunfähigkeit sowie für die Hinterbliebenen im Todesfall

## Unfälle und Erkrankungen unter Versicherungsschutz

- Unfälle am Arbeitsort, einschliesslich Wegeunfälle
- Durch die Ausübung eines Berufes bedingte Krankheiten

Als Berufskrankheit gilt eine Krankheit, die bei der beruflichen Tätigkeit ausschliesslich oder überwiegend durch schädigende Stoffe oder bestimmte Arbeiten verursacht worden ist. In jedem Land existieren offizielle Listen von Erkrankungen, die als Berufskrankheiten anerkannt werden. Darüber hinaus kann unter bestimmten Voraussetzungen im Einzelfall auch eine Krankheit, die nicht auf der Liste steht, als Berufskrankheit berücksichtigt werden, wenn nachgewiesen wird, dass sie durch die berufliche Tätigkeit verursacht wurde.

## Leistungen bei Berufskrankheiten

In Fällen, in denen der Betroffene in mehreren EU-/EWR-Staaten bzw. in der Schweiz dem gleichen Risiko ausgesetzt war, gilt: Hat der berufsbedingt erkrankte Grenzgänger nach den Rechtsvorschriften von zwei oder mehreren Staaten eine Tätigkeit ausgeübt, die eine Berufskrankheit verursachte, so werden die Leistungen, auf die er oder seine Hinterbliebenen Anspruch haben, ausschliesslich nach den Rechtsvorschriften des letzten Mitgliedstaates gewährt, deren Voraussetzungen der Versicherte erfüllt.

## 2. Bestimmungen für Grenzgänger in der Schweiz

### 2.1 Versicherungsschutz

Alle Arbeitnehmer, die in der Schweiz beschäftigt sind, sind obligatorisch unfallversichert. Die Unfallversicherung bietet grundsätzlich Schutz bei:

- Berufsunfällen,
- Berufskrankheiten,
- Nichtberufsunfällen (NBU).

Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber nicht mindestens acht Stunden beträgt, sind jedoch nicht gegen Nichtberufsunfälle versichert.

**Hinweis:** Arbeitnehmer müssen in diesem Fall für Sachleistungen und für Taggelder eine Unfaldeckung bei einer Kranken- oder Unfallversicherung abschliessen. Unfälle auf dem Arbeitsweg gelten als Berufsunfälle.

Wenn Sie wöchentlich mehr als acht Stunden beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind, sind Sie gegen Nichtberufsunfälle pflichtversichert und Sie benötigen daher keine eigene Unfallversicherung.



Die Arbeitgeber tragen die Prämien für die Versicherung der Berufsunfälle und -krankheiten. Die Prämien für die Versicherung der Nichtberufsunfälle gehen dagegen in der Regel zu Lasten der Arbeitnehmer. Sie werden vom Lohn abgezogen, sofern sie der Arbeitgeber nicht freiwillig ganz oder teilweise übernimmt.

Ein Unfall sollte sofort dem Arbeitgeber gemeldet werden. Bei Zweifel, ob Unfall oder Krankheit, ist die Versicherung zu kontaktieren.

## 2.2 Medizinische Behandlung und Geldunterstützung

Im Falle eines Unfalls haben Sie Anspruch auf eine geeignete medizinische Behandlung:

- Ambulante Behandlung durch den Arzt, Zahnarzt und Chiropraktoren,
- Vom Arzt verordneten Medikamente und Untersuchungen,
- Behandlung, Verpflegung und Unterkunft in der allgemeinen Abteilung eines Krankenhauses,
- Ärztlich verordnete Nach- und Badekuren,
- Mittel und Gegenstände, die der Heilung dienen,
- Kosten für die Heilbehandlung im Ausland,
- Kosten für ärztlich verordnete Hauspflege und Hilfsmittel,
- Kostenübernahme bei Reparatur oder Ersatz von Sachen, die einen Körperteil oder Körperfunktionen ersetzen,
- Reise-, Transport- und Rettungskosten sowie Leichentransport- und Bestattungskosten.

Für eine notwendige Heilbehandlung im Ausland wird dem Versicherten höchstens der doppelte Betrag der Kosten vergütet, die bei der Behandlung in der Schweiz entstanden wären.

## 2.3 Taggeld

Ist die versicherte Person infolge des Unfalls voll oder teilweise arbeitsunfähig, so hat sie Anspruch auf ein Taggeld. Das Taggeld wird vom dritten Tag nach dem Unfall an für jeden Kalendertag ausgerichtet. Es beträgt bei voller Arbeitsunfähigkeit 80 % des versicherten Verdienstes, bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend weniger. Den Verdienstaufschlag für den ersten und den zweiten Tag nach dem Unfall schuldet zu 80 % der Arbeitgeber.

## 2.4 Invalidenrente

Wird die versicherte Person infolge des Unfalls invalid, so hat sie Anspruch auf eine Invalidenrente. Diese beträgt bei Vollinvalidität 80 % des versicherten Verdienstes, bei Teilinvalidität entsprechend weniger. Hat die versicherte Person Anspruch auf eine IV- oder AHV-Rente, so wird ihr von der Unfallversicherung eine Komplementärrente gewährt (siehe auch Kapitel VIII „Invalidität“).



## 2.5 Hinterlassenenrente

Stirbt die versicherte Person an den Folgen eines Unfalls, so haben der überlebende Ehepartner (unter gewissen Voraussetzungen) und die Kinder Anspruch auf Renten. Diese werden in Prozenten des massgeblichen versicherten Verdienstes berechnet:

- 40 % für Witwen und Witwer,
- 15 % für Halbweisen,
- 25 % für Vollweisen,
- für alle Hinterlassenen zusammen jedoch maximal 70 %.

Haben die Hinterlassenen Anspruch auf eine IV- oder AHV-Rente, so wird ihnen von der Unfallversicherung eine Komplementärrente gewährt.

## 2.6 Integritätsentschädigung

Erleidet eine versicherte Person durch einen Unfall eine dauernde erhebliche Schädigung der körperlichen oder geistigen Integrität, so hat sie Anspruch auf eine angemessene Entschädigung in Form einer Kapitalleistung.

## 2.7 Hilflosenentschädigung

Eine Hilflosenentschädigung wird entrichtet, wenn die versicherte Person wegen der Invalidität für die alltäglichen Lebensverrichtungen dauernd der Hilfe Dritter oder der persönlichen Überwachung bedarf.

***Hinweis:** Die Leistungen können gekürzt oder verweigert werden, wenn der Unfall auf ein Wagnis zurückzuführen ist oder grobfahrlässig verursacht wurde. Die Leistungen können aufgrund von Familien- und Kinderzulagen höher sein. Über das Bestehen einer allfälligen freiwilligen Zusatzversicherung zum Unfallversicherungsgesetz (UVG) gibt der Arbeitgeber Auskunft.*

# 3. Die Unfallversicherung in Deutschland

## 3.1 Versicherungsschutz

Ein Grenzgänger, der in Deutschland als Arbeitnehmer oder Auszubildender arbeitet, ist kraft Gesetzes durch seinen Arbeitgeber gegen Arbeitsunfall, Wegeunfall und Berufskrankheit versichert (Unfallversicherung), unabhängig davon, wie hoch das Arbeitsentgelt ist. Grundsätzlich versichert sind zudem Fahrgemeinschaften auf dem Weg von und zur Arbeit – auch dann, wenn Umwege von und zur Arbeitsstätte notwendig werden.

Die Unfallversicherung gewährt Schutz während der beruflichen Tätigkeit sowie auf dem Weg zur und von der Arbeit. Sie gewährt Geld- und Sachleistungen, damit eine Schädigung möglichst wieder beseitigt oder eine Verschlechterung verhütet wird.



Träger der Unfallversicherung sind die landwirtschaftlichen sowie die gewerblichen (d.h. nach den verschiedenen Wirtschaftszweigen gegliederten) Berufsgenossenschaften sowie die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand (so genannte Unfallkassen).

In der gesetzlichen Unfallversicherung zahlt nur der Arbeitgeber Beiträge. Die Beitragshöhe richtet sich nach der jeweiligen Gefahrenklasse, in die der Betrieb eingestuft wurde, und nach den Lohnaufwendungen des vorangegangenen Jahres.

Der Arbeitgeber hat jeden Unfall in seinem Betrieb innerhalb von drei Tagen der zuständigen Unfallversicherung zu melden, wenn der Versicherte getötet oder so schwer verletzt wurde, dass er mehr als drei Tage arbeitsunfähig ist. Das Gleiche gilt für Wegeunfälle.

***Hinweis:** Wer an einem Arbeitsunfall schuld ist, spielt keine Rolle – die gesetzliche Unfallversicherung erbringt ihre Leistungen in jedem Fall. Sie tritt in die zivilrechtliche Haftung des Unternehmers und der Betriebsangehörigen untereinander ein (man nennt das auch Ablösung der Unternehmerhaftpflicht).*

Bei Berufskrankheiten ist der Arzt verpflichtet, diese unverzüglich anzuzeigen. Die anerkannten Berufskrankheiten sind in der Berufskrankheiten-Verordnung verzeichnet, die derzeit 67 verschiedene Krankheiten enthält.

### **3.2 Sachleistungen**

Grenzgänger können, wenn sie einen Arbeitsunfall erlitten oder sich eine Berufskrankheit zugezogen haben, Sachleistungen wahlweise in dem Staat erhalten, in dem sie wohnen oder in dem sie beschäftigt sind. Diese Leistungen werden nach den Rechtsvorschriften des jeweiligen Landes gewährt. Den Leistungsanspruch in der Schweiz kann der Versicherte mit dem Formular E 123 (Bescheinigung über den Anspruch auf Sachleistungen der Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten) geltend machen, das er über die zuständige Unfallversicherung erhält.

Wichtig ist allerdings, dass Grenzgänger aus der Schweiz nach einem Arbeitsunfall zunächst im Beschäftigungsland Deutschland einen sogenannten niedergelassenen Durchgangsarzt oder einen Klinikarzt aufsuchen, der den Arbeitsunfall aufnimmt.



Sachleistungen gewährt der Versicherungsträger des Wohnortes auf Rechnung der zuständigen deutschen Unfallversicherung. Sie umfassen:

- Ärztliche Betreuung
- Arznei- und andere Hilfsmittel
- Ausstattung mit orthopädischen Körperersatzstücken oder sonstigen Hilfsmitteln
- Pflege, Krankenhausaufenthalt und medizinische Rehabilitation sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (dazu gehört auch eine Umschulung, wenn sie nötig ist)

***Hinweis:** Die deutsche Unfallversicherung kennt keine Zuzahlungen, das heißt, dass Versicherte weder bei Medikamenten, Heil- und Hilfsmitteln noch bei Krankenhaus- bzw. Rehabilitationsaufenthalt Zuzahlungen leisten müssen. Beachten Sie bitte auch den Hinweis unter „Gemeinschaftsbestimmungen“.*

### **3.3 Geldleistungen**

Die Geldleistungen werden von der zuständigen Unfallversicherung in Deutschland erbracht.

#### **Verletztengeld**

Das Verletztengeld erhält der Versicherte bei Arbeitsunfähigkeit, wenn die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber abgelaufen ist. Es wird gewöhnlich von den Krankenkassen ausgezahlt und beträgt 80 % des entgangenen Bruttoentgelts bis maximal zur Höhe des vorherigen Nettolohns. Vom Verletztengeld abgezogen werden die Arbeitnehmerbeiträge zur Renten-, Pflege-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie eine fiktive Lohnsteuer. Die Leistungsdauer des Verletztengelds beträgt höchstens 78 Wochen.

#### **Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben**

Wenn Sie nach einem Unfall oder wegen einer Berufskrankheit nicht mehr in Ihrem bisherigen Beruf arbeiten können, besteht Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Diese umfassen in erster Linie Leistungen zur Erhaltung des alten Arbeitsplatzes oder zur Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes. Sollten diese Leistungen nicht zum Erfolg führen, können Sie sich umschulen oder in einem anderen Beruf anlernen lassen. Während dieser Ausbildungszeit besteht ein Anspruch auf Übergangsgeld.



## Übergangsgeld

Während Wiedereingliederungsmassnahmen und Umschulungen wird Übergangsgeld bezahlt. Es errechnet sich aus 80 % des regelmässigen Arbeitsentgelts (Brutto) und beträgt bei Leistungsempfängern mit mindestens einem Kind bzw. einem pflegebedürftigem Partner 75 %, für alle anderen Leistungsempfänger 68 % der Berechnungsgrundlage. Sofern gleichzeitig Arbeitsentgelt gezahlt wird, ist dieses anzurechnen.

## Rente an Verletzte

Eine Verletztenrente erhalten Sie, wenn Ihre Erwerbsfähigkeit durch einen Unfall oder eine Berufskrankheit um mindestens 20 vom Hundert über 26 Wochen nach Eintritt des Versicherungsfalles hinaus gemindert wird. Wie hoch die Rente ist, richtet sich danach, wie sehr Ihre Erwerbsfähigkeit gemindert ist und wie viel Sie in den vollen zwölf Kalendermonaten vor dem Versicherungsfall verdient haben. Eine Vollrente beträgt zwei Drittel des letzten Jahresarbeitsverdienstes vor dem Eintritt des Leistungsfalles. bei teilweiser Minderung der Erwerbsfähigkeit wird eine entsprechende Teilrente gezahlt.

*Hinweis: Die Renten aus der Unfallversicherung werden – ebenso wie die Rentenleistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung – jährlich angepasst.*

## Pflegegeld

Wenn Sie infolge eines Versicherungsfalles pflegebedürftig werden, erhalten Sie neben der Unfallrente auch ein Pflegegeld (siehe dazu auch im Kapitel „Pflegebedürftigkeit“ die Ausführungen zum Molenaar-Urteil).

## Sterbegeld

Sollten Sie infolge eines Versicherungsfalles sterben, erhalten Ihre Hinterbliebenen ein Sterbegeld. Es beträgt den siebten Teil der zum Zeitpunkt des Todes geltenden Bezugsgrösse (die Bezugsgrösse entspricht dem Durchschnittsentgelt der gesetzlichen Rentenversicherung).

## Hinterbliebenenrente

Sollte Ihr Ehepartner durch einen Versicherungsfall sterben, zahlt Ihnen die Unfallversicherung eine Hinterbliebenenrente bis zu einer evtl. Wiederheirat. Wie hoch diese Rente ist, richtet sich nach Ihrem Alter, Ihrer Erwerbs- bzw. Berufsfähigkeit und der Zahl Ihrer Kinder. So beträgt die jährliche Hinterbliebenenrente 40 % des Jahresarbeitsverdienstes des Verstorbenen, wenn Sie

- 45 Jahre oder älter sind oder
- erwerbsgemindert, erwerbs- oder berufsunfähig sind oder
- mindestens ein waisenrentenberechtigtes Kind erziehen.

Falls Sie jünger als 45 Jahre sind und zum Zeitpunkt des Todesfalls kein Kind haben, erhalten Sie für die Dauer von zwei Jahren jährlich 30 % des Jahresarbeitsverdienstes des Verstorbenen. Für Sterbefälle vor dem 01.01.2002 sowie für Ehepaare, die bereits vor diesem Tag verheiratet waren und von denen mindestens einer 40 Jahre alt ist, wird die Rente über zwei Jahre hinaus unbegrenzt gezahlt bis zu einer evtl. Wiederheirat.

***Hinweis:** Haben Sie als Hinterbliebener ein eigenes Einkommen (z.B. weil Sie selbst arbeiten oder andere Renten beziehen), so wird es mit 40 % auf die Hinterbliebenenrente angerechnet, wobei ein dynamisierter Freibetrag (der sich für jedes waisenrentenberechtigtes Kind erhöht) abgezogen wird.*

### **Waisenrente**

Sollte ein Versicherter durch einen Versicherungsfall sterben und Kinder unter 18 Jahren hinterlassen, so erhalten diese eine Waisenrente. Bei Halbweisen zahlt die Versicherung 20 % des Jahresarbeitsverdienstes des Verstorbenen, bei Vollweisen 30 %. Die Waisenrente wird über das 18. Lebensjahr der Waisen hinaus bis zum 27. Lebensjahr gezahlt, wenn

- das Kind eine Schul- oder Berufsausbildung absolviert oder
- ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr leistet oder
- sich wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung nicht selbst unterhalten kann.

Haben Waisen über 18 Jahre ein eigenes Einkommen, so wird es – wie bei der Hinterbliebenenrente – mit 40 % auf die Waisenrente angerechnet, wobei ein dynamisierter Freibetrag abgezogen wird.

***Hinweis:** Witwen- und Waisenrente dürfen zusammen maximal 80 % des Jahresarbeitsverdienstes des Verstorbenen erreichen, anderenfalls werden sie anteilig gekürzt.*

### **Rentenabfindung**

Sofern nicht zu erwarten ist, dass Ihre Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) wesentlich sinkt, können Sie die Abfindung Ihrer Unfallrente beantragen. Unterschieden wird zwischen der Abfindung sogenannter „kleiner“ Renten mit einer MdE bis zu 40 % und der Abfindung sogenannter „grosser“ Renten ab einer MdE von 40 %. Die Abfindung der „kleinen“ Renten erfolgt grundsätzlich auf Lebenszeit, d. h. die Rentenzahlung ist durch eine einmalige Abfindung vollständig abgegolten. Sie erhalten dann keine Rente mehr, es sei denn, Ihr Gesundheitszustand verschlechtert sich aufgrund der Unfallfolgen so sehr, dass Sie einen Anspruch auf eine höhere als die abgefundene Rente haben. Das Abfindungskapital wird unter Berücksichtigung Ihres Alters und des seit dem Unfall vergangenen Zeitraums mittels einer von der Bundesregierung erlassenen Kapitalwertverordnung berechnet.



Wenn Ihre Erwerbsfähigkeit als Verletzter um 40 % oder mehr gemindert ist und Sie das 18. Lebensjahr vollendet haben, kann auf Antrag die halbe Rente als Abfindung für zehn Jahre ausgezahlt werden. Ein besonderer Verwendungsnachweis ist nicht erforderlich. Die Abfindung kann maximal neunmal so hoch sein wie die halbe Jahresrente. In diesem Fall erhalten Sie neben der Abfindung für einen Zeitraum von zehn Jahren weiterhin die Hälfte Ihrer Rente. Mit Beginn des elften Rentenjahres zahlt die Unfallversicherung dann wieder die volle Rente.





**Invalidität**

**VIII**



# 1. Gemeinschaftsbestimmungen

## 1.1 Versicherungsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf eine Invalidenversicherung, die eine den Verdienstaufschlag ausgleichende Rente gewährt, die durch die Minderung seiner Arbeitsfähigkeit infolge einer Erkrankung oder eines nicht betrieblichen Arbeitsunfalls entstanden ist.

Die Invalidenrente wird nur dem Versicherten gewährt. Die von ihm zu versorgenden Personen sind daher von ihr ausgeschlossen.

Der Antrag muss bei der Einrichtung des Mitgliedstaates gestellt werden, in dem der Berechtigte seinen Wohnsitz hat. Das Antragsdatum wird auch von allen anderen Stellen der EU- und EWR-Staaten sowie der Schweiz als Datum der Antragstellung betrachtet.

## 1.2 Berechnung der Invalidenrente

Die Berechnung der Invalidenrenten ist wegen der **unterschiedlichen nationalen Bestimmungen** kompliziert:

- In manchen Ländern wie z.B. Deutschland und der Schweiz wird eine Invalidenrente ähnlich berechnet wie Altersrenten. In diesen Ländern hängt die Höhe der Rente von der Länge der Versicherungszeiten ab; je länger vor Eintritt der Invalidität eingezahlt wurde, desto höher fällt die Rente aus. In solchen Systemen muss der Betroffene zu dem Zeitpunkt, in dem die Invalidität eintritt, nicht zwangsläufig versichert sein. Anders gesagt: jemand, der die Arbeit bereits einige Jahre vor Eintritt der Invalidität eingestellt hat, hat trotzdem Anspruch auf eine den früheren Versicherungszeiten entsprechende Invalidenrente.
- In anderen Ländern wie z.B. in Frankreich hängt die Höhe der Rente nicht von der Länge der Versicherungszeiten ab. Danach ist die Rente immer gleich hoch, ob der Betroffene vor Eintritt der Invalidenrente nun 5, 10 oder 20 Jahre lang versichert war. In solchen Systemen hängt der Anspruch auf Rente davon ab, ob der Betroffene beim Eintritt der Invalidität tatsächlich versichert ist; wenn die Arbeit, und sei es auch nur kurz zuvor, eingestellt wurde, würde kein Rentenanspruch bestehen.

### **Personen, die in einem einzigen Land versichert waren**

Für Personen, die in einem einzigen Land versichert waren, wird die Höhe der Rente genau wie für die eigenen Staatsangehörigen entsprechend den Vorschriften dieses Landes berechnet.

## Personen, die in mehreren Ländern versichert waren

Es gibt mehrere unterschiedliche Möglichkeiten:

- Personen, die nur in Ländern versichert waren, wo – wie der Schweiz oder in Deutschland – die Höhe der Rente von der Länge der Versicherungszeiten abhängt, bekommen von jedem dieser Mitgliedstaaten eine Teilrente. Deren Höhe entspricht wie bei Altersrenten den jeweils erfüllten Versicherungszeiten.
- Personen, die nur in Ländern versichert waren, wo – wie in Frankreich – die Höhe der Rente nicht von der Länge der Versicherungszeiten abhängt, beziehen eine Rente von dem Staat, in dem sie versichert waren, als die Invalidität eintrat. Sie haben immer Anspruch auf den vollen Rentenbetrag, selbst wenn sie in diesem Land nur für relativ kurze Zeit (z.B. ein Jahr) versichert waren.
- Personen, die erst in einem Land versichert waren, wo die Höhe der Rente von der Länge der Versicherungszeiten abhängt, und dann in einem anderen, wo dies nicht gilt, beziehen dann zwei Renten; eine vom ersten Staat entsprechend der nach dessen Rechtsvorschriften abgeleisteten Versicherungszeiten und eine zweite Rente von dem Staat, wo sie versichert waren, als die Invalidität eintrat. Der letztgenannte Staat müsste normalerweise eine volle Rente bezahlen. Aber oft fällt diese Rente geringer aus, weil sie mit der vom ersten Staat bezahlten Rente verrechnet wird.
- Personen, die erst in einem Land versichert waren, in dem die Höhe der Rente unabhängig von den Versicherungszeiten ist und dann in einem anderen, wo die Rente von diesen Zeiten abhängt, beziehen zwei getrennte Renten entsprechend den jeweils in diesen Ländern erfüllten Versicherungszeiten.

## 2. Die Schweizer Invalidenversicherung

### 2.1 Wie hoch sind die Beiträge für die Invalidenversicherung?

Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen jeweils 0,7 % des Lohnes an die eidgenössische Invalidenversicherung (1. Säule). Dazu kommen die Beiträge für die Invaliditätsleistungen der beruflichen Vorsorge (2. Säule) deren Höhe im Reglement der jeweiligen Vorsorgeinstitution (Pensionskasse) geregelt ist. Schliesslich sind auch in den Beiträgen an die Unfallversicherung Invaliditätsleistungen mitversichert (siehe auch Kapitel VII „Unfall“).

## 2.2 Wann erhalte ich Leistungen aus der Invalidenversicherung der 1. und 2. Säule?

Anspruch auf Leistungen haben versicherte Personen, wenn Eingliederungsmassnahmen zur Wiedererlangung der vollen Erwerbsfähigkeit keine Aussicht auf Erfolg haben und sie während eines Jahres durchschnittlich mindestens zu 40 % arbeitsunfähig gewesen sind. Die Zeitspanne zwischen Beginn der Arbeitsunfähigkeit und Beginn der Rentenzahlung kann ein Jahr oder mehr betragen. In der Zwischenzeit besteht Anspruch auf Lohnfortzahlungen des Arbeitgebers oder Taggelddienstleistungen der Unfallversicherung.

Voraussetzung für eine Rente der 1. Säule ist, dass Sie mindestens ein Jahr Beiträge an die Invalidenversicherung gezahlt haben. Im EU-Raum geleistete Versicherungszeiten werden berücksichtigt.

## 2.3 Wie hoch ist die Rente aus der Invalidenversicherung? (1. Säule)

Die Höhe der Invalidenrente richtet sich nach dem Invaliditätsgrad. Dieser wird ermittelt, indem das tatsächliche Einkommen bei Invalidität mit dem potenziellen Einkommen ohne Invalidität verglichen wird. Die Differenz bezogen auf das potenzielle Einkommen ergibt den Invaliditätsgrad.

*Beispiel für die Berechnung des Invaliditätsgrades: Bei einem potenziellen Verdienst von 50 000 CHF und einem tatsächlichen Verdienst von 30 000 CHF im Jahr ergibt sich ein Invaliditätsgrad von*

$$\frac{50\,000\text{ CHF} - 30\,000\text{ CHF}}{50\,000\text{ CHF}} = 40\%$$

Für die Invalidenrente der staatlichen Vorsorge ergeben sich analog zur AHV-Rente und in Abhängigkeit vom Invaliditätsgrad folgende monatliche Zahlungen, eine Versicherung ab dem 20. Lebensjahr vorausgesetzt:

<b>Invaliditätsgrad</b>	<b>Rentenanspruch</b>	<b>Invalidenrente (1. Säule, Skala 44)</b>
ab 70 %	ganze Rente	1 105 bis 2 210 CHF
60 % - 69 %	drei viertel Rente	829 bis 1 658 CHF
50 % - 59 %	halbe Rente	553 bis 1 105 CHF
40 % - 49 %	viertel Rente	277 bis 553 CHF

## **Leistungen aus der betrieblichen Vorsorge (2. Säule) oder der Unfallversicherungen**

Für die Berechnung der Invalidenrente aus der beruflichen Vorsorge wird das zum Zeitpunkt der Erwerbsunfähigkeit angesammelte Kapital um Gutschriften ohne Zinsen für die fehlenden Jahre ergänzt. Dieser Betrag wird analog zur Altersrente mit dem Umwandlungssatz multipliziert und ergibt so die jährliche Invalidenvollrente. Bei Teilinvalidität wird nur der dem jeweiligen Rentenanspruch entsprechende Teil des Altersguthabens zur Berechnung der Rente herangezogen. Die Höhe der Invalidenrente kann dem Versicherungsausweis entnommen werden. Nähere Auskünfte erteilen die betriebliche Vorsorgeeinrichtung (Pensionskasse) und gegebenenfalls die Unfallversicherung des Arbeitgebers.

## **3. Deutsche Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit**

### **3.1 Anspruchsvoraussetzungen**

Zum 01.01.2001 wurde die bis dahin bestehende Aufteilung in Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten durch eine zweistufige Erwerbsminderungsrente ersetzt. Dabei gelten folgende Voraussetzungen:

- Wenn die Erwerbsminderung eintritt, muss der Versicherte in den letzten fünf Jahren davor (zuzüglich Anrechnungszeiten, Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung) mindestens 36 Monate Pflichtbeiträge gezahlt (zurückgelegte Pflichtbeitragszeiten in Deutschland, in der Schweiz, in Frankreich oder anderen Staaten für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit werden hierbei berücksichtigt) und
- vor Eintritt der Erwerbsminderung die Wartezeit von fünf Jahren erfüllt haben. Ausnahme: Die Voraussetzung gilt nicht, wenn die Erwerbsminderung aufgrund eines Umstandes eingetreten ist, durch den die allgemeine Wartezeit als erfüllt gilt.

Die Voraussetzungen ebenfalls erfüllt haben Versicherte, die vor 1984 die allgemeine Wartezeit erfüllt und ab 1984 jeden Monat bis zum Eintritt der Erwerbsminderung mit rentenrechtlichen Zeiten belegt haben.

Die Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit werden längstens bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres (Stand Januar 2007; eine Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters ist derzeit im Gesetzgebungsverfahren) gezahlt – anschließend hat der Versicherte einen Anspruch auf Regelaltersrente in mindestens gleicher Höhe.

## 3.2 Im Einzelnen gibt es folgende Leistungsarten:

### **Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung**

Teilweise erwerbsgemindert sind Versicherte, die wegen einer gesundheitsbedingten Minderung der Erwerbsfähigkeit ausserstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Als Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung erhält der Versicherte die Hälfte einer Rente wegen voller Erwerbsminderung.

### **Rente wegen voller Erwerbsminderung**

Voll erwerbsgemindert sind Versicherte, die wegen einer gesundheitsbedingten Minderung der Erwerbsfähigkeit ausserstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Versicherte, die noch mindestens drei, aber nicht mehr als sechs Stunden täglich arbeiten, das verbliebene Restleistungsvermögen wegen Arbeitslosigkeit aber nicht in Erwerbseinkommen umsetzen können, erhalten ebenfalls eine volle Erwerbsminderungsrente. Die Höhe der Rente wegen voller Erwerbsminderung entspricht einer vorzeitig in Anspruch genommenen Altersrente.

### **Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit**

Für Versicherte, die vor dem 2. Januar 1961 geboren sind, gilt eine Vertrauensschutzregelung. Sie geniessen noch Berufsschutz nach altem Recht. Wenn sie wegen einer gesundheitsbedingten Minderung der Erwerbsfähigkeit in ihrem erlernten Beruf oder einem zumutbaren anderen Beruf nicht mehr mindestens sechs Stunden täglich arbeiten können, erhalten sie eine Rente, die in der Höhe der Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung entspricht.

### **Renten wegen voller Erwerbsminderung für Behinderte**

Versicherte, die bereits vor Erfüllung der allgemeinen Wartezeit von fünf Jahren voll erwerbsgemindert waren und seitdem ununterbrochen voll erwerbsgemindert sind, haben Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung, wenn sie eine Wartezeit von 20 Jahren erfüllt haben. Dieser Rentenanspruch kann auch mit freiwilligen Beiträgen erworben werden.

## 3.3 Leistungsdauer

Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit werden grundsätzlich auf Zeit geleistet. Sie werden jedoch unbefristet gewährt, wenn

- der Anspruch auf die Rente unabhängig von der Arbeitsmarktlage besteht und
- es unwahrscheinlich ist, dass die Minderung der Erwerbsfähigkeit aufgehoben werden kann; hiervon ist in jedem Fall nach einer Gesamtdauer der Befristung von neun Jahren auszugehen.



### 3.4 Höhe der Erwerbsminderungsrenten

Die Rente wegen voller Erwerbsminderung entspricht in ihrer Höhe der nach der Formel für die Altersrente ermittelten Rente, wobei fehlende Zeiten bis zum vollendeten 60. Lebensjahr mit dem vorherigen durchschnittlichen Einkommen berücksichtigt werden. Bei teilweiser Erwerbsminderung werden 50 % dieser Rente gezahlt.

### 3.5 Hinzuverdienstgrenzen

Bezieher einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit können während des Rentenbezugs bis zu einer bestimmten Grenze Geld hinzuverdienen.

Als Hinzuverdienst gelten Arbeitsentgelt, Arbeitseinkommen aus einer selbständigen Tätigkeit sowie bestimmte Lohnersatzleistungen; ebenso ausländische Einkommen.

Wer wegen voller Erwerbsminderung eine Rente in voller Höhe bezieht, darf im Jahr 2007 nur bis zu 350 EUR brutto monatlich hinzuverdienen. Für die weiteren Leistungsansprüche gibt es allgemeine, für alle Versicherten mindestens geltende, und individuelle, vom zuletzt versicherten Entgelt abhängige Hinzuverdienstgrenzen. Ein zweimaliges Überschreiten der Hinzuverdienstgrenzen im Kalenderjahr (zum Beispiel durch Urlaubs- und Weihnachtsgeld) ist bis zur doppelten Höhe zulässig. Je nach Höhe des Hinzuverdiensts wird Ihnen die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nur anteilig ausgezahlt.

Weitere Informationen hierzu erhalten Sie bei Ihrem zuständigen deutschen Rentenversicherungsträger.

Wer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bezieht, ist verpflichtet, dem Rentenversicherungsträger jede Aufnahme einer Beschäftigung mitzuteilen. Wird eine Beschäftigung ausgeübt, weil sich der Gesundheitszustand der Rentnerin oder des Rentners grundsätzlich gebessert hat, muss der Leistungsträger überprüfen, ob die Anspruchsvoraussetzungen für den Rentenbezug noch vorliegen. Unter Umständen kann eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit entzogen werden, wenn die gesundheitlichen Einschränkungen, die zur Berentung geführt haben, behoben sind. Die Entscheidung hierüber trifft der Rentenversicherungsträger.





**Arbeitslosigkeit**

**IX**



# 1. Gemeinschaftsbestimmungen

Grenzgänger/innen zahlen Beiträge in die Arbeitslosenversicherung des Beschäftigungsstaates ein.

Für den Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. Arbeitslosenentschädigung spielt die Staatsangehörigkeit keine Rolle. Wenn Sie im Ausland wohnen und als Grenzgängerin oder als Grenzgänger arbeiten, beziehen Sie Ihre Arbeitslosenleistungen im Wohnsitzland nach den dort gültigen Vorschriften.

Bei Kurzarbeit, wetterbedingten Arbeitsausfällen und Insolvenz des Arbeitgebers werden Leistungen von der Versicherung im Beschäftigungsland ausgerichtet.

Als Nachweis der ausländischen Versicherungszeiten benötigen Sie bei der Antragstellung am Wohnsitz normalerweise das im Beschäftigungsland ausgestellte Formular E 301. Sie erhalten dieses Formular unter Vorlage einer Bestätigung vom Arbeitgeber bei der für die Arbeitslosenversicherung zuständigen Behörde im Beschäftigungsland. In der Schweiz sind es die Arbeitslosenkassen oder das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und in Deutschland sind es die Agenturen für Arbeit (früher: Arbeitsämter).

Reicht für den Anspruch auf Arbeitslosengeld/Arbeitslosenentschädigung die Versicherungszeit im Land der letzten Beschäftigung nicht aus, dann können die Versicherungszeiten aus einem anderen Land mitberücksichtigt werden. Es gelten die Anspruchsvoraussetzungen des Wohnsitzstaates.

## 2. Bestimmungen für in der Schweiz Beschäftigte mit Wohnsitz in Deutschland

Als Arbeitnehmer in der Schweiz zahlen Sie Beiträge in die Schweizer Arbeitslosenkasse. Im Falle eines Arbeitsplatzverlustes erhalten Sie jedoch Arbeitslosengeld im Wohnsitzstaat, also in Deutschland, nach dessen Rechtsvorschriften.

### 2.1 Was müssen Sie im Falle eines Arbeitsverlustes unternehmen?

Sie müssen sich unverzüglich bei der für Ihren deutschen Wohnort zuständigen Arbeitsagentur persönlich arbeitslos melden, sobald Sie den Zeitpunkt der Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses kennen (nach Zugang der Kündigung oder nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages; falls Sie in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, müssen Sie sich drei Monate vor Fristablauf melden). Sie benötigen dazu Ihren Personalausweis oder eine Anmeldebescheinigung des Einwohnermeldeamtes. Bei der Arbeitsagentur erhalten Sie den Antrag auf Arbeitslosengeld.

Gleichzeitig wenden Sie sich in der Schweiz an die RAV und beantragen das Formular E 301. Um dieses Formular zu erhalten, müssen Sie vom Arbeitgeber die Arbeitgeberbescheinigung Nummer 716.041d beantragen und vorlegen (Formular download unter [www.treffpunkt-arbeit.ch](http://www.treffpunkt-arbeit.ch)).

Der Arbeitgeber in der Schweiz ist verpflichtet, diese Bescheinigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszustellen. Wenn Sie nur ein kurzzeitiges Arbeitsverhältnis hatten, müssen Sie vorangegangene Beitragszeiten nachweisen und benötigen weitere Arbeitsbescheinigungen. Diese ausgefüllten Arbeitsbescheinigungen geben Sie dann bei RAV ab, das Ihrem Arbeitsort am nächsten liegt. Daraufhin bekommen Sie das Formular 301 zugeschickt

Mit diesem Formular E 301 weisen Sie bei der deutschen Arbeitsagentur nach, dass Sie in der Schweiz beitragspflichtig beschäftigt waren und in die Schweizer Arbeitslosenkasse einbezahlt haben. Diese Zeiten zählen dann für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld wie deutsche Beitragszeiten.

## 2.2 Wer hat einen Anspruch auf Arbeitslosengeld?

### – Arbeitslos gemeldet und aktiv Arbeit suchend

Sie sind dann arbeitslos, wenn Sie vorübergehend in keinem Beschäftigungsverhältnis stehen und eine versicherungspflichtige Tätigkeit suchen, die mindestens 15 Stunden wöchentlich umfasst. Eine wesentliche Voraussetzung ist die aktive Beschäftigungssuche, d.h. Sie müssen alle Möglichkeiten nutzen, um Ihre Beschäftigungslosigkeit zu beenden (Eigenbemühungen). Sie müssen sich persönlich bei ihrer zuständigen Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben.

### – Verfügbarkeit

Sie müssen für Vermittlungsbemühungen Ihrer Arbeitsagentur zur Verfügung stehen und bereit sein, jede zumutbare Beschäftigung oder Massnahme der beruflichen Eingliederung anzunehmen. Sie müssen gesundheitlich in der Lage sein, eine Beschäftigung aufzunehmen.

Für 58-jährige und ältere Arbeitslose besteht unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, Arbeitslosengeld auch dann zu beziehen, wenn sie nicht mehr arbeiten möchten.

### – Die Anwartschaftszeit muss erfüllt sein

Die Anwartschaftszeit hat erfüllt, wer innerhalb der letzten zwei Jahre vor der Arbeitslosmeldung und der eingetretenen Arbeitslosigkeit mindestens 360 Kalendertage versicherungspflichtig beschäftigt war.

Zeiten eines Beschäftigungsverhältnisses ohne Entgeltzahlung bis zu einem Monat werden mitgerechnet. Seit dem 01.02.2006 können auch Zeiten der freiwilligen Weiterversicherung in der Arbeitslosenversicherung berücksichtigt werden.

Kein Anspruch besteht, wenn eine Erwerbstätigkeit (Beschäftigung, selbständige Tätigkeit) von mindestens 15 Stunden in der Woche ausgeübt wird.



## 2.3 In welcher Höhe und wie lange können Sie Arbeitslosengeld beziehen?

Für die Höhe des Arbeitslosengeldes sind von Bedeutung:

- das beitragspflichtige Arbeitsentgelt der letzten 52 Wochen
- die zu berücksichtigende Lohnsteuerklasse
- die Anzahl der Kinder

Arbeitslose mit mindestens einem steuerlich berücksichtigungsfähigen Kind erhalten 67 % des letzten Nettoarbeitsentgelts, Arbeitslose ohne Kind erhalten 60 %.

Der wöchentliche Leistungssatz wird aus einem pauschalierten Nettoarbeitsentgelt errechnet. Das pauschalierte Nettoentgelt weicht in der Regel von Ihrem letzten tatsächlichen Nettoentgelt ab. Die Leistungssätze werden jährlich neu festgesetzt und je nach Lohnsteuerklasse getrennt berechnet.

Die Bewilligungsdauer des Arbeitslosengeldes hängt von der Dauer der versicherungspflichtigen Beschäftigung ab. Sie beträgt mindestens 180 Kalendertage (sechs Monate). Bei Arbeitslosen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, kann die Anspruchsdauer auf 18 Monate verlängert werden.

Wenn Ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld erschöpft ist, können Sie unter bestimmten Voraussetzungen Arbeitslosengeld II (ALG II) erhalten. Eine weitere Anspruchsvoraussetzung hierfür ist die Bedürftigkeit des Antragstellers.

## 2.4 Sozialversicherung

IX Während des Bezuges von Arbeitslosengeld sind Sie grundsätzlich kranken- und pflegeversichert. Ihre Arbeitsagentur zahlt für die Zeit des Leistungsbezuges Pflichtbeiträge an den Rentenversicherungsträger, wenn Sie im letzten Jahr vor Beginn der Zahlung rentenversicherungspflichtig waren. Waren sie nicht versicherungspflichtig, können Sie die Versicherungspflicht beantragen. Als Leistungsempfänger sind Sie gegen Unfall versichert, wenn Sie auf besondere Aufforderung hin die Agentur für Arbeit oder andere Stellen (z.B. Vorstellung beim Arbeitgeber) aufsuchen.

Wenn Sie eine Nebenbeschäftigung von weniger als 15 Stunden wöchentlich ausüben, dann können Sie monatlich 165 EUR dazuverdienen, der Rest wird vom Arbeitslosengeld abgezogen.

Teilen Sie jede Änderung unverzüglich Ihrer Arbeitsagentur mit.

## 2.5 Weitere Leistungen für Grenzgänger aus Deutschland nach der Schweiz

In der Schweiz beitragspflichtige Arbeitnehmende haben gegenüber den schweizerischen Arbeitslosenkassen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung, des Weiteren auf Insolvenzenschädigungen, wenn gegen ihren Arbeitgeber der Konkurs eröffnet wird und ihnen Lohnforderungen zustehen. Die Insolvenzenschädigung deckt Lohnforderungen für die letzten vier Monate des Arbeitsverhältnisses. Zusätzlich sind ausschliesslich die öffentlichen Arbeitslosenkassen.

## 3. Bestimmungen für in Deutschland Beschäftigte mit Wohnsitz in der Schweiz

### 3.1 Anspruchsvoraussetzungen

Melden Sie sich sofort (auch schon während der Kündigungsfrist) bei Ihrer Gemeinde oder dem zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV).

Beim Bekanntwerden der Arbeitslosigkeit wenden Sie sich in Deutschland an die nächstgelegene Agentur für Arbeit und beantragen das Formular E 301. Um dieses Formular zu erhalten, müssen Sie vom Arbeitgeber die Arbeitgeberbescheinigung Nummer 716.041d beantragen und vorlegen (Formular download unter [www.treffpunkt-arbeit.ch](http://www.treffpunkt-arbeit.ch)).

Der Arbeitgeber in Deutschland ist verpflichtet, diese Bescheinigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszustellen. Wenn Sie nur ein kurzzeitiges Arbeitsverhältnis hatten, müssen Sie vorangegangene Beitragszeiten nachweisen und benötigen weitere Arbeitsbescheinigungen. Diese ausgefüllten Arbeitsbescheinigungen geben Sie dann bei der örtlichen Arbeitsagentur für Arbeit ab, die Ihrem Arbeitsort am nächsten liegt. Daraufhin bekommen Sie das Formular 301 zugeschickt.

Wenn Sie effektiv arbeitslos geworden sind, müssen Sie sich auch bei der für Sie zuständigen Arbeitslosenkasse anmelden; die notwendigen Unterlagen werden Ihnen mitgeteilt. Beginnen Sie sofort nach der Kündigung mit der Arbeitsuche, die Sie dokumentieren müssen.

#### Voraussetzungen

Sie müssen innerhalb der letzten zwei Jahre vor der Erstanmeldung mindestens zwölf Monate unselbständig gearbeitet haben. Sollten Sie zuletzt selbständig gearbeitet haben oder Kinder unter zehn Jahren erzogen haben, müssen Sie in den letzten vier Jahren mindestens zwölf Monate unselbständig gearbeitet haben.

In einem EU/EFTA-Staat erworbene Beitragszeiten werden angerechnet, wenn Sie nach der Einreise in die Schweiz eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben.

Bei fehlender Beitragszeit sind Sie unter anderem versichert, wenn Sie während insgesamt mehr als zwölf Monaten nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen konnten wegen:

- Ausbildung, sofern Sie mindestens während zehn Jahren Ihren Wohnsitz in der Schweiz hatten;
- Krankheit, Unfall oder Mutterschaft, sofern Sie während dieser Zeit Ihren Wohnsitz in der Schweiz hatten;
- Aufenthaltes in einer schweizerischen Strafanstalt;
- Arbeitsaufenthaltes von über einem Jahr ausserhalb eines EU/EFTA-Staates.



Beitragsfrei sind Sie auch, wenn Sie aus nachfolgenden oder ähnlichen Ereignissen gezwungen sind, eine unselbständige Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder zu erweitern, das Ereignis nicht mehr als ein Jahr zurück liegt und Sie bei Eintritt des Ereignisses Ihren Wohnsitz in der Schweiz hatten:

- Ehescheidung oder Trennung,
- Tod oder Invalidität des Ehegatten oder der Ehegattin,
- Wegfall einer IV-Rente.

### **3.2 Wie hoch ist die Arbeitslosenentschädigung (ALE)?**

Sie erhalten pro Woche fünf Taggelder (Montag bis Freitag). Da die Anzahl der Werktage je nach Monat unterschiedlich ist (im Durchschnitt 21,7 Tage), schwankt dementsprechend auch die monatlich ausbezahlte ALE. Die Höhe der ALE hängt grundsätzlich ab vom AHV-pflichtigen Lohn, den Sie durchschnittlich in den letzten sechs oder – falls vorteilhafter – in den letzten zwölf Monaten vor Ihrer Arbeitslosigkeit verdient haben (d.h. versicherter Verdienst; maximal 8 900 CHF).

Sie erhalten eine ALE in der Höhe von 80 % des versicherten Verdienstes,

- wenn Sie Unterhaltspflichten gegenüber Ihren Kindern haben
- wenn Ihr versicherter Verdienst 3 797 CHF nicht übersteigt
- wenn Sie invalid sind.

In allen übrigen Fällen erhalten Sie eine ALE in der Höhe von 70 % des versicherten Verdienstes.

Sofern Sie unterstützungspflichtige Kinder haben, erhalten Sie eine Kinder- oder eine Ausbildungszulage gemäss den Ansätzen Ihres Wohnkantons.

### **3.3 Wie lange erhalten Sie Arbeitslosenentschädigung?**

Innerhalb einer zweijährigen Rahmenfrist haben Sie Anspruch auf

- 400 Taggelder (ca. 18 Monate), wenn Sie innerhalb der letzten 2 Jahre mindestens 12 Monate unselbständig erwerbstätig waren.
- 520 Taggelder (ca. 2 Jahre), wenn Sie innerhalb der letzten 4 Jahre vor Erreichen des AHV-Rentenalters arbeitslos geworden sind oder wenn Sie mindestens 18 Monate unselbständig gearbeitet haben und 1. das 55. Altersjahr zurückgelegt haben oder 2. eine Rente der SUVA oder IV beziehen oder eine solche beantragt haben und deren Antrag nicht aussichtslos erscheint.
- 640 Taggelder (ca. 29 Monate), wenn Sie mindestens 18 Monate unselbständig gearbeitet haben und innerhalb der letzten 4 Jahre vor Erreichen des AHV-Rentenalters arbeitslos geworden sind.
- 260 Taggelder (ca. 1 Jahr), wenn Sie sich auf einen Befreiungsgrund berufen können.

### 3.4 Sozialversicherungen

Sie sind obligatorisch versichert gegen Unfall (Abzug 2,91 %).

Bei Krankheit besteht ein Anspruch nur für die ersten 30 Kalendertage Ihrer Arbeitsunfähigkeit. Innerhalb der Rahmenfrist von 2 Jahren haben Sie Anspruch auf insgesamt 44 Krankentaggelder.

Bei Mutterschaft besteht ein Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsentschädigung durch die Ausgleichskasse (EO), die bei der AHV beantragt werden muss.

### 3.5 Weitere Leistungen für Grenzgänger aus der Schweiz nach Deutschland

Als in der Schweiz wohnhafter Grenzgänger, der von einem Unternehmen in Deutschland eingestellt ist, haben Sie Anspruch auf Ersatzleistungen für Minderung oder Verlust des Lohnes, genauso wie Ihre in Deutschland wohnhaften Kollegen.

#### Kurzarbeitergeld

Arbeitnehmern wird von der Agentur für Arbeit Kurzarbeitergeld bezahlt, wenn im Betrieb ein vorübergehender, unvermeidbarer Arbeitsausfall eintritt, der auf wirtschaftlichen Ursachen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruht. Durch den Arbeitsausfall muss sich das Entgelt im jeweiligen Kalendermonat für mindestens ein Drittel der im Betrieb oder kurzarbeitenden Abteilung beschäftigten Arbeitnehmer um mehr als 10 % verringern. Das Kurzarbeitergeld ist ein teilweiser Lohnersatz. Es soll den Arbeitnehmern die Arbeitsplätze und den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer erhalten. Der Antrag auf Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitgeber gestellt.

Grundlage für die Bemessung des Kurzarbeitergeldes ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das ohne den Arbeitsausfall erzielbar wäre, und dem Entgelt, das während der Kurzarbeit erzielt wird. Die pauschalierten Nettoentgelte werden vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit festgelegt und sind bei den Agenturen für Arbeit einsehbar.

Das Kurzarbeitergeld beträgt für Arbeitnehmer mit mindestens einem steuerlich berücksichtigungsfähigen Kind 67 % des Unterschiedsbetrages, ansonsten 60 %.

## Insolvenzgeld

Arbeitnehmer haben Anspruch auf einen Ausgleich für ausgefallenes Arbeitsentgelt, wenn ihr Arbeitgeber aufgrund eines Insolvenzverfahrens zahlungsunfähig wird. Die Zahlung erfolgt über die jeweilige Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit, in deren Bezirk sich der Betriebssitz des Arbeitgebers befindet.

Massgebend für die Höhe des Insolvenzgeldes ist in der Regel das Nettoarbeitsentgelt, das für die letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor dem Insolvenzereignis geschuldet und nicht gezahlt ist. Auch die noch ausstehenden Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für den gleichen Zeitraum werden bezahlt.

Der Antrag auf Insolvenzgeld muss vom Arbeitnehmer spätestens zwei Monate nach dem Insolvenzereignis gestellt werden.

***Hinweis:** Das Insolvenzgeld wird drei Monate lang gewährt. Die vom Arbeitgeber (bzw. dem Insolvenzverwalter) einzuhaltenden Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bleiben vom Insolvenzverfahren unberührt. Nehmen Sie deshalb rechtzeitig vor Auslaufen des Insolvenzgeldes Kontakt mit einem EURES-Berater auf.*



# Familienleistungen





# 1. Gemeinschaftsbestimmungen

## 1.1 Was ist mit Familienleistungen gemeint?

Unter Familienleistungen fallen zum einen Zuschüsse (Familienzulagen), die Familien erhalten, bis die Kinder selbst für ihren Unterhalt sorgen können. Kinderzulagen (Schweiz) und Kindergeld (Deutschland) werden für jedes Kind einzeln gezahlt. Sie sind unabhängig vom Einkommen der Eltern und werden bis zu einem bestimmten Alter des Kindes oder bis zum Ende der Ausbildung gewährt. Hat der Sohn oder die Tochter ein eigenes Einkommen, dann gelten hierfür Höchstgrenzen.

Von den Familienzulagen zu unterscheiden sind Leistungen, die in den ersten Lebensjahren des Kindes gewährt werden, wenn ein Elternteil nicht voll erwerbstätig ist und sich stattdessen der Kinderbetreuung widmet. Diese Zahlungen existieren in Deutschland unter dem Namen „Erziehungsgeld“ sowie „Elterngeld“. In den Kantonen der Nordwestschweiz gibt es keine vergleichbare Leistung.

## 1.2 In welchem Land erhalte ich Familienzulagen?

Als Grenzgänger/in haben Sie grundsätzlich sowohl in Ihrem Wohnsitzland als in dem Land, in dem Sie beschäftigt sind, Anspruch auf Familienleistungen nach den jeweiligen nationalen Bestimmungen. Je nach Ihrer beruflichen Situation und der Ihres Partners ist ein Land bei der Zahlung der Familienleistungen vorrangig, d.h. es zahlt sämtliche Leistungen, auf die Sie Anspruch haben. Ist die Summe der Leistungen des anderen Landes höher, zahlt dieses einen Unterschiedsbetrag oder eine Differenzzulage. Bei Grenzgänger/innen wird das vorrangig zuständige Land je nach der beruflichen Situation des anderen Elternteils bestimmt:

- Ist der **andere Elternteil im Wohnsitzland** beschäftigt oder bezieht er/sie dort Arbeitslosenleistungen, so erhalten Sie vorrangig Leistungen aus dem Wohnsitzland. Das Beschäftigungsland zahlt dann eine Differenzzulage. – Personen, die Elternzeit in Anspruch nehmen und weiterhin in einem vertraglich geregelten Arbeitsverhältnis stehen, werden wie Erwerbstätige behandelt.
- Geht der **andere Elternteil keiner beruflichen Tätigkeit** nach, erhalten Sie vorrangig Leistungen aus dem Beschäftigungsland. Wenn Sie in Deutschland wohnen und die Leistungen an Ihrem Wohnsitz in Deutschland höher sind, dann erhält der nicht erwerbstätige Elternteil dort auf Antrag zusätzlich den Unterschiedsbetrag. Wenn Sie in der Schweiz wohnen und Familienleistungen aus Deutschland erhalten, kann die Schweiz in der Regel keinen eventuellen Unterschiedsbetrag leisten, da Voraussetzung für den Erhalt der schweizerischen Kinderzulage ein Arbeitsverhältnis in der Schweiz ist.

- Wenn der **andere Elternteil ebenfalls als Grenzgänger/in** arbeitet, erhalten Sie Familienzulagen vorrangig des Beschäftigungslandes, das die höheren Familienleistungen ausbezahlt. Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte Ihre Familienkassen.

**Hinweis:** Diese Regelungen gelten uneingeschränkt nur, wenn Sie Staatsangehörige/r eines EU/EWR-Landes oder der Schweiz sind.

### 1.3 Was ist bei der Antragstellung zu beachten?

Damit Sie Ihre Ansprüche umfassend und so früh wie möglich geltend machen können, empfehlen wir, den Antrag gleichzeitig bei den jeweils zuständigen Familienkassen unter Beifügung der entsprechenden Belege zu stellen. Sie benötigen für die Angaben zur Zusammensetzung Ihrer Familie das Formular E 401. Es muss jedes Jahr neu eingereicht werden.

**Veränderungen der persönlichen Situation** (Arbeitslosigkeit, Geburt eines weiteren Kindes usw.) sollten den Familienkassen **umgehend mitgeteilt werden**, damit diese die sich daraus ergebenden neuen Ansprüche berechnen können. So kann eine eventuell fällige Rückzahlung von zu viel bezogenen Leistungen vermieden werden.

Wenn Sie erstmalig oder nach einer Unterbrechung eine Beschäftigung im Ausland aufnehmen, müssen Sie dies unbedingt der Stelle, von der Sie bisher Familienleistungen erhalten haben, mitteilen. Sie haben Mitwirkungspflicht. Zumindest auf Grenzgänger mit Wohnsitz in Deutschland können sonst hohe Rückforderungen und evtl. ein Verfahren wegen Steuervergehen zukommen.

#### **Woher wissen die Familienkassen, dass ich Grenzgänger/in bin?**

Auf den Antragsformularen wird nach dem Beschäftigungsort der Eltern gefragt. So ist jede Kasse von Beginn an über die berufliche Situation der Eltern informiert und kann feststellen, ob sie selbst vorrangig die Familienleistungen zahlen müssen oder ob sie einen Unterschiedsbetrag oder eine Differenzzulage zu zahlen haben.

Zur Berechnung des Unterschiedsbetrages oder der Differenzzulage ist das Formular E 411 bei der zuständigen Familienkasse einzureichen. Die Familienkasse des vorrangig zuständigen Landes muss dieses Formular zuvor ausgefüllt und die Höhe der von ihr gewährten Leistungen angegeben haben.



## 2. Familienleistungen in der Schweiz

In der Schweiz sind die Familienzulagen – mit Ausnahme der Landwirtschaft – kantonal geregelt. Dementsprechend variieren die Höhe der Zulagen und die Altersgrenze des Kindes von einem Kanton zum anderen.

### 2.1 Anspruch

Für Grenzgänger, die in Deutschland wohnen und in der Schweiz arbeiten, besteht ein Anspruch auf Familienzulagen:

- in der Schweiz, wenn beide Elternteile in der Schweiz erwerbstätig sind oder wenn der andere Elternteil nicht erwerbstätig ist;
- in Deutschland, wenn der andere Elternteil in Deutschland erwerbstätig ist.

Entrichtet ein Land die Kinderzulagen und fallen diese niedriger aus als die im anderen Land, so bezahlt das andere Land die Differenz (Differenzzulage) aus. Die Differenzzulage kann jedoch nur an einen in dem betroffenen Land anspruchsberechtigten Elternteil gezahlt werden. Daraus folgt, dass z.B. in Deutschland keine Differenzzulage ausbezahlt wird, wenn beide Elternteile in der Schweiz erwerbstätig sind.

In der Schweiz beginnt und endet der Anspruch auf die Familienzulagen grundsätzlich mit dem Lohnanspruch. Bei Unfall, Krankheit, Mutterschaft sowie bei Todesfall wird die Zulage in der Regel noch während einer gewissen Dauer über den letzten Lohnanspruch hinaus gewährt.

## 2.2 Leistungen

In der Schweiz werden die Familienzulagen vom Arbeitgeber entrichtet. Ihre Regelung unterliegt kantonalem Recht, weshalb ihre Höhe kantonal unterschiedlich ist.

**Übersicht der Höhe der Familienzulagen in der Nordwestschweizer Kantonen (Stand: 1. Januar 2007)**

Kanton	Ansatz je Kind und Monat in CHF		Altersgrenze	
	Kinderzulage	Ausbildungszulage	allgemeine	besondere <sup>1</sup>
AG	170		16	20/25
BL	200	220	16	25/25
BS	200	220	16	25/25
JU	154/178 <sup>2</sup> 132 <sup>3</sup>	206 132 <sup>3</sup>	16	25/25
SO	190		18	18/25

<sup>1</sup> Die erste Grenze gilt für erwerbsunfähige und die zweite für in Ausbildung begriffene Kinder.

<sup>2</sup> Der erste Ansatz gilt für Familien mit einem oder zwei Kindern, der zweite für solche mit drei und mehr Kindern.

<sup>3</sup> Für Bezüger/innen von Kinder- oder Ausbildungszulagen wird eine Haushaltungszulage von 132 CHF pro Monat ausgerichtet.

## 2.3 Beiträge

Der Arbeitgeber zahlt die Beiträge an die zuständige Familienausgleichskasse. Diese bewegen sich je nach Kasse zwischen 1 % und gegen 5 % der Lohnsumme.

# 3. Familienleistungen in Deutschland

## 3.1 Kindergeld

**Anspruch auf Kindergeld** haben leibliche Eltern, Adoptiveltern, Stiefmutter bzw. -vater, Grosseltern und Pflegeeltern, die in Deutschland unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind. Für sich selbst kann Kindergeld von einer Person beansprucht werden, die in Deutschland wohnt, Vollwaise ist oder den Aufenthalt seiner Eltern nicht kennt und nicht bei einer anderen Person als Kind berücksichtigt wird.

Kindergeld kann für ein Kind bis 18 Jahren beantragt werden, und auch von 18 bis 25 Jahren, wenn das Kind sich in der Ausbildung befindet: Schulausbildung, betriebliche Ausbildung, Sprachausbildung im Ausland, Praktikum oder Volontariat, Studium oder berufliche Weiterbildung.



Für ein über 18 Jahre altes Kind kann seit 01.01.2007 grundsätzlich längstens bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres weitergezahlt werden. Dies gilt erstmalig für nach dem 31.12.1982 geborene Kinder.

Darüber hinaus gelten folgende Übergangsregelungen:

Kinder, die im Jahr 2006 das 26. oder 25. Lebensjahr vollendet haben, werden kindergeldrechtlich bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres berücksichtigt. Noch bis zum 26. Lebensjahr werden solche Kinder berücksichtigt, die im Jahr 2006 das 24. Lebensjahr vollendeten.

Ausnahmeregelungen gibt es für behinderte Kinder.

Selbst wenn ein Kind die besonderen Voraussetzungen für die weitere Berücksichtigung über das 18. Lebensjahr hinaus erfüllt, wird Kindergeld nur bezahlt, wenn seine Einkünfte eine bestimmte Einkommensgrenze nicht überschreiten (7 680 EUR jährlich/Stand 2007).

Der Gesetzgeber hat ab Januar 2005 einen **Kinderzuschlag für gering verdienende Eltern** vorgesehen. Anspruchsberechtigt sind Eltern, die mit ihrem unter 25 Jahre alten und unverheirateten Kindern in einem gemeinsamen Haushalt leben und über Einkommen und Vermögen verfügen, das es ihnen ermöglicht, zwar ihr eigenes Existenzminimum, nicht aber das ihrer unter 25 Jahre alten, unverheirateten Kinder zu decken.

**Kindergeld steht nicht zu, wenn** für ein Kind Anspruch besteht auf:

- altrechtliche Kinderzulage aus der gesetzlichen Unfallversicherung
- altrechtlicher Kindergeldzuschuss aus einer gesetzlichen Rentenversicherung
- Leistungen für Kinder, die im Ausland gezahlt werden und die dem Kindergeld, der Kinderzulage bzw. dem Kinderzuschuss vergleichbar sind
- Leistungen für Kinder, von einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung, wenn sie dem Kindergeld vergleichbar sind

**Das Kindergeld beträgt monatlich für das erste, zweite und dritte Kind jeweils 154 EUR und für jedes weitere Kind 179 EUR.**

Nähere Informationen dazu finden Sie unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) → Informationen/Arbeitnehmer → Kindergeld oder bei der Familienkasse der Arbeitsagentur [www.familienkasse.de](http://www.familienkasse.de).

Grenzgänger haben einen Anspruch aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit im Beschäftigungsland.

Die Anträge für das Kindergeld sind grundsätzlich schriftlich über den Arbeitgeber an die Familienkasse bei der regional zuständigen Arbeitsagentur zu richten. Bei Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zahlt der Arbeitgeber das Kindergeld direkt aus.

## 3.2 Erziehungsgeld

### Elternzeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Personen in Berufsausbildung können Elternzeit (früher: Erziehungsurlaub) in Anspruch nehmen. Die Eltern können die Elternzeit sowohl alleine als auch gemeinsam nehmen. Die Elternzeit beginnt frühestens mit der Geburt des Kindes, wenn der Vater Elternzeit nimmt, und frühestens nach dem Ende der Mutterschutzfrist, wenn die Mutter Elternzeit nimmt.

Die Elternzeit beträgt für jeden Elternteil höchstens drei Jahre und endet grundsätzlich mit Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes.

Hier ist unter bestimmten Voraussetzungen aber eine Verlängerung möglich, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Die Elternzeit muss, wenn sie unmittelbar nach der Geburt oder nach der Mutterschutzfrist beginnen soll, spätestens sieben Wochen vor der Geburt, in anderen Fällen spätestens acht Wochen vor dem geplanten Beginn der Elternzeit schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden.

Während der Gesamtdauer der Elternzeit besteht Kündigungsschutz, das heisst, der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Nur in besonderen Fällen kann ausnahmsweise von den Gewerbeaufsichtsämtern eine Kündigung für zulässig erklärt werden.

Der Arbeitnehmer kann dagegen das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung bestimmter Fristen kündigen (gemäss § 622 Bürgerliches Gesetzbuch bzw. Regelungen des Tarifvertrages). Darüber hinaus kann der/die Arbeitnehmer/in das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen (Sonderkündigungsrecht nach § 19 Bundeserziehungsgeldgesetz).

Nähere Auskünfte erteilen die Gewerbeaufsichtsämter.



## Erziehungsgeld

Für bis zum 31.12.2006 geborene Kinder haben Eltern, die sich in Elternzeit befinden, unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Erziehungsgeld:

Anspruch auf Erziehungsgeld hat, wer in Deutschland wohnt oder wer als Grenzgänger in Deutschland in einem Arbeitsverhältnis mit einem Verdienst oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR monatlich steht. Voraussetzung ist, dass der Bezieher von Erziehungsgeld mit dem Kind in einem Haushalt lebt, dieses Kind selbst betreut und keine volle Erwerbstätigkeit ausübt. Es kann bis zu 30 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Bei Grenzgängern mit Staatsangehörigkeit eines EU-Staates, eines EWR-Staates oder der Schweiz ist auch der Ehepartner anspruchsberechtigt, wenn er diese Bedingungen erfüllt.

Je Kind beträgt das Bundeserziehungsgeld maximal 300 EUR im Monat bis zum zweiten Geburtstag des Kindes. Alternativ können sich die Eltern auch für das so genannte Budget entscheiden, bei dem bis zu 450 EUR monatlich bis längstens zum ersten Geburtstag des Kindes gezahlt werden.

Für das Erziehungsgeld gelten Einkommensgrenzen. In den ersten sechs Lebensmonaten des Kindes entfällt das Erziehungsgeld, wenn das jährliche Einkommen bei Verheirateten mit einem Kind, die von ihrem Ehepartner nicht dauernd getrennt leben, 30 000 EUR übersteigt. Diese Einkommensgrenze gilt auch für Eltern, die in eheähnlicher Gemeinschaft leben. Bei Alleinerziehenden beträgt die Grenze 23 000 EUR. Die Einkommensgrenzen des Bundeserziehungsgeldgesetzes beziehen sich auf ein pauschaliertes Nettoeinkommen.

Ab dem siebten Lebensmonat des Kindes wird das Erziehungsgeld gemindert, wenn das jährliche Einkommen bei Verheirateten, die von ihrem Ehepartner nicht dauernd getrennt leben, 16 500 EUR und bei anderen Berechtigten (Alleinerziehenden) 13 500 EUR übersteigt. Überschreitet das Einkommen diese Grenze, wird das Erziehungsgeld stufenweise gemindert. Weniger als 10 EUR werden allerdings nicht ausgezahlt.

Die Einkommensgrenzen erhöhen sich für jedes weitere Kind, das in der Familie lebt, um 3 140 EUR.

Der Antrag auf Erziehungsgeld ist innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bei der Abteilung Familienförderung der L-Bank Baden-Württemberg zu stellen.

**In Baden-Württemberg** kann im Anschluss an das Erziehungsgeld des Bundes ein **Landeserziehungsgeld** beantragt werden. Weitere Informationen erhalten Sie hierzu bei der L-Bank. Für Kinder, die ab dem 01.01.2007 geboren sind, entfällt das Landeserziehungsgeld in der bisherigen Form. Infolge der Einführung des Elterngeldes für Geburten ab dem 01.01.2007 wird eine Entscheidung über die künftige Ausgestaltung des Landeserziehungsgeldes erst im Laufe des Jahres 2007 fallen.

### 3.3 Elterngeld

#### Anspruch auf Elterngeld

Für **ab dem 01.01.2007 geborene Kinder** haben Eltern, die sich in Elternzeit befinden, unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Elterngeld:

Anspruch auf Elterngeld hat, wer in Deutschland wohnt oder wer als Grenzgänger in Deutschland in einem Arbeitsverhältnis mit einem Verdienst oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR monatlich steht. Voraussetzung ist, dass der Bezieher von Erziehungsgeld mit dem Kind in einem Haushalt lebt, dieses Kind selbst betreut und keine volle Erwerbstätigkeit ausübt. Es kann bis zu 30 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Bei Grenzgängern mit Staatsangehörigkeit eines EU-Staates, eines EWR-Staates oder der Schweiz ist auch der Ehepartner anspruchsberechtigt, wenn er diese Bedingungen erfüllt.

Der Anspruch auf Elterngeld und der Antrag auf Elternzeit sind rechtlich voneinander unabhängig. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen müssen jedoch regelmässig ihren Anspruch auf Elternzeit geltend machen, um ihre Arbeitszeit reduzieren und das Elterngeld nutzen zu können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Anmeldung der Elternzeit spätestens sieben Wochen vor ihrem geplanten Beginn erfolgen muss, während der mit der Anmeldung ausgelöste besondere Kündigungsschutz frühestens acht Wochen vor Beginn der Elternzeit gilt.

#### Wie lange kann Elterngeld bezogen werden?

- Elterngeld kann in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes in Anspruch genommen werden. Sind zwei Eltern für die Betreuung des Kindes vorhanden, kann ein Elternteil für höchstens zwölf Monate Elterngeld beantragen, zwei zusätzliche Monate stehen dem anderen Elternteil des Kindes zu, wenn für zwei Monate zu Gunsten der Betreuung des Kindes auf Erwerbseinkommen ganz oder teilweise verzichtet wird. Acht Wochen Mutterschaftsgeld einschliesslich Arbeitgeberzuschuss werden jedoch auf zwei Monate der Elterngeldleistung für die Mutter angerechnet, da beide Leistungen den gleichen Zweck verfolgen. Der Bezugszeitraum des Elterngelds verlängert sich also durch den Bezug der Mutterschaftsleistungen nicht.
- Das Elterngeld kann bei gleichem Budget auf die doppelte Anzahl der Monate gedehnt werden. Eine Person kann dann bis zu 24 Monate halbes Elterngeld beziehen, eine alleinerziehende Person bis zu 28 halbe Monatsbeträge, wenn kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld einschliesslich Arbeitgeberzuschuss besteht. Besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss reduziert sich die Zahl der noch nutzbaren Elterngeldbeträge entsprechend. Im Fall der Alleinerziehenden würden bei acht Wochen Mutterschaftsgeld nach den zwei ersten vollen Elterngeldmonaten noch 24 halbe Monate zur Verfügung stehen. Auch die Partnermonate können gedehnt werden, so dass ein Paar auf bis zu maximal 28 halbe Monatsbeträge kommen kann.





## Wie hoch ist das Elterngeld?

- Kernelement des Elterngeldes ist die dynamische Leistung in Anknüpfung an das Erwerbseinkommen. Die Elterngeldleistung beträgt prozentual mindestens 67 % des entfallenden Nettoeinkommens, absolut mindestens 300 EUR und höchstens 1 800 EUR (67 % von maximal 2 700 EUR, die als Einkommen berücksichtigt werden) für mindestens die ersten zwölf Lebensmonate des Kindes. Im Gegensatz zu dem bisherigen Erziehungsgeld orientiert sich das Elterngeld am individuellen Einkommen und nicht am Familieneinkommen.
- Für Geringverdiener gibt es ein erhöhtes Elterngeld, um den Arbeitsanreiz zu erhalten: Ist das Nettoeinkommen vor der Geburt geringer als 1 000 EUR monatlich, wird die Ersatzrate von 67 Prozent auf bis zu 100 Prozent angehoben. Für je 20 EUR, die das Einkommen unter 1 000 EUR liegt, steigt die Ersatzrate um ein 1 Prozent.
- Bei Teilzeittätigkeit von maximal 30 Wochenstunden erhält die Betreuungsperson 67 % des entfallenden Teileinkommens. Als Einkommen vor der Geburt werden dabei höchstens 2 700 EUR berücksichtigt.
- Mehrkindfamilien erhalten einen Geschwisterbonus in Höhe von 10 % des Elterngeldes, mindestens aber 75 EUR im Monat.
- Alle berechtigten Eltern erhalten einen Mindestbetrag von 300 EUR. Dieser wird für zwölf Lebensmonate des Kindes unabhängig davon gezahlt, ob sie vor der Geburt erwerbstätig waren oder nicht, also auch für Hausfrauen und -männer, Studierende, Kleinstverdiener.
- Den besonderen Belastungen einer Mehrlingsgeburt wird durch die Erhöhung des sonst zustehenden Elterngeldes um 300 EUR für das zweite und jedes weitere Kind Rechnung getragen.

## Antragstellung

Der Antrag auf Elterngeld ist innerhalb von drei Monaten nach der Geburt des Kindes bei der Abteilung Familienförderung der L-Bank Baden-Württemberg zu stellen.



**Altersrente**

**XI**

# 1. Gemeinschaftsbestimmungen

## 1.1 Wo bin ich versicherungspflichtig?

Sie unterliegen der Versicherungspflicht im Beschäftigungsland. Dort müssen Sie Beiträge für die Altersvorsorge auf das im jeweiligen Land erzielte Einkommen zahlen. Es kommt also nicht darauf an, wo Sie Ihren Wohnsitz haben oder wo der Betriebssitz Ihres Arbeitgebers ist.

## 1.2 Aus welchem Land erhalte ich meine Pension bzw. Rente?

Die Begriffe „Rente“ und „Pension“ werden unterschiedlich verwendet. Die allgemeinen Ruhegelder werden in Deutschland „Rente“ genannt. In der Schweiz werden die Leistungen aus der Alters- und Hinterlassenenversicherung (1. Säule) als „Rente“ bezeichnet, während im Zusammenhang mit Leistungen aus der betrieblichen/beruflichen Vorsorge (2. Säule) auch von „Pension“ gesprochen wird. In Deutschland steht der Begriff „Pension“ vor allem für das Ruhegeld der Beamten. Sie erhalten eine Pension bzw. Rente aus allen Ländern, in denen Sie länger als 1 Jahr Beiträge gezahlt haben. Von jedem dieser Länder erhalten Sie eine Teilrente, für deren Berechnung die Beiträge und Versicherungszeiten im jeweiligen Staat zugrunde gelegt werden. Waren Sie in einem Land weniger als 12 Monate versichert, dann wird diese Zeit in der Regel bei der Rente am Wohnsitz oder aus einem anderen Land, in dem Sie länger versichert waren, mitberücksichtigt.

## 1.3 Welche Anspruchsvoraussetzungen gelten?

Es müssen bestimmte Mindestversicherungszeiten und Altersgrenzen für den Anspruch auf Rente/Pension beachtet werden. Zu den Mindestversicherungszeiten (Wartezeit) zählen neben Zeiten, während denen Beiträge geleistet wurden (Beitragszeiten) auch sonstige Versicherungszeiten (z.B. Arbeitslosigkeit, Kindererziehung, Ausbildung).

Für jede Teilrente gelten die Anspruchsvoraussetzungen des Landes, dessen Versicherungsträger die Rente/Pension gewährt. Wenn Sie beispielsweise in der Schweiz wohnen und ausser einer schweizerischen Rente auch eine Teilrente aus Deutschland beanspruchen, müssen Sie für die deutsche Rente das Rentenalter und die Wartezeit erreicht haben, wie sie in Deutschland gelten. Wird die Wartezeit durch die Versicherungszeiten im jeweiligen Land nicht erreicht, können die Beitragszeiten der verschiedenen Länder zusammengerechnet werden, damit ein Anspruch begründet ist.

Hinsichtlich der Altersgrenzen, der Berücksichtigung von Zeiten ohne Erwerbstätigkeit und der sonstigen Anspruchsvoraussetzungen gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern des Oberrheins. In den folgenden Abschnitten wird nicht auf alle Details eingegangen. Eine persönliche Beratung bei den Versicherungsträgern ist auf jeden Fall zu empfehlen.



## 1.4 Rentenberechnung

Sämtliche in den Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes erworbenen Versicherungszeiten werden, soweit erforderlich, zur Berechnung der in jedem einzelnen Staat erworbenen Rentenansprüche berücksichtigt. Allerdings berechnet jeder Staat die Ansprüche nach seinen eigenen Rechtsvorschriften.

Der Rentenbetrag wird anteilig zur jeweiligen Versicherungszeit in jedem Staat berechnet, und alle Einzelrenten zusammen müssen bei voller Anwartschaft eine vollständige Rentenleistung ergeben. Im Ergebnis bedeutet dies, dass ein Grenzgänger, der sowohl in Deutschland als auch in der Schweiz Versicherungszeiten zurückgelegt hat, eine Rente vom deutschen und eine Rente vom schweizerischen Versicherungsträger erhält. Diese werden getrennt voneinander auf das von der/dem Berechtigten angegebene Konto im In- oder Ausland überwiesen. Die Gesamtrentenleistung kann von dem für Ihren Wohnort zuständigen Träger im Namen der Träger der anderen Staaten ausgezahlt werden.

## 1.5 Wo muss ich den Antrag auf Rente/Pension stellen?

**Eine Rente wird nur auf Antrag bewilligt, den Sie mindestens drei Monate vor dem möglichen Rentenbeginn stellen sollten.** Der Antrag ist unabhängig davon, ob Rentenansprüche aus der Rentenversicherung mehrerer EU/EWR-Staaten bzw. der Schweiz oder nur eines Staates bestehen, grundsätzlich beim zuständigen Träger des Staates zu stellen, in dem der Antragsteller wohnt.

Die Rente muss nicht in jedem Staat gesondert beantragt werden. Der in der Schweiz oder Deutschland gestellte Antrag gilt gleichzeitig auch für den anderen Staat. Der Berechtigte muss allerdings im Antrag auch auf die in dem anderen Staat zurückgelegten Versicherungszeiten hinweisen, weil sonst das Rentenverfahren dort nicht eingeleitet werden kann. Zuständig für die Prüfung Ihres Rentenanspruchs ist in Deutschland grundsätzlich der Rentenversicherungsträger, an den der letzte Beitrag entrichtet wurde.

**Wohnen Sie in der Schweiz,** sollten Sie die Rente mindestens vier Monate vor Erreichen des Rentenalters beim zuständigen Rentenversicherungsträger am Wohnsitz beantragen.

**Wohnen Sie in Deutschland,** so können Sie Ihren Rentenanspruch beim Versicherungsamt einer Kreis-, Stadt- oder Gemeindeverwaltung, bei einem Versichertenberater oder bei einer Auskunfts- und Beratungsstelle eines Versicherungsträgers stellen. Von dort wird er dem nach deutschem Recht zuständigen Versicherungsträger zugeleitet, der auch das Verfahren beim zuständigen schweizerischen Träger einleitet. Ausser den üblichen Unterlagen müssen dem Antrag auch alle Nachweise über die in anderen EU- und EWR-Mitgliedstaaten bzw. in der Schweiz zurückgelegten Versicherungszeiten beigefügt werden.

Weitere Informationen erhalten Sie bei dem für Ihren Wohnort zuständigen Rententräger.



## 2. Die Schweizer Altersvorsorge

### 2.1 Alters- und Hinterlassenenrente (AHV)

Die schweizerische Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) dient als allgemeine Volksversicherung der Existenzsicherung. Sie ist daher die erste Säule der schweizerischen Alters- und Hinterlassenenvorsorge und wird ergänzt durch die berufliche Vorsorge des Arbeitgebers (2. Säule) und die Selbstvorsorge (3. Säule).

#### Beiträge

Die Beitragspflicht in der Schweiz beginnt mit der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit daselbst, frühestens jedoch am 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres. Nach Vollendung des 64. Altersjahres bei weiblichen und des 65. Altersjahres bei männlichen Versicherten sind zurzeit monatlich 1 400 CHF bzw. 16 800 CHF Erwerbseinkommen jährlich von der Beitragspflicht ausgenommen. Die Beiträge werden auf dem Brutto-Erwerbseinkommen erhoben. Als massgebendes Erwerbseinkommen gilt in der Regel das aus einer Tätigkeit erzielte Bar- und Naturaleinkommen, einschliesslich der Nebenbezüge. Zurzeit beträgt der Beitragssatz für Arbeitgeber und Arbeitnehmer je 4,2 %.

#### Leistungsansprüche

Nach einem Jahr Beitragszahlung entsteht ein Anspruch auf ordentliche AHV-Leistungen.

Anspruch auf eine Vollrente der AHV haben Arbeitnehmende, die seit dem 20. Altersjahr ohne Unterbrechung bis zum ordentlichen Rentenalter Beiträge an die AHV bezahlt haben, andernfalls wird eine Teilrente ausbezahlt. Um zu überprüfen, ob die geleisteten Beiträge tatsächlich verbucht worden sind, kann der Versicherte bei einer beliebigen AHV-Ausgleichskasse einen Gesamtkontenauszug verlangen. Dieser ist kostenlos und muss schriftlich beantragt werden. Zum Bezug von Altersrenten sind Frauen bei Erreichen des 64., Männer bei Erreichen des 65. Altersjahres berechtigt.

Der Anspruch auf eine Witwenrente entsteht, wenn die Witwe Kinder hat oder älter als 45 ist und mindestens 5 Jahre verheiratet war. Witwer haben Anspruch auf eine Witwerrente, wenn und solange sie Kinder unter 18 Jahren in ihrer Obhut haben. Bei registrierter Partnerschaft bestehen analog die gleichen Ansprüche.

Für Kinder von Personen, die Anspruch auf eine Alters- oder Invalidenrente haben, sowie für Waisen nach dem Tode eines Elternteils besteht jeweils bis zum vollendeten 18. Lebensjahr bzw. für Kinder in Ausbildung bis zum 25. Lebensjahr Anspruch auf eine Rente.

Die Altersrente beträgt derzeit maximal 2 210 CHF im Monat (bei Ehepaaren maximal 3 315 CHF pro Monat bzw. das Eineinhalbfache der maximalen AHV-Altersrente).



Nähere Angaben über die Leistungen der AHV erteilen die nachfolgend aufgeführten AHV-Ausgleichskassen.

Den deutschen Arbeitnehmern, die nach ihrer Grenzgängertätigkeit in der Schweiz in Deutschland wieder eine Arbeit aufnehmen, werden für die Erfüllung der nach deutschem Recht für einen Rentenanspruch vorausgesetzten 5-jährigen Wartezeit, soweit nötig, auch schweizerische Beitragsjahre angerechnet. Voraussetzung dafür ist, dass die deutsche Versicherungszeit mindestens 12 Monate beträgt und dass sich die schweizerischen nicht mit den deutschen Versicherungszeiten überschneiden. Das Heranziehen schweizerischer Beitragszeiten ist nur für die Eröffnung des Anspruchs auf eine deutsche Rente und nicht für deren Höhe von Belang.

Auskunft über die Möglichkeit einer zu der schweizerischen obligatorischen hinzukommenden freiwilligen Weiterversicherung bei der deutschen Sozialversicherung erteilen die deutschen Rentenversicherungsträger.

Wer je in Deutschland gearbeitet und der deutschen Rentenversicherung Beiträge entrichtet hat, kann aus den zu jener Zeit entrichteten deutschen Beiträgen – neben der schweizerischen AHV-Rente – unter gewissen Umständen zusätzlich eine nach deutschem Recht zu berechnende Rente beanspruchen.

### **Anträge für Renten**

Sämtliche Anträge, auch solche für Wiedereingliederung, Umschulung usw., sind über den deutschen Rentenversicherungsträger bei der Schweizerischen Ausgleichskasse, Avenue Edmonde-Vaucher 18, 1211 Genève 28, geltend zu machen. Allfällige Auszahlungen erfolgen an den Wohnort.

## **2.2 Berufliche Vorsorge (Betriebliche Pensionskasse – 2. Säule)**

Die Berufliche Vorsorge (BV) ist eine Versicherung, die den Versicherten nach der Pensionierung die Fortsetzung ihrer bisherigen Lebensweise in angemessener Weise ermöglichen soll. Die BV strebt das Ziel an, zusammen mit der AHV-Rente ein Renteneinkommen von rund 60 % des letzten Lohnes zu erreichen.

### **Gesetzliche Grundlagen**

Das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und die entsprechenden Verordnungen dazu regeln die berufliche Vorsorge in der Schweiz. Das BVG umschreibt die Mindestanforderungen, welche im Rahmen der 2. Säule erfüllt werden müssen. Die Vorsorgeeinrichtungen können weitergehende Leistungen vorsehen. Viele Vorsorgeeinrichtungen machen von dieser Möglichkeit Gebrauch. Auskunft erteilt der Arbeitgeber. Wichtige Informationsquellen sind die Reglemente und Versicherungsausweise.



## **Versicherte Personen**

Der BV obligatorisch unterstellt sind alle Arbeitnehmer, die bei der AHV versichert sind, das 17. Altersjahr vollendet haben, einen jährlichen Lohn beziehen, der den Koordinationsbetrag in der Höhe der einfachen maximalen AHV-Altersrente (zur Zeit 23 205 CHF) übersteigt und das Pensionierungsalter noch nicht erreicht haben. Die BV-Versicherungspflicht beginnt bei einem Einkommen ab 19 890 CHF. Nicht obligatorisch versichert sind Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsverhältnis von höchstens drei Monaten oder solche, die nebenberuflich tätig sind und hauptberuflich bereits versichert sind, sowie solche, die im Sinne der IV zu mindestens zwei Dritteln invalid sind.

## **Versicherte Risiken/Beginn und Ende der obligatorischen Versicherung**

Obligatorisch zu versichernde Arbeitnehmer sind ab 1. Januar nach ihrem vollendeten 17. Altersjahr gegen die Risiken Tod und Invalidität und ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahrs auch für die Altersleistungen versichert.

## **Beitritt zur Vorsorgeeinrichtung**

Die obligatorische Versicherung beginnt mit dem Antritt des Arbeitsverhältnisses. Bei Stellenwechsel muss die Austrittsleistung (Freizügigkeitsleistung) der früheren Vorsorgeeinrichtung in die Vorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers eingebracht werden.

## **Versicherungsleistungen**

Weil das BVG lediglich Mindestleistungen vorschreibt, sind Leistungsvoraussetzungen, Leistungsarten und Leistungshöhe den Reglementen und Versicherungsausweisen zu entnehmen.

Das BVG schreibt folgende Leistungsarten vor: Altersleistungen (Altersrenten, Pensionierten- und Kinderrenten) sowie Invalidenleistungen (Invalidenrenten, Invaliden-Kinderrenten), Witwer- und Witwenrenten, Waisenrenten.

## **Vorzeitige Pensionierung**

Die vorzeitige Pensionierung ist möglich, wenn das Reglement der Vorsorgeeinrichtung dies vorsieht. Die Altersvorsorgeleistung kann dann vor dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters bezogen werden. Dabei fallen tiefere Leistungen an.

## **Beiträge**

Die Finanzierung der Vorsorgeeinrichtungen und die Festlegung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge sind durch die zuständigen Organe der einzelnen Vorsorgeeinrichtungen zu regeln und in den Reglementen festzuhalten. Das BVG schreibt vor, dass der Arbeitgeberbeitrag mindestens der Summe der Arbeitnehmerbeiträge entsprechen muss.

Beiträge, die an ausländische Systeme der beruflichen Vorsorge eingezahlt wurden, werden in der schweizerischen beruflichen Vorsorge nicht berücksichtigt.

### **Ausscheiden aus der Vorsorgeeinrichtung/Freizügigkeit**

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber hat der Versicherte in der Regel auch aus der Vorsorgeeinrichtung des Arbeitgebers auszuscheiden. Die bei Austritt erworbene Leistung (Freizügigkeitsleistung, Austrittsleistung) bemisst sich nach den Bestimmungen der Reglemente, welche den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (FZG) entsprechen. Das BVG regelt auch die Ansprüche der Versicherten, welche wegen Restrukturierungen sowie Teil- oder Gesamtschliessungen der Arbeitgeberfirma die Vorsorgeeinrichtung verlassen müssen.

Bei Aufgabe der Erwerbstätigkeit vor Erreichen des ordentlichen Rentenalters wird das Altersguthaben auf ein Freizügigkeitskonto bei einer Bankstiftung oder eine Freizügigkeitspolice bei einer Versicherungsgesellschaft übertragen. Der Vorsorgeschutz muss von Gesetzes wegen erhalten bleiben.

Ein Transfer des Altersguthabens oder eine Barzahlung ist nur bezüglich des so genannten über-obligatorischen Teils möglich, wenn der Versicherte in seinem Wohnsitzstaat der staatlichen Altersvorsorge unterstellt ist.

### **Informationen zur beruflichen Vorsorge**

Auskünfte erteilen die Pensionskassen, die kantonalen BVG-Aufsichtsbehörden und die Auffangeinrichtung. Welcher Pensionskasse Ihr Betrieb angeschlossen ist, erfahren Sie vom Arbeitgeber.

## **2.3 Individuelle Vorsorge (3. Säule)**

Das individuelle, freiwillige Vorsorgesparen bildet die dritte Säule, die dem Erhalt des gewohnten Lebensstandards im Rentenalter dienen soll. Das freie Vorsorgesparen steht allen Personen offen und ist in der Höhe nicht limitiert.

Auskünfte über die individuelle Vorsorge erteilen die Banken, Versicherungen und Finanzberater.



## 3. Bestimmungen für Beschäftigte in Deutschland

### 3.1 Welcher Rentenversicherungsträger ist für mich zuständig?

Seit dem 1. Januar 2005 gibt es in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht mehr die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten. Man spricht nunmehr von Versicherten. Aufgrund dieser Organisationsreform untergliedert sich die gesetzliche Rentenversicherung seit dem 1. Oktober 2005 in die Deutsche Rentenversicherung Bund, die Deutsche Rentenversicherung Regional (z.B. Baden-Württemberg) und die neu formierte Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Daneben gibt es aber nach wie vor noch die landwirtschaftlichen Alterskassen. Des Weiteren haben Beamte ein separates Alterssicherungssystem.

### 3.2 Welche Leistungen erbringt die gesetzliche Rentenversicherung?

Die gesetzliche Rentenversicherung erbringt im Wesentlichen folgende Leistungen:

#### Leistungen zur Rehabilitation

Leistungen zur Rehabilitation sind in der Regel Kuren oder Umschulungsmassnahmen, die erbracht werden, um die Erwerbsfähigkeit des Versicherten zu erhalten bzw. wieder herzustellen.

#### Renten wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung

Die Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit wird gewährt, wenn durch Krankheit oder Behinderung die Erwerbsfähigkeit des Versicherten derart beeinträchtigt ist, dass die Sicherstellung des Lebensunterhaltes durch eine Erwerbstätigkeit nicht mehr gewährleistet ist und der Versicherte besondere versicherungsrechtliche Voraussetzungen erfüllt. (siehe Kapitel VIII „Invalidität“)

#### Renten wegen Alters

Die Regelaltersrente wird gewährt, wenn der Versicherte das 65. Lebensjahr vollendet und die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt hat. Eine Erhöhung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahren ist derzeit (Stand: Januar 2007) im Gesetzgebungsverfahren, das voraussichtlich Ende März 2007 abgeschlossen sein soll. Details können deshalb in dieser Broschüre nicht dargestellt werden.

Eine persönliche Beratung durch die Versicherungsträger ist unbedingt zu empfehlen.

Um die Mehraufwendungen der Rentenversicherung aufgrund der längeren Rentenbezugsdauer auszugleichen, wird die monatliche Rente für jeden Monat des vorgezogenen Rentenbezugs vor Vollendung des 65. Lebensjahres bzw. der gesetzlichen Regelaltersgrenze um einen Abschlag in Höhe von 0,3 % verringert. Wird die Rente z.B. um zwei Jahre (24 Monate) vorgezogen, ergibt sich somit ein Abschlag von 7,2 %. Abschläge bleiben für die gesamte Rentenbezugsdauer auch über die gesetzliche Regelaltersgrenze hinaus bestehen.

Weitere Auskünfte hierzu erhalten Sie bei Ihrer Rentenversicherung.

### **Renten wegen Todes**

Renten wegen Todes werden geleistet an Witwen, Witwer und Waisen, in Ausnahmefällen auch an frühere Ehegatten, wenn dem Verstorbenen zum Zeitpunkt seines Todes eine eigene Rente zustand oder die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren Versicherungszeit von ihm erfüllt worden ist oder als erfüllt gilt (z.B. Tod infolge eines Arbeitsunfalls in Deutschland).

Weitere Auskünfte zu den aufgeführten Rentenleistungen erhalten Sie bei Ihrer zuständigen Rentenversicherung.

### **3.3 Anspruchsprüfung und Wartezeiten**

Eine Rente aus der deutschen Rentenversicherung wird geleistet, wenn ausser den persönlichen und ggf. besonderen versicherungsrechtlichen Voraussetzungen eine bestimmte Mindestversicherungszeit (= Wartezeit) zurückgelegt wurde.

Als Versicherter der Rentenversicherung in Deutschland haben Sie eine Versicherungsnummer erhalten, unter der für Sie ein Versicherungskonto eingerichtet wurde. In diesem Konto werden alle Daten gespeichert, die für Ihre Versicherung oder später für Ihre Rente Bedeutung haben:

- Der Inhalt der Versicherungsunterlagen aus früheren Zeiten, die im Original bei Ihrem Versicherungsträger verwahrt werden.
- Ihr Arbeitgeber meldet jährlich Ihr Einkommen und damit Zeiten der Beitragszahlung.
- Die Krankenkasse meldet Zeiten der Arbeitsunfähigkeit.
- Die Agentur für Arbeit meldet Zeiten der Arbeitslosigkeit.
- Diese Zeiten werden in Ihr Versicherungskonto aufgenommen. Das Gleiche gilt für Beiträge, die Sie freiwillig an Ihre Rentenversicherung entrichten.

In Ihrem Versicherungskonto werden ausserdem gespeichert:

- bestimmte Ausbildungszeiten und Zeiten, in denen Sie auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Kinder erzogen haben, oder ab April 1995 Zeiten der Pfl egetätigkeit.



### 3.4 Beginn und Höhe der Renten

Renten aus eigener Versicherung beginnen grundsätzlich mit dem Kalendermonat, zu dessen Beginn die Anspruchsvoraussetzungen für die Rente vorliegen, wenn der Antrag innerhalb von drei Kalendermonaten nach Ablauf des Monats gestellt wird, in dem die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

Auf die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren werden Beitragszeiten und Ersatzzeiten angerechnet. Zu den beitragsfreien Zeiten gehören beispielsweise bestimmte Ausbildungszeiten.

Wie hoch die Rente ist, richtet sich in erster Linie nach Ihren Arbeitsentgelten und Arbeitseinkommen, die durch Beiträge versichert sind. Berücksichtigt werden auch bestimmte beitragsfreie (dazu gehören Anrechnung-, Zurechnungs- und Ersatzzeiten) oder beitragsgeminderte Zeiten. Dabei gilt: Aus allen Beitragszeiten (Pflicht- und freiwillige Beiträge) wird als Durchschnittswert der Gesamtleistungswert ermittelt. Zwar mindern versicherungsrechtliche Lücken grundsätzlich die Bewertung, nicht jedoch beitragsfreie oder beitragsgeminderte Zeiten. Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung steigern die Werte für beitragsfreie und beitragsgeminderte Zeiten.

Drei Faktoren bestimmen die Höhe einer Rente:

- **Persönliche Entgeltpunkte (PEP):** Versichertes Arbeitsentgelt (bis zur Beitragsbemessungsgrenze) für jedes Kalenderjahr geteilt durch das Durchschnittsentgelt aller Versicherten für dasselbe Kalenderjahr, aufsummiert für das gesamte Versicherungsleben und multipliziert mit dem Zugangsfaktor.
- **Der Zugangsfaktor** berücksichtigt ihr persönliches Rentenzugangsalter. Er beträgt bei Rentenantritt mit 65 Jahren (Stand: Januar 2007) 1,0. Er vermindert sich für jeden Kalendermonat, den die Rente vorzeitig in Anspruch genommen wird, um 0,003; bei Inanspruchnahme der Rente nach Vollendung des 65. Lebensjahres wird er für jeden Monat um 0,005 erhöht (Stand: Januar 2007).
- **Aktueller Rentenwert (AR):** Betrag, der einer monatlichen Rente wegen Alters entspricht, die sich aus Beiträgen aufgrund eines Durchschnittsentgelts für ein Kalenderjahr ergibt (26,13 EUR gültig bis vorläufig 30.06.2007 in West-Deutschland).

**Die Rentenformel lautet:**

*Monatliche Altersrente = Persönliche Entgeltpunkte × aktueller Rentenwert.*



Bei allen Renten (mit Ausnahme der Altersrente wegen Vollendung des 65. Lebensjahres bzw. des Erreichens des gesetzlichen Renteneintrittsalters) gelten bestimmte Hinzuverdienstgrenzen. Ein Überschreiten dieser Grenzen führt nicht automatisch zum Wegfall der Rente. Die Rente kann dann in eine Teilrente umgewandelt werden, die einen höheren Hinzuverdienst erlaubt.

Bei einer Altersrente als Teilrente gibt es eine allgemeine, für alle Versicherten mindestens geltende, und eine individuelle, vom zuletzt versicherten Entgelt abhängige Hinzuverdienstgrenze.

*Allgemeine Hinzuverdienstgrenzen bei Altersrenten vor Vollendung des 65. Lebensjahres (Stand 1. Halbjahr 2007) bei Rentenbeginn ab 2000:*

- Rente in voller Höhe: 350,00 EUR
- Teilrente von 2/3: 458,58 EUR
- Teilrente von 1/2: 685,91 EUR
- Teilrente von 1/3: 913,24 EUR

Über die für Sie massgebenden Hinzuverdienstgrenzen können Sie sich bei Ihrem Rentenversicherungsträger informieren. Rentnerinnen und Rentner können die massgebenden Hinzuverdienstgrenzen ihrem Rentenbescheid entnehmen. Sie sind verpflichtet, dem Rentenversicherungsträger das Überschreiten einer Hinzuverdienstgrenze mitzuteilen.





**Steuerrecht**

**XIII**

# 1. Zwischenstaatliches Recht

## 1.1 Wo sind Steuern zu zahlen?

Zum Steuerwesen besteht keine detaillierte Gemeinschaftsregelung. Personen, die in einem Mitgliedstaat arbeiten, aber in einem anderen wohnen, könnten theoretisch in beiden Staaten entsprechend der jeweiligen Gesetzgebung einkommensteuerpflichtig sein. Es besteht also grundsätzlich die Gefahr der Doppelbesteuerung!

Die meisten europäischen Staaten haben jedoch – wie Deutschland und die Schweiz – bilaterale Vereinbarungen zur Vermeidung von Doppelbesteuerung getroffen, so dass Arbeitnehmer nur in einem Staat einkommensteuerpflichtig sind.

Personen, die im steuerrechtlichen Sinn als Grenzgänger gelten, zahlen in der Regel die Steuern auf ihr ausländisches Erwerbseinkommen am Wohnsitz.

Grenzpendler, die steuerrechtlich nicht als „Grenzgänger“ eingestuft werden, müssen ihren Lohn voll im Beschäftigungsland versteuern.

## 1.2 Wer ist Grenzgänger/in im steuerrechtlichen Sinn?

Der Begriff Grenzgänger/in ist in den Doppelbesteuerungsabkommen unterschiedlich definiert. Grundsätzlich gelten als Grenzgänger Personen, die in dem einen Vertragsstaat in der Nähe der Grenze wohnen und im anderen Vertragsstaat in der Nähe der Grenze arbeiten und sich in der Regel täglich von der Wohnung zur Arbeitsstätte und zurück begeben.

### **Nach Schweizer Recht müssen Sie Ihre Einkünfte in folgenden Fällen in der Schweiz versteuern:**

Grenzgänger, die aus beruflichen Gründen an mehr als 60 Tagen im Kalenderjahr nicht an den Wohnsitz zurückkehren können, werden in der Schweiz als nicht-leitende Angestellte teilweise und als leitende Angestellte voll besteuert

### **Nach deutschem Recht müssen Sie Ihre Einkünfte in folgenden Fällen in Deutschland versteuern:**

- Sie oder Ihre Familie haben den ständigen Wohnsitz in Deutschland.
- Sie haben Ihren gewöhnlichen Aufenthaltsort in Deutschland (zwei mal zwei Monate).

Falls die Gefahr einer Doppelbesteuerung besteht, gelten die Kriterien der bilateralen Vereinbarung zwischen Deutschland und der Schweiz. Diese Kriterien werden nacheinander geprüft; ermöglicht das erste Kriterium keine Entscheidung, wird das zweite berücksichtigt usw.:

- Staat, in dem sich der ständige Hauptwohnsitz befindet
- Staat, in dem sich der (wirtschaftliche und persönliche) Lebensmittelpunkt befindet
- Staat, in dem sich der Betroffene üblicherweise aufhält
- Staat, dessen Staatsbürgerschaft der Betroffene besitzt
- Abkommen der zuständigen Behörden der Staaten

## 2. Arbeiten in der Schweiz und Wohnen in Deutschland

### 2.1 Wo sind Steuern zu zahlen?

Die Steuerpflicht der Grenzgänger wird durch das schweizerisch-deutsche Doppelbesteuerungsabkommen definiert. Gemäss dieser Regelung werden deutsche Grenzgänger grundsätzlich an ihrem deutschen Wohnsitz besteuert. In der Schweiz wird jedoch auf den an deutsche Grenzgänger gezahlten Löhnen eine auf 4,5 % begrenzte **Quellensteuer erhoben**. Diese Steuer wird in Deutschland nach Vorlage des Lohnausweises, der den Betrag der abgezogenen Steuer angibt, bei der Veranlagung an die Einkommenssteuer angerechnet bzw. zurückerstattet.

Der in der Schweiz erhobene Quellensteuerabzug wird allerdings nur dann auf 4,5 % begrenzt, wenn der Grenzgänger dem Arbeitgeber eine vom deutschen Wohnsitzfinanzamt ausgestellte Ansässigkeitsbescheinigung (Formular Gre-1) bzw. deren Verlängerung (Formular Gre-2) vorlegt.

Wenn dem Arbeitgeber im Zeitpunkt der Lohnzahlung keine gültige Ansässigkeitsbescheinigung bzw. keine Verlängerung dieser Bescheinigung vorliegt, zieht er den vollen Steuerbetrag und nicht nur 4,5 % vom Lohn ab.

#### Aktive Grenzgänger

Folgende Leistungen unterstehen mit dem Ertragsanteil gemäss gesetzlicher Tabelle der Einkommenssteuer in Deutschland:

Zum Brutto-Einkommen werden die Arbeitgeber-Pensionskassenbeiträge hinzugerechnet, wenn diese zusammen mit den arbeitgeberischen AHV-Beiträgen höher sind als die deutschen Höchstbeträge für die gesetzliche Rentenversicherung. Steuerfrei sind die Kinderzulagen (nicht aber allfällige Familienzulagen), Unfallversicherungsleistungen (ohne Lohnfortzahlung der Firma) sowie Teile der Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge. Die Arbeitslosenentschädigung wird bei der Berechnung des prozentualen Steuersatzes einbezogen.



## **Pensionierte Grenzgänger**

Folgende Leistungen unterstehen mit dem Ertragsanteil gemäss gesetzlicher Tabelle der Einkommenssteuer in Deutschland:

- AHV-Renten
- Pensionskassen-Renten
- Hinterbliebenen- und Waisenrenten

## **Durchschnittlicher Jahres-Wechselkurs für die Steuererklärung**

Das Einkommen in Schweizer Franken wird zum jährlichen Durchschnittswechselkurs in Euro umgerechnet. Dieser Kurs wird vom Finanzamt bekannt gegeben und ist aus der Einkommenssteuererklärung ersichtlich.

## **Steuerpflicht in der Schweiz**

Grenzgänger, die aus beruflichen Gründen an mehr als 60 Tagen im Kalenderjahr (sog. schädliche Tage) nicht an den Wohnsitz zurückkehren (für Teilzeitverhältnisse erfolgt eine entsprechende Kürzung der Tage), werden in der Schweiz als nicht-leitende Angestellte teilweise und als leitende Angestellte voll besteuert. Die Grenzgänger müssen ihre Steuerpflicht mit einem Steuerberater bzw. mit dem Wohnsitzfinanzamt im Wohnsitzstaat sorgfältig abklären. Um in Deutschland eine Befreiung von der Steuer zu erlangen, muss der Grenzgänger dem Wohnsitzfinanzamt eine Bescheinigung des Arbeitgebers über die Nichtrückkehr an mehr als 60 Tagen (Formular Gre-3) vorlegen.

Ist für den Arbeitgeber voraussehbar, dass der Grenzgänger während mehr als 60 Tagen pro Kalenderjahr aus beruflichen Gründen nicht an seinen Wohnsitz zurückkehren wird, muss er von der ersten Lohnzahlung an die volle Quellensteuer nach Steuertarif erheben, d.h. also keine Begrenzung auf 4,5 %.

Bei denjenigen Grenzgängern, die eine Ansässigkeitsbescheinigung bzw. deren Verlängerung vorweisen und bei denen aufgrund der Tage der Nichtrückkehr die volle Steuer einbehalten wurde, hat somit der Arbeitgeber eine Bescheinigung über die Nichtrückkehr an mehr als 60 Tagen (Formular Gre-3) auszufüllen und zusammen mit der Reiseliste und einer Kopie des Lohnausweises der kantonalen Steuerverwaltung zur Kenntnisnahme zuzustellen. Diese visiert die Bescheinigung und sendet sie an den Arbeitgeber zurück. Der Arbeitgeber hat diese Bescheinigung dem Arbeitnehmer auszuhändigen, damit dieser bei seinem Wohnsitzfinanzamt die Freistellung der betreffenden Einkünfte geltend machen kann.



## **Kapitalauszahlungen**

Kapitalauszahlungen aus paritätischen Anteilen sind nicht steuerpflichtig. Die Quellensteuer, deren Zahlung in der Schweiz anfällt, kann bei den Steuerbehörden des Kantons wieder zurückgefordert werden, zu dessen Gunsten diese Steuer abgezogen wurde. Das Antragsformular für die Rückerstattung ist bei den kantonalen Steuerbehörden der Schweiz erhältlich; dem Erstattungsantrag muss eine Bescheinigung des Arbeitgebers beigelegt werden, aus der die Höhe des eingezahlten Kapitals und des Quellensteuerabzugs hervorgeht.

Darüber hinaus müssen die deutschen Steuerbehörden bzw. das für den Grenzgänger zuständige Finanzamt auf dem Erstattungsantrag bescheinigen, dass sie von dieser Kapitalauszahlung Kenntnis genommen haben.

## **Schweizerische Staatsbürger, die als Grenzgänger in der öffentlichen Verwaltung tätig sind**

Bei den schweizerischen Staatsbürgern (auch Personen mit doppelter Staatsangehörigkeit und Wohnsitz in Deutschland), die bei einem staatlichen oder öffentlichen schweizerischen Arbeitgeber abhängig beschäftigt sind, wird das in der Schweiz erzielte Erwerbseinkommen an der Quelle besteuert.

## **Kanton Aargau**

Bei den deutschen Grenzgängern, die in einem Unternehmen im Kanton Aargau arbeiten, wird die Einkommensteuer direkt vom Gehalt einbehalten. Die monatliche Höhe lässt sich der Broschüre „Quellensteuer unselbständigerwerbender ausländischer Aufenthalter“ entnehmen, die unter folgender Adresse erhältlich ist:

Kantonales Steueramt  
Sektion Quellensteuer  
Telli-Hochhaus  
CH-5004 Aarau  
Tel.: +41 (0) 62 835 26 65

Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrem zuständigen Finanzamt, dessen Adresse auf dem Original und der Kopie ihrer Einkommensteuererklärung zu finden ist.

## **Nichtrückkehr wegen Tätigkeit in Drittstaaten**

Tätigkeiten in Drittstaaten gelten als schädliche Tage, unabhängig davon, ob der Grenzgänger an seinen Wohnsitz zurückkehrt oder nicht. Für Tätigkeiten in Drittstaaten fällt das Besteuerungsrecht bei nicht-leitenden Angestellten grundsätzlich an den Wohnsitzstaat. Allfällige Steueraufteilungen sind jedoch nicht vom Arbeitgeber vorzunehmen. Sie werden von der kantonalen Steuerverwaltung nach Vorlage der erforderlichen Bescheinigung mittels entsprechender Rückerstattung an den Grenzgänger erledigt.



Gemäss Doppelbesteuerungsabkommen mit Deutschland steht der Schweiz bei leitenden Angestellten, welche die Grenzgängereigenschaft verloren haben (z.B. infolge von mehr als 60 Nicht-Rückkehrtagen) die volle Besteuerungsbefugnis für das bei einem Schweizer Arbeitgeber erzielte Erwerbseinkommen zu, ungeachtet wo dieses Einkommen erzielt wird.

### **Nichrückkehr wegen Tätigkeit im Wohnsitzstaat**

Tage der Nichrückkehr infolge Tätigkeit im Wohnsitzstaat sind als schädliche Tage zu berücksichtigen. Ist der Grenzgänger leitender Angestellter und z.B. für seinen Arbeitgeber in Norddeutschland tätig, gelten die Tage der Nichrückkehr an seinen Wohnsitz im Grenzbereich als schädliche Tage.

### **Wochenaufenthalter in der Schweiz**

Seit Inkrafttreten der bilateralen Verträge hat der Grenzgänger die Pflicht, mindestens einmal pro Woche an seinen Wohnort in einem EU15-Staat zurück zu kehren. Bei Grenzgängern, die sich als Wochenaufenthalter in der Schweiz anmelden, wird das in der Schweiz erzielte Einkommen am Ort der Arbeitsausübung zum vollen Tarif besteuert, d.h. keine Beschränkung auf 4,5 %. Die Grenzgänger müssen vor der Anmeldung als Wochenaufenthalter beim zuständigen Wohnsitzfinanzamt in Deutschland Auskunft über allfällige Auswirkungen auf ihre Steuerpflicht im Wohnsitzstaat einholen. Bei Missbrauch droht die volle Steuerpflicht in der Schweiz und in Deutschland.

## **2.2 Steuerpflichtig in Deutschland**

**In Deutschland steuerpflichtige Arbeitnehmer sind in sechs Steuerklassen eingeteilt:**

- Klasse I: Ansässige Arbeitnehmer, die ledig, verwitwet oder geschieden sind und nicht in die Steuerklasse II oder III fallen. Nicht ansässige Arbeitnehmer.
- Klasse II: Ansässige Arbeitnehmer, die ledig, verwitwet oder geschieden sind und mindestens ein unterhaltsberechtigtes Kind haben.
- Klasse III: Ansässige verheiratete Arbeitnehmer, wenn nur einer der Ehegatten angestellt ist oder einer der Ehegatten in die Steuerklasse V fällt. Verheiratete angestellte Steuerpflichtige können wählen, ob beide in Steuerklasse IV fallen oder einer in Steuerklasse III, der andere in Steuerklasse V. Verwitwete Arbeitnehmer für das auf das Todesjahr des Ehegatten folgende Kalenderjahr.
- Klasse IV: Verheiratete Arbeitnehmer, wenn beide Ehegatten Arbeitslohn beziehen und sich nicht für Klasse III oder V entschieden haben.
- Klasse V: Einer der Ehegatten, wenn beide angestellt sind und einer in die Steuerklasse III eingereicht wird.
- Klasse VI: Arbeitnehmer, die gleichzeitig mit ihren zweiten oder weiteren Lohnsteuerkarten von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn erhalten.



**Das zu versteuernde Einkommen ergibt sich aus sämtlichen Einkünften aus nichtselbständiger Tätigkeit:**

- Löhne und Gehälter
- Abfindungen, ausser im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber
- Prämien und Gehaltszulagen (für Nacht-, Feiertags- und Sonntagsarbeit)
- Pensionen und pensionsähnliche Leistungen
- Kostenerstattungen sind bis zu einer bestimmten Höhe von der Steuer befreit.

**Freibeträge und abzugsfähige Aufwendungen: Nach deutschem Steuerrecht gibt es drei Arten von abzugsfähigen Aufwendungen.**

**Sonderausgaben:**

- Vorsorgeaufwendungen (AHV, Nichtbetriebsunfallversicherung, Krankenkasse, Pensionskasse, Arbeitslosenversicherung) bis zu den gesetzlichen Maximalbeträgen.
- Spenden für gemeinnützige Zwecke (5 % des Betrags)
- Kirchensteuer
- Unterhaltszahlungen an einen geschiedenen Ehegatten
- Aufwendungen für die Berufsausbildung (begrenzt)
- Aufwendungen für hauswirtschaftliche Beschäftigungsverhältnisse

**Aussergewöhnliche Belastungen:**

Sie werden im Gesetz nicht aufgezählt. Die steuerliche Berücksichtigung erfolgt auf Antrag und gegen Vorlage der Belege. Diese Aufwendungen können die Berufsausbildung eines Kindes betreffen, die Unterbringung des Steuerpflichtigen oder seines Ehegatten in einem Heim, die Aufwendungen für aussergewöhnliche Ereignisse, wie Scheidung, Krankheit, Beerdigung usw.

**Werbungskosten:**

Der Steuerpflichtige hat Anspruch auf Abzug der Werbungskosten, wie beispielsweise Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte (Kilometer-Pauschale oder Kosten des öffentlichen Verkehrsmittels), für Verpflegungsmehraufwand, Beiträge an Berufsverbände, für Arbeitskleidung, Fachliteratur und Gebühren (Arbeitsbewilligung/Changegebühren). Der Abzug erfolgt entweder pauschal (derzeit 920 EUR) oder in Höhe der nachgewiesenen tatsächlichen Aufwendungen.

Der Grenzgänger leitet den Lohnausweis mit der Einkommenssteuererklärung an das Finanzamt weiter. Für Auskünfte steht das Finanzamt zur Verfügung.



## **Festsetzung der Steuerschuld**

Ihre voraussichtliche Steuerschuld können Sie über den interaktiven Steuerrechner des Bundesministeriums für Finanzen [www.abgabenrechner.de](http://www.abgabenrechner.de) in Erfahrung bringen.

Ehegatten, die beide ihren Wohnsitz in Deutschland haben, können sich nach deutschem Steuerrecht zwischen einer Einzelveranlagung und einer Zusammenveranlagung entscheiden. Treffen die Ehegatten keine Entscheidung, findet eine Zusammenveranlagung statt.

Diese Regelung gilt auch für Ehepaare, bei denen ein Ehegatte seinen Wohnsitz nicht in Deutschland hat, sofern er Staatsbürger eines Staates des Europäischen Wirtschaftsraumes ist und sein Einkommen nahezu vollständig in Deutschland erzielt.

In diesem Fall wird das zusammen veranlagte Einkommen durch zwei geteilt. Es gelten dann die Steuersätze für Ledige, und zur Ermittlung des fälligen Steuerbetrages wird das Ergebnis mit zwei multipliziert.

Für nähere Einzelheiten – wie z.B. die Vereinbarung von vierteljährlichen Einkommensteuervorauszahlungen – wenden Sie sich bitte an das für Ihren Wohnort zuständige Finanzamt.

## **2.3 Steuerpflichtig in der Schweiz**

Da das schweizerische Steuersystem weitgehend vom Föderalismus geprägt wird, werden die Steuern auf drei verschiedenen Ebenen erhoben:

- Bundessteuern
- Kantonssteuern
- Gemeindesteuern

Das hauptsächliche Steueraufkommen des Bundes erwächst aus der direkten Bundessteuer, die auf dem Einkommen der Bürger/innen (natürliche Personen) und dem Gewinn der Unternehmen und Gesellschaften (juristische Personen) erhoben wird, ferner aus der Mehrwertsteuer (MWSt), einer Verbrauchsgebühr, deren Satz gegenwärtig bei 7,6 % liegt, aus den (auf gewissen juristischen Transaktionen steuertechnisch erhobenen) Stempelabgaben sowie aus der (auf gewissen Kapitalgewinnen und -erträgen erhobenen) Verrechnungssteuer.

Neben der direkten Bundessteuer bilden die Kantons- und Gemeindesteuern die hauptsächlichen Belastungen für das Einkommen der natürlichen und juristischen Personen. Die Kantone und Gemeinden verfügen in diesem Bereich über einen grossen Handlungsspielraum; namentlich in Abhängigkeit vom Steuerfuss variiert die Steuerbelastung in den 26 Kantonen und den 2 904 Gemeinden je nach der jeweiligen Steuergesetzgebung.

Indessen wird der Steuerbetrag immer auf der Grundlage Ihres steuerbaren Einkommens berechnet, das sich aus der Summe aller Einkünfte (Gehalt, unabhängige Erwerbstätigkeit, Vermögenszinsen usw.) minus die Summe der verschiedenen Abzüge (Sozialabzüge, Berufsauslagen usw.) zusammensetzt. Grundsätzlich haben Sie jährlich eine Steuererklärung auszufüllen. Gestützt darauf werden die Steuerfaktoren (Einkommen und Vermögen) ermittelt und die Steuern festgesetzt.

Von diesem Prinzip der Selbstdeklaration weicht die Mehrzahl der Kantone für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Niederlassungsbewilligung (Ausweis C) ab; für diese zieht der Arbeitgeber die Einkommenssteuern (von Bund, Kantonen und Gemeinden) direkt vom Lohn ab (Quellenbesteuerung).

Es gibt vier verschiedene **Quellensteuertarife**:

- Tarif A: alleinstehende ledige, getrennt lebende, geschiedene oder verwitwete Steuerpflichtige.
- Tarif B: verheiratete, in ungetrennter Ehe lebende steuerpflichtige Alleinverdiener, sowie verwitwete, getrennt lebende, geschiedene und ledige Steuerpflichtige, die mit Kindern oder unterstützungsbedürftigen Personen zusammenleben und deren Unterhalt zur Hauptsache bestreiten.
- Tarif C: verheiratete, in ungetrennter Ehe lebende Steuerpflichtige, die beide hauptberuflich in der Schweiz erwerbstätig sind.
- Tarif D: geringfügige Nebenerwerbseinkünfte (weniger als 15 Stunden pro Woche, weniger als 2 000 CHF im Monat).

Die direkte Bundessteuer ist jeweils enthalten. Innerhalb eines Tarifs steigt der Steuersatz mit dem Einkommen.

In den ordentlichen Quellensteuertarifen sind Pauschalabzüge für berufliche Aufwendungen, allgemeine Sozialabgaben, Versicherungsprämien sowie Freibeträge je nach familiärer Situation (Kinder, Unterhalt, Eheleute) berücksichtigt.

Eine Anrechnung von individuellen Fahrtkosten findet bei Grenzgängern nicht statt.

## 3. Arbeiten in Deutschland und Wohnen in der Schweiz

### 3.1 Wo sind Steuern zu zahlen?

In Deutschland werden bei Grenzgängern aus der Schweiz maximal 4,5 % als Quellensteuer vom Lohn abgezogen. In der Schweiz sind Sie unbeschränkt steuerpflichtig.

Besitzen Sie jedoch nicht die Schweizer Staatsangehörigkeit und waren Sie vor ihrer Niederlassung in der Schweiz in Deutschland mindestens fünf Jahre unbeschränkt steuerpflichtig, dann können Sie weiterhin in Deutschland zur Steuerzahlung auf das dort erworbene Einkommen verpflichtet werden (Regelung für Abwanderer).



Wenn Sie früher in Deutschland gelebt und gearbeitet haben und wegen der Heirat mit einem/r Schweizer Staatsangehörigen in die Schweiz gezogen sind, wird die Regelung für Abwanderer nicht angewendet. Ihnen wird in Deutschland nur der Pauschalsatz von 4,5 % abgezogen.

***Hinweis:** Detaillierte Informationen zur Besteuerung in Deutschland entnehmen Sie bitte dem Kapitel XII 2.2, zur Besteuerung in der Schweiz dem Kapitel XII 2.3.*

### **3.2 Welche Formalitäten sind für Grenzgänger notwendig?**

Sie müssen sich beim zuständigen kantonalen Steueramt in der Schweiz eine Ansässigkeitsbescheinigung ausstellen lassen. Hiervon sollten Sie eine Ausfertigung bei Ihrem deutschen Arbeitgeber einreichen, damit nur der Pauschalabzug in Höhe von 4,5 % des Lohns als Quellensteuer abgeführt wird.

Wenn Sie infolge der Heirat mit einem/r Schweizer Staatsangehörigen Ihren Wohnsitz von Deutschland in die Schweiz verlegt haben, sollten Sie zusätzlich eine Kopie der Heiratsurkunde beim Arbeitgeber einreichen, damit Sie nicht wie Abwanderer besteuert werden.

Bei der jährlichen Steuererklärung in der Schweiz geben Sie Ihre Einkünfte aus der Erwerbstätigkeit in Deutschland an und reichen die Lohnabrechnung Ihres deutschen Arbeitgebers ein.

### **3.3 Welche Formalitäten sind für Abwanderer notwendig?**

Wenn Sie als Nichtschweizer/in Ihren Wohnsitz von Deutschland in die Schweiz verlegt haben, gelten Sie steuerrechtlich als Abwanderer und müssen im Jahr des Wegzugs und den folgenden 5 Jahren als beschränkt Steuerpflichtige/r in Deutschland Steuern zahlen. Ihr Arbeitgeber ist gegenüber dem Finanzamt verpflichtet, Steuern nach Lohnsteuerklasse I bzw. VI abzuführen. Ihre bisherige Lohnsteuerkarte verliert mit dem Umzug in die Schweiz ihre Gültigkeit. Stattdessen ist dem Arbeitgeber eine Bescheinigung über die massgebenden persönlichen Besteuerungsmerkmale vorzulegen. Diese Bescheinigung ist bei dem für den Arbeitgeber zuständigen Finanzamt (Betriebsstättenfinanzamt) zu beantragen. Antragsformulare sind bei den Finanzämtern erhältlich.

Zusätzlich sind Sie zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung in der Schweiz verpflichtet.

### **3.4 Wie wird die gezahlte Steuer berücksichtigt?**

Die in Deutschland einbehaltene Quellensteuer (4,5 %) wird berücksichtigt, indem für die Ermittlung Ihrer Steuerschuld in der Schweiz nur 80 % des in Deutschland erhaltenen Bruttoeinkommens zugrunde gelegt werden.

Bei Abwanderern wird von den deutschen Finanzämtern die in der Schweiz zu zahlende Steuer auf die deutsche Lohnsteuer angerechnet.





EUROPEAN  
**XIII**



Die EURES-Berater sind speziell im Bereich internationale Beschäftigung ausgebildet und informieren über die Lebens- und Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Ländern Europas. Sie sind Mitarbeiter der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, der Gewerkschaften oder der Arbeitgeberverbände.

## 1. Arbeitsverwaltungen

Die EURES-Berater der Arbeitsverwaltungen sind vor allem in der europaweiten Arbeitsvermittlung tätig. Sie unterstützen Personen, die eine Arbeitsstelle im Ausland suchen sowie Arbeitgeber, die in anderen europäischen Ländern nach Mitarbeitern suchen:

### **Beat BRITT**

Amt für Wirtschaft und Arbeit  
Hochstr. 37  
CH-4002 Basel

☎: +41 (0) 61 267 50 28  
Fax: +41 (0) 61 267 50 80  
E-Mail: [beat.britt@bs.ch](mailto:beat.britt@bs.ch)

### **Sylvia MUELLER-WOLFF**

Agentur für Arbeit  
Brauerstr. 10  
D-76137 Karlsruhe

☎: +49 (0) 721 823 1075  
Fax: +49 (0) 721 823 2405  
E-Mail: [sylvia.mueller-wolff@arbeitsagentur.de](mailto:sylvia.mueller-wolff@arbeitsagentur.de)

### **Jürgen MEIER**

Agentur für Arbeit  
Lehener Str. 77  
D-79106 Freiburg

☎: +49 (0) 761 2710 106  
Fax: +49 (0) 761 2710 900 770  
E-Mail: [juergen.meier@arbeitsagentur.de](mailto:juergen.meier@arbeitsagentur.de)

### **Annie RENAULT**

ANPE Alsace  
8 rue Seyboth  
F-67000 Strasbourg

☎: +33 (0) 3 88 52 29 05  
Fax: +33 (0) 3 88 52 29 20  
E-Mail: [annie.renault@anpe.fr](mailto:annie.renault@anpe.fr)

### **Jens SYDOW**

Agentur für Arbeit  
Am Sundheimer Fort 3  
D-77694 Kehl

☎: +49 (0) 7851 91 97 12  
Fax: +49 (0) 7851 91 97 77  
E-Mail: [jens.sydow@arbeitsagentur.de](mailto:jens.sydow@arbeitsagentur.de)

### **Daniela ZINK**

Agentur für Arbeit  
Karlstr. 18  
D-76437 Rastatt

☎: +49 (0) 7222 930 171  
Fax: +49 (0) 7222 930 158  
E-Mail: [daniela.zink@arbeitsagentur.de](mailto:daniela.zink@arbeitsagentur.de)



## 2. Sozialpartner

Die EURES-Berater der Sozialpartner informieren hauptsächlich zu Fragen des Arbeits- und Sozialrechts sowie zur Besteuerung.

Die gewerkschaftlichen EURES-Berater stehen vor allem Grenzgängern zur Verfügung:

### **Dr. Katrin DISTLER**

DGB-Bezirk Baden-Württemberg  
Büro transnationale Kooperation  
Hauptstr. 26  
D-77652 Offenburg

☎: +49 (0) 781 932 09 33  
Fax: +49 (0) 781 932 09 34  
E-Mail: [katrin.distler@dgb.de](mailto:katrin.distler@dgb.de)

ab 01.07.2007

DGB-Bezirk Baden-Württemberg  
Büro transnationale Kooperation  
Zähringer Str. 350  
D-79108 Freiburg

☎: +49 (0) 761 559 42 90  
Fax: +49 (0) 761 559 42 99  
E-Mail: [katrin.distler@dgb.de](mailto:katrin.distler@dgb.de)

### **Albert RIEDINGER**

CGT Alsace  
16, Bld de la Victoire  
F-67000 Strasbourg

☎: +33 (0) 3 88 25 39 54  
Fax: +33 (0) 3 88 25 39 59  
E-Mail: [walch.riedinger@wanadoo.fr](mailto:walch.riedinger@wanadoo.fr)

### **Georges ROTA**

Force Ouvrière  
13, rue Turenne  
F-68000 Colmar

☎: +33 (0) 6 31 90 59 38  
Fax: +33 (0) 3 89 24 91 88  
E-Mail: [georges.rota@yahoo.fr](mailto:georges.rota@yahoo.fr)

### **Christian SCHICK**

IG Bauen-Agrar-Umwelt  
Ettlinger Str. 3a  
D-76137 Karlsruhe

☎: +49 (0) 721 831 60 15  
Fax: +49 (0) 721 831 60 20  
E-Mail: [christian.schick@igbau.de](mailto:christian.schick@igbau.de)

Die EURES-Berater der Arbeitgeberverbände beraten Unternehmensgründer und Arbeitgeber bzw. Personalverantwortliche, die Grenzgänger beschäftigen, und bringen ausserdem ausländische Arbeitsuchende mit inländischen Unternehmen in Kontakt.

### **Claudine FLORANGE**

MEDEF Alsace  
1, Quai Jacques Sturm  
F-67000 Strasbourg

☎: +33 (0) 3 88 35 40 63  
Fax: +33 (0) 3 88 35 12 68  
E-Mail: [claudine.florange@medef67.com](mailto:claudine.florange@medef67.com)

Das jeweils aktuelle Verzeichnis der EURES-Berater/innen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände am Oberrhein finden Sie unter [www.eures-t-oberrhein.com](http://www.eures-t-oberrhein.com).







**Verzeichnis der Vorleser**

# **XIV**

## Verzeichnis der E-Vordrucke

- E 101 Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften
- E 102 Verlängerung der Entsendung/der selbständigen Tätigkeit
- E 103 Ausübung des Wahlrechts
- E 104 Bescheinigung über Zusammenrechnung der Versicherungs-, Beschäftigungs- oder Wohnzeiten
- E 105 Bescheinigung über die Familienangehörigen des Arbeitnehmers oder des Selbständigen, die bei der Berechnung der Geldleistung bei der Arbeitsunfähigkeit zu berücksichtigen sind
- E 106 Bescheinigung des Anspruchs der in einem anderen als dem zuständigen Staat wohnenden Versicherten auf Sachleistungen bei Krankheit und Mutterschaft
- E 107 Antrag auf Bescheinigung des Anspruchs auf Sachleistungen
- E 108 Mitteilung über Ruhen oder Wegfall des Sachleistungsanspruchs bei Krankheit/Mutterschaft
- E 109 Bescheinigung zur Eintragung der Familienangehörigen des Arbeitnehmers oder Selbständigen und für die Führung der Verzeichnisse
- E 111 Bescheinigung über den Sachleistungsanspruch während eines Aufenthaltes in einem Mitgliedstaat
- E 112 Bescheinigung über Weitergewährung der Leistungen bei Krankheit/Mutterschaft
- E 115 Antrag auf Geldleistungen wegen Arbeitsunfähigkeit
- E 116 Ärztlicher Bericht bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Mutterschaft, Arbeitsunfall, Berufskrankheit
- E 117 Gewährung von Geldleistungen bei Arbeitsunfähigkeit
- E 118 Mitteilung über Nichtanerkennung/Ende der Arbeitsunfähigkeit
- E 119 Bescheinigung über den Anspruch der Arbeitslosen und ihrer Familienangehörigen auf Leistungen der Kranken- bzw. Mutterschaftsversicherung
- E 120 Bescheinigung über den Anspruch des Rentenantragstellers und seiner Familienangehörigen auf Sachleistungen
- E 121 Bescheinigung über die Eintragung der Rentenberechtigten und die Führung der Verzeichnisse
- E 123 Bescheinigung über den Anspruch auf Sachleistungen der Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten



- E 124 Antrag auf Sterbegeld
- E 125 Einzelaufstellung der tatsächlichen Aufwendungen
- E 126 Erstattungssätze für Sachleistungen
- E 127 Einzelaufstellung der Monatspauschbeträge
- E 201 Bescheinigung zur Zusammenrechnung der Versicherungs- oder Wohnzeiten
- E 202 Bearbeitung eines Antrags auf Altersrente
- E 203 Bearbeitung eines Antrags auf Hinterbliebenenrente
- E 204 Bearbeitung eines Antrags auf Invalidenrente
- E 205 Bescheinigung des Versicherungsverlaufs
- E 206 Bescheinigung über Beschäftigungen in Bergwerken und gleichgestellten Betrieben
- E 207 Angaben über den Beschäftigungsverlauf des Versicherten
- E 210 Mitteilung über Rentenbewilligung/Rentenablehnung
- E 211 Zusammenfassung der Bescheide
- E 213 Ausführlicher ärztlicher Bericht
- E 215 Verwaltungsauskünfte über die Situation eines Rentners
- E 301 Bescheinigung von Zeiten, die für die Gewährung von Leistungen wegen Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen sind
- E 302 Bescheinigung über die Familienangehörigen eines arbeitslosen Arbeitnehmers, die für die Berechnung der Leistungen wegen Arbeitslosigkeit berücksichtigt werden können
- E 303 Bescheinigung der Aufrechterhaltung des Anspruchs auf Leistungen wegen Arbeitslosigkeit
- E 401 Familienstandsbescheinigung für die Gewährung von Familienleistungen
- E 402 Bescheinigung über die Fortsetzung der Schul- oder Hochschulbildung für die Gewährung von Familienleistungen
- E 403 Bescheinigung der betrieblichen und/oder beruflichen Ausbildung für die Gewährung von Familienleistungen
- E 404 Ärztliche Bescheinigung zur Gewährung von Familienleistungen
- E 405 Bescheinigung über die Zusammenrechnung von Versicherungszeiten, Beschäftigungszeiten und Zeiten einer selbständigen Tätigkeit oder im Falle aufeinanderfolgender Beschäftigungen in mehreren Mitgliedstaaten zwischen den in den Rechtsvorschriften dieser Staaten vorgesehenen Fälligkeitsdaten



- E 406F Bescheinigung über nachgeburtliche ärztliche Untersuchungen
- E 407 Ärztliche Bescheinigung zur Gewährung einer besonderen Familienleistung oder einer erhöhten Familienleistung für behinderte Kinder
- E 411 Anfrage betreffend den Anspruch auf Familienleistungen (Kindergeld) in dem Mitgliedstaat, in dem die Familienangehörigen wohnen
- E 413F Bescheinigung über Beibehaltung oder Beendigung der Zahlung der Familienbeihilfen
- E 501 Mitteilung über Eintragung des Arbeitnehmers
- E 502 Antwort auf Mitteilung über Eintragung eines Arbeitnehmers
- E 503 Antrag auf Zusammenstellung des Versicherungsverlaufs eines Arbeitnehmers
- E 504 Mitteilung der Versicherungsnummer eines Arbeitnehmers
- E 505 Bescheinigung des Versicherungsverlaufs eines Arbeitnehmers
- E 551 Meldung über Änderungen in den Identifizierungsdaten eines Arbeitnehmers
- E 601 Ersuchen um Auskünfte über die Höhe der Einkünfte in einem anderen als dem zuständigen Mitgliedstaat
- E 602 Bescheinigung zur Zusammenrechnung von Beschäftigungszeiten, Zeiten selbständiger Erwerbstätigkeit oder Wohnzeiten







# 1. Arbeitssuche und Arbeitslosigkeit

## 1.1 Schweiz

### Arbeitssuche

[www.treffpunkt-arbeit.ch](http://www.treffpunkt-arbeit.ch) → offene Stellen

### Arbeitslosenkassen

[www.treffpunkt-arbeit.ch/downloads/adressen](http://www.treffpunkt-arbeit.ch/downloads/adressen)

Es besteht grundsätzlich freie Arbeitslosenkassenwahl (Ausnahme: Insolvenz); die Meldung hat bei der für den Wohnort zuständigen Stelle zu erfolgen.

## 1.2 Deutschland

### Arbeitssuche

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) → Arbeit- und Ausbildungssuchende → Stellenangebote suchen

### oder

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) → Informationen für Arbeitnehmer → Arbeitssuche → Arbeitsmarktportal

### Leistungen bei Arbeitslosigkeit

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) → Ihre Agentur für Arbeit → Informationen/Bundesland → Informationen/Dienststellen

## Adressen von Arbeitsagenturen in Südbaden (Auswahl)

Agentur für Arbeit Lörrach  
Brombacher Str. 2  
D-79539 Lörrach

☎: +49 (0) 7621 178 0  
Fax: +49 (0) 7621 177 324  
E-Mail: [loerrach@arbeitsagentur.de](mailto:loerrach@arbeitsagentur.de)  
Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Agentur für Arbeit Freiburg  
Lehener Str. 77  
D-79106 Freiburg

☎: +49 (0) 761 2710 0  
Fax: +49 (0) 761 2710 499  
E-Mail: [freiburg@arbeitsagentur.de](mailto:freiburg@arbeitsagentur.de)  
Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Agentur für Arbeit Emmendingen  
Dammweg 2/1  
D-79312 Emmendingen

☎: +49 (0) 7641 9115 0  
Fax: +49 (0) 7641 9115 155  
E-Mail: [emmendingen@arbeitsagentur.de](mailto:emmendingen@arbeitsagentur.de)  
Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Agentur für Arbeit Kehl  
Am Sundheimer Forst 3  
D-77694 Kehl

☎: +49 (0) 7851 9197 0  
Fax: +49 (0) 7851 9197 99  
E-Mail: [kehl@arbeitsagentur.de](mailto:kehl@arbeitsagentur.de)  
Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Agentur für Arbeit Waldshut-Tiengen  
Waldtorstr. 1a  
D-79761 Waldshut-Tiengen

☎: +49 (0) 7751 919 0  
Fax: +49 (0) 7751 919 199  
E-Mail: [waldshut-tiengen@arbeitsagentur.de](mailto:waldshut-tiengen@arbeitsagentur.de)  
Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Agentur für Arbeit Müllheim  
Unterer Brühl 4  
D-79379 Müllheim

☎: +49 (0) 7631 3693 0  
Fax: +49 (0) 7631 3693 55  
E-Mail: [muellheim@arbeitsagentur.de](mailto:muellheim@arbeitsagentur.de)  
Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Agentur für Arbeit Offenburg  
Weingartenstr. 3  
D-77654 Offenburg

☎: +49 (0) 781 9393 0  
Fax: +49 (0) 781 9393 223  
E-Mail: [offenburg@arbeitsagentur.de](mailto:offenburg@arbeitsagentur.de)  
Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)



## 2. Krankenversicherungen

### 2.1 Anerkannte Krankenversicherungen in der Schweiz

santésuisse  
Römerstr. 20  
CH-4500 Solothurn

☎: +41 (0) 32 625 41 41  
Fax: +41 (0) 32 625 41 51  
E-Mail: [info@santesuisse.ch](mailto:info@santesuisse.ch)  
Internet: [www.santesuisse.ch](http://www.santesuisse.ch)

Gemeinsame Einrichtung KVG  
Gibelinstr. 25  
CH-4503 Solothurn

☎: +41 (0) 32 625 48 20  
Fax: +41 (0) 32 625 48 29  
E-Mail: [info@kvg.org](mailto:info@kvg.org)  
Internet: [www.kvg.org](http://www.kvg.org)

### 2.2 Gesetzliche Krankenversicherungen in Deutschland (Auswahl)

AOK Allgemeine Ortskrankenkasse: [www.aok.de](http://www.aok.de)  
BARMER Ersatzkasse: [www.barmer.de](http://www.barmer.de)  
BKK – Betriebskrankenkassen: [www.bkk.de](http://www.bkk.de)  
DAK – Deutsche Angestelltenkasse: [www.dak.de](http://www.dak.de)  
IKK – Innungskrankenkasse: [www.ikk.de](http://www.ikk.de)  
TKK – Techniker Krankenkasse: [www.tk-online.de](http://www.tk-online.de)



## 3. Rentenversicherungen

### 3.1 Rentenversicherungen in der Schweiz

#### Allgemeine Fragen

Bundesamt für Sozialversicherung  
Effingerstr. 20  
CH-3003 Bern

☎: +41 (0) 31 322 90 11  
Fax: +41 (0) 31 322 78 80  
E-Mail: [info@bsv.admin.ch](mailto:info@bsv.admin.ch)  
Internet: [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch)

#### Nationale Verbindungsstelle zum Ausland

Schweizerische Ausgleichskasse  
Avenue Edmond-Vaucher 18  
Case postale 3100  
CH-1211 Genf 2

☎: +41 (0) 22 795 91 11  
Fax: +41 (0) 22 795 97 05  
E-Mail: [postmaster@zas.admin.ch](mailto:postmaster@zas.admin.ch)

#### Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (AHV/IV)

Die Adressen der Ausgleichskassen und IV-Stellen finden sich auf der letzten Seite der Telefonbücher oder unter [www.ahv.ch](http://www.ahv.ch)

#### Berufliche Vorsorge

Zentralstelle 2. Säule  
Sicherheitsfonds BVG  
Postfach 5032  
CH-3001 Bern

☎: +41 (0) 31 380 79 75  
Fax: +41 (0) 31 380 79 43  
E-Mail: [info@zentralstelle.ch](mailto:info@zentralstelle.ch)  
Internet: [www.sfbvg.ch](http://www.sfbvg.ch)

oder

Direktlink zur Zentralstelle 2. Säule:  
[http://www.sfbvg.ch/de/zentralstelle/zentral\\_home.htm](http://www.sfbvg.ch/de/zentralstelle/zentral_home.htm)



## 3.2 Rentenversicherung in Deutschland

Deutsche Rentenversicherung: [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)  
Kostenlose Hotline für Anrufe aus dem deutschen Festnetz: 0800 333 19 19

Verbindungsstelle D/CH: [www.deutsche-rentenversicherung-bw.de](http://www.deutsche-rentenversicherung-bw.de)  
[http://www.deutsche-rentenversicherung-bw.de/nn\\_31148/DRVBW/de/Inhalt/Rente/Verbindungsstellen/Schweiz/Kontakt.html](http://www.deutsche-rentenversicherung-bw.de/nn_31148/DRVBW/de/Inhalt/Rente/Verbindungsstellen/Schweiz/Kontakt.html)

Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg  
Gartenstr. 105  
D-76135 Karlsruhe

☎: +49 (0) 721 825-0  
E-Mail: [post@drv-bw.de](mailto:post@drv-bw.de)

Rentenberatungsstellen: [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)  
→ Beratung → Beratungsstellen → Versichertenberater und Versichertenälteste  
→ Beratungsstellensuche

## 4. Familienleistungen

### 4.1 Schweizer Familienausgleichskassen

Familienausgleichskasse  
Basel-Stadt  
Wettsteinplatz 1  
CH-4058 Basel, (Postfach, 4001 Basel)  
☎: +41 (0) 61 685 22 22  
E-Mail: [info@ak-bs.ch](mailto:info@ak-bs.ch)  
Internet: [www.ausgleichskasse-bs.ch](http://www.ausgleichskasse-bs.ch)

Familienausgleichskasse  
Basel-Landschaft  
Hauptstr. 109  
CH-4102 Binningen  
(Postfach, 4102 Binningen 1)  
☎: +41 (0) 61 425 25 25  
E-Mail: [info@sva-bl.ch](mailto:info@sva-bl.ch)  
Internet: [www.sva-bl.ch](http://www.sva-bl.ch)

Familienausgleichskasse des  
Kantons Solothurn  
Allmendweg 8  
CH-4528 Zuchwil  
☎: +41 (0) 32 686 22 00  
E-Mail: [info@akso.ch](mailto:info@akso.ch)  
Internet: [www.akso.ch](http://www.akso.ch)

SVA Aargau  
Familienausgleichskasse  
Kyburgerstr. 15  
CH-5001 Aarau  
☎: +41 (0) 62 836 81 81  
E-Mail: [ak19@sva-ag.ch](mailto:ak19@sva-ag.ch)  
Internet: [www.sva-ag.ch](http://www.sva-ag.ch)

Caisse cantonale d'allocations familiales  
du Canton de Jura  
rue Bel-Air 3  
CH-2350 Saignelégier  
☎: +41 (0) 32 952 11 11  
E-Mail: [mail@ccju.ch](mailto:mail@ccju.ch)  
Internet: [www.caisseavsjura.ch](http://www.caisseavsjura.ch)

Die Adresse der für Sie zuständigen Familienausgleichskasse erfahren Sie von Ihrem Arbeitgeber.



## 4.2 In Deutschland für Familienleistungen zuständige Organisationen

Kindergeld: Familienkassen

[www.familienkasse.de](http://www.familienkasse.de)

Familienkasse Lörrach  
Brombacher Str. 2  
D-79539 Lörrach

☎: +49 (0) 7621 178 465

Fax: +49 (0) 7621 178 260 585

E-Mail: [Familienkasse-Loerrach@arbeitsagentur.de](mailto:Familienkasse-Loerrach@arbeitsagentur.de)

Familienkasse Freiburg  
Lörracher Str. 16a  
D-79115 Freiburg

☎: +49 (0) 761 2029 0

Fax: +49 (0) 761 2029 500

E-Mail: [Familienkasse-Freiburg@arbeitsagentur.de](mailto:Familienkasse-Freiburg@arbeitsagentur.de)

Familienkasse Offenburg  
Hauptstr. 115  
D-77652 Offenburg

☎: +49 (0) 1801 54 63 37\* und

☎: +49 (0) 1801 924 58 64\*

Fax: +49 (0) 781 9393 697

E-Mail: [Familienkasse-Offenburg@arbeitsagentur.de](mailto:Familienkasse-Offenburg@arbeitsagentur.de)

\* Diese Nummer ist kostenpflichtig; die Kosten sind abhängig vom Netzbetreiber und der Uhrzeit

Erziehungsgeld und Elterngeld: L-Bank

[www.l-bank.de](http://www.l-bank.de)

Landeskreditbank Baden-Württemberg  
Familienförderung  
Albert-Nestler-Str. 8  
D-76133 Karlsruhe

☎: +49 (0) 721 3833 0

Fax: +49 (0) 721 1503 191

[familienfoerderung@l-bank.de](mailto:familienfoerderung@l-bank.de)

## 5. Finanzämter

### 5.1 Steuerverwaltung in der Schweiz

#### Eidgenössische Steuerverwaltung

Abteilung für internationales Steuerrecht und Doppelbesteuerungssachen

Eigerstr. 65

CH-3003 Bern

☎: +41 (0) 31 322 71 29

Fax: +41 (0) 31 324 83 71

E-Mail: [dba@estv.admin.ch](mailto:dba@estv.admin.ch)

Internet: [www.estv.admin.ch](http://www.estv.admin.ch)

Steuerverwaltung Basel-Stadt

Fischmarkt 10

CH-4051 Basel

☎: +41 (0) 61 267 46 46

E-Mail: [steuerverwaltung@bs.ch](mailto:steuerverwaltung@bs.ch)

Internet: [www.steuerverwaltung.bs.ch](http://www.steuerverwaltung.bs.ch)

Steuerverwaltung des Kantons

Basel-Landschaft

Rheinstr. 33

CH-4410 Liestal

☎: +41 (0) 61 925 51 20

E-Mail: [steuerverwaltung@bl.ch](mailto:steuerverwaltung@bl.ch)

Internet: [www.baselland.ch](http://www.baselland.ch)

Steueramt des Kantons Aargau

Telli-Hochhaus

CH-5004 Aarau

☎: +41 (0) 62 835 25 30

Internet: [www.ag.ch](http://www.ag.ch)

Steuerverwaltung des Kantons Solothurn

Werkhofstr. 29 C

CH-4500 Solothurn

☎: +41 (0) 32 627 87 87

E-Mail: [steueramt.so@fd.so.ch](mailto:steueramt.so@fd.so.ch)

Internet: [www.so.ch](http://www.so.ch)

oder

Einwohnerdienste Bereich Steuern

Barfüssergasse 17

CH-4500 Solothurn

☎: +41 (0) 32 626 92 44

E-Mail: [steuerverwaltung@egs.so.ch](mailto:steuerverwaltung@egs.so.ch)

Internet: [www.stadt-solothurn.ch](http://www.stadt-solothurn.ch)

### 5.2 Finanzämter in Deutschland

[www.finanzamt.de](http://www.finanzamt.de) → Suche nach zuständigem Finanzamt → Suchfunktion (GEMFA)





## 6. Gewerkschaften

### 6.1 Gewerkschaften in der Nordwestschweiz

#### Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB): [www.sgb.ch](http://www.sgb.ch)

Aargauischer Gewerkschaftsbund (AGB)  
Bachstr. 43, Postfach  
CH-5001 Aarau

☎: +41 (0) 62 834 94 34  
Fax: +41 (0) 62 834 94 30  
E-Mail: [sekretariat@agb.ch](mailto:sekretariat@agb.ch)  
Internet: [www.agb.ch](http://www.agb.ch)

Union syndicale jurassienne  
Rue de la Molière 13, case postale 1014  
CH-2800 Delémont

☎: +41 (0) 32 422 67 49  
E-Mail: [ssp-jura@span.ch](mailto:ssp-jura@span.ch)

Gewerkschaftsbund Baselland (GBBL)  
Rathausstr. 28, Postfach 388  
CH-4410 Liestal

☎: +41 (0) 61 921 60 65  
Fax: +41 (0) 61 922 10 39  
E-Mail: [info@gbbl.ch](mailto:info@gbbl.ch)  
Internet: [www.gbbl.ch](http://www.gbbl.ch)

Solothurnischer Gewerkschaftsbund  
Rossmarktplatz 17, Postfach 1042  
CH-4502 Solothurn

☎: +41 (0) 32 626 36 10  
Fax: +41 (0) 32 623 34 02

Basler Gewerkschaftsbund (BGB)  
Rebgasse 1, Postfach 145  
CH-4001 Basel

☎: +41 (0) 61 690 98 20  
Fax: +41 (0) 61 690 98 25  
E-Mail: [gbbs@bluewin.ch](mailto:gbbs@bluewin.ch)

#### Travail suisse: [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)

Dachorganisation von Verbänden und Gewerkschaften, die früher dem Christlich-nationalen Gewerkschaftsbund der Schweiz (CNG) und der Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände (VSA) zusammengeschlossen waren.

Travail.Suisse:  
Hopfenweg 21,  
Postfach 5775, CH-3001 Bern

☎: +41 (0) 31 370 21 11,  
Fax: +41 (0) 31 370 21 09  
E-Mail: [info@travailsuisse.ch](mailto:info@travailsuisse.ch)



## 6.2 Gewerkschaften in Baden-Württemberg

**Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB): [www.dgb.de](http://www.dgb.de)**

DGB-Bezirk-Baden-Württemberg  
Büro für Transnationale Kooperation  
Hauptstr. 26  
D-77652 Offenburg

☎: +49 (0) 781 932 09 33

Fax: +49 (0) 781 932 09 34

E-Mail: [katrin.distler@dgb.de](mailto:katrin.distler@dgb.de)

Internet: [www.bw.dgb.de](http://www.bw.dgb.de)

ab 01.07.2007

DGB-Bezirk-Baden-Württemberg  
Büro für Transnationale Kooperation  
Zähringer Str. 350  
D-79108 Freiburg

☎: +49 (0) 761 559 42 90

Fax: +49 (0) 761 559 42 99

E-Mail: [katrin.distler@dgb.de](mailto:katrin.distler@dgb.de)

Internet: [www.bw.dgb.de](http://www.bw.dgb.de)

DGB Südbaden-Hochrhein

Hebelstr. 10  
D-79104 Freiburg

☎: +49 (0) 761 388 47 22

Fax: +49 (0) 761 388 47 24

E-Mail: [freiburg@dgb.de](mailto:freiburg@dgb.de)

Internet: [www.suedbaden-hochrhein.dgb.de](http://www.suedbaden-hochrhein.dgb.de)

DGB Mittelbaden

Ettlinger Str. 3a  
D-76137 Karlsruhe

☎: +49 (0) 721 93121 0

Fax: +49 (0) 721 93121 30

E-Mail: [karlsruhe@dgb.de](mailto:karlsruhe@dgb.de)

Internet: [www.mittelbaden.dgb.de](http://www.mittelbaden.dgb.de)



# 7. Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände

## 7.1 Verbände in der Schweiz

**Dachverbände:** [www.arbeitgeber.ch](http://www.arbeitgeber.ch)  
[www.sgv-usam.ch](http://www.sgv-usam.ch)  
[www.economiesuisse.ch](http://www.economiesuisse.ch)

### Regionalverbände in der Nordwestschweiz

Arbeitgeberverband Basel  
Aeschenvorstadt 71  
Postfach  
CH-4010 Basel

☎: +41 (0) 61 205 96 00  
Fax: +41 (0) 61 205 96 09  
E-Mail: [info@arbeitgeberbasel.ch](mailto:info@arbeitgeberbasel.ch)  
Internet: [www.arbeitgeberbasel.ch](http://www.arbeitgeberbasel.ch)

Aargauische Industrie- und Handelskammer  
Entfelderstr. 11, Postfach  
CH-5001 Aarau

☎: +41 (0) 62 837 18 18  
Fax: +41 (0) 62 837 18 19  
E-Mail: [info@aihk.ch](mailto:info@aihk.ch)  
Internet: [www.aihk.ch](http://www.aihk.ch)

Handelskammer beider Basel  
Aeschenvorstadt 67  
Postfach  
CH-4010 Basel

☎: +41 (0) 61 270 60 60  
Fax: +41 (0) 61 270 60 65  
E-Mail: [hkbb@hkbb.ch](mailto:hkbb@hkbb.ch)  
Internet: [www.hkbb.ch](http://www.hkbb.ch)

Solothurner Handelskammer  
Grabackerstr. 6  
Postfach 1554  
CH-4502 Solothurn

☎: +41 (0) 32 626 24 24  
Fax: +41 (0) 32 626 24 26  
E-Mail: [info@sohk.ch](mailto:info@sohk.ch)  
Internet: [www.sohk.ch](http://www.sohk.ch)

Gewerbeverband Basel  
Elisabethenstr. 23  
Postfach  
CH-4010 Basel

☎: +41 (0) 61 227 50 50  
Fax: +41 (0) 61 227 50 51  
E-Mail: [info@kmu-channel.ch](mailto:info@kmu-channel.ch)  
Internet: [www.kmu-channel.ch](http://www.kmu-channel.ch)

Chambre de commerce et d'Industrie du Jura  
23. rue de l'Avenir  
Case postale 274  
CH-2800 Delémont 1

☎: +41 (0) 32 421 45 45  
Fax: +41 (0) 32 421 45 40  
E-Mail: [ccjura@cci.ch](mailto:ccjura@cci.ch)

Wirtschaftskammer Baselland  
Haus der Wirtschaft  
Altmarktstr. 96  
CH-4410 Liestal

☎: +41 (0) 61 927 64 64  
Fax: +41 (0) 61 927 65 50  
E-Mail: [wirtschaftskammer@kmu.org](mailto:wirtschaftskammer@kmu.org)  
Internet: [www.kmubaselland.ch](http://www.kmubaselland.ch)



## 7.2 Verbände in Baden-Württemberg

### Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.

Löffelstr. 22-24

D-70597 Stuttgart

☎: +49 (0) 711 7682 0

Fax: +49 (0) 711 7651 675

E-Mail: [info@agv-bw.de](mailto:info@agv-bw.de)

Internet: [www.agv-bw.de](http://www.agv-bw.de)

### Wirtschaftskammern in Baden-Württemberg

IHK Südlicher Oberrhein

Schnewlinstr. 11-13

D-79098 Freiburg

☎: +49 (0) 761 3858 0

Fax: +49 (0) 761 3858 222

Internet: [www.suedlicher-oberrhein.ihk.de](http://www.suedlicher-oberrhein.ihk.de)

IHK Hochrhein-Bodensee

Schützenstr. 8

D-78462 Konstanz

☎: +49 (0) 7531 2860 100

Fax: +49 (0) 7531 2860 165

E-Mail: [info@konstanz.ihk.de](mailto:info@konstanz.ihk.de)

Internet: [www.konstanz.ihk.de](http://www.konstanz.ihk.de)

Handwerkskammer (HK) Freiburg

Bismarckallee 6

D-79098 Freiburg

☎: +49 (0) 761 2180 00

Fax: +49 (0) 761 2180 050

Internet: [www.hwk-freiburg.de](http://www.hwk-freiburg.de)

Handwerkskammer Konstanz

Webersteig 3

D-78462 Konstanz

☎: +49 (0) 7531 205 0

Fax: +49 (0) 7531 1646 8

Internet: [www.hwk-konstanz.de](http://www.hwk-konstanz.de)



## 8. INFOBEST (Informations- und Beratungsstellen)

[www.infobest.org](http://www.infobest.org)

Die INFOBESTen sind Informations- und Beratungsstellen für grenzüberschreitenden Fragen bezüglich Frankreich, Deutschland und/oder der Schweiz. Die EURES-Berater von EURES-Transfrontalier Oberrhein/Rhin Supérieur halten in den Räumen der INFOBESTen regelmässig Sprechstunden ab.

INFOBEST Palmrain  
Maison TriRhena  
Pont du Palmrain  
F-68128 Village-Neuf

☎: (D) +49 (0) 7621 750 35

Fax: (D) +49 (0) 7621 750 36

☎: (F) +33 (0) 3 89 70 13 85

Fax: (F) +33 (0) 3 89 69 28 36

☎: (CH) +41 (0) 61 322 74 22

Fax: (CH) +41 (0) 61 322 74 47

Email: [palmrain@infobest.org](mailto:palmrain@infobest.org)

INFOBEST Vogelgrun/Breisach  
Pont du Rhin  
F-68600 Vogelgrun

☎: (D) +49 (0) 7667 832 99

☎: (F) +33 (0) 3 89 72 04 63

Fax: (F) +33 (0) 3 89 72 61 28

Email: [vogelgrun-breisach@infobest.org](mailto:vogelgrun-breisach@infobest.org)

INFOBEST Kehl/Strasbourg  
Rehfusplatz 11  
D-77694 Kehl

☎: (D) +49 (0) 7851 947 90

☎: (F) +33 (0) 3 88 76 68 98

Fax: (D) +49 (0) 7851 94 79 10

Email: [kehl-strasbourg@infobest.org](mailto:kehl-strasbourg@infobest.org)

INFOBEST Pamina  
L'Ancienne Douane  
F-67630 Lauterbourg

☎: (D) +49 (0) 7277 972 00

Fax: (D) +49 (0) 7277 97 20 55

☎: (F) +33 (0) 3 88 94 67 20

Fax: (F) +33 (0) 3 88 54 68 90

Email: [pamina@infobest.org](mailto:pamina@infobest.org)



## 9. Weitere nützliche Adressen

### 9.1 Konsumentenschutz

#### Schweiz

Stiftung für Konsumentenschutz  
Monbijoustr. 61, Postfach,  
CH-3000 Bern 23

☎: +41 (0) 31 370 24 24  
Fax: +41 (0) 31 372 00 27  
E-Mail: [admin@konsumentenschutz.ch](mailto:admin@konsumentenschutz.ch)  
Internet: [www.konsumentenschutz.ch](http://www.konsumentenschutz.ch)

Konsumentenforum kf  
Grossmannstr. 29  
CH-8049 Zürich

☎: 044 344 50 60,  
Fax: 044 344 50 66  
E-Mail: [forum@konsum.ch](mailto:forum@konsum.ch)  
Internet: [www.konsum.ch](http://www.konsum.ch)

Eidgenössisches Büro für Konsumentenfragen  
Effingerstr. 27  
CH-3003 Bern

☎: +41 (0) 31 322 20 21  
Fax: +41 (0) 31 322 43 70  
Internet: [www.konsum.admin.ch](http://www.konsum.admin.ch)

#### Baden-Württemberg

Verbraucherzentrale Baden-Württemberg  
Paulinenstr. 47  
D-70178 Stuttgart

☎: +49 (0) 711 66 91 10  
Fax: +49 (0) 711 66 91 50  
Internet: [www.vz-bawue.de](http://www.vz-bawue.de)

Euro-Info-Consommateur  
Euro-Info-Verbraucher  
Rehlfusplatz 11  
D-77694 Kehl

☎: +49 (0) 7851 99 14 80  
Fax: +49 (0) 7851 99 148 11  
Internet: [www.euroinfo-kehl.com](http://www.euroinfo-kehl.com)

### 9.2 Allgemeine Informationen

Integrationsbüro EDA/EVD  
Bundeshaus Ost  
CH-3003 Bern

☎: +41 (0) 31 322 22 22  
Fax: +41 (0) 31 312 53 17  
E-Mail: [europa@seco.admin.ch](mailto:europa@seco.admin.ch)  
Internet: [www.europa.admin.ch](http://www.europa.admin.ch)

<http://www.help.ch/verzeichnissparte.cfm>

[www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)  
[www.eures-t-oberrhein.com](http://www.eures-t-oberrhein.com)

