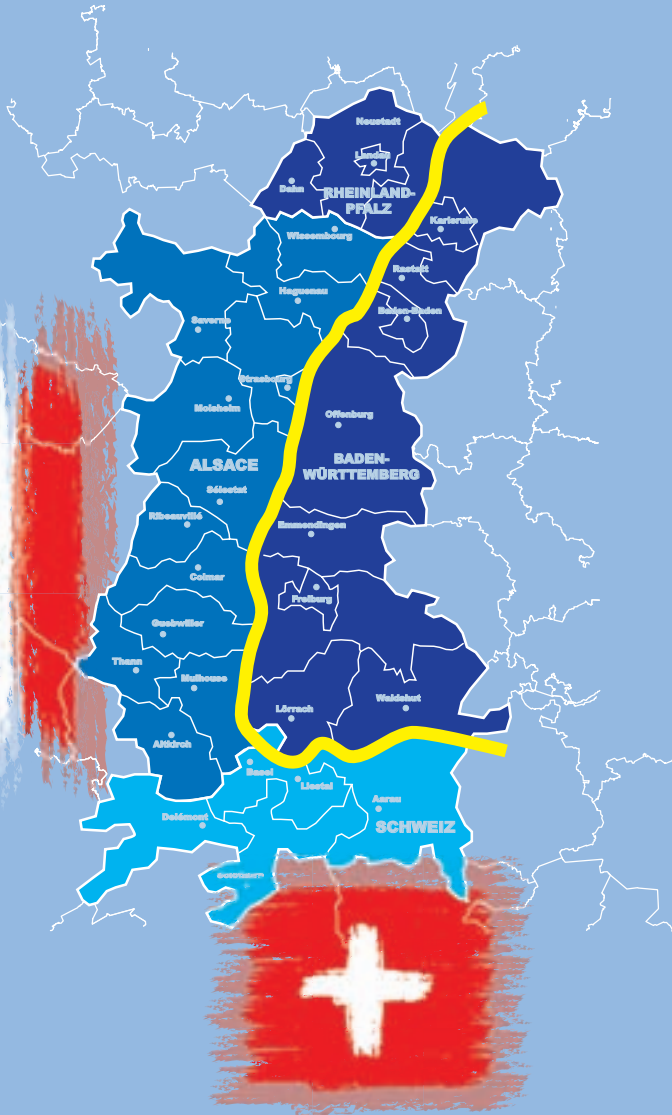


Informationen für Grenzgänger



2007

**EURES-Transfrontalier
OBERRHEIN – RHIN SUPERIEUR**





EURES-TRANSFRONTALIER OBERRHEIN / RHIN SUPERIEUR

www.eures-t-oberrhein.com E-Mail: ober.rhin.sup@evc.net

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

Claudine FLORANGE

EURES-Beraterin, MEDEF Alsace

Mariann GLOOR

Vizepräsidentin, Basler Gewerkschaftsbund

Vulla PARASOTE-MATZIRI

Koordinatorin EURES-T Oberrhein

Annie RENAULT

EURES-Beraterin, ANPE Alsace

Albert RIEDINGER

EURES-Berater, CGT Alsace

Georges ROTA

EURES-Berater, CGT-FO Alsace

Dr. Géza TELEKI

Konsulent, Arbeitgeberverband Basel

Projektleitung

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**

**Frankreich – Schweiz
und
Schweiz – Frankreich**



Vorwort

EURES (**E**UROpean **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-T**ransfrontalier Oberrhein/Rhin Supérieur (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 aus Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und dem Elsass 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 der Schweiz und Frankreich 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

Vorwort	3
Inhaltsverzeichnis	4
Zum Aufbau der Broschüre	6
I. Grenzüberschreitende Mobilität	7
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	11
II. Arbeitssuche	13
1. Allgemeine Informationen zur Arbeitssuche	14
2. Sie suchen eine Arbeit in der Schweiz?	14
3. Sie suchen eine Arbeit in Frankreich?	20
III. Arbeitsrecht	25
1. Europäisches Arbeitsrecht	26
2. Schweizerisches Arbeitsrecht	26
3. Französisches Arbeitsrecht	29
IV. Sozialversicherung	33
1. Gemeinschaftsbestimmungen	34
2. Die Struktur der Sozialversicherung in der Schweiz	36
3. Die Struktur der Sozialversicherung in Frankreich	38
V. Krankheit	41
1. Gemeinschaftsbestimmungen	42
2. Grenzgänger in der Schweiz mit Wohnsitz in Frankreich	43
3. Bestimmungen für Beschäftigte in Frankreich	48
VI. Pflegebedürftigkeit	51
1. Gemeinschaftsbestimmungen	52
2. Bestimmungen für Grenzgänger in der Schweiz	52
3. Pflegeleistungen in Frankreich	52
VII. Unfall	55
1. Gemeinschaftsbestimmungen	56
2. Bestimmungen für Grenzgänger in der Schweiz	57
3. Bestimmungen für Beschäftigte in Frankreich	60

VIII. Invalidität	63
1. Gemeinschaftsbestimmungen	64
2. Die Schweizer Invalidenversicherung	65
3. Die französische Invalidenversicherung	67
IX. Arbeitslosigkeit	69
1. Gemeinschaftsbestimmungen	70
2. Bestimmungen für in der Schweiz Beschäftigte mit Wohnsitz in Frankreich	70
3. Bestimmungen für in Frankreich Beschäftigte mit Wohnsitz in der Schweiz	74
X. Familienleistungen	77
1. Gemeinschaftsbestimmungen	78
2. Familienleistungen in der Schweiz	79
3. Familienleistungen in Frankreich	81
XI. Altersrente	91
1. Gemeinschaftsbestimmungen	92
2. Die Schweizer Altersvorsorge	94
3. Das französische Rentensystem	98
XII. Steuerrecht	103
1. Zwischenstaatliches Recht	104
2. Arbeiten in der Schweiz und Wohnen in Frankreich	105
3. Arbeiten in Frankreich und Wohnen in der Schweiz	110
XIII. EURES-Berater	113
1. Arbeitsverwaltungen	114
2. Sozialpartner	115
XIV. Verzeichnis der E-Vordrucke	117
Adressen	121
Siehe Ende der französischen Fassung	



Zum Aufbau der Broschüre

Diese Broschüre richtet sich in erster Linie an Bewohnerinnen und Bewohner des **französisch-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 Grenzgänger/innen 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 französischen 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.

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.

***Hinweis:** 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 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 1. Januar 2007 der EU beigetretenen Ländern Rumänien und Bulgarien werden die Verhandlungen erst noch aufgenommen.

Änderungen per 1. Juni 2004

Zum 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 Lohndumping 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 Nr. 1408/71 und der Durchführungsverordnung Nr. 574/72 anwendbar. Diese Koordinationsregeln sind seit dem 1. April 2006 auch auf die zehn neuen EU-Mitgliedstaaten anwendbar.

Nach der EWG-Verordnung Nr. 1408/71 ist Grenzgänger „jeder Arbeitnehmer oder Selbständige, 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 die Vereinbarung zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und der Regierung der Französischen Republik über die Besteuerung der Erwerbseinkünfte von Grenzgängern vom 11. April 1983 sowie den Notenwechsel vom 2. und 5. September 1985 definiert. Der Schweizer Bundesrat hat die genannte Vereinbarung im Namen folgender Kantone abgeschlossen: Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Bern, Jura, Neuenburg, Solothurn, Waadt und Wallis. Grenzgänger, die in anderen Kantonen erwerbstätig sind, sind von der Vereinbarung nicht betroffen.





Nach diesem Abkommen ist Grenzgänger „jede in einem Vertragsstaat ansässige Person, die in dem anderen Vertragsstaat 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 einer täglichen oder einer wöchentlichen Rückkehr sind im Kapitel „Steuerrecht“ zu finden.

4. Status bei Entsendung

4.1 Europäische Entsende-Richtlinie

Hintergrund für die europäischen Entsenderichtlinien vom 16. Dezember 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.

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 Nr. 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 Nr. 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 Gesamtarbeitsverträge 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 oder www.douane.gouv.fr

Arbeitsuche

--	--

1. Allgemeine Informationen zur Arbeitsuche



Die wichtigsten Informationsquellen bei der Arbeitsuche sind sowohl in Frankreich 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 sowie auch europaweite Stellenangebote finden Sie unter <http://eures.europa.eu>.

Die EWG-Verordnung Nr. 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 für die einzelnen Arbeitslosenkassen 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 der EWR und der 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 grundsätzlich eine vierwöchige erfolglose Arbeitsuche 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

In der Schweiz gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten, eine Stelle zu suchen. Es lohnt sich, von möglichst vielen Gebrauch zu machen.

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 → 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)

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

Baslerstab (www.baslerstab.ch)

täglich (Gratiszeitung)

Tages-Anzeiger Zürich (www.tagesanzeiger.ch)

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

Aargauer Zeitung (www.aargauerzeitung.ch)

Mittwoch/Samstag

Solothurner Zeitung (www.solothurner-zeitung.ch)

Mittwoch/Samstag

Mittellandzeitung (www.mittellandzeitung.ch)

Mittwoch/Samstag

Neue Zürcher Zeitung (www.nzz.ch)

Mittwoch/Samstag

Der Bund (www.ebund.ch)

Samstag

Internet

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

Basel-Stadt www.awa.bs.ch

Basel-Landschaft www.baselland.ch/docs/vsd/kiga/main_kiga.htm

Aargau www.ag.ch/awa

Solothurn www.awa.so.ch

Jura www.ju.ch

www.treffpunkt-arbeit.ch enthält die den RAV gemeldeten offenen Stellen.

www.speed.ch ist eine der grössten privaten Jobbörsen.

Für Kaderstellen: www.alpha.ch; www.nzzexecutive.ch

Private Stellenvermittlungsbüros

Die privaten Stellenvermittlungsbüros vermitteln sowohl temporäre als auch Feststellen. Adressen und Websites sind zu finden unter 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 → Stellen (die grössten und bekanntesten Firmen in der Schweiz)

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 des höheren Bildungswesens: www.crus.ch
Informationsstellen für Anerkennungsfragen im Zusammenhang mit den Hochschulkonventionen: www.enic.naric.net

Beispiel für einen Lebenslauf in der Schweiz, S. 1 (Format A4)



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



Beispiel für einen Lebenslauf in der Schweiz, S 2 (Format A4)



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



Beispiel für ein Anschreiben in der Schweiz



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 Frankreich?



3.1 Möglichkeiten zur Arbeitsuche

Arbeitsämter

Das französische Arbeitsamt, *ANPE*, bietet den Arbeitssuchenden kostenlose Dienstleistungen für die Suche nach einer Beschäftigung an (Workshops zur Abfassung eines Lebenslaufes, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche usw.).

Die Berater der *ANPE* geben den Arbeitssuchenden auch Informationen und individuelle Ratschläge, wie sie eine Arbeitsstelle finden können. Die Stellenangebote der *ANPE* finden Sie auch im Internet: www.anpe.fr.

Die Berater teilen Ihnen mit, welche offenen Stellen es in ihrem Einzugsgebiet gibt, und stellen Kontakte zu den Arbeitgebern her. Sie sind in Teams nach Branchen organisiert (beispielsweise „Baugewerbe“, „Dienstleister“, „Gaststätten-gewerbe“ usw.).

Um die Dienstleistungen der *ANPE* in Anspruch nehmen zu können, müssen Sie zunächst bei der *ASSEDIC* (siehe auch Kapitel „Arbeitslosigkeit“) gemeldet sein, die Sie an das Beratungsteam weiterleitet, das für Ihr Profil oder Ihre Berufsplanung zuständig ist.

Die Vermittlungsagentur für akademische Arbeitnehmer *APEC* (*Agence pour l'emploi des cadres*) ist auf die Unterstützung arbeitssuchender Führungskräfte spezialisiert, die ein mindestens vierjähriges Hochschulstudium absolviert oder entsprechende Beiträge gezahlt haben (die Beitragszahlung ist für jeden Arbeitnehmer in Frankreich mit dem Status einer Führungskraft verpflichtend). Diese Stellenangebote finden Sie im Internet unter www.apec.fr.

Zeitungen

Überregionale Tageszeitungen wie *Le Monde* und *Le Figaro* sowie die regionalen Tages- und Wochenzeitungen veröffentlichen regelmässig Stellenangebote.

Im Elsass finden Sie in der Samstagsausgabe von *L'Alsace* und *Les Dernières Nouvelles d'Alsace* (www.dna.fr) die Stellenangebote in der Region oder auch im ganzen Oberrheinraum.



Andere Möglichkeiten, eine Arbeit zu finden:

In Frankreich gibt es zahlreiche Zeitarbeitsfirmen (*agences d'intérim*). Über sie ist es möglich, in einem Unternehmen Fuss zu fassen. Die wichtigsten Zeitarbeitsfirmen haben Partnerschaftsabkommen mit der ANPE vereinbart.

Private Vermittlungsbüros bieten Stellen für hochqualifizierte Arbeitnehmer und Manager an. Headhunter wenden sich im Allgemeinen direkt an die Führungskräfte vor Ort.

Initiativbewerbung

Die Anschrift von Unternehmen, an die Sie eine Initiativbewerbung schicken können, finden Sie in den Verzeichnissen *Kompass France* (www.kompass.fr) und *Téléxport* (www.telexport.fr) oder in den Gelben Seiten (*Pages Jaunes*, www.pagesjaunes.fr).

Und schliesslich sind in Frankreich (persönliche und berufliche) Beziehungen noch ein sehr wichtiger Faktor.

3.2 Bewerbungsdossier

Ein Bewerbungsdossier enthält in Frankreich einen Lebenslauf und ein Begleitschreiben. Es ist nicht üblich, Zeugniskopien und Referenzen beizufügen, zum Vorstellungsgespräch allerdings sollten Sie diese mitbringen.

Lebenslauf

Der Lebenslauf soll deutlich machen, welcher Art die Kompetenzen sind, die Sie in den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen erworben haben. Er soll kurz, klar und knapp sein und höchstens zwei Seiten umfassen. Er wird nicht unterschrieben. Ein Passfoto ist empfehlenswert, aber nicht unbedingt erforderlich.

In Stichworten geben Sie an, welche Tätigkeiten Sie ausgeübt bzw. welche Ziele Sie erreicht haben (z. B. Steigerung des Umsatzes um 30 %).

Sie können auch Ihre künftigen beruflichen Ziele und Schwerpunkte erwähnen.

Es gibt keinen „Standardlebenslauf“; Ihr Lebenslauf sollte immer an das jeweilige Stellenangebot „angepasst“ werden, d.h. Sie sollten Kenntnisse, die Sie haben und die zum Anforderungsprofil passen, darin hervorheben.

Üblicherweise werden Beschäftigungsverhältnisse rückwärts chronologisch aufgeführt; man beginnt also mit dem letzten und somit aktuellsten Arbeitsverhältnis.





Bewerbungsschreiben

Ein Bewerbungsschreiben (*lettre de candidature*) kann in Frankreich mit der Hand geschrieben sein, aber wenn dies nicht ausdrücklich in der Stellenausschreibung erwünscht ist, können Sie auch einen Computerausdruck einreichen.

Das Bewerbungsschreiben soll Ihrem zukünftigen Arbeitgeber ergänzende Angaben zum beigefügten Lebenslauf machen. In keinem Fall handelt es sich also um eine Wiederholung der Angaben im Lebenslauf. Sein wesentlicher Zweck besteht darin, den potenziellen Arbeitgeber zu motivieren, Sie zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Es besteht aus vier Teilen:

Einleitung

In der Einleitung nehmen Sie Bezug auf das Unternehmen und machen Ihr besonderes Interesse an der ausgeschriebenen Stelle deutlich.

Kompetenzen

Den Bewerbungsteil beginnen Sie mit einem Satz, der den Leser zum Weiterlesen anregt und in dem Sie ein entscheidendes Element (Kompetenz, Wissen oder Eigenschaft) nennen, das Sie von anderen Bewerbern abhebt.

Danach stellen Sie Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten sowie die persönlichen Eigenschaften dar, die Sie für die ausgeschriebene Stelle besonders qualifizieren, ohne dabei jedoch die Informationen aus dem Lebenslauf zu wiederholen.

Motivation

Nennen Sie die Gründe, die Sie dazu bewegen, sich auf die Stelle zu bewerben, und betonen Sie den gegenseitigen Nutzen einer künftigen Zusammenarbeit.

Schlussformulierung

Beenden Sie das Bewerbungsschreiben mit dem Angebot für ein persönliches Gespräch mit Ihrem künftigen Arbeitgeber. Hier können Sie zusätzliche Angaben, etwa zu Ihrer Verfügbarkeit, machen.

Beispiel für einen Lebenslauf in Frankreich (Format A4)



Marianne Dupont
1, Rue Principale
67000 Strasbourg

Tel. : 0033 (0)3 88 12 34 56
Fax : 0033 (0)3 88 45 67 89
marianne.dupont@wanadoo.fr

Nationalité française
39 ans, deux enfants (garde assurée)

LANGUES:

Bilingue français-allemand
Anglais : parlé, lu, écrit
Italien : parlé, lu

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE:

Depuis 1988 **Hörst International**,
Agence de communication, Francfort

- organisation de conférences de presse
- création d'événements médiatiques
- organisation de diverses manifestations
- constitution des dossiers de presse

Responsable des budgets annuels de Sablons France
(30 000 €) et des Etablissements Faunières (10 000 €)

1985 – 1988 **Madison & Co**, Société de marketing, Paris

- marketing par téléphone
- traduction de la documentation
- participation aux réalisations audio-visuelles

FORMATION:

1980 – 1983 Formation professionnelle en cours du soir de marketing
1974 – 1980 Ecole d'enseignement secondaire (Realschule), Munich

DIVERS:

Plusieurs longs séjours aux Etats-Unis
Pratique informatique sur IBM PS, MS/DOS 3.3



Beispiel für ein Anschreiben in Frankreich



Pierre Dupont
1, Impasse des Roses
67000 Strasbourg

0033 (0)3 88 12 34 56
pierre.dupont@wanadoo.fr

Strasbourg, le 10 janvier 2007

SCHNEIDER S.A.R.L.
Service du Personnel
67000 Strasbourg

Objet : Votre annonce parue au journal Matin, référence CO 65

Madame, Monsieur,

Votre société, de renommée mondiale, a toujours fait l'objet d'un intérêt particulier de ma part, et j'aimerais faire partie d'une de vos équipes de technico-commerciaux.

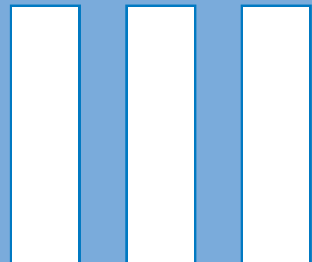
Actuellement attaché commercial dans une société de produits de haute technologie, j'ai augmenté les ventes dans mon secteur de 25% en deux ans.

Je me tiens à votre entière disposition pour vous donner toutes les informations complémentaires au C.V. ci-joint.

Dans cette attente, je vous prie de croire, Madame, Monsieur,
à l'assurance de ma considération distinguée.

Pierre Dupont

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 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 Arbeitnehmers gemäss 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 neunmonatigen 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

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 Schwangerschaft

Mutterschutz

Schwangere dürfen nur beschäftigt werden, wenn sie damit einverstanden sind. Das bedeutet, dass eine Schwangere, die nicht arbeiten will, der Arbeit auf bloße 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 Nachtarbeit (zwischen 20 und 6 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 „Krankheit“).

Eine Arbeitnehmerin muss acht Wochen nach der Niederkunft 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 unentschuldigt 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 freigeben. 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. Französisches Arbeitsrecht

Das französische Arbeitsrecht wird geregelt durch:

- das Arbeitsgesetzbuch (*code du travail*),
- Gesamtarbeitsverträge (*conventions collectives*) und
- Betriebsvereinbarungen (*accords d'entreprises*).

Das französische Arbeitsgesetzbuch bildet die rechtliche Mindestgrundlage für alle Beschäftigungsverhältnisse. Die paritätisch zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften vereinbarten Gesamtarbeitsverträge verschaffen den Arbeitnehmern zusätzliche Rechte. Ergänzend dazu sind in den Betriebsvereinbarungen noch weitere Verbesserungen möglich.

Dieser stufenweise Aufbau besteht zwar weiterhin als Grundlage für die Organisation des französischen Arbeitsrechts fort, wird allerdings immer häufiger durch Ausnahmebestimmungen des allgemeinen Rechts geschwächt.

3.1 Arbeitsvertrag

Kein Arbeitsvertrag darf ausserhalb des durch das Arbeitsgesetzbuch vorgegebenen Rechtsrahmens geschlossen werden. Falls ein Gesamtarbeitsvertrag besteht, muss dieser ebenfalls berücksichtigt werden. Jeder Arbeitsvertrag muss schriftlich verfasst sein und von beiden Parteien unterzeichnet werden. Unabhängig von der Art des Arbeitsvertrages müssen folgende Punkte enthalten sein:

- Art der Beschäftigung (Stelle, Auftrag usw.),
- Qualifikation (Arbeiter, Angestellter, Werkmeister, Führungskraft usw.),
- Dauer der Beschäftigung,
- Gehalt.

Es gibt in Frankreich zahlreiche Arten von Arbeitsverträgen. Folgende Verträge sind am häufigsten:

Der unbefristete Arbeitsvertrag (*contrat à durée indéterminée, CDI*) ist der Normalfall.





Der befristete Arbeitsvertrag (*contrat à durée déterminée, CDD*) kann nur in bestimmten Fällen abgeschlossen werden (Vertretung eines erkrankten Mitarbeiters oder während des Mutterschutzes, für zeitlich befristete Aufgaben usw.). Er kann ohne Unterbrechung zwei Mal hintereinander verlängert werden, bis zu einer Gesamtdauer von maximal 18 Monaten. Allerdings gibt es einige Sonderfälle. Informationen erhalten Sie bei der für Ihren Wohnort zuständigen Behörde für Beschäftigungs- und Ausbildungsfragen (*Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, DDTEFP*).

Der Zeitarbeitsvertrag (*contrat intérimaire*) ist eine Sonderform und dem befristeten Arbeitsvertrag (*CDD*) ähnlich. Abgeschlossen wird er mit einer Zeitarbeitsfirma, die ihre Mitarbeiter einem anderen Unternehmen für eine bestimmte Aufgabe zur Verfügung stellt.

3.2 Lohn

In Frankreich gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn (*salaire minimum interprofessionnel de croissance, SMIC*). Jedes Jahr im Juli wird seine Höhe an die Wirtschaftsentwicklung angepasst. Bis 30.06.2007 beträgt der Stundensatz 8,27 EUR brutto, das entspricht bei einer Vollzeittätigkeit (166,7 Stunden im Monat) einem Bruttomonatsgehalt von 1 254,28 EUR.

In einigen Branchen werden die qualifikationsabhängigen Mindestlöhne tarifvertraglich festgelegt. Zusätzlich zum Grundlohn können in Gesamtarbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen ausgehandelte Prämien und Gratifikationen gezahlt werden (etwa das dreizehnte Monatsgehalt, Urlaubsprämien u.ä.).

In Unternehmen mit einem Gewerkschaftsvertreter müssen jedes Jahr Verhandlungen über das Gehalt, die Arbeitszeiten, die Arbeitsbedingungen, die Gleichstellung von Mann und Frau sowie die betrieblichen Vorsorgeleistungen stattfinden.

3.3 Arbeitszeit

Die gesetzlich festgelegte Arbeitszeit in Frankreich beträgt derzeit 35 Stunden pro Woche.

Die tägliche Arbeitszeit darf in der Regel zehn Stunden nicht überschreiten und in Ausnahmefällen höchstens zwölf Stunden betragen.

Das Überstundenkontingent ist auf höchstens 220 Stunden pro Jahr festgelegt. In Gesamtarbeitsverträgen kann diese Stundenanzahl verringert werden.



3.4 Urlaub

Der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Urlaub beträgt in Frankreich fünf Wochen pro Jahr. Der Urlaubsbeginn wird in Absprache zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber festgelegt. Können sich beide nicht einigen, bestimmt ihn der Arbeitgeber. Der vereinbarte Urlaubstermin darf vom Arbeitgeber in den letzten vier Wochen vor dem geplanten Beginn nicht mehr geändert werden. Der Arbeitgeber muss auch mindestens zwei aufeinanderfolgende Urlaubswochen zwischen dem 1. Juni und dem 31. Oktober genehmigen sowie gleichzeitigen Urlaub für Ehepaare, die im selben Unternehmen arbeiten.

3.5 Kündigung

Niemand kann in Frankreich ohne einen „echten und ernsthaften“ Grund entlassen werden.

Die Entlassung kann aus betrieblichen oder individuellen Gründen erfolgen oder durch höhere Gewalt verursacht sein.

3.6 Mutterschaftsurlaub / Vaterschaftsurlaub

Der Mutterschaftsurlaub wird unterteilt in einen bestimmten Zeitraum vor und nach der Entbindung. Die Dauer ist abhängig von der Anzahl der Kinder im Mutterleib sowie von der Anzahl der unterhaltsbedürftigen Kinder in der Familie. Der Mutterschaftsurlaub beträgt (in Wochen):

	Vor der Entbindung	nach der Entbindung
<i>Normale Schwangerschaft, ohne oder mit einem unterhaltsbedürftigen Kind:</i>	6	10
<i>Normale Schwangerschaft, bei zwei unterhaltsbedürftigen Kindern:</i>	8	18
<i>Zwillingsschwangerschaft:</i>	12	22
<i>Drillings- oder Mehrlingsschwangerschaft:</i>	24	22

Im Falle einer Frühgeburt verringert sich die Gesamtdauer des Mutterschutzes nicht. Der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommene Mutterschaftsurlaub führt zu einer entsprechenden Verlängerung des Mutterschutzes nach der Entbindung.



Im Falle einer Spätgeburt verlängert sich der Mutterschaftsurlaub bis zur Entbindung. Die Dauer des Mutterschutzes nach der Entbindung bleibt unverändert.

Im Falle einer Mehrlingsschwangerschaft kann der Mutterschaftsurlaub nach der Entbindung auf Antrag der Arbeitnehmerin um zwei Wochen verlängert werden.

Muss das Neugeborene länger als bis zum siebten Tag nach seiner Geburt im Krankenhaus bleiben, kann der Mutterschaftsurlaub unter bestimmten Voraussetzungen verlängert werden.

Dem Vater wird bei der Geburt seines Kindes ein Vaterschaftsurlaub gewährt. Die Dauer beträgt elf Wochentage, die in den ersten vier Monaten nach der Entbindung in Anspruch zu nehmen sind. Zusätzlich dazu können weitere drei Tage Urlaub für ein Familienereignis genommen werden. Im Falle einer Mehrlingsschwangerschaft beträgt die Dauer des Vaterschaftsurlaubs 18 Tage.

Der Mutter- sowie der Vaterschaftsurlaub sind bei der CPAM Ihres Wohnortes anzuzeigen, von der Sie Tagegeld erhalten. Die Gesamtarbeitsverträge mancher Unternehmen sehen eine Zulage zu diesen Tagegeldern vor.



Sozialversicherung

IV

1. Gemeinschaftsbestimmungen

1.1 Koordinierung

Die EWG-Verordnung Nr. 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 Nr. 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 Nr. 1408/71 und der Durchführungsverordnung Nr. 574/72 anwendbar. Diese Koordinationsregeln sind seit dem 1. April 2006 auch auf die zehn neuen EU-Mitgliedstaaten anwendbar.

Die Bestimmungen der Verordnung Nr. 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 unselbständig	Arbeitsort selbständig	Zuständigkeit
CH oder EU ¹	CH		CH
CH oder EU	EU		EU
CH	CH + EU		CH
EU	CH + EU		EU
CH oder EU ¹	CH	CH	CH
CH oder EU	EU	EU	EU
CH oder EU ¹	CH	EU	CH
CH	EU	CH	CH + EU ²
EU	EU	CH	CH + EU ²

¹ Wer in Frankreich wohnt und dort krankenversichert ist, wird auf Gesuch von der schweizerischen Krankenversicherungspflicht befreit.

² Die schweizerische Gesetzgebung findet für die Erwerbstätigkeit in der Schweiz Anwendung, während die französische Gesetzgebung für die Erwerbstätigkeit in Frankreich gilt.

Somit unterstehen Grenzgänger, die in Frankreich wohnen und in der Schweiz arbeiten, grundsätzlich dem schweizerischen Sozialversicherungssystem, solange sie nicht gleichzeitig noch eine weitere Erwerbstätigkeit in Frankreich ausüben. Grenzgänger, die in Frankreich 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 von 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 einem 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 Bruttoeinkommens (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 Frankreich

Das allgemeine System gliedert sich in folgende Versicherungsbereiche:

- Krankheit, Mutterschaft, Invalidität und Tod,
- Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten,
- Alter und Hinterbliebene,
- Familie.

IV

Auf nationaler Ebene verwaltet die Nationale Krankenkasse für Arbeitnehmer (*Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés, CNAMTS*) die beiden ersten Bereiche getrennt voneinander. Neben dieser Kasse gibt es zwei andere Arten von Einrichtungen, die einander gleichgestellt sind. Es handelt sich um die regionalen Krankenkassen und die Ortskrankenkassen.

Der Bereich „Alter/Hinterbliebene“ wird von der Landeskasse für die Altersversicherung der Arbeitnehmer (*Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés, CNAVTS*) verwaltet, die einen Teil ihrer Aufgaben an die regionalen Krankenkassen übertragen hat.

Neben der grundlegenden Alterssicherung gibt es zusätzliche Altersrentensysteme (*ARRCO, AGIRC*), für die Versicherungspflicht besteht. Darüber hinaus können die Unternehmer ergänzende Leistungen erbringen. Zudem gibt es komplementäre Garantien (*garanties surcomplémentaires*), die im Rahmen des Unternehmens aufgestellt und geführt werden.

Der Bereich „Familie“ wird von der zentralen Familienausgleichskasse verwaltet, unter deren Aufsicht die Familienausgleichskassen stehen.

Die Beitragseinziehung erfolgt auf lokaler Ebene durch die Sammelkassen für den Einzug der Beiträge zur Sozialversicherung und zu den Familienausgleichskassen (*Unions de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales, URSSAF*), die unter der Aufsicht der zentralen Finanzverwaltung der Sozialversicherungsträger (*Agence centrale des organismes de Sécurité sociale, ACOSS*) stehen. Aufgabe der ACOSS ist es, die Haushaltsplanung und -durchführung eines jeden Versicherungszweigs genau zu verfolgen.

Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer bei der *URSSAF* anzumelden. Die *URSSAF* ist die Einzugsstelle für sämtliche Sozialversicherungsbeiträge. Von dort werden dann die Beiträge an die einzelnen Sozialversicherungsträger verteilt.

Das tarifvertragliche System der Arbeitslosenversicherung, das aus einem vom Staat am 31. Dezember 1958 genehmigten Abkommen hervorgegangen ist, wird von paritätisch zusammengesetzten Organen verwaltet, nämlich von den Kassen der Arbeitslosenversicherung (*Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, ASSEDIC*), an deren Spitze der Gesamtverband der Arbeitslosenversicherungen (*Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, UNEDIC*) steht.



Krankheit

V

1. Gemeinschaftsbestimmungen

Ein Grenzgänger *ist in der Regel* in dem Land krankenversichert, in dem er beschäftigt ist (zu möglichen Ausnahmen vgl. 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. Grenzgänger in der Schweiz mit Wohnsitz in Frankreich

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 Frankreich

Aufgrund des Freizügigkeitsabkommens sind 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 Frankreich 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 Tod kann dieses Optionsrecht nochmals ausgeübt werden.

Ausübung des Optionsrechts

Die Ausübung des Optionsrechts 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 Frankreich). Der Versicherungsschutz der schweizerischen und der französischen 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 für Personen mit Wohnsitz in der EU durchführen, sowie die jeweils für das Folgejahr geltenden Prämien (im Internet unter www.praemien.admin.ch - „Prämienübersicht EU/EFTA“). Die Schweizer Kassen bieten sowohl die Versicherung nach dem Krankenversicherungsgesetz (KVG), die so genannte obligatorische Krankenpflegeversicherung (OKP), als auch Zusatzversicherungen an. Die Grundversicherungen nach dem KVG unterscheiden sich nur im Hinblick auf Service und Prämienhöhe, die Leistungen sind einheitlich. Auf der Internetseite www.comparis.ch können Sie die Krankenversicherer miteinander vergleichen.

V

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 einem Wohnsitz in Frankreich besteht jedoch ein getrenntes Optionsrecht, d.h. die Familienangehörigen können sich auch dann in Frankreich versichern, 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 Frankreich nach französischem 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 Frankreich versichern möchten

Grenzgänger, die in den Kantonen Basel-Stadt, Basel-Landschaft und Jura beschäftigt sind, können frei wählen, in welchem Land sie versichert sein wollen. Die Grenzgänger müssen sich jedoch mit ihrer Versicherung im Wohnsitzland in Verbindung setzen und eine Bestätigung einholen, dass sie während ihres Aufenthalts in einem anderen EU15-Staat sowie in der Schweiz krankenversichert sind.

Der von den französischen oder schweizerischen Versicherungen angebotene Versicherungsschutz ist nicht identisch. Bevor man eine Entscheidung trifft, sollte man auf jeden Fall die jeweiligen Leistungen und Kosten vergleichen.

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 gleich gestellt 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.

Gemäss Artikel 65a KVG haben Grenzgänger 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.

Die in der Schweiz versicherten Grenzgänger mit Wohnsitz in Frankreich erhalten in ihrem Wohnsitzland von ihrer aushelfenden Krankenversicherung dieselben Leistungen wie die im Land selbst versicherten Personen.

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 das Formular E 111 bzw. die europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) bei sich haben, damit sie im Notfall problemlos Leistungshilfe beanspruchen können und mit möglichst wenig administrativem Aufwand beim Arzt oder im Spital behandelt werden. Das Formular E 111 sowie 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 der ersten drei Monate 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.



Basler Skala	
Dienstjahre	Dauer der Lohnfortzahlung
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 tatsächlichen 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 Selbständigerwerbende 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 selbständig erwerbend gelten, können die Voraussetzungen auch erfüllen, wenn sie ein Taggeld der ALV, KV oder UV 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 „Krankheit“, Abschnitt 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 „Krankheit“, Abschnitt 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 Frankreich

3.1 Wo müssen Sie sich versichern?

Ein Grenzgänger, der in der Schweiz wohnt und in Frankreich arbeitet, ist bei der gesetzlichen Krankenkasse in Frankreich versichert.

Es gibt drei Gruppen von Krankenkassen:

- Die Krankenkasse *CPAM (Caisse d'Assurance Maladie Primaire)* für Arbeitnehmer;
- Die Agrarkasse *Mutualité sociale agricole* für Beschäftigte in der Landwirtschaft;
- Die Kasse für Selbständige *Mutuelle des artisans*.

Die Beiträge des Arbeitnehmers an die Krankenkasse werden durch den Arbeitgeber abgeführt, der den entsprechenden Betrag vom Lohn einbehält.

Bei der gesetzlichen Krankenkasse in Frankreich sind die Familienangehörigen (Ehepartner und Kinder) beitragsfrei mitversichert, sofern der Ehepartner keiner Erwerbstätigkeit nachgeht.

3.2 Leistungen der Krankenkassen

Die Krankenkassen übernehmen im Allgemeinen die Kosten für folgende Leistungen:

- Ärztliche Behandlung einschliesslich Früherkennung von Krankheiten,
- Krankenhausbehandlung und -aufenthalt,
- Medizinische Rehabilitationsmassnahmen,
- Leistungen bei Mutterschaft,
- Erstattung von Arznei und Heilmittel,
- Krankengeld bei Arbeitsausfall wegen Krankheit bzw. Mutterschaft.

3.3 Erstattung von Arzt- und Arzneimittelkosten

In Frankreich werden die Arztrechnungen in der Regel vom Patienten selbst bezahlt. Die Rechnung ist anschliessend bei der zuständigen Krankenkasse einzureichen, die allerdings nicht den vollständigen Betrag erstattet.

Die Erstattung der Arzneimittelkosten beträgt:

- für die weissen Arzneimittelaufkleber 90 % in den Departements *Bas-Rhin*, *Haut-Rhin* und *Moselle* und 65 % im übrigen Land;
- für die blauen Aufkleber 90 % in den Departements *Bas-Rhin*, *Haut-Rhin* und *Moselle* und 35 % im übrigen Land;
- für die orangefarbenen Aufkleber 15 % in den Departements *Bas-Rhin*, *Haut-Rhin* und *Moselle* und 15 % im übrigen Land;
- für 2007 ist in den Departements *Bas-Rhin*, *Haut-Rhin* und *Moselle* die Rückerstattung für Generika in Höhe von 100 % geplant.

Hinweis: *Es ist sehr empfehlenswert, sich auch bei einer Zusatzkrankenkasse zu versichern, da einige Arzt- und Arzneimittelkosten nur zu einem geringen Teil von den gesetzlichen Krankenkassen erstattet werden. Der Grund hierfür liegt im Unterschied zwischen dem Betrag, den der Arzt in Rechnung stellt, und der „gesetzlichen Gebühr“, die als Grundlage für die Kostenerstattung gilt.*

3.4 Taggeld (*indemnités journalières*)

Im Krankheitsfall wird auch Taggeld gezahlt; die Karenzzeit beträgt drei Tage. Das Krankengeld wird für maximal 360 Tage jeweils in einem Zeitraum von drei Jahren gewährt. Dies gilt nicht für Langzeiterkrankungen und Arbeitsunfälle oder berufsbedingte Krankheiten. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die *Caisse primaire d'assurance maladie* weiterhin Leistungen gewähren.

Die Höhe des Taggeldes beläuft sich auf 50 % des Tagesgrundlohns, der sich nach dem Mittelwert der drei letzten Monatsgehälter vor der Arbeitsunterbrechung errechnet, und das Taggeld wird für alle Kalendertage (einschliesslich Sonn- und Feiertage) gezahlt. Am 1. Januar 2007 betrug der Mindestsatz des Taggeldes 8,38 EUR, der Höchstsatz 44,70 EUR.

Taggeld wird auch Angestellten im Mutterschaftsurlaub gezahlt. Es beträgt 80 % des Bruttolohnes, mindestens jedoch brutto 8,39 EUR, höchstens 70,22 EUR pro Tag.

Nach dem Mutterschaftsurlaub besteht im Rahmen des von der Familienkasse gezahlten Betreuungsgeldes für Kleinkinder (*prestation d'accueil du jeune enfant*, PAJE) die Möglichkeit eines Elternurlaubs (siehe Kapitel „Familienleistungen“).



Zulage bei unterhaltspflichtigen Kindern (*majoration pour charge de famille*)

Wenn Sie mindestens drei unterhaltspflichtige Kinder haben, wird das Krankentagegeld ab dem 31. Tag der Arbeitsunterbrechung auf $\frac{2}{3}$ des Tagesgrundlohns erhöht. Der Höchstsatz liegt bei etwa 59,60 EUR pro Tag.

Aktuelle Angaben erhalten Sie bei Ihrer zuständigen CPAM oder im Internet: www.ameli.fr.

Sozialabgaben, Steuern, Rente

Die Höhe des Krankentagegeldes wird gemäss der „Steuer zur Rückzahlung der Sozialversicherungsschulden“ (*contribution au remboursement de la dette sociale, CRDS*) um 0,5 % und gemäss der allgemeinen Sozialabgabe (*contribution sociale généralisée, CSG*) um 6,2 % gekürzt.

Das Krankentagegeld unterliegt der Einkommensteuer, es sei denn, es handelt sich um eine Langzeiterkrankung.

Lokale Rechtsvorschriften (*droit local*)

Die in den Departements *Bas-Rhin*, *Haut-Rhin* und *Moselle* gültigen Rechtsvorschriften sehen einen Auffüllungsbetrag seitens des Arbeitgebers vor, damit der Betroffene einen Betrag in Höhe des Nettogehaltes beziehen kann; der Auffüllungsbetrag wird über einen angemessenen Zeitraum gezahlt.

Gesamtarbeitsverträge

Die meisten Gesamtarbeitsverträge sehen ebenfalls Zulagen vor, deren Höhe je nach Vertrag unterschiedlich ist.





Pflegebedürftigkeit

VI

1. Gemeinschaftsbestimmungen

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied am 5. März 1998 im Fall Molenaar (Rechtssache C-160/96), dass Versicherte der Pflegekassen auch dann Anspruch auf Leistungen einer 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 Nr. 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

VI

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 Informationen finden Sie jeweils in den Kapiteln „Krankheit“, „Unfall“ und „Invalidität“.

3. Pflegeleistungen in Frankreich

Auch das französische Sozialversicherungssystem kennt keine spezifische Versicherungsträgerschaft für den Fall der Pflegebedürftigkeit, wie in Deutschland.

Personenbezogene Pflegebeihilfe (*allocation personnalisée d'autonomie, APA*)

Die am 1. Januar 2002 eingeführte personenbezogene Pflegebeihilfe wird von den Departements, den Rentenkassen der Sozialversicherung und der allgemeinen Solidaritätsabgabe CSG (*contribution sociale généralisée*) finanziert und je nach Grad der Selbständigkeit und dem Einkommen gewährt, unabhängig davon, ob der Pflegebedürftige zu Hause oder in einem Seniorenheim wohnt.

Voraussetzungen für den Bezug der personenbezogenen Pflegebeihilfe

- Der Pflegebedürftige muss mindestens 60 Jahre alt sein.
- Er muss seinen Hauptwohnsitz in Frankreich haben.
- Verrichtungen des täglichen Lebens fallen ihm schwer (Pflegebedürftigkeit).

Der Grad der Pflegebedürftigkeit wird von einem sozialmedizinischen Team (Arzt, Krankenschwester und/oder Sozialarbeiter) ermittelt.

Pflegebedürftige Personen werden in sechs Gruppen (*Gir, Groupe iso-ressource*) eingeteilt:

- Gruppe 1: Personen mit Verlust ihrer geistigen, körperlichen und sozialen Selbständigkeit;
- Gruppe 2: Personen, deren geistige Fähigkeiten zum Teil beeinträchtigt sind, sowie Personen, deren geistige Fähigkeiten beeinträchtigt sind, deren Motorik aber voll erhalten ist;
- Gruppe 3: Personen, deren geistige Fähigkeiten voll erhalten sind, deren Mobilität teilweise eingeschränkt ist und die auf Hilfe bei der Körperpflege angewiesen sind;
- Gruppe 4: Personen, die Hilfe beim Aufstehen benötigen, sich dann aber selbständig in ihrer Wohnung bewegen können, denen beim Waschen und Ankleiden geholfen werden muss und die sich meist selbständig ernähren können; zu dieser Gruppe gehören auch Personen, deren motorische Fähigkeiten nicht eingeschränkt sind, die aber bei körperlichen Aktivitäten und der Nahrungsaufnahme auf Hilfe angewiesen sind;
- Gruppe 5: Personen, die sich selbständig bewegen, ernähren und ankleiden können und eventuell punktuelle Hilfe beim Waschen, bei der Essenszubereitung und im Haushalt benötigen;
- Gruppe 6: Personen, die die grundlegenden Verrichtungen des täglichen Lebens selbständig bewältigen können.

Die personenbezogene Pflegebeihilfe wird nur Personen gewährt, die in die Gruppen 1 bis 4 eingestuft werden. Der Antrag auf Beihilfe ist beim Präsidenten des Generalrates Ihres Departements zu stellen.

Monatliche Höchstbeträge, Stand Januar 2007:

- | | |
|------------|-----------|
| • Gruppe 1 | 1 189 EUR |
| • Gruppe 2 | 1 019 EUR |
| • Gruppe 3 | 764 EUR |
| • Gruppe 4 | 509 EUR |



Wird der Antrag auf personenbezogene Pflegebeihilfe vom Generalrat aufgrund einer Einstufung des Antragstellers in die Gruppen 5 oder 6 zurückgewiesen, müssen Sie sich an die regionale Krankenkasse (*Caisse régionale d'assurance maladie*) wenden. Diese informiert über die weiteren Schritte zur Beantragung einer finanziellen Unterstützung für eine Haushaltshilfe (*aide ménagère à domicile*).

Ansprüche auf personenbezogene Pflegebeihilfe und eine Haushaltshilfe können nicht kombiniert werden. Dies gilt auch für Ansprüche auf personenbezogene Pflegebeihilfe und häusliche Pflegeleistungen (*garde à domicile*) sowie auf Zusatzzahlungen für die Inanspruchnahme dauerhafter Hilfe durch eine dritte Person (*majoration pour aide constante d'une tierce personne*).

Dagegen können Personen, die über die allgemeine Rentenversicherung versichert sind und Anspruch auf die personenbezogene Pflegebeihilfe (APA) haben, Zuschüsse für wohnungsbauliche Massnahmen (Wohnraumverbesserung oder individuelle Anpassung der Wohnung an die Beeinträchtigung) durch die Rentenkassen der allgemeinen Sozialversicherung (*Caisses de retraite du régime général de la Sécurité sociale*) erhalten.

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. Vordrucke E 106 oder E 111 der Krankenkasse bzw. 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),
- Taggeld 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 Unfalldeckung 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 „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 Prozent 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 grob fahrlässig 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. Bestimmungen für Beschäftigte in Frankreich

3.1 Arbeitsunfall

Alle Beschäftigten in Frankreich sind automatisch und unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit durch ihren Arbeitgeber gegen Arbeitsunfall und Berufskrankheit bei der französischen Ortskrankenkasse *CPAM (Caisse primaire d'assurance maladie)* versichert.

Nach einem Arbeitsunfall kann der Betroffene die durch einen Unfall bedingten Sachleistungen in Anspruch nehmen, wie Arzneimittel, ärztliche Hilfe, klinische Behandlung bzw. Krankenhausaufenthalt, Fahrtkostenerstattung usw.

Der Arbeitnehmer, der einen Unfall erleidet, erhält Taggeld in Höhe von 60 % seines monatlichen Bruttolohnes für die ersten 28 Tage sowie 80 % darüber hinaus. In einigen Fällen sehen lokale Rechtsvorschriften in den Departements *Bas-Rhin, Haut-Rhin* und *Moselle* das Beibehalten des Gehaltes zu Lasten des Arbeitgebers vor. Einige Gesamtarbeitsverträge wenden ein ähnliches System an.

Bei einem Unfall auf dem Weg zum Arbeitsplatz (Wegeunfall) erfolgt die gleiche Kostenerstattung wie beim Arbeitsunfall.

Der Arbeitsunfall ist binnen 24 Stunden durch den Verletzten beim Arbeitgeber anzuzeigen. Die Erklärung erfolgt durch den Arbeitgeber und wird binnen 48 Stunden nach Kenntnissnahme des Unfalls der *Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)* gemeldet.

3.2 Berufskrankheit

Als berufsbedingte Krankheit gilt jede Krankheit, die in der Berufskrankheitenliste erfasst ist und an der ein Betroffener gemäss der Kriterien dieser Liste erkrankt ist.

Es handelt sich somit um eine berufsbedingt hervorgerufene Krankheit, die als solche anerkannt wird, sofern eine der beiden folgenden Bedingungen vorliegt:

- Die in der Berufskrankheitenliste erfassten Umstände treffen zu (Grundprinzip). In diesem Fall hat der Arbeitnehmer nicht den Beweis zu erbringen, dass seine Erkrankung mit der Ausübung seines Berufes zusammenhängt. Aus den in der Berufskrankheitenliste erfassten Kriterien wird deutlich, dass es sich um eine Berufskrankheit handelt.
- Der Nachweis, dass zwischen Leiden und ausgeübter Tätigkeit eine Kausalität besteht, kann erbracht werden (erweitertes Prinzip). In diesem Fall wird von einem aus drei Ärzten bestehenden regionalen Ärztesausschuss ermittelt, ob die Erkrankung auf die Ausübung des Berufes zurückzuführen ist.

Meldung der Berufskrankheit

Ist ein Arzt der Ansicht, dass es sich bei den Beschwerden seines Patienten um eine Berufskrankheit handelt, hat er diesen darüber in Kenntnis zu setzen; der Patient meldet dann seine Erkrankung der entsprechenden Krankenkasse (*Caisse primaire d'assurance maladie* oder *Caisse de mutualité sociale agricole*).

Die Meldepflicht obliegt dem Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer fügt seiner Erklärung ein ärztliches Attest bei, in dem die Krankheit sowie ihre Anamnese erläutert werden.

Die Berufskrankheiten sind in 98 Krankheitsbilder gegliedert, in denen Erkrankungen und ihre unterschiedlichen Ursachen exakt beschrieben sind.

Fristen

Der Arbeitnehmer kann seine Erklärung innerhalb von zwei Jahren abgeben:

- entweder sobald sich sein Leiden feststellen lässt – vorausgesetzt, die in der Liste festgesetzte Frist wird eingehalten: sie gilt als „Kostenübernahmefrist“ (*délai de prise en charge*);
- oder sobald der Kontakt mit der krankheitsauslösenden Ursache nicht mehr besteht (beispielsweise bei Arbeitsplatzwechsel, Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses oder Rentenbeginn).



The background of the entire page is a solid blue color. Scattered across this background are several light blue, five-pointed stars of varying sizes and orientations, some appearing to be in motion or falling.

Invalidität

VIII

1. Gemeinschaftsbestimmungen

1.1 Versicherungsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf eine Invalidenversicherung, die eine den Verdienstausfall 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. in Deutschland, 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 der Schweiz oder 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 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 der Schweiz oder 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 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 Taggeldleistungen der Unfallversicherung.

Voraussetzung für eine Rente der 1. Säule ist, dass Sie mindestens ein Jahr Beiträge an die Invalidenversicherung gezahlt haben. Die in einem EU-Land geleisteten 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.

VIII

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:

Invaliditätsgrad	Rentenanspruch	Invalidenrente (1. Säule, Skala 44)
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. Die französische Invalidenversicherung

3.1 Anspruch

Um Anspruch auf die französische Invalidenversicherung zu haben, müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Höchstalter 60 Jahre bei Beginn der Rentenauszahlung;
- Invalidität, die die Arbeitsfähigkeit um mindestens $\frac{2}{3}$ mindert;
- Versicherungsdauer von mindestens zwölf Monaten und Erwerbstätigkeit von mindestens 800 Stunden im Laufe der letzten zwölf Kalendermonate bzw. Nachweis eines Arbeitsentgelts in Höhe von 2 030-mal des gesetzlichen Mindeststundensatzes *SMIC*;
- fester Wohnsitz in Frankreich.

Wenn Sie keiner Erwerbstätigkeit mehr nachgehen und Arbeitslosengeld beziehen, werden Ihre Rentenansprüche für diese Dauer beibehalten, und unter gewissen Bedingungen auch später.

Durch die Invalidenrente besteht Anspruch auf:

- Kostenübernahme bei ärztlicher Behandlung (Sachleistungen),
- Krankengeld in Form von Taggeld bei Lohnausfall (Geldleistungen),
- Zusatzbeihilfe aus dem Sonderinvaliditätsfonds (*fonds spécial d'invalidité*), wenn das Einkommen unterhalb einer bestimmten Grenze liegt.

3.2 Betrag

Die Höhe Ihrer Rente wird auf Grundlage des durchschnittlichen beitragspflichtigen Jahreseinkommens berechnet. Diesem Einkommen liegen die zehn für Sie günstigsten Jahre zu Grunde.

Dieser Betrag hat eine Obergrenze und richtet sich nach der Kategorie, in der Sie sich befinden:

- 1. Kategorie: die Rente beläuft sich auf 30 % des Einkommens;
- 2. Kategorie: die Rente beläuft sich auf 50 % des Einkommens;
- 3. Kategorie: die Rente beläuft sich auf 50 % des Einkommens zuzüglich eines Zuschlags, weil die Hilfe einer dritten Person benötigt wird.

Die Invalidenrente ist stets zeitlich befristet und wird immer nur bis auf weiteres gewährt. Sie kann also ganz oder teilweise ausgesetzt oder sogar gestrichen werden.

Im Todesfall des Versicherten kann der hinterbliebene invalide Ehepartner eine Invalidenrente für Witwen bzw. Witwer beziehen. Die zu erfüllenden Voraussetzungen sind:

- Der hinterbliebene Ehepartner muss jünger als 55 Jahre sein.
- Er muss nachweisen können, dass der verstorbene Versicherte Anspruch auf Invalidenrente hatte.
- Der hinterbliebene Ehepartner muss eine Invalidität aufweisen, die seine dauerhafte Verdienstfähigkeit um $\frac{2}{3}$ mindert.

VIII

Der jährliche Betrag der Invalidenrente für Witwen bzw. Witwer beträgt 54 % der Hauptrente, die der Verstorbene bezog. Die Rente wird unter Umständen um 10 % erhöht, wenn der Berechtigte mindestens drei Kinder hatte, die von ihm oder seinem Ehepartner neun Jahre lang vor ihrem 16. Lebensjahr erzogen wurden.

Die Invalidenrente für Witwen oder Witwer wird im Falle einer Wiederheirat gestrichen. Sie wird beendet, wenn die Witwe oder der Witwer nicht mehr als Invalide gilt. Sie wird in eine Alterswitwenrente umgewandelt, wenn der Berechtigte 55 Jahre alt wird. Sie kann danach im Falle einer Wiederheirat nicht mehr gestrichen werden.

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 dies die Arbeitslosenkassen oder das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und in Frankreich der Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

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

IX

2. Bestimmungen für in der Schweiz Beschäftigte mit Wohnsitz in Frankreich

Arbeitnehmer, die in Frankreich wohnen und in der Schweiz als Grenzgänger beschäftigt sind, zahlen Beiträge für die Arbeitslosenversicherung im Beschäftigungsland, also in der Schweiz.

Im Falle der Arbeitslosigkeit wird das Arbeitslosengeld aber vom Wohnsitzstaat, also von Frankreich bezahlt (Wohnortsprinzip). Es gelten dessen Rechtsvorschriften. Der Grenzgänger wird also so betrachtet, als ob er in die französische Arbeitslosenkasse einbezahlt hätte.

Das tarifvertragliche System der französischen Arbeitslosenversicherung, das aus einem vom Staat am 31. Dezember 1958 genehmigten Abkommen hervorgegangen ist, wird von paritätisch zusammengesetzten Organen verwaltet, nämlich von den Kassen der Arbeitslosenversicherung (Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, ASSEDIC), an deren Spitze der Gesamtverband der Arbeitslosenversicherung (Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, UNEDIC) steht.

2.1 Was müssen Sie im Falle eines Arbeitsverlustes unternehmen?

Sie melden sich kurz vor Beginn Ihrer Arbeitslosigkeit, spätestens aber am ersten Tag der Erwerbslosigkeit telefonisch unter 0811 01 01 67 (Departement Bas-Rhin), 0811 01 01 68 (Haut-Rhin) oder 0811 01 01 57 (Moselle) bzw. im Internet (www.assedic.fr) bei der für Ihr Departement zuständigen ASSEDIC und lassen sich als Arbeitsloser (demandeur d'emploi) registrieren.

Daraufhin bekommen Sie von dort den Antrag auf Arbeitslosengeld und einen Termin bei Ihrer ASSEDIC-Geschäftsstelle zugeschickt. Während des Gesprächs bei der ASSEDIC wird Ihnen mitgeteilt, innerhalb welcher Frist Sie sich bei dem für Ihren Wohnort zuständigen Arbeitsamt ANPE arbeitsuchend melden müssen (üblicherweise innerhalb eines Monats). In der Regel erhalten Sie auch von der ASSEDIC ein Dokument (préparation à l'entretien), das Sie ausfüllen müssen und das zur Vorbereitung auf das Vermittlungsgespräch bei der ANPE dient. Die ANPE ist Ihnen dann bei der Stellensuche behilflich.

Den Antrag auf Arbeitslosengeld füllen Sie vollständig aus und geben ihn mit den darin geforderten Unterlagen bei der ASSEDIC ab.

Üblicherweise werden von der ASSEDIC folgende Unterlagen angefordert:

Das Formular E 301 und die letzten 13 Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungen.

Das Formular E 301 dient als Nachweis, dass Sie in der Schweiz beitragspflichtig gearbeitet haben und in die Arbeitslosenkasse einbezahlt haben. Sie beantragen dieses Formular in der Schweiz beim nächsten RAV. Um dieses Formular zu erhalten, müssen Sie vom Arbeitgeber die Arbeitgeberbescheinigung Nummer 716.041d beantragen und vorlegen (Formular Download unter 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 beim Arbeitsamt des Kantons ab, in dem Sie tätig waren. Daraufhin bekommen Sie das Formular E 301 zugeschickt.

Sie müssen sich regelmässig monatlich bei der ASSEDIC melden (zwischen dem 1. und 8. jeden Monats) bzw. ihr mitteilen und nachweisen, dass Sie weiterhin aktiv Arbeit suchen. Diese Meldung kann entweder per Internet (www.assedic.fr) oder telefonisch (0890 642 642) erfolgen. Eventuelle Änderungen wie z. B. Arbeitsaufnahme oder Wohnortwechsel müssen Sie der ASSEDIC unverzüglich mitteilen.



2.2 Wer hat Anspruch auf Arbeitslosengeld?

Keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Wenn Sie aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeitsfähig sind, können Sie kein Arbeitslosengeld erhalten. Eventuell können Sie eine Ersatzleistung von der Krankenkasse in Frankreich bekommen. Hierzu muss aber ebenfalls eine Kündigung durch den Arbeitgeber vorliegen.

Mindestens sechs Monate Beitragszeit

Sie müssen innerhalb der letzten 22 Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit mindestens sechs Monate beitragspflichtig gearbeitet haben. Zeiten einer dualen Berufsausbildung gelten ebenfalls als beitragspflichtige Beschäftigung.

Kündigung durch den Arbeitgeber muss vorliegen

Wenn Sie selbst gekündigt oder einem Aufhebungs- bzw. Auflösungsvertrag zugestimmt haben, erhalten Sie kein Arbeitslosengeld. In einigen Fällen kann die Kündigung jedoch als berechtigt angesehen werden, wodurch Sie Anspruch auf Arbeitslosengeld haben (erkundigen Sie sich bei Ihrer ASSEDIC). Ist dies nicht der Fall, können Sie nach vier Monaten bei der ASSEDIC beantragen, dass eine Kommission den Ablehnungsbescheid überprüft und Ihnen ggf. entsprechend ihren nachweislichen Bemühungen, eine neue Stelle zu finden, Leistungen gewährt.

Wenn Sie Ihre vorletzte Stelle selbst gekündigt haben, müssen Sie danach wieder mindestens 91 Tage beschäftigt gewesen sein, und es muss eine Kündigung durch den Arbeitgeber oder ein fristgemäßes Ende des Arbeitsvertrags (contrat à durée déterminée, CDD) vorliegen, um Leistungen zu erhalten.



Regelmässige Meldung bei der ASSEDIC

Jeden Monat müssen Sie Ihre Meldung bei der ASSEDIC aktualisieren. Personen, die mindestens 57,5 Jahre alt sind oder auf eine Versicherungszeit von 160 Quartalen bei der Rentenkasse kommen, können unter bestimmten Voraussetzungen auf Antrag davon befreit werden. Während der gesamten Arbeitslosigkeit muss der Wohnsitz in Frankreich beibehalten werden.

Aktive Arbeitsuche in Zusammenarbeit mit der ANPE

Das individuelle Eingliederungsprogramm (Plan personnalisé d'accès à l'emploi, PPAE) legt fest, inwieweit der Arbeitsuchende selbst dazu beitragen muss, eine Stelle zu suchen. Jeder Arbeitsuchende ist verpflichtet, alle Möglichkeiten zu nutzen, um seine Arbeitslosigkeit zu beenden.

2.3 In welcher Höhe und wie lange erhalten Sie Arbeitslosengeld?

Das Arbeitslosengeld wird nach dem im letzten Jahr durchschnittlich erzielten Bruttoentgelt berechnet.

In den ersten sieben Tagen der Arbeitslosigkeit erhält man grundsätzlich keine Leistungen (Karenztage).

Wenn Sie eine Abfindung erhalten haben, kann ein Ruhenszeitraum von maximal 75 Tagen eintreten. Wenn zum Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses noch Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht, kann dieser Ruhenszeitraum um die entsprechende Anzahl von Urlaubstagen weiter verlängert werden.

Einzelheiten darüber erfahren Sie bei der ASSEDIC (www.assedic.fr, Tel.: 0811 01 01 67 (68 oder 57), oder bei einem EURES-Berater.

Die Höhe der Leistungen variiert von 75 % des Bruttogehalts (bei Gehältern unter 1 000 EUR pro Monat), bis zu 50 % (bei Gehältern ab rund 1 810 EUR pro Monat). Die Höhe des Arbeitslosengeldes bleibt während der gesamten Bezugszeit konstant, unter der Voraussetzung, dass Sie ein PPAE unterschrieben haben. Das Arbeitslosengeld muss dem Finanzamt gemeldet werden und wird von der Rentenversicherung berücksichtigt.

Die Dauer, für die Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, hängt vom Alter und der Beschäftigungsdauer ab.

Unter 50 Jahren: 7 bis 23 Monate,

ab 50 Jahren: 7 bis 36 Monate.

Bei älteren Arbeitslosen ist unter bestimmten Voraussetzungen eine Verlängerung des Arbeitslosengeldes bis zur Gewährung der Altersrente ohne Abschläge möglich. Nähere Informationen hierzu erteilt die ASSEDIC.

Nach Ablauf des Anspruchs auf Arbeitslosengeld können unter bestimmten Bedingungen weitere Hilfen gewährt werden (solidarité spécifique, allocation d'insertion, allocation équivalent retraite). Hierzu wenden Sie sich bitte an Ihre ASSEDIC.

2.4 Sozialversicherung

In der Zeit der Arbeitslosigkeit sind Sie in Frankreich kranken- und rentenversichert. Sie sind also nicht mehr in der Schweiz krankenversichert und können somit auch keine Leistungen aus einer schweizerischen Versicherung in Anspruch nehmen. Üblicherweise ist dann für Sie die CPAM (Caisse primaire d'assurance maladie) zuständig. Da die CPAM in der Regel keine vollständige Übernahme der Kosten gewährleistet, ist es ratsam, eine Zusatzversicherung (assurance complémentaire) abzuschliessen.

Zeiten des Arbeitslosengeldbezuges zählen bei der französischen Rentenversicherung als Beitragszeit. Sie erwerben sich hiermit einen Anspruch auf eine Rente aus der französischen Rentenkasse.



2.5 Weitere Leistungen für Grenzgänger in die Schweiz

In der Schweiz beitragspflichtige Arbeitnehmende haben 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. Zuständig sind ausschliesslich die öffentlichen Arbeitslosenkassen.

3. Bestimmungen für in Frankreich Beschäftigte mit Wohnsitz in der Schweiz

3.1 Was müssen Sie tun, wenn Sie arbeitslos werden?

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 Frankreich an die ASSEDIC 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).

Der Arbeitgeber in Frankreich 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 ASSEDIC ab. 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?

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 zwei Jahre mindestens 12 Monate unselbständig erwerbstätig waren.
- 520 Taggelder (ca. zwei Jahre), wenn Sie innerhalb der letzten vier Jahre vor Erreichen des AHV-Rentenalters arbeitslos geworden sind oder wenn Sie mindestens 18 Monate unselbständig gearbeitet haben und erstens das 55. Altersjahr zurückgelegt haben oder zweitens 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 vier Jahre vor Erreichen des AHV-Rentenalters arbeitslos geworden sind.
- 260 Taggelder (ca. ein Jahr), wenn Sie sich auf einen Befreiungsgrund berufen können.

3.4 Sozialversicherungen

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

Bei Krankheit besteht ein Anspruch nur für die ersten 30 Kalendertage Ihrer Arbeitsunfähigkeit. Innerhalb der Rahmenfrist von zwei 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.

IX

3.5 Kurzarbeitergeld

Die Kurzarbeit wird teilweise aus staatlichen Mitteln finanziert. Das Kurzarbeitergeld ermöglicht es einem Unternehmen angesichts konjunkturebedingter wirtschaftlicher Schwierigkeiten und zur Vermeidung von Entlassungen eine Senkung der monatlichen Vergütung zu begrenzen. Diese könnte notwendig werden:

- um geringere als gesetzlich vorgesehene Arbeitszeiten oder geringere als vertraglich vorgesehene Arbeitszeiten auszugleichen, sofern diese niedriger sind,

oder

- um eine vorübergehende Unterbrechung der Firmentätigkeit zu kompensieren.

Das Kurzarbeitergeld wird auf Antrag des Arbeitgebers von dem zuständigen Träger der Arbeitsverwaltung am Arbeitsort des Betroffenen gezahlt.

Familienleistungen



1. Gemeinschaftsbestimmungen

1.1 Was ist mit Familienleistungen gemeint?

Familienleistungen sind Zuschüsse (Familienzulagen), die Familien erhalten, bis die Kinder selbst für ihren Unterhalt sorgen können. 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.

In Frankreich unterscheidet man bei den Familienzulagen, verschiedene Leistungen, die in Punkt 3 erklärt werden (z. B. Taggeld des Mutter- bzw. Vaterschaftsurlaubs, ab 1. Januar 2004 Betreuungsgeld für Kleinkinder usw.).

Die Schweiz kennt Kinderzulagen und Ausbildungszulagen, jeweils pro Kind.

1.2 In welchem Land erhalte ich Familienzulagen?

Als Grenzgänger/in haben Sie grundsätzlich sowohl in Ihrem Wohnsitzland als auch 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 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 Frankreich wohnen und die Leistungen an Ihrem Wohnsitz in Frankreich höher sind, dann erhält der nicht erwerbstätige Elternteil dort auf Antrag zusätzlich den Unterschiedsbetrag. Wenn Sie in der Schweiz wohnen und Familienleistungen aus Frankreich 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 Familienbeihilfekassen in Frankreich.

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 Familienbeihilfekassen 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 Familienbeihilfekassen **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 Frankreich können sonst hohe Rückforderungen und evtl. ein Verfahren wegen Steuervergehens 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 – kantonale geregelt. Dementsprechend variieren die Höhe der Zulagen und die Altersgrenze des Kindes von einem Kanton zum anderen.

2.1 Anspruch

Für Grenzgänger, die in Frankreich 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 Frankreich, wenn der andere Elternteil in Frankreich 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.

In der Schweiz beginnt und endet der Anspruch auf die Familienzulagen grundsätzlich mit dem Lohnanspruch. Bei Unfall, Krankheit oder Mutterschaft sowie im 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.

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

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

¹ Die erste Grenze gilt für erwerbsunfähige und die zweite für in Ausbildung begriffene Kinder.

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

³ 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 Frankreich

In Frankreich wird der grösste Teil der Familienleistungen von der Familienbeihilfekasse der Sozialversicherung (*Caisse d'allocations familiales, CAF*) des Wohnortes gezahlt.

Einige Leistungen werden jedoch vom französischen Arbeitsamt *ANPE (Agence nationale pour l'emploi)* übernommen, wie zum Beispiel die Beihilfe zum Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf (*l'aide à la reprise d'activité des femmes*). Andere werden von der französischen Ortskrankenkasse *CPAM (Caisse primaire d'assurance maladie)* getragen, wie das bei der Geburt eines Kindes gezahlte Tagegeld des Mutter- bzw. Vaterschaftsurlaubs (*indemnisation journalière des congés parentaux*). Eine Frau, die ein Kind erwartet, sollte daher nicht versäumen, ihre Schwangerschaft vor der 14. Schwangerschaftswoche der *CAF* sowie der *CPAM* mitzuteilen.

Am 1. Januar 2004 trat das Betreuungsgeld für Kleinkinder (*prestation d'accueil du jeune enfant, PAJE*) an die Stelle aller zuvor zuerkannten Leistungen für Kleinkinder (Kleinkindbeihilfe – *allocation pour jeune enfant*, Beihilfe für die häusliche Kinderbetreuung – *allocation de garde d'enfant à domicile*, Erziehungsgeld – *allocation parentale d'éducation*, Adoptionsbeihilfe – *allocation d'adoption*, Beihilfe für die Beschäftigung einer Tagesmutter – *aide à l'emploi d'une assistante maternelle agréée*). Sie wird für Kinder gewährt, die nach diesem Datum geboren, adoptiert oder in Adoptionspflege genommen wurden.

3.1 Betreuungsgeld für Kleinkinder (*prestation d'accueil du jeune enfant, PAJE*)

Sie erwarten ein Kind oder haben seit dem 1. Januar 2004 ein eigenes, adoptiertes oder in Adoptionspflege genommenes Kind und sind für dieses unterhaltspflichtig? Dann haben Sie eventuell Anspruch auf das Betreuungsgeld für Kleinkinder. Diese Leistung umfasst:

- eine Geburtsprämie (*prime à la naissance*),
- eine Grundbeihilfe (*allocation de base*),
- eine Erziehungszulage (*complément de libre choix d'activité*),
- eine Betreuungszulage (*complément de libre choix du mode de garde*)

Geburtenprämie und die Grundbeihilfe

Die Geburtenprämie und die Grundbeihilfe werden für jedes geborene oder noch ungeborene Kind einer Familie oder einer Person gewährt, deren Einkommen unterhalb einer bestimmten Summe liegt. Die Grundbeihilfe wird ab dem Geburtsmonat des Kindes bis zu dessen dritten Lebensjahr oder drei Jahre ab dem Adoptionsmonat gezahlt.



Erziehungszulage

Sie wird zur Betreuung eines Kindes unter drei Jahren in vollem Umfang einem Elternteil bewilligt, der keiner beruflichen Tätigkeit mehr nachgeht, oder in begrenztem Umfang einem Elternteil, der einer Teilzeitbeschäftigung oder vergüteten Berufsausbildung in Teilzeit nachgeht. Beim ersten Kind wird die Erziehungszulage für eine Dauer von sechs Monaten gezahlt, beim zweiten und bei jedem weiteren Kind bis zu dessen dritten Geburtstag. Bei Mehrlingsgeburten mit mindestens drei Kindern wird die Zulage bis zum sechsten Geburtstag der Kinder gewährt. Bezugsberechtigt sind alle, die während einer bestimmten Referenzzeit zwei Jahre lang einer beruflichen Tätigkeit nachgegangen sind, wobei sich der Referenzzeitraum nach dem Tag der Geburt des Kindes richtet, durch das der Anspruch auf die Erziehungszulage entsteht.

Betreuungszulage

Sie wird einem Haushalt oder einer berufstätigen Person, die eine Tagesmutter (*assistante maternelle agréée*) oder eine Kinderfrau im Haushalt (*garde à domicile*) beschäftigt, zur Betreuung eines Kindes unter drei Jahren gewährt. In reduziertem Umfang wird sie für Kinder im Alter zwischen drei und sechs Jahren gezahlt. Sie besteht aus einer vollständigen oder anteiligen Übernahme der Sozialabgaben und der Zahlung eines Betrages in Höhe von 85 % des Gehalts der betreuenden Person bis zu einer bestimmten, von der Höhe des Familieneinkommens abhängigen Höchstgrenze. Bezugsberechtigt sind ausserdem Personen, die ihre Kinder von einer privaten Institution betreuen lassen, sofern die rechtlichen Voraussetzungen dafür erfüllt sind und das Kind während einer minimalen Stundenzahl versorgt wird.

Wurden Ihre Kinder vor dem 1. Januar 2004 geboren, adoptiert oder in Adoptionspflege genommen, haben Sie zwar keinen Anspruch auf das Betreuungsgeld für Kleinkinder (*PAJE*), eventuell erhalten Sie aber weiterhin – oder zum ersten Mal – eine der folgenden Leistungen:

- Kleinkindbeihilfe (*allocation pour jeune enfant*),
- Erziehungsgeld (*allocation parentale d'éducation*),
- Adoptionsbeihilfe (*allocation d'adoption*),
- Beihilfe für die häusliche Kinderbetreuung durch eine Kinderfrau (*allocation de garde d'enfant à domicile*),
- Beihilfe für die Beschäftigung einer Tagesmutter (*aide pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée*).

3.2 Erziehungsgeld (*allocation parentale d'éducation, APE*)

Sie haben mindestens drei Kinder aus einer Mehrlingsschwangerschaft, oder Sie haben gleichzeitig mindestens drei Kinder adoptiert. Diese Kinder sind jünger als sechs Jahre und wurden vor dem 1. Januar 2004 geboren, adoptiert oder in Adoptionspflege genommen. Sie oder Ihr Ehepartner arbeiten nicht mehr oder üben eine Teilzeittätigkeit aus.



Sie können ausserdem innerhalb der letzten fünf Jahre vor der Geburt oder der Adoption des zweiten Kindes ein mindestens zwei Jahre dauerndes Beschäftigungsverhältnis nachweisen sowie ein zwei Jahre dauerndes Beschäftigungsverhältnis während der letzten zehn Jahre vor der Geburt bzw. Adoption des dritten Kindes. Ausfallzeiten wegen Krankheit, Mutter- oder Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub, Arbeitslosigkeit (mit Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung), Arbeitsunfall und vergütete Fort- und Weiterbildung werden als berufliche Tätigkeit angerechnet.

Die Höhe der Beihilfe (zwischen 265 und 530 EUR) hängt vom Umfang Ihres Beschäftigungsverhältnisses ab: ohne Beschäftigung, 50 % oder zwischen 50 und 80 % der gesetzlichen Arbeitszeit. Sie wird nicht zusätzlich zur „Kleinkindbeihilfe“ (*allocation pour jeune enfant, APJE*) oder bestimmten anderen Beihilfen gewährt.

3.3 Beihilfe für die häusliche Kinderbetreuung (*allocation de garde d'enfant à domicile, AGED*)

Ihre Kinder sind alle nach dem 1. Januar 2004 geboren, adoptiert oder in Adoptionspflege genommen. Eines davon ist jünger als sechs Jahre, und Sie sind für dieses Kind **unterhaltspflichtig**.

Sie beschäftigen zu seiner häuslichen Betreuung eine oder mehrere Personen. Dann haben Sie eventuell Anspruch auf die Beihilfe für die häusliche Kinderbetreuung. Diese Leistung ist abhängig von Ihren Einkünften und dem Alter des Kindes.

Sie und Ihr Ehe- oder Lebenspartner sind berufstätig. Bei Arbeitnehmern muss mit dieser Tätigkeit ein **Mindesteinkommen** erzielt werden.

Selbständige müssen Mitglied in der berufsständischen Altersversorgung sein, und es dürfen keine Beiträge ausstehen.

Ausfallzeiten wegen Krankheit, Mutter- oder Vaterschaftsurlaub, Adoptionsurlaub, Arbeitslosigkeit (mit Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung), Arbeitsunfall und vergütete Fort- und Weiterbildung werden als berufliche Tätigkeit angerechnet.



Höhe der Leistung

Sie beläuft sich bis zu einem bestimmten Betrag auf 50 % der an die *URSSAF* abzuführenden Sozialbeiträge.

Die Beihilfe für die häusliche Kinderbetreuung wird direkt an die *URSSAF* gezahlt, die Sie über die noch ausstehenden Beitragszahlungen informiert.



3.4 Beihilfe bei Beschäftigung einer Tagesmutter (*assistante maternelle agréée, AFEAMA*)

Voraussetzungen

Sie müssen:

- Ihr Kind, das jünger als sechs Jahre ist, durch eine **vom Departement zugelassene Tagesmutter** betreuen lassen, für die Sie als Arbeitgeber fungieren;
- die Einstellung der Tagesmutter bei der *URSSAF* melden;
- der Tagesmutter ein Gehalt zahlen, das pro Kind und Tag der Betreuung nicht höher ist, als der fünffache gesetzliche Mindeststundensatz *SMIC*.

Wenn Sie Ihre berufliche Tätigkeit aufgeben und Erziehungsgeld (*APE*) erhalten, können Sie für die Beschäftigung einer Tagesmutter keine Beihilfen mehr beziehen. Ihre Kinder müssen vor dem 1. Januar 2004 geboren sein.

Höhe der Leistung

Beträge gültig bis zum **30. Juni 2007**

Ihre Familienbeihilfekasse (*CAF*) führt an Ihrer Stelle die für die Tagesmutter fälligen Sozialbeiträge an die *URSSAF* ab. Ausserdem erhalten Sie eine Beihilfe, deren Höhe von Ihrem Einkommen abhängig ist.

Zahl der unterhaltspflichtigen Kinder	Einkommen 2005, in EUR		
	unter	höchstens	über
1 Kind	13 839	19 029	19 029
2 Kinder	17 033	23 420	23 420
pro weiterem Kind	3 194	4 391	4 391
	Monatlicher Betrag, in EUR		
Kind von 3 bis 6 Jahren	109,34	86,44	71,63

Die Beihilfe wird quartalsweise gezahlt. Vorsicht: Der Betrag darf 85 % des an die Tagesmutter gezahlten Gehalts nicht überschreiten.

Sie kann zusätzlich zur Beihilfe für Alleinerziehende (*allocation de parent isolé, API*) und der Sozialhilfe (*revenu minimum d'insertion, RMI*) gewährt werden, allerdings nicht zusätzlich zur Erziehungsbeförderung (*allocation parentale d'éducation, APE*).

3.5 Kindergeld (*allocations familiales*)

Eine Familie, die mindestens zwei unterhaltsberechtigten Kinder bis zu einem bestimmten Alter mit Wohnsitz in Frankreich hat, erhält Kindergeld unabhängig von der Höhe ihres Einkommens.

Die Altersgrenze liegt bei 20 Jahren für Kinder, die keine berufliche Tätigkeit ausüben (Studierende, Auszubildende, Jugendliche mit Behinderung). Ein Kind ist nicht mehr unterhaltsberechtigtes, wenn es ein Einkommen in Höhe von 55 % des gesetzlichen Mindestlohnes *SMIC* (etwa 760 EUR) bezieht.

Jede Familie erhält eine einmalige Beihilfe, deren Höhe je nach Anzahl der Kinder unterschiedlich ist. Sie beträgt etwa 119 EUR für zwei Kinder, 271 EUR für drei Kinder. Für jedes weitere Kind werden jeweils rund 152 EUR gezahlt.

Zusätzlich zum Kindergeld wird für Kinder zwischen 11 und 16 Jahren ein Zuschlag gewährt. Achtung: Hat eine Familie nur zwei unterhaltsberechtigten Kinder, wird für das ältere kein Zuschlag bewilligt. Das Kindergeld wird ab dem ersten Kalendermonat nach der Geburt oder der Aufnahme des zweiten Kindes gezahlt. Sobald die entsprechenden Bedingungen nicht mehr erfüllt sind, wird die Zahlung eingestellt.

Wird ein Kind 20 Jahre alt und wurde im Monat vor seinem Geburtstag Kindergeld für mindestens drei Kinder bezogen, so besteht für dieses Kind kein Kindergeldanspruch mehr. Eventuell wird aber eine Pauschale (*allocation forfaitaire*) gewährt.

Voraussetzungen

Eines der Kinder muss 20 Jahre alt sein (ab dem 1. Juli 2003) und in Ihrem Haushalt leben. Im Monat vor dem 20. Geburtstag des Kindes müssen Sie für mindestens drei Kinder Kindergeld bezogen haben.

Bei Erfüllung dieser Bedingungen wird die Pauschale von monatlich etwa 75 EUR bis zum Monat vor dem 21. Geburtstag des Kindes gewährt und automatisch überwiesen. Achtung: Arbeitet dieses Kind, so darf es monatlich nicht mehr als 55 % des gesetzlichen Mindestlohnes *SMIC* verdienen.



3.6 Familienzulage (*complément familial*)

Zusätzlich zu den Familienbeihilfen kann eine Zulage für Familien gewährt werden, die mindestens drei unterhaltsberechtigten Kinder über drei Jahre haben und deren Einkommen einen bestimmten Höchstwert nicht überschreitet.

Die Höhe der Familienzulage beträgt etwa 155 EUR. Wenn das Einkommen die Höchstgrenze nur geringfügig überschreitet, kann eine verminderte Beihilfe (*allocation différentielle*) gewährt werden.



3.7 Unterstützung für Alleinerziehende (*allocation de parent isolé, API*)

Als Alleinerziehender wird jede (unverheiratete, verwitwete, geschiedene, getrennt lebende oder verlassene) Person bezeichnet, die ein oder mehrere Kinder alleine erzieht. Alleinlebende schwangere Frauen gelten ebenfalls als Alleinerziehende. Personen, die in einer eheähnlichen Gemeinschaft leben, nicht.

Höhe der Leistung

Beiträge gültig bis zum **31. Dezember 2007**.

Der monatliche Betrag ist abhängig von der Zahl der unterhaltsberechtigten Kinder und entspricht dem Unterschied zwischen dem Höchstbetrag der Unterstützung für Alleinerziehende (*API*) und Ihrem Gesamteinkommen: Gehalt, Unterhaltsgeld, bestimmte Leistungen usw., zu dem eine Wohnpauschale hinzukommt (unabhängig davon, ob Sie kostenlos oder zur Miete wohnen oder für die Wohnung ein Darlehen zurückzahlen).

Höhe der Wohnpauschale:

52,90 EUR wenn Sie schwanger sind,

105,81 EUR wenn Sie ein Kind haben,

130,94 EUR für zwei oder mehr Kinder.

Monatlicher Höchstbetrag der *API*:

561,18 EUR wenn Sie schwanger sind,

748,24 EUR wenn Sie ein Kind haben,

zusätzlich **187,06 EUR** für jedes weitere Kind.

Wenn Sie eine Unterstützung für Alleinerziehende erhalten und eine nichtselbständige Tätigkeit aufnehmen oder eine vergütete Fort- und Weiterbildung machen, wird die Familienbeihilfekasse (*CAF*) Ihr Gehalt bei der Berechnung der Unterstützung für Alleinerziehende für den Monat der Wiederaufnahme der Tätigkeit und zwei weitere Monate nicht berücksichtigen. Danach wird Ihr Gehalt für die Dauer der Tätigkeit berücksichtigt:

Sie arbeiten mindestens 78 Stunden pro Monat bzw. Sie üben eine nichtselbständige Tätigkeit aus.

Bei der Berechnung der Höhe der Unterstützung für Alleinerziehende werden Ihre Einkünfte aus einer Erwerbstätigkeit berücksichtigt (es sei denn, bei dieser Tätigkeit handelt es sich um eine der Wiedereingliederungsmassnahmen *Contrat d'insertion – Revenu minimum d'activité*, *CIRMA* oder *Contrat d'avenir*, *CAV*) und Sie haben vielleicht Anspruch auf eine der folgenden Leistungen:



- Monatliche **Pauschalprämie** (*prime forfaitaire*) für die Dauer von neun Monaten.
Hinweis: Üben Sie Ihre Erwerbstätigkeit im Rahmen einer der Wiedereingliederungsmassnahmen CIRMA oder CAV aus, können Sie keine Pauschalprämie beziehen.
- Einmalige **Wiedereingliederungsprämie** (*prime de retour à l'emploi*), wenn sich Ihre Tätigkeit über mindestens vier aufeinanderfolgende Monate erstreckt.
Hinweis: Die Teilnahme an einem Berufspraktikum berechtigt nicht zum Bezug der Wiedereingliederungsprämie.

Sie arbeiten weniger als 78 Stunden pro Monat

Während der neun folgenden Monate wird bei der Berechnung der Beihilfe ein Abschlag von 50 % auf die Einkünfte aus einer Erwerbstätigkeit berücksichtigt. Wenn Sie Ihre Erwerbstätigkeit im Rahmen der Wiedereingliederungsmassnahmen CIRMA oder CAV ausüben, werden Ihre Einkünfte bei der Berechnung der Unterstützung für Alleinerziehende nicht berücksichtigt.

Dauer der Leistung

Sie erhalten die Beihilfe ab dem Monat, in dem Sie Ihren Antrag gestellt haben. Wenn Sie den Antrag innerhalb von sechs Monaten nach dem Zeitpunkt stellen, ab dem Sie alleinerziehend sind, erhalten Sie die Beihilfe für die Dauer von zwölf aufeinanderfolgenden Monaten. Wenn Sie ein Kind unter drei Jahren haben, verlängert sich der Anspruch bis zum Monat vor seinem dritten Geburtstag.

3.8 Familienbeihilfe (*allocation de soutien familial*)

Sie haben mindestens ein **unterhaltspflichtiges Kind**. Sie sind sein Vater oder seine Mutter und Sie leben alleine oder Sie haben ein infolge von Tod oder Trennung der Eltern verlassenes Kind oder ein von einem Elternteil oder beiden Eltern ausgesetztes Kind bei sich aufgenommen und Sie leben alleine oder in einer Partnerschaft. Die Familienbeihilfe ist unabhängig von der Einkommenshöhe.



Der Leistungsempfänger hat nachzuweisen, dass er tatsächlich für das Kind unterhaltspflichtig ist. Falls ein festgesetztes Unterhaltsgeld nicht gezahlt wird, hat der Leistungsempfänger zu akzeptieren, dass die CAF gegen den säumigen Elternteil rechtliche Schritte einleitet.

Hinsichtlich des Alters des Kindes und der Einkommensgrenze gelten dieselben Bestimmungen wie bei den Familienleistungen.

Die Unterstützung beläuft sich auf etwa 83 EUR pro Monat für ein Kind, das von einem Elternteil keine Unterhaltszahlungen erhält, und auf etwa 100 EUR pro Monat für ein Kind, das von keinem Elternteil Unterhaltszahlungen erhält.

3.9 Beihilfe zur Erziehung behinderter Kinder (*allocation d'éducation de l'enfant handicapé*)

Die Beihilfe zur Erziehung behinderter Kinder wird Personen gezahlt, die ein unterhaltsbedürftiges behindertes Kind unter 20 Jahre haben.

Die Behinderung des Kindes muss dauerhaft mindestens 50 % betragen bzw., wenn es eine Behinderteneinrichtung besucht oder wenn sein Zustand die häusliche Betreuung durch einen Behinderten- oder Pflegedienst erfordert, zwischen 50 % und 80 %. Das Kind kann in einer Behinderteneinrichtung aufgenommen werden, ausser wenn es sich dabei um ein Internat handelt, dessen Kosten der Staat, die Sozialversicherung oder die Sozialhilfe trägt.

Der Grundbetrag der Beihilfe beläuft sich auf etwa 120 EUR pro Monat und Kind, der entsprechend dem Kostenaufwand, den die Behinderung des Kindes mit sich bringt, und dem Einkommen der Eltern erhöht werden kann. Bei der Erhöhung des Betrages wird eine Verringerung der Arbeitszeit der Eltern oder die Beschäftigung eines Dritten berücksichtigt. Die Beihilfe kann auf höchstens 1 000 EUR monatlich ansteigen.



3.10 Tagegeld für die elterliche Betreuung (*allocation journalière de présence parentale*)

Personen, die für ein krankes, verunglücktes oder schwerbehindertes Kind unterhaltspflichtig sind, können das Tagegeld für die elterliche Betreuung in Anspruch nehmen, sofern sie ihre berufliche Tätigkeit ganz oder teilweise aufgeben müssen.

Höhe der Leistung

Beträge gültig bis zum **31. Dezember 2007**

Sie erhalten das Tagegeld für jeden Tag, den Sie von der Arbeit frei nehmen müssen, höchstens jedoch für 22 Tage im Monat.

Das Tagegeld beläuft sich auf 39,58 EUR wenn Sie in einer Partnerschaft leben, auf 47,02 EUR wenn Sie alleine leben. Der Anspruch besteht für jeweils sechs Monate und kann höchstens fünfmal verlängert werden. Während dieses Zeitraums von drei Jahren können Sie höchstens 310-mal das Tagegeld bekommen.

Kostenzulage

Sie können eine monatliche Kostenzulage in Höhe von **101,22 EUR** erhalten, wenn Sie im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Kindes Ausgaben in Höhe von mindestens **101,72 EUR** hatten. Die Kostenzulage ist einkommensabhängig.

3.11 Beihilfe für Schulkinder (*allocation de rentrée scolaire*)

Die Beihilfe für Schulkinder wird für jedes schulpflichtige Kind zwischen 6 und 18 Jahren gewährt. Die Kinder müssen zur Schule gehen, studieren oder einer Berufsausbildung nachgehen und dürfen nicht mehr als 55 % des gesetzlichen Mindestlohnes *SMIC* verdienen (etwa 700 EUR). Die Höhe der Beihilfe richtet sich nach dem Einkommen der Eltern.

Sofern das Einkommen geringfügig über dem zulässigen Höchstsatz liegt, kann eine verminderte, einkommensdegressive Beihilfe in Anspruch genommen werden.

Diese jährliche Beihilfe wird zu Beginn eines Schuljahres gezahlt. Der Höchstsatz beläuft sich auf etwa 268 EUR.







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 Frankreich „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 Frankreich 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 ein 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 Frankreich beanspruchen, müssen Sie für die französische Rente das Rentenalter und die Wartezeit erreicht haben, wie sie in Frankreich 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 Frankreich als auch in der Schweiz Versicherungszeiten zurückgelegt hat, eine Rente vom französischen 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 ausbezahlt 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 Frankreich 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 Frankreich 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 Frankreich, so können Sie Ihren Rentenanspruch an die Nationale Rentenkasse oder bei einer Auskunfts- und Beratungsstelle eines Versicherungsträgers stellen.

Ausser den üblichen Unterlagen müssen dem Antrag auch alle Nachweise über die in anderen EU- und EWR-Mitgliedstaaten bzw. in der Schweiz zurückgelegten Versicherungszeiten beigelegt 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 zur Zeit monatlich 1 400 CHF bzw. 1 600 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 Natureinkommen, 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 Unterbruch 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 Jahre ist und mindestens fünf 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.

Für französische Grenzgänger, die nach Ausübung einer Tätigkeit in der Schweiz wieder eine Erwerbstätigkeit in Frankreich aufnehmen, werden die in der Schweiz erworbenen Versicherungszeiten bei der Berechnung der Rente durch die französische Sozialversicherung (*Sécurité sociale*) berücksichtigt, sofern sich die französischen und schweizerischen Versicherungszeiten nicht überschneiden. Grenzgänger, die in beiden Ländern gearbeitet haben, erhalten von jedem Staat eine entsprechend der Arbeitsdauer in dem jeweiligen Land anteilige Altersrente, jedoch werden die französischen Versicherungszeiten bei der Berechnung der schweizerischen Rente nicht berücksichtigt. Grenzgänger, die eine Altersrente beziehen und mindestens drei Monate in Frankreich als Pflichtversicherte der *Sécurité sociale* Beiträge gezahlt haben, haben Anspruch auf kostenlose Krankenversicherungsleistungen der *Sécurité sociale*.

Anträge für Renten

Anmeldung von Leistungsansprüchen

Grenzgänger müssen die AHV-Renten selbst beantragen. Die entsprechenden Formulare sind bei den Ausgleichskassen erhältlich. Ein Merkblatt mit zweckdienlichen Informationen zur AHV liegt dort ebenfalls bereit. Aufgrund der erforderlichen Vorlaufzeit für die Zusammenstellung der Daten zur Rentenberechnung ist es empfehlenswert, Rentenansprüche sowohl in der Schweiz als auch in Frankreich sechs Monate vor Eintritt des Rentenfalls zu stellen.

Die Anmeldung von Leistungsansprüchen aus der AHV muss zur Weiterleitung an die Ausgleichskasse in Genf und die Regionale Rentenkasse (*Caisse régionale d'assurance vieillesse, CRAV*) in Strassburg (Anschrift siehe unten) gerichtet werden. Grenzgänger, die in den Departements *Bas-Rhin, Haut-Rhin* und *Moselle* nach den dort gültigen Rechtsvorschriften versichert sind, können sich bei der *CRAV* oder der Ortskrankenkasse *CPAM* erkundigen.

Vorgezogener Renteneintritt

Bei vorgezogenem Renteneintritt kann der Grenzgänger nicht weiter freiwillige Beitragszahlungen zur AHV leisten, da er seinen Wohnsitz nicht in der Schweiz hat.

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 (zurzeit 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 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 überobligatorischen 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. Das französische Rentensystem

In Frankreich gibt es innerhalb des Rentensystems eine grosse Vielfalt unterschiedlicher Zuständigkeit: für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, in einem öffentlich-rechtlichen Unternehmen oder in der Privatwirtschaft.

Die französische Rentenversicherung besteht aus einem staatlichen Basissystem (*régime général*), einem obligatorischen Zusatzversicherungssystem und mehr als 300 teilweise oder vollständig autonomen Sondersystemen, unter denen die Versorgungssysteme des öffentlichen Dienstes die Wichtigsten sind.

Sowohl im Basissystem als auch in der beruflichen Zusatzversorgung gibt es verschiedene Kassen für unterschiedliche Berufsgruppen und Branchen.

Das Basissystem gewährt den Versicherten eine obligatorische Grundsicherung:

- Die wichtigste Komponente ist das allgemeine Rentensystem der Sozialversicherung. Darunter fallen alle Arbeitnehmer in Industrie und Handel.
- Einige Berufsgruppen unterliegen Sondersystemen, insbesondere die Mitarbeiter der staatlichen französischen Eisenbahngesellschaft SNCF, Beamte, Bergleute usw.
- Die Landwirte unterliegen dem landwirtschaftlichen Versicherungssystem (*régime agricole*). Es umfasst die dort abhängig Beschäftigten und die Selbständigen.
- Einige Berufsgruppen unterliegen dem System der Selbständigen (Handwerker, Kaufleute, Angehörige der freien Berufe).

Bei den Zusatzkassen handelt sich um obligatorische Versicherungssysteme, die zusätzliche Leistungen zu den Basissystemen gewähren. In Anbetracht der geringen Höhe der Basisrenten wurde 1972 für alle Arbeitnehmer des allgemeinen Systems eine obligatorische Zusatzrente eingeführt. Die wichtigsten Zusatzkassen sind in Verbänden organisiert:

- Dachverband ARRCO (*Association des régimes de retraite complémentaires*) für die Beschäftigten in der Privatwirtschaft und
- Dachverband AGIRC (*Association générale des institutions de retraite des cadres*) für Berufsgruppen mit Führungsaufgaben, den sogenannten *cadres*.

Das gesamte System ist also sehr komplex. Da die grosse Mehrheit der Grenzgänger in der Privatwirtschaft arbeitet, stellen wir im Wesentlichen das Rentensystem für diesen Bereich vor.

Die Rente in der Privatwirtschaft stützt sich auf zwei Pfeiler:

- eine Grundrente von der Sozialversicherung (*Sécurité sociale*) und
- eine Zusatzrente.

3.1 Die von der Sozialversicherung gezahlte Grundrente

Sie wird von der Nationalen Rentenkasse (*Caisse nationale d'assurance vieillesse, CNAV*) verwaltet, die in den einzelnen Regionen von den regionalen Krankenkassen (*Caisses régionales d'assurance maladie, CRAM*) vertreten wird. In den drei Departements *Bas-Rhin, Haut-Rhin* und *Moselle* ist die Regionale Rentenkasse (*Caisse régionale d'assurance vieillesse, CRAV*) zuständig. An diese müssen sich Grenzgänger wenden, die im Elsass und im Departement *Moselle* arbeiten.

Die Grundrente beträgt 50 % der durchschnittlichen oberen Beitragsbemessungsgrenze der 25 Jahre mit dem höchsten Einkommen. Damit beläuft sie sich auf maximal 50 % des Höchstsatzes der Sozialversicherung.

Um den Höchstsatz der Grundrente zu erhalten, sind Beitragszahlungen über 40 Jahre bzw. entsprechende Ersatzzeiten erforderlich.

Die Höhe der Grundrente wird berechnet nach:

- der Dauer der Beitragszahlung in das Rentensystem,
- dem durchschnittlichen Jahreseinkommen,
- der Anzahl an Versicherungsquartalen oder gleichgestellten Anwartszeiten aller Kassen (ergibt einen Satz zwischen 25 und 50 %). Um einen Rentensatz von 50 % zu erhalten, ist eine Versicherungszeit von 160 Quartalen erforderlich; für jedes fehlende Quartal mindert sich die Rente.

Schliesslich können abhängig von der Zahl der Kinder bestimmte Zuschläge gewährt werden:

- Erhöhung der Versicherungsdauer für berufstätige Frauen (zwei Jahre für die Erziehung jedes Kindes während neun Jahren bis zur Vollendung des 16. Altersjahres);
- Pauschaler Zuschlag von 10 % für die Erziehung von drei Kindern.

3.2 Zusatzrente

Träger der Zusatzrente sind die *ARRCO*-Kassen (*Association des régimes de retraite complémentaire*) für Arbeiter und Angestellte und die *AGIRC*-Kassen (*Association générale des institutions de retraite des cadres*) für die leitenden Angestellten.

Bei der Berechnung der Altersversorgung berücksichtigte Versicherungszeiten

Dies sind alle Beschäftigungszeiten sowie, unter bestimmten Bedingungen, Zeiten:

- der Arbeitslosigkeit mit Leistungsbezug nach dem 1. Oktober 1967 (für Angestellte in der Landwirtschaft vor dem 1. Januar 1974),
- des Vorruhestandes,
- der Krankheit (länger als zwei Monate).



Unter bestimmten Bedingungen können weitere Zeiten berücksichtigt werden:

- Mutterschaft,
- Arbeitsunfall, Berufskrankheit und Invalidität,
- Krieg, Mobilisierung, Dienstverpflichtung durch den Besatzer.

Die Höhe der Altersversorgung ist abhängig von:

- der Dauer der Berufstätigkeit,
- der Höhe des Gehalts,
- dem an die Zusatzrentenkasse gezahlten Beitragssatz.

Die Versicherten erhalten jährlich eine Aufstellung ihrer Punkte.

Berechnung der Rente

Die Höhe Ihrer Rente erhalten Sie, wenn Sie die Zahl der im Laufe Ihrer Berufsjahre erhaltenen Punkte mit dem Wert eines Punktes multiplizieren.

Sie verringert sich, wenn Sie vor dem Erreichen des vollen Rentenanspruchs in den Ruhestand gehen.

Wert eines Punktes am 1. April 2005: 1,104 EUR.

Zuschläge für Kinder

Für jedes zum Zeitpunkt des Renteneintritts noch unterhaltspflichtige Kind wird ein Zuschlag in Höhe von 5 % der Ansprüche gewährt.

Die seit 1. Januar 1999 erworbenen Ansprüche erhöhen sich um weitere 5 % für die Erziehung von mindestens drei Kindern; nach den alten Regelungen der Rententräger sind auch Zuschläge für Ansprüche möglich, die vor dem 1. Januar 1999 erworben wurden.

3.3 Ruhegehalt von Beamten

Das Ruhegehalt beträgt grundsätzlich 75 % der letzten Bezüge, sofern Sie die Voraussetzungen für den Rentenbezug, Mindestzahl an Dienstjahren (15 Jahre) und Lebensalter, erfüllen.

Das Renteneintrittsalter ist wie bei der allgemeinen Rentenkasse auf 60 Jahre festgelegt. In einigen Sonderfällen kann das Renteneintrittsalter bei 55 oder gar 50 Jahren liegen.

Dasselbe gilt bei den Rentenkassen für besondere Gruppen (Mitarbeiter der Strom- und Gasversorgungsunternehmen *EDF-GDF*, der Eisenbahn *SNCF*, von Bergbauunternehmen usw.).



3.4 Hinterbliebenenrenten wegen Alters

Voraussetzung für eine Witwenpension ist, dass die Ehe zum Zeitpunkt des Todes mindestens zwei Jahre (oder weniger, wenn ein Kind aus dieser Ehe hervorgegangen ist) bestanden hat. Sind mehrere Personen antragsberechtigt (z. B. Witwe und frühere geschiedene Ehefrau), wird die Pension entsprechend der Ehedauer aufgeteilt. Auch bei einer Wiederheirat entfällt der Anspruch nicht.

Witwen (im Folgenden immer: bzw. Witwer), die das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben, können die Alterswitwenpension beziehen, wenn Sie bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschreiten.

Witwen, die jünger als 55 Jahre sind, können eine Invalidenrente für Witwen erhalten, wenn der Verstorbene die gesetzlichen Voraussetzungen für den Bezug einer Invalidenrente erfüllt hatte oder die Witwe nach französischem Recht selbst invalide ist.

Die Höhe der Hinterbliebenenrente beträgt 54 % der Rente des verstorbenen Versicherten. Für Hinterbliebene, die mindestens drei Kinder grossgezogen haben, erhöht sich die Rente um 10 %.

Erfüllen Sie die Voraussetzungen für die Gewährung einer Witwenpension nicht, können Sie unter bestimmten Voraussetzungen für die ersten drei Jahre nach dem Tod des Versicherten eine Witwenbeistandshilfe erhalten.

Nach französischem Rentenversicherungsrecht sind Rentenleistungen für Halb- und Vollwaisen nicht vorgesehen. Für diesen Personenkreis werden Familienleistungen gewährt, wenn die Berechtigten in Frankreich wohnen.





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 die Schweiz und Frankreich – 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 französischem Recht müssen Sie Ihre Einkünfte in folgenden Fällen in Frankreich versteuern:

- Sie oder Ihre Familie haben einen ständigen Wohnsitz in Frankreich.
- Sie haben Ihren gewöhnlichen Aufenthaltsort in Frankreich.

Falls die Gefahr einer Doppelbesteuerung besteht, gelten die Kriterien der bilateralen Vereinbarung zwischen der Schweiz und Frankreich. 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 Frankreich

2.1 Wo sind Steuern zu zahlen?

Die Steuerpflicht der Grenzgänger wird durch das schweizerisch-französische Doppelbesteuerungsabkommen definiert. Gemäss dieser Regelung werden französische **Grenzgänger grundsätzlich an ihrem französischen Wohnsitz besteuert. In der Schweiz wird jedoch** auf den an französische Grenzgänger gezahlten Löhnen eine auf 4,5 % begrenzte **Quellensteuer erhoben**.

Dieses Rücküberweisungsverfahren beeinflusst in keiner Weise die Art und Weise der Einkommensteuererklärung von Grenzgängern. Darüber hinaus muss im Sinne dieses Abkommens der Lohnausweis mit der Einkommensteuererklärung übergeben werden.

Aktive Grenzgänger

Grenzgänger können von ihrem Bruttoeinkommen, das alle Bezüge, Gratifikationen, Prämien usw. einschliesst, Folgendes abziehen:

- die Beiträge an die Alters- und Hinterlassenenversicherung / Alters- und Invalidenversicherung (AHV/IV),
- die Pflichtbeiträge im Rahmen des Unternehmens (Krankheit, Unfall, Verdienstaussfall),
- Familienleistungen und Kindergeld,
- die Beiträge für Kranken-/Mutterschaftsversicherung in Frankreich, bis zur Höhe des Beitrags für die allgemeine Krankenversicherung (CMU).

Alle übrigen Abzüge müssen durch Aushändigung der Lohnabrechnungen für den Veranlagungszeitraum nachgewiesen werden.



Zu Beginn jeden Jahres erhalten Grenzgänger von ihrem Arbeitgeber einen Lohnausweis für die Einkommensteuererklärung des vorangegangenen Jahres.

Sofern die tatsächlichen Werbungskosten 10 % des Netto-Einkommens übersteigen, hat der Steuerpflichtige das Recht, den Betrag der tatsächlichen Kosten in seiner Erklärung einzusetzen (vorausgesetzt er kann die Kosten belegen). Gemäss den geltenden Bestimmungen erkennt das Finanzamt in der Regel die Fahrtkosten nicht an, wenn sie eine Entfernung von mehr als 40 km zwischen dem Wohnort und der Arbeitsstelle überschreiten. Gerechtfertigte Ausnahmen sind unter Umständen möglich; für diesen Fall ist es ratsam, sich an die zuständige Steuerbehörde zu wenden oder den Abzug durch ein der Einkommensteuererklärung beigefügtes Schreiben zu rechtfertigen.

Pensionierte Grenzgänger

Folgende Leistungen sind in Frankreich steuerpflichtig:

- Alters- und Hinterlassenenrenten (AHV) sowie Invalidenrenten (IV),
- Pensionen, die von Zusatz-Pensionskassen überwiesen werden,
- Hinterlassenen- und Waisenrenten,
- Unfallrenten (mit Ausnahme der Renten infolge von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten),
- Kinderrenten sowie Kinderrenten für Kinder im Studium.

Durchschnittlicher Jahres-Wechselkurs für die Steuererklärung

Das Nettoeinkommen in Schweizer Franken wird zum mittleren Euro-Kurs des Jahres konvertiert, für das die Steuererklärung erstellt wird; dieser Kurs wird von der Steuerbehörde in der Presse veröffentlicht und steht in der Mitteilung, die dem jährlichen Lohnausweis in der Schweiz beigefügt wird.

Grenzgänger mit 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 Frankreich 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 beigefügt werden, aus der die Höhe des eingezahlten Kapitals und des Quellensteuerabzugs hervorgeht.

Darüber hinaus müssen die französischen 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 Frankreich), 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 französischen 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.



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 zurückzukehren. 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 %. Informationen über die steuerlichen Auswirkungen eines Wohnsitzes in der Schweiz mit wöchentlicher Rückkehr erteilt das zuständige Finanzamt.

2.2 Steuerregelung in Frankreich

Alle Steuerpflichtigen in Frankreich müssen zu einem bestimmten, jedes Jahr durch den Staat neu festgelegten Termin (üblicherweise im Februar) eine Steuererklärung abgeben. Das Formular 2047 betrifft die ausländischen Einkünfte. Der hier angegebene Betrag wird im Formular 2042, der allgemeinen Steuererklärung, in das Feld „Bezüge und Gehälter“ (*traitements et salaires*) übertragen.

Steuerbemessungsgrundlage

Die Steuerbemessungsgrundlage setzt sich aus sämtlichen Einkünften eines Kalenderjahres nach Abzug von Steuernachlässen und verschiedenen Freibeträgen zusammen.

Das zu versteuernde Einkommen ist in sieben Kategorien unterteilt:

1. Gewinne aus industrieller und gewerblicher Tätigkeit;
2. Gewinne aus nicht gewerblicher Tätigkeit;
3. Gewinne aus Land- und Forstwirtschaft;
4. Einkünfte aus Grundbesitz;
5. Bezüge, Gehälter, Pensionen, Leibrenten;
6. Einkünfte aus beweglichem Vermögen;
7. Kapitalgewinne.

Unter die fünfte Kategorie fallen alle Gehälter, Krankentagegeld (ausser bei Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen), Prämien (bezahlter Urlaub, Dienstalterszulage, Prämie für befristete Arbeitsverhältnisse, Nacharbeit usw.), Sachbezüge (freie Unterkunft, Fahrzeug usw.) sowie Pensionen und Renten.

Steuerfreie Einkünfte sind: Familienzulagen, Krankentagegeld bei Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen, Abfindungen und bestimmte Kostenerstattungen.

Freibeträge und abzugsfähige Aufwendungen

Die Beitragszahlungen für die Sozialversicherung sind steuerlich abzugsfähig.

Ein Pauschbetrag von 10 % wird vom Einkommen abgezogen. Damit sind allgemeine Werbungskosten gedeckt. In bestimmten Fällen liegt es im Interesse der Arbeitnehmer, auf diesen Freibetrag zu verzichten und die tatsächlichen Aufwendungen unter Vorlage der Belege anzugeben (Reise- und Verpflegungskosten usw.).

Ein zweiter Freibetrag von 20 % wird pauschal nach Abzug des ersten Freibetrags vom Einkommen abgezogen.

Als abzugsfähige Aufwendungen gelten Unterhaltszahlungen im Scheidungsfall oder nach einer Trennung sowie für volljährige Kinder, die nicht am Wohnsitz des Steuerpflichtigen leben.

Berechnung der Steuern

Im französischen System wird der Haushalt besteuert, der aus einer Person, den Ehegatten oder zwei Personen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft (*Pacte Civil de Solidarité, PACS*) sowie deren Kindern oder anderen unterhaltsberechtigten Personen besteht.

Die Einkommensteuer wird einmal jährlich anhand der Angaben über das zu versteuernde Einkommen eines Haushaltes im vergangenen Kalenderjahr erhoben.

Die Steuerbemessungsgrundlage (sämtliche Einkünfte des Haushaltes, abzüglich der Freibeträge und abzugsfähigen Aufwendungen) wird auf eine Einkommensstufentabelle übertragen, aus der sich der zu entrichtende Steuerbetrag ergibt.

Bei der Berechnung der Einkommensteuer (www.impots.gouv.fr) gibt es allerdings eine ganze Reihe von Bestimmungen, durch die die Steuer weitgehend personalisiert wird. Der „Familienquotient“ (*quotient familial*) beispielsweise berücksichtigt den Familienstand und die Unterhaltskosten jedes Steuerpflichtigen. Durch ihn wird das zu versteuernde Nettoeinkommen je nach Familienstand (ledig, verheiratet, verwitwet, geschieden) und der Zahl der unter steuerlichen Gesichtspunkten als unterhaltsberechtigt geltenden Personen unterteilt (Kinder unter 21 Jahren bzw. unter 25, wenn sie studieren, behinderte Personen usw.).

Steuerermässigungen

Steuerermässigungen werden direkt auf den Betrag angerechnet, der sich aufgrund der Steuerbemessungsgrundlage unter Berücksichtigung des Familienquotienten ergibt.

Diese auf die Ankurbelung der Wirtschaftstätigkeit ausgerichteten Ermässigungen sind stets begrenzt:

- Spenden und Subventionen: Steuerermässigung in Höhe von 66 % des an karitative oder gemeinnützige Einrichtungen, an politische Parteien usw. gespendeten Betrages;
- Steuerermässigung in Höhe von 50 % des Betrages, der als Gehalt an eine im Haushalt beschäftigte Person gezahlt wird (Dienstleistungsscheck – *chèque emploi services*);
- Steuerermässigung in Höhe von 25 % des Betrages, der als Gehalt für häusliche Kinderbetreuung gezahlt wird (Dienstleistungsscheck – *chèque emploi services*);
- Ermässigungen für Lebensversicherungsprämien.

3. Arbeiten in Frankreich und Wohnen in der Schweiz

3.1 Wo sind Steuern zu bezahlen

Die steuerliche Stellung von Grenzgängern ist im schweizerisch-französischen Abkommen vom 11. April 1983 sowie im Briefwechsel vom 2. und 5. September 1985 zwischen dem Bundesrat und der Regierung der Republik Frankreich festgelegt und sieht die Besteuerung der Grenzgänger in der Schweiz vor. Gegen Vorlage einer Aufstellung mit der Gesamtsumme der an die Grenzgänger überwiesenen Bruttoentgelte verlangt Frankreich von der Schweizerischen Eidgenossenschaft die Überweisung von 4,5 % dieses Betrags. Dieses Rücküberweisungsverfahren beeinflusst in keiner Weise die Art und Weise der Einkommensteuererklärung von Grenzgängern. Darüber hinaus muss im Sinne dieses Abkommens der Lohnausweis mit der Einkommensteuererklärung übergeben werden.

Gemäss dem Steuerabkommen zwischen der Schweiz und Frankreich sind Löhne, Gehälter und ähnliche Vergütungen, die von Grenzgängern bezogen werden, nur in dem Staat zu besteuern, in dem sie ansässig sind.

Der Ausdruck „Grenzgänger“ bezeichnet jede in einem Staat ansässige Person, die in einem anderen Staat eine bezahlte Tätigkeit bei einem in diesem anderen Staat ansässigen Arbeitgeber ausübt, und die in der Regel jeden Tag in den Staat, in dem sie ansässig ist, zurückkehrt.

Das bedeutet, es reicht aus, jeden Tag nach Hause zurückzukehren, um aus steuerlicher Sicht als Grenzgänger zwischen der Schweiz und Frankreich zu gelten. Die einzige Ausnahme von dieser Regel betrifft Grenzgänger französischer Staatsangehörigkeit, die in der Schweiz wohnen und in Frankreich arbeiten: Sie werden in Frankreich besteuert.

Wenn Sie infolge der Heirat mit einem Schweizer Staatsangehörigen Ihren Wohnsitz von Frankreich 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 Frankreich an und reichen die Lohnabrechnung Ihres französischen Arbeitgebers ein.

Arbeitnehmer, die aus der Schweiz nach Frankreich entsandt wurden, sind in der Schweiz steuerpflichtig, wenn:

- der Aufenthalt in Frankreich nicht mehr als 183 Tage während der betreffenden Steuerperiode betrug;
- die Tätigkeit für ein Unternehmen erfolgt, das seinen Sitz nicht in Frankreich hat oder über keine ständige Niederlassung dort verfügt.

Einkünfte aus unbeweglichem Vermögen sind in dem Land zu versteuern, in dem sich dieses Vermögen befindet.

Zinsen, Dividenden oder Lizenzgebühren sind grundsätzlich in dem Land zu versteuern, in dem der Empfänger ansässig ist. Für diese Regelung kann es Ausnahmebestimmungen geben. Weitere Informationen erhalten Sie von den zuständigen Steuerbehörden.

3.2 Steuerregelung 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 gewisse juristische Transaktionen steuertechnisch erhobenen) Stempelabgaben sowie aus der (auf gewisse Kapitalgewinne und -erträge 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 Einkommensteuern (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 Berufskosten, allgemeine Sozialabgaben, Versicherungsprämien sowie Freibeträge je nach familiärer Situation (Kinder, Unterhalt, Eheleute) berücksichtigt.

Eine Anrechnung von individuellen Fahrtkosten findet bei Grenzgängern nicht statt.



EUROPEAN STRATEGY

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 5028
Fax: +41 (0) 61 267 5080
E-Mail: beat.britt@bs.ch

Sylvia MÜLLER-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

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

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

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

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



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
D-77652 Offenburg

☎: +49 (0) 781 932 09 33
Fax: +49 (0) 781 932 09 34

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

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

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

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

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

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.







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 Hochschulausbildung 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



Adressen

1. Recherche d'emploi, chômage – *Arbeitsuche, Arbeitslosigkeit*

1.1 Arbeitsuche und Arbeitslosenkassen in der Schweiz

Arbeitsuche

www.treffpunkt-arbeit.ch -> offene Stellen

Arbeitslosenkassen

www.treffpunkt-arbeit.ch/downloads/adressen

Es besteht grundsätzlich freie Arbeitslosenkassenwahl; die Meldung hat bei der für den Wohnort zuständigen Stelle zu erfolgen.

1.2 Agence nationale pour l'emploi (ANPE) www.anpe.fr

Agences locales du Bas-Rhin

ANPE
Direction Régionale
8 rue Ste Marguerite
67082 Strasbourg Cedex
☎: +33 (0)3 88 52 29 00

ANPE
Strasbourg HautePierre
4 rue Thomas Mann
67200 Strasbourg
☎: +33 (0)8 11 55 01 67

ANPE
Schiltigheim
10 rue de Sélestat
67300 Schiltigheim
☎: +33 (0)8 11 55 01 67

ANPE
Schirmeck
Le Bergopré
67130 Schirmeck
☎: +33 (0)3 88 47 42 80

ANPE
Strasbourg Ville
20 rue Georges Wodli
67081 Strasbourg Cedex
☎: +33 (0)8 11 55 01 67

ANPE
Strasbourg Meinau
4 rue Lafayette
67100 Strasbourg
☎: +33 (0)8 11 55 01 67

ANPE
Haguenau
2 rue du Foulon
67502 Haguenau Cedex
☎: +33 (0)3 88 05 46 20

ANPE
Sélestat
16a pl. du Marché au Choux
67604 Sélestat
☎: +33 (0)3 88 58 86 70

ANPE
Strasbourg Esplanade
16 rue de Leicester
67000 Strasbourg
☎: +33 (0)8 11 55 01 67

ANPE
Strasbourg Pont Matthis
4 rue Gustave Hirn
67000 Strasbourg
☎: +33 (0)8 11 55 01 67

ANPE
Molsheim
22 route Ecospace BP159
67125 Molsheim
☎: +33 (0)3 88 49 77 00

ANPE
Wissembourg
3 avenue des Cavaliers
67162 Wissembourg
☎: +33 (0)3 88 54 94 00

1.2.1 Agence nationale pour l'emploi (ANPE) www.anpe.fr

Agences locales du Haut-Rhin

ANPE Altkirch 39 av 8e Régiment Hussards 68134 Altkirch Cedex ☎: +33 (0)3 89 08 36 50	ANPE Colmar Europe 140 rue du Logelbach 68000 Colmar ☎: +33 (0)3 89 80 42 00	ANPE Colmar République 54 Av. de la République 68021 Colmar Cedex ☎: +33 (0)3 89 20 80 70
ANPE Guebwiller 8 rue de la Fosse aux Loups 68500 Guebwiller ☎: +33 (0)3 89 74 98 00	ANPE Mulhouse Centre 13 rue Wilson BP 1247 68054 Mulhouse Cedex 45 ☎: +33 (0)3 89 45 96 00	ANPE Mulhouse Nord 105 avenue de Colmar 68200 Mulhouse ☎: +33 (0)3 89 33 22 00
ANPE Saint Louis 1 rue du Jura BP 187 68305 Saint Louis Cedex ☎: +33 (0)3 89 89 78 40	ANPE Ste Marie aux Mines 41 rue du Gal Bourgeois 68160 Ste Marie aux Mines ☎: +33 (0)3 89 58 32 00	ANPE Thann 27 rue Robert Schumann 68800 Thann ☎: +33 (0)3 89 37 09 36
ANPE Mulhouse-Gluck 21 allée Gluck 68200 Mulhouse ☎: +33 (0)3 89 31 87 80		

1.2.2 Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (ASSEDIC) www.assedic.fr

Inscription, information

Bas-Rhin	☎: +33 (0) 811 01 01 67
Haut-Rhin	☎: +33 (0) 811 01 01 68
Moselle	☎: +33 (0) 811 01 01 57

Du lundi au mercredi de 8h15 à 12h et de 13h à 16h

Le jeudi de 8h15 à 12h

Le vendredi de 8h15 à 12h et de 13h à 15h15

Suivre ou modifier votre dossier

UNIDIALOG, www.assedic.fr ou ☎: +33 (0) 890 642 642



2. Caisses de maladie – *Krankenkassen*

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
Internet: 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
Internet: www.kvg.org

2.2 Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) en Alsace

CPAM
Strasbourg
16 rue de Lausanne
67090 Strasbourg Cedex
☎: +33 (0)3 88 76 88 88

CPAM
Colmar
1 rue de Reims
68 000 Colmar
☎: +33 (0)3 89 21 79 60

CPAM
Mulhouse
2 av. Aristide Briand
68200 Mulhouse
☎: +33 (0)3 89 33 19 79

Internet : www.cpamstrasbourg.fr

3. Assurance retraite – Rentenversicherung

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
Internet: 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

Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung

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
Internet: www.sfbvg.ch

oder

Direktlink zur Zentralstelle 2. Säule:

http://www.sfbvg.ch/de/zentralstelle/zentral_home.htm

3.2 Assurances et centre d'information en Alsace

CRAV Caisse régionale d'assurance vieillesse www.cnav.fr

CICAS Centre d'information et de coordination de l'action sociale

CRAV Alsace-Moselle

36 rue du Doubs

67011 Strasbourg Cedex 1

☎: +33 (0)3 88 65 20 21

CICAS Bas-Rhin

rue de Reutenbourg

Oberhausbergen

☎: +33 (0)3 90 20 65 10

CICAS Haut-Rhin

61 rue Pfastatt

68200 Mulhouse

☎: +33 (0)3 89 32 99 50



123

4. Prestations familiales – Familienleistungen

4.1 Familienausgleichskassen in der Schweiz

Familienausgleichskasse
Basel-Stadt
Wettsteinplatz 1
CH-4058 Basel
(Postfach 4001 Basel)

☎: +41 (0) 61 685 22 22
E-Mail: info@ak-bs.ch
Internet: www.ausgleichskasse-bs.ch

Familienausgleichskasse des Kantons
Solothurn
Allmendweg 8
CH-4528 Zuchwil

☎: +41 (0) 32 686 22 00
E-Mail: info@akso.ch
Internet: www.akso.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
Internet: www.caisseavsjura.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
Internet: www.sva-bl.ch

SVA Aargau
Familienausgleichskasse
Kyburgerstr. 15
CH-5001 Aarau

☎: +41 (0) 62 836 81 81
E-Mail: ak19@sva-ag.ch
Internet: www.sva-ag.ch

4.2 Caisses d'allocations familiales (CAF) en Alsace (www.caf.fr)

CAF 67
Caisse du Bas-Rhin
18 rue de Berne
67092 Strasbourg Cedex

☎: +33 (0)3 88 37 68 70

CAF 68
Caisse du Haut-Rhin
26 avenue Robert Schumann
68084 Mulhouse Cedex

☎: +33 (0)3 89 46 97 68

5. Centres des impôts – Finanzämter

5.1 Steuerverwaltungen 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
Internet: www.estv.admin.ch

Steuerverwaltung Basel-Stadt
Fischmarkt 10
CH-4051 Basel
☎: +41 (0) 61 267 46 46
E-Mail: steuerverwaltung@bs.ch
Internet: www.steuerverwaltung.bs.ch

Steueramt des Kantons Aargau
Telli-Hochhaus
CH-5004 Aarau
☎: +41 (0) 62 835 25 30
Internet: www.ag.ch

Service des contributions
du canton de Jura
Rue de la Justice 2
CH-2800 Delémont
☎: +41 (0) 32 420 55 66
Internet : www.jura.ch

Steuerverwaltung des Kantons Basel-
Landschaft
Rheinstr. 33
CH-4410 Liestal
☎: +41 (0) 61 925 51 20
E-Mail: steuerverwaltung@bl.ch
Internet: www.baselland.ch

Steuerverwaltung des Kantons Solothurn
Werkhofstr. 29 C
CH-4500 Solothurn
☎: +41 (0) 32 627 87 87
E-Mail: steueramt.so@fd.so.ch
Internet: www.so.ch
oder

Einwohnerdienste Bereich Steuern
Barfüssergasse 17
CH-4500 Solothurn
☎: +41 (0) 32 626 92 44
E-Mail: steuerverwaltung@egs.so.ch
Internet: www.stadt-solothurn.ch

5.2 Directions des services fiscaux en Alsace

Direction des services fiscaux
Haut-Rhin
Cité administrative Bât. B
3 rue Fleischhauer
68026 Colmar Cedex
☎: +33 (0)3 89 24 81 37

Direction des services fiscaux
Bas-Rhin
4 place de la République
BP 1002
67070 Strasbourg Cedex
☎: +33 (0)3 88 25 37 37



6. Organisations syndicales – Gewerkschaften

6.1 Gewerkschaften in der Nordwestschweiz

Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB): 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
Internet: www.agb.ch

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

☎: +41 (0) 32 422 67 49
Fax: +41 (0)
E-Mail: 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
Internet: 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

Travail suisse: www.travailsuisse.ch

Dachorganisation von Verbänden und Gewerkschaften, die früher mit 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

6.2. Syndicats français

CFDT Confédération française démocratique du travail www.cfdt.fr
CFTC Confédération française des travailleurs chrétiens www.cftc.fr
CGT Confédération générale du travail www.cgt.fr
CGT-FO Force ouvrière www.force-ouvriere.fr
UNSA Union nationale des syndicats autonomes www.unsa.org
CFE-CGC Confédération française de l'encadrement
Confédération générale des cadres www.cfecgc.org

CFE-CGC Bas-Rhin	CFTC Bas-Rhin
1 rue Sédillot	5 rue de Phalsbourg
F-67000 Strasbourg	F-67000 Strasbourg
☎ : +33 (0)3 88 36 61 56	☎ : +33 (0)3 88 15 21 21
Fax : +33 (0)3 89 37 06 17	Fax : +33 (0)3 88 15 21 22

CGT Alsace	CGT Bas-Rhin
16 bld de la Victoire	1 rue Sédillot
F-67000 Strasbourg	F-67000 Strasbourg
☎ : +33 (0)3 88 25 39 53	☎ : +33 (0)3 88 36 18 85
Fax : +33 (0)3 88 25 39 59	Fax : +33 (0)3 88 25 06 98

CGT-FO Bas-Rhin	UNSA Alsace
1 rue Sédillot	8 rue de Londres
F-67000 Strasbourg	F-67000 Strasbourg
☎ : +33 (0)3 88 36 50 15	☎ : +33 (0)3 90 41 48 95
Fax : +33 (0)3 88 36 88 44	Fax : +33 (0)3 90 41 48 95

CFDT Haut-Rhin	CFE-CGC Haut-Rhin
1 rue de Provence	8 rue de la Bourse
F-68090 Mulhouse Cedex	F-68100 Mulhouse
☎ : +33 (0)3 89 31 86 50	☎ : +33 (0)3 89 45 80 87
Fax : +33 (0)3 89 31 86 99	Fax : +33 (0)3 89 36 05 42

CFTC Haut-Rhin	CGT Haut-Rhin
66 rue Thierstein	4 Rue du Pommier
F-68200 Mulhouse	F-68200 Mulhouse
☎ : +33 (0)3 89 60 70 80	☎ : +33 (0)3 89 59 66 20
Fax : +33 (0)3 89 60 70 99	Fax : +33 (0)3 89 59 66 34

CGT-FO Haut-Rhin	UNSA Haut Rhin
43 avenue de Lutterbach	5 rue Maimbourg
F-68200 Mulhouse	F-68000 Colmar
☎ : +33 (0)3 89 33 44 77	☎ : +33 (0)3 89 79 44 04
Fax : +33 (0)3 89 60 18 60	Fax : +33 (0)3 89 79 44 04



7. Organisations patronales et chambres consulaires – Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände

7.1 Verbände in der Schweiz

Dachverbände: www.arbeitgeber.ch
www.sgv-usam.ch
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
Internet: 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
Internet: 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
Internet: 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
Internet: 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
Internet: 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

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
Internet: www.kmubaselland.ch

7.2 Organisations patronales et chambres consulaires françaises

MEDEF Alsace
1 quai J. Sturm BP 170/R4
F-67000 Strasbourg
☎: +33 (0)3 88 35 40 63
Fax : +33 (0)3 88 35 12 68

Union des Industries
1 quai J. Sturm BP 170/R4
F-67000 Strasbourg
☎: +33 (0)3 88 35 40 63
Fax : +33 (0)3 88 35 12 68

MEDEF Sud Alsace
10/12 rue de la Bourse
F-68100 Mulhouse
☎: +33 (0)3 89 56 57 91
Fax : +33 (0)3 88 45 28 59

Chambre de commerce et
de l'Industrie (CCI)
Strasbourg et Bas Rhin
10 place Gutenberg
F-67081 Strasbourg
☎: +33 (0)3 88 75 25 25
Fax : +33 (0)3 88 22 31 20

Chambre des métiers
Bas Rhin
30 av de l'Europe
F-67300 Schiltigheim
☎: +33 (0)3 88 19 79 79
Fax : +33 (0)3 88 19 79 01

Chambre de commerce et
de l'Industrie (CCI)
Colmar et Centre Alsace
1 place de la Gare BP 7
F-68001 Colmar Cedex
☎: +33 (0)3 89 20 20 20
Fax : +33 (0)3 89 20 20 21

MEDEF Colmar
24 rue de Verdun
F-68000 Colmar
☎: +33 (0)3 89 20 12 40
Fax : +33 (0)3 89 20 12 49

CGPME Alsace
12 rue du 17 Novembre
F-68100 Mulhouse
☎: +33 (0)3 89 45 15 57
Fax : +33 (0)3 89 56 08 97

Chambre de commerce et
de l'Industrie (CCI)
Sud Alsace Mulhouse
8 rue du 17 Novembre
F-68051 Mulhouse Cedex
☎: +33 (0)3 89 66 71 71
Fax : +33 (0)3 89 66 71 39

Chambres des métiers
Colmar
13 av de la République
F-68009 Colmar
☎: +33 (0)3 89 20 84 50
Fax : +33 (0)3 89 24 40 42

Chambres des métiers
Mulhouse
12 bld de l'Europe
F-68061 Mulhouse
☎: +33 (0)3 89 46 89 00
Fax : +33 (0)3 89 45 44 40



8. INFOBEST (Informations- und Beratungsstellen)

Les INFOBEST sont des instances d'information et de conseil pour les questions transfrontalières concernant la France, l'Allemagne et/ou la Suisse. Les conseillers EURES de l'EURES-Transfrontalier du Rhin Supérieur tiennent régulièrement des permanences dans les locaux des INFOBEST.

Die INFOBESTen sind Informations- und Beratungsstellen für grenzüberschreitende 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 Kehl/Strasbourg
Rehfusplatz 11
D-77694 Kehl

☎: (D) +49 (0)7851 94790
☎: (F) +33 (0)3 88 76 68 98
Fax (D) +49 (0)7851 9479 10
kehl-strasbourg@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
vogelgrun-breisach@infobest.org

INFOBEST Palmrain
Pont du Palmrain
F-68128 Village-Neuf

☎: (D) +49 (0)7621 750 35
☎: (F) +33 (0)3 89 70 13 85
☎: (CH) +41 (0)61 322 74 22
Fax (D) +49 (0)7621 750 36
Fax (F) +33 (0)3 89 69 28 36
Fax (CH) +41 (0)61 322 74 47
palmrain@infobest.org

INFOBEST Pamina
L'Ancienne Douane
F-67630 Lauterbourg

☎: (D) +49 (0)7277 9720 0
☎: (F) +33 (0)3 88 94 67 20
Fax (D) +49 (0)7277 9720 55
Fax (F) +33 (0)3 88 54 68 90
pamina@infobest.org

9. Protection des consommateurs – *Konsumentenschutz*

9.1 Konsumentenschutz in der 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
www.konsumentenschutz.ch

Konsumentenforum kf
Grossmannstr. 29
CH-8049 Zürich

☎: +41 (0) 44 344 50 60
Fax: +41 (0) 44 344 50 66
E-Mail: forum@konsum.ch
www.konsum.ch

Eidgenössisches Büro für
Konsumentenfragen
Effingerstr. 27
3003 Bern

☎: +41 (0) 31 322 20 21
Fax: +41 (0) 31 322 43 70
www.konsum.admin.ch

9.2 Chambre de consommation en Alsace

Chambre de consommation
d'Alsace
7 rue de la Brigade
F-67000 Strasbourg

☎: +33 (0)3 88 15 42 42
Fax : +33 (0)3 88 15 42 41

10. Autres adresses utiles – *Weitere nützliche Adressen*

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
Internet: www.europa.admin.ch

Euro-Info-Consommateur
Euro-Info-Verbraucher
Rehfusplatz 11
D-77694 Kehl
☎: +49 (0)7851 991 480
Fax: +49 (0)7851 991 4811

<http://www.help.ch/verzeichnissparte.cfm>
www.eures.europa.eu
www.eures-t-oberrhein.com



