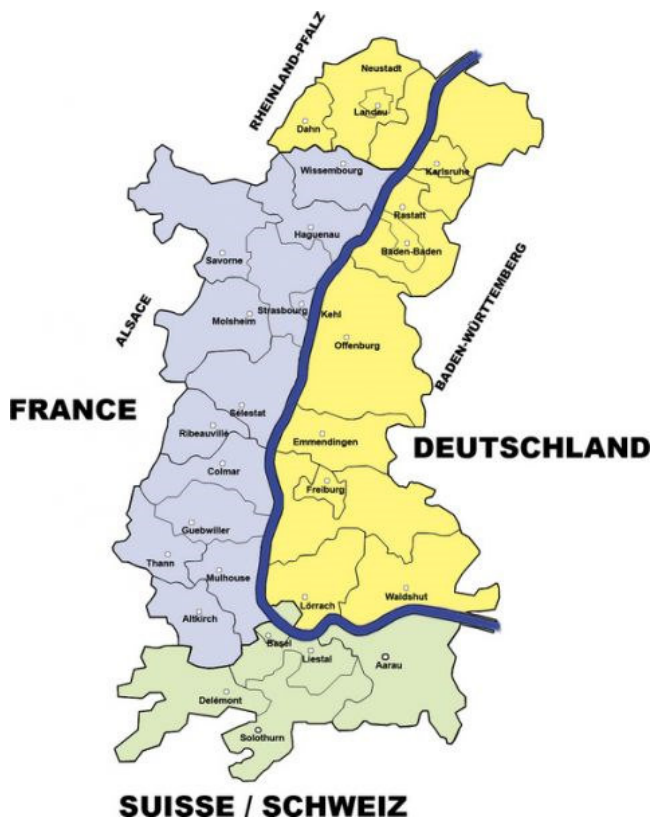


2021



Informationen für Grenzgänger*innen Wohnort Deutschland – Arbeitsort Schweiz



www.eures-t-oberrhein.eu



Informationen für Grenzgänger*innen

Wohnort Deutschland – Arbeitsort Schweiz

Im Auftrag von EURES-T Oberrhein/ Rhin Supérieur herausgegeben von:

DGB Baden-Württemberg, Büro für Interregionale Europapolitik,
Friedrichstr. 41-43, D-79098 Freiburg

Projektleitung: Dr. Katrin Distler, DGB Baden-Württemberg

Redaktion:

Dr. Katrin Distler, DGB Baden-Württemberg

Rosa Maria Halter, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kanton Aargau

Martin Käser, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kanton Basel-Stadt

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

Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung von EURES-T Oberrhein

Gesetzlicher Stand: September 2021



Diese Veröffentlichung wurde mit Finanzmitteln des Programms der Europäischen Union für Beschäftigung und soziale Innovation „EaSI“ (2014-2020) und der Schweiz unterstützt.

Weitere Informationen finden Sie unter: <https://ec.europa.eu/social/easi>

Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen geben nicht notwendigerweise den Standpunkt der Europäischen Kommission wieder.

Hinweis: Zur besseren Lesbarkeit wird im Text darauf verzichtet, durchgängig die männliche und weibliche Form nebeneinander zu verwenden. Steht die männliche Form allein, sind immer auch weibliche und diverse Personen angesprochen.

Informationen für Grenzgänger*innen

Wohnort Deutschland – Arbeitsort Schweiz

1.	Grenzüberschreitende Mobilität.....	4
2.	Arbeitsuche.....	6
3.	Arbeitsbedingungen und Arbeitsrecht	10
4.	Sozialversicherung	22
5.	Krankenversicherung.....	26
6.	Arbeitsunfälle / Berufskrankheit.....	33
7.	Erwerbsunfähigkeit / Invalidität.....	36
8.	Altersvorsorge.....	38
9.	Arbeitslosigkeit.....	43
10.	Familienleistungen.....	45
11.	Besteuerung	48
12.	Informationen für Wochenaufenthalter*innen.....	51

1. Grenzüberschreitende Mobilität

1.1 Personenfreizügigkeit zwischen der EU und der Schweiz

Die zwischen der Schweiz und der EU/EFTA¹ vereinbarte Personenfreizügigkeit wurde schrittweise ausgebaut. EU-/EFTA-Bürger*innen, welche über einen Arbeitsvertrag verfügen, erhielten bisher automatisch das Recht, in der Schweiz zu wohnen und zu arbeiten. Zudem wurden die Grenzzone für Grenzgänger*innen abgeschafft. Seit dem 01.01.2020 sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) Stellen in Berufsarten mit schweizweit mindestens 5% Arbeitslosigkeit zu melden; auch betroffene Stellen, die durch private Arbeitsvermittler, Headhunter oder Personalverleihunternehmen vermittelt werden, sind den RAV zu melden. Grenzgänger*innen sind von diesen Massnahmen ebenfalls betroffen. Schweizer Arbeitgeber müssen ihre freien Stellen nach Möglichkeit mit inländischen Stellensuchenden besetzen. Betroffene Berufe finden Sie auf: <https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/unternehmen/stellenmeldepflicht/tool2.html>

Angehörige der EU-/EFTA-Staaten müssen sich vor Beginn ihrer Erwerbstätigkeit in der Schweiz anmelden. Vor Erhalt einer Arbeitsbewilligung darf in keinem Fall eine Erwerbstätigkeit begonnen werden. Bei Zuwiderhandlungen riskiert der/die Arbeitnehmer*in die Ablehnung der Bewilligung und ein Einreiseverbot für die Schweiz. In der Regel kümmert sich der Arbeitgeber um die Anmeldung. Bürger*innen der EU-/EFTA-Mitgliedstaaten, die

- in der Schweiz tätig sind oder von Unternehmen oder Gesellschaften mit Sitz in einem Mitgliedstaat der EU/EFTA in die Schweiz entsandt werden, benötigen für einen Aufenthalt von höchstens 90 Tagen pro Kalenderjahr keine Bewilligung. Sie sind jedoch verpflichtet, sich online anzumelden: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html.
- eine unselbständige oder eine selbständige Erwerbstätigkeit von mehr als drei Monaten in der Schweiz ausüben, brauchen ausserdem eine Aufenthaltsbewilligung oder die schriftliche Zusicherung des Amtes, dass diese erteilt wird. Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit ohne gültige Bewilligung oder Zusicherung ist strafbar.

¹ EU-/EFTA: Die Europäische Union (EU) besteht seit dem 01.02.2020 („Brexit“) aus 27 Mitgliedstaaten, darunter Deutschland und Frankreich. In der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) sind die vier Staaten Island, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz zusammengeschlossen.

1.2. Die Grenzgänger-Bewilligung

Um eine Grenzgänger-Bewilligung EU/EFTA zu erhalten (brauner Ausländerausweis G), muss in allen Fällen den zuständigen kantonalen Behörden des Arbeitsortes eine Arbeitsbestätigung (Arbeitsvertrag) oder eine Verpflichtungserklärung (verbindliches Stellenangebot) sowie eine gültige Identitätskarte bzw. ein gültiger Personalausweis oder Pass vorgewiesen werden. Der Bewilligungsantrag muss vor Beginn der Erwerbstätigkeit in der Schweiz eingereicht werden. Eine Grenzgänger-Bewilligung an Drittstaatsangehörige kann nur erteilt werden, wenn sie ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht in einem Nachbarstaat der Schweiz besitzen und zusätzlich mindestens seit sechs Monaten in der Grenzzone wohnen.

Der Ausweis G, d.h. die Grenzgänger-Bewilligung EU/EFTA wird ausgestellt

- für die unselbständig und selbständig erwerbstätigen Grenzgänger*innen
- für die Dauer des Arbeitsvertrages bei Arbeitsverhältnissen von weniger als einem Jahr. Die Bewilligung kann bei Weiterbeschäftigung verlängert werden.
- mit einer Gültigkeitsdauer von fünf Jahren bei einem einjährigen oder länger dauernden bzw. unbefristetem Arbeitsvertrag.

Der Arbeitgeber wird im Grenzgänger-Ausweis eingetragen.

Sämtliche Änderungen der in der Bewilligung aufgeführten Angaben sind schnellstmöglich den zuständigen Behörden zu melden (Personalien, Wohnsitz- und Stellenwechsel etc.).

Grenzgänger*innen müssen mindestens einmal pro Woche an den ausländischen Wohnort zurückkehren. Grenzgänger*innen, die unter der Woche in der Schweiz wohnen, müssen sich in der Einwohner-Gemeinde in der Schweiz als Wochenaufenthalter*in anmelden.

Für Überlandchauffeure und Lernende gelten besondere Bestimmungen. Auskünfte erteilen die zuständigen kantonalen Behörden.

Ausführlichere Informationen erhalten Sie bei den zuständigen kantonalen Ämtern, die für die Erteilung oder Verlängerung von Aufenthaltsbewilligungen zuständig sind.

<https://www.sem.admin.ch> > Das SEM > Kantonale Behörden

https://entsendung.admin.ch/cms/content/willkommen_de > Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit

2. Arbeitssuche

2.1 Möglichkeiten zur Arbeitssuche

In der Schweiz gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten, eine Stelle zu suchen. Es empfiehlt sich, möglichst viele davon zu nutzen:

- Die **privaten Stellenvermittlungsbüros** vermitteln sowohl temporäre als auch unbefristete Stellen. Adressen und Webseiten sind zu finden unter www.avg-seco.admin.ch
- In allen Kantonen befinden sich **Regionale Arbeitsvermittlungszentren RAV** der öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Sie finden die von den RAV veröffentlichten freien Stellen unter: <https://www.job-room.ch>
- Viele Stellenangebote werden direkt auf den **Webseiten von Unternehmen** publiziert.
- Um Stellensuchende zu finden, benutzen Unternehmen ausserdem die **sozialen Netzwerke** wie LinkedIn, Xing, Facebook oder Twitter.
- Auch **Headhunter** bieten Stellen an. Für diese Art privater Stellenvermittlung gibt es kein Verzeichnis.
- **Versteckter Markt** (persönliche Beziehungen und Initiativbewerbungen): Sie können auch durch Initiativbewerbungen eine Stelle in der Schweiz finden. D.h. Sie bewerben sich bei einem für Sie interessanten Unternehmen, das jedoch keine Stelle ausgeschrieben hat. Adressen von Firmen finden sich auf <http://www.schaufenster.ch/stellen/> > „Angebote von Firmen“ (die grössten und bekanntesten Firmen in der Schweiz). Persönliche Beziehungen können bei der Stellensuche ebenfalls helfen. Es lohnt sich deshalb, Freunde und Bekannte über Ihre Arbeitssuche zu informieren.

2.2 Das Bewerbungsdossier

Ein Bewerbungsdossier in der Schweiz enthält folgende Unterlagen:

- Persönliches Bewerbungsschreiben
- Tabellarischer Lebenslauf
- 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 die/den Stellensuchende*n beruflich kennen (z.B. Vorgesetzte, Kollegen, Dozenten, Kunden, Geschäftspartner usw.). Dazu sollten Sie eine Liste mit zwei bis drei Namen solcher Personen vorbereiten, die über Sie beruflich Auskunft geben können. Zum Beispiel:

Notariatsbüro Dr. Ernst Muster
Herr Dr. Ernst Muster, Notar
(persönlicher Vorgesetzter)
Tel. 061 234 56 78

Diese Liste wird nicht mit der Bewerbung gesandt, sondern zum Vorstellungsgespräch mitgenommen oder nachgereicht.

Sollten Sie in die engere Auswahl kommen, wird der potenzielle Arbeitgeber diese Personen anrufen, um eine dritte Meinung einzuholen. Dies kann über eine Anstellung entscheiden; deshalb sollten Sie diese Personen sorgfältig aussuchen und vor allem auch darüber informieren, dass sie eventuell wegen Ihrer Stellensuche einen Anruf aus der Schweiz erhalten.

Nützliche Tipps finden Sie in der Broschüre „Wie bewerbe ich mich richtig?“, die Sie unter folgendem Link finden:

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/service/publikationen/broschueren.html>

> Bewerbung > "wie bewerbe ich mich richtig"

2.2.1 Bewerbungsschreiben

Das Bewerbungsschreiben sollte am PC geschrieben und nicht länger als eine DIN-A4-Seite sein. Beschreiben Sie darin Ihre Motivation, Qualifikation und Arbeitserfahrung für die angebotene Stelle. Vermeiden Sie Floskeln und beginnen Sie idealerweise mit dem Bezug zum Unternehmen. Erklären Sie, weshalb Sie sich für diese Stelle bewerben und schliessen Sie das Anschreiben mit der Hoffnung, sich persönlich vorstellen zu dürfen – und natürlich mit: „Freundliche Grüsse“.

2.2.2 Lebenslauf und Bewerbungsfoto

Der Lebenslauf wird in Tabellenform abgefasst und die letzte Tätigkeit zuerst aufgeführt, d.h. chronologische Aufzählung aller beruflichen Stationen, beginnend mit der aktuellsten und dann absteigend Angabe von Position und/oder Funktion und das Unternehmen. Zusätzlich kann die Website der Unternehmung angegeben werden (als aktiver Link). Stichwortartige Erwähnung die für die neue Stelle passendsten Tätigkeiten (max. 4 – 5); Datumsformat: 03.2010 – 02.2016.

Ein Foto (nicht obligatorisch aber erwünscht) wird beigelegt. In der Schweiz wird der Lebenslauf weder datiert noch unterschrieben.

2.2.3 Zeugniskopien

Stellensuchende legen ihren Bewerbungsunterlagen Kopien der entsprechenden Nachweise zu allen im Lebenslauf genannten Aus- und Weiterbildungen, Praktika und beruflichen Stationen bei. Unter Umständen (etwa bei der Bewerbung bei einem kleineren Unternehmen) sollten Ausbildungs- und Arbeitszeugnisse ggf. ins Deutsche übersetzt werden.

2.2.4 Online- und E-Mail-Bewerbung

Immer mehr schweizerische Arbeitgeber nehmen nur noch Bewerbungen per E-Mail oder über firmeneigene Online-Bewerbungsformulare an.

Für den Versand per E-Mail empfiehlt es sich, die einzelnen Bewerbungsunterlagen wie Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse und Foto zu einem PDF-Gesamtdokument zusammenzufassen, um dieses als Anhang versenden zu können.

Bei der Bewerbung per Online-Bewerbungsformular sollten dagegen die unterschiedlichen Bewerbungsunterlagen als einzelne PDF-Dokumente abgespeichert werden, um diese bei Bedarf einzeln hochladen zu können.

2.2.5 Mehr Informationen

Ausführliche Information zum Thema Bewerbung unter:

> <https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/stellensuchende.html>

> Für Ihre Stellensuche > Publikationen > Broschüren und Flyer > Bewerbung

2.2.6 Tipps für die automatisierte Rekrutierung von Bewerber*innen

Bei Ihrer Bewerbung sollten Sie darauf achten, dass Ihr Lebenslauf leicht von automatischen Sortierprogrammen zu verarbeiten ist. Sie erfassen automatisch die wichtigsten Informationen, zum Beispiel über wie viele Jahre Berufserfahrung ein/e Kandidat*in verfügt. Um den Programmen ihre Arbeit zu erleichtern, sollten Sie einige Regeln befolgen:

- **Stichworte:** Greifen Sie wichtige Stichworte aus der Jobofferte in ihrer Bewerbung auf (z. B. die Stellenbezeichnung).
- **Listen:** Führen Sie alle Informationen zum Werdegang in einer Liste auf (Reihenfolge: Name des ehemaligen Arbeitgebers, Position, Zeitraum).
- **Abkürzungen:** Schreiben Sie alle Titel und Bezeichnungen aus; verwenden Sie keine Abkürzungen.

- Achten Sie auf **korrekte Zeichensetzung**.
- **Schriftarten:** Verwenden Sie im Internet verbreitete Schriftarten wie Arial, Verdana oder Tahoma.
- **Grafiken:** Verzichten Sie auf Grafiken, Bilder und aussergewöhnliche Formatierungen.
- **Länge:** Informieren Sie ruhig ausführlich. Bei Lebensläufen auf Papier galt früher das 1-Seite-Limit. Diese Regel ist gefallen, denn dem Computer ist es egal, wie lang Ihre Bewerbung ist.

2.3 Anerkennung von ausländischen Ausbildungsabschlüssen

Für die Ausübung bestimmter Berufe in der Schweiz müssen Sie Ihren Abschluss formell anerkennen lassen, d. h. Sie benötigen ein offizielles Dokument, das die Gleichwertigkeit Ihrer Ausbildung im Ausland mit einer entsprechenden Ausbildung in der Schweiz bestätigt.

Eine solche Anerkennung wird zur **Ausübung eines reglementierten Berufes** benötigt, für den gemäss Bundes- und/oder kantonalem Gesetz eine spezifische Qualifikation vorausgesetzt wird. Dies ist insbesondere bei Berufen im Gesundheitswesen, im technischen oder juristischen Bereich sowie bei Sicherheits- oder pädagogischen Berufen der Fall.

Die Liste der reglementierten Berufe finden Sie unter „Reglementierte Berufe und Merkblätter“ auf der Website des Schweizer Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), das die nationale Kontaktstelle für Fragen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen in der Schweiz ist: <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/diploma/anerkenntungsverfahren-bei-niederlassung/reglementierte-berufe.html>

Eine Übersicht über die je nach Berufsabschluss zuständigen Anerkennungsstellen finden Sie hier:

<https://www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/diploma/anerkenntungsverfahren-bei-niederlassung/anerkenntungenstellen.html>

Ist der **Beruf nicht reglementiert**, ist keine Anerkennung erforderlich und Sie können direkt mit Ihrem ausländischen Abschluss in der Schweiz tätig werden. Für einige Berufe besteht jedoch die Möglichkeit, freiwillig eine Niveaubestätigung oder Anerkennung beim SBFI (Berufsbildungsabschluss) oder eine Anerkennungsempfehlung bei Swiss ENIC (Tertiärstufe) zu beantragen.

3. Arbeitsbedingungen und Arbeitsrecht

3.1 Welches Arbeitsrecht gilt?

Das Arbeitsrecht befasst sich mit allen rechtlichen Aspekten des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern und regelt deren Rechte und Pflichten. Ausgangspunkt des Arbeitsrechts ist der Arbeitsvertrag, durch den das Arbeitsverhältnis überhaupt erst begründet wird, und reicht bis zu dessen Kündigung, Aufhebung im gegenseitigen Einvernehmen oder bis zum Vertragsablauf bei befristeten Verträgen.

Neben den Rechtsvorschriften zur Gestaltung von Arbeitsverträgen gehören zum Arbeitsrecht unter anderem auch Bestimmungen zum Arbeitsschutz, wie z.B. der allgemeine Gesundheitsschutz, der Mutterschutz oder der Jugendschutz sowie die Information und Mitsprache der Arbeitnehmenden.

Bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen gilt prinzipiell das Arbeitsrecht des Ortes, an dem sich die Arbeitsstelle befindet, also das schweizerische Arbeitsrecht. Es kann aber auch im Arbeitsvertrag deutsches Arbeitsrecht vereinbart werden (Artikel 121, Absatz 3 des schweizerischen Internationalen Privatrechtsgesetzes IPRG), was in der Praxis nur selten vorkommt.

3.2 Die Quellen des schweizerischen Arbeitsrechts

Die folgenden Rechtsvorschriften stellen den grundlegenden gesetzlichen Rahmen dar, der für die Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden gültig ist (privatrechtlicher Arbeitsvertrag):

- Das Schweizerische Obligationenrecht (OR), insbesondere die Art. 319 ff. (über den Arbeitsvertrag)
- Das Arbeitsgesetz (ArG) und die dazugehörigen Verordnungen, die ebenfalls Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer enthalten
- Verschiedene eidgenössische Gesetze zum Arbeitsrecht (Arbeitnehmerschutz genannte Gesetze) und die entsprechenden Verordnungen; z.B.:
 - Das Gleichstellungsgesetz (GIG);
 - Bei Temporärarbeitenden (Zeitarbeiter/innen) das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG), ergänzt durch die entsprechende Verordnung;
 - Das Ausländergesetz (AuG), das für Arbeitnehmende mit einem ausländischen Pass anwendbar ist;
 - Das Berufsbildungsgesetz (BBG) gilt für die Lernenden.

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist ein Vertrag zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden zur Regelung der Arbeitsbedingungen und des Verhältnisses zwischen den GAV-Parteien. Er ist in den Artikeln 356 bis 358 des Obligationenrechtes (OR) geregelt. Übersicht über die Schweizer Gesamtarbeitsverträge GAV: www.gav-service.ch

Der Normalarbeitsvertrag NAV ist im Gegensatz zum Gesamtarbeitsvertrag GAV keine vertragliche Vereinbarung, sondern eine durch die Behörde erlassene Verordnung, die für bestimmte Arbeitsverhältnisse unmittelbar anwendbare Bestimmungen (Art. 360 Abs. 1 OR) betreffend Abschluss, Inhalt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufstellt (Art. 359 Abs. 1 OR).

3.3 Arten von Arbeitsverhältnissen

3.3.1 Unbefristete Arbeitsverhältnisse

Das Gesetz definiert den unbefristeten Arbeitsvertrag nicht. Der unbefristete Arbeitsvertrag wird nicht für eine bestimmte Dauer im Sinne von Art. 334 Abs. 2 OR abgeschlossen. Deshalb ist eine Kündigung erforderlich, um das Arbeitsverhältnis zu beenden.

3.3.2 Befristete Arbeitsverhältnisse

Bei einem befristeten Arbeitsvertrag endet das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Datum, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die befristete Dauer ist zulässig. Auf gesetzlicher Ebene kennt der befristete Arbeitsvertrag weder eine Probezeit noch die Möglichkeit einer vorgezogenen Kündigung (es sei denn, der Vertrag sieht dies ausdrücklich vor). Er muss daher bis zum vorgesehenen Datum des Vertragsendes durch beide Parteien erfüllt werden. Jedoch können befristete Arbeitsverhältnisse aus schwerwiegenden Gründen ohne Vorankündigung Gegenstand einer Kündigung sein.

Ein befristeter Arbeitsvertrag kann ausserdem eine explizite Klausel enthalten, die eine Probezeit oder die Möglichkeit einer vorgezogenen Kündigung vorsieht. Das vorgesehene Datum für das Vertragsende ist in einem solchen Fall nur dann anwendbar, wenn der Vertrag nicht früher gekündigt wurde.

3.3.3 Temporärarbeit und Personalverleih

In der Schweiz wird Zeit-/Leiharbeit (Arbeitnehmerüberlassung) „Temporärarbeit“ oder „Personalverleih“ genannt und ist im Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) geregelt. Der Personalverleih ist ein Arbeitsverhältnis im Dreieck. Auf der einen Seite gibt es einen Arbeitsvertrag zwischen der Verleihfirma („Verleiher“ oder „Stellenvermittlung“) und dem/der Arbeitnehmenden. Auf der anderen Seite sind der Verleiher und der Einsatzbetrieb („Entleiher“, d.h.

das Unternehmen, in dem die vermittelte Person arbeitet) ebenfalls Partner (Verleihvertrag). Die Verleihfirma gilt als Arbeitgeber und nicht das Unternehmen, in dem die vermittelte Person arbeitet.

Die Vermittlung ist für die Arbeitnehmenden kostenlos. Von ihnen dürfen keine Gebühren verlangt werden. Sie dürfen sich nicht direkt vom Unternehmen einstellen lassen.

3.4 Form und Inhalt des Arbeitsvertrags

Grundsätzlich sind auch mündliche Arbeitsverträge gültig. Es empfiehlt sich jedoch, einen schriftlichen Vertrag abzuschliessen. Denn für die Erteilung einer Grenzgänger-Bewilligung ist der ausstellenden Behörde in jedem Fall eine Arbeitsbescheinigung oder ein Arbeitsvertrag vorzulegen.

Der Arbeitsvertrag enthält i.d.R. Bestimmungen in den Bereichen Lohn bzw. Gehalt, Kündigungsfrist, Vertragsdauer, Arbeitszeit, Funktion und Arbeitspflichten, Ferien, Überstunden und Überzeit (Mehrarbeit), Lohnfortzahlungspflichten bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft/Mutterschaft, Spesenersatz, Berufliche Vorsorge/Pensionskasse, Konkurrenzverbot, Verweis auf allfällige Personalreglemente usw.

Die Ausführlichkeit des Arbeitsvertrages richtet sich nach den Bedürfnissen im Einzelfall. In grösseren Betrieben werden die wichtigsten arbeitsvertraglichen Bestimmungen oft in einem Personalreglement festgelegt.

3.4.1 Monatslohn/-gehalt

Das Arbeitseinkommen wird vor der Anstellung zwischen den Vertragsparteien verhandelt und im Arbeitsvertrag vereinbart. Die Lohnzahlung erfolgt i.d.R. am Ende eines Kalendermonats durch Überweisung auf ein Post- oder Bankkonto. Die Arbeitnehmenden erhalten jeweils eine schriftliche Lohnabrechnung, welche die Lohnzahlung sowie die Lohnabzüge für Sozialversicherungen usw. enthält. Am Ende eines Kalenderjahres erhält der/die Arbeitnehmende vom Arbeitgebenden einen sog. Lohnausweis. Dieser dient für Steuerzwecke.

Ein 13. Monatslohn ist nicht gesetzlich vorgeschrieben, eine arbeitsvertragliche Verankerung ist somit freiwillig.

3.4.2 Arbeitszeit

Die durchschnittliche Arbeitszeit beträgt in der Schweiz je nach Unternehmen und Branche zwischen 40 bis 45 Wochenstunden. Die Arbeitszeit kann in einem Einzelarbeitsvertrag oder in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) festgehalten werden.

Die tägliche oder wöchentliche Höchst Arbeitszeit ist im Arbeitsgesetz geregelt. Unter Vorbehalt allfälliger durch das Arbeitsgesetz geregelter Verlängerungen beträgt die wöchentliche Höchst Arbeitszeit:

- 45 Stunden für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben, für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels,
- 50 Stunden für alle übrigen Angestellten (dies gilt für den Grossteil des Gewerbes und der Klein- und Mittelbetriebe des Handels).

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des OR unterscheiden nicht zwischen Teilzeit- oder Vollzeitverhältnissen. Die Teilzeitarbeit ist ein Arbeitsverhältnis, das im Vergleich zu der im Unternehmen üblichen Vollzeitarbeit durch eine reduzierte Arbeitszeit gekennzeichnet ist.

Die Teilzeitarbeitenden können mehrere Arbeitsverhältnisse mit verschiedenen Arbeitgebern haben. Diese Situation ist zulässig, sofern die Bestimmungen von Art. 321a OR (Sorgfalts- und Treuepflicht) nicht verletzt werden. Bei Bedarf haben die Teilzeitarbeitenden Überstunden zu machen.

Überstunden müssen durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen oder mit einem Lohnzuschlag von wenigstens 25 % ausbezahlt werden. Ein Abweichen von dieser Regel, z.B. die Leistung von Überstunden ohne Lohnzuschlag, ist zulässig, sofern dies schriftlich vereinbart wurde. Bei einer Arbeitszeit von 45 Stunden pro Woche muss der Zuschlag nur für Überzeit (d.h. Mehrarbeit, die die Höchst Arbeitszeit überschreitet) von mehr als 60 Stunden pro Kalenderjahr zwingend gewährt werden. Bei weniger als 60 Stunden kann ein Zuschlag vertraglich ausgeschlossen werden. Auch Überarbeitszeit kann durch vertragliche Vereinbarung mit Freizeit von gleicher Dauer kompensiert werden.

Je nach Arbeitsdauer stehen Arbeitnehmenden folgende Pausen zu (siehe Art. 15 ArG):

Zusammenhängende Arbeitsdauer	Mindestpause(n)
<i>Mehr als 5,5 Stunden</i>	<i>15 Minuten</i>
<i>Mehr als 7 Stunden</i>	<i>30 Minuten</i>
<i>Mehr als 9 Stunden</i>	<i>60 Minuten</i>

3.4.3 Ferien

Der gesetzliche Ferienanspruch beträgt für jedes Dienstjahr mindestens 4 Wochen, für Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr mindestens 5 Wochen. Eine grosszügigere Ferienregelung ist verbreitet, insbesondere in Gesamtarbeitsverträgen. Die Ferien werden entlohnt. Dies gilt auch bei Teilzeitarbeit. Die Entlohnung richtet sich dann nach dem Umfang des Teilzeitpensums. Bei einer Anstellungsdauer von weniger als 1 Jahr besteht ein anteiliger Ferienanspruch (pro rata temporis).

Bei Abwesenheiten von der Arbeit kann der Ferienanspruch vom Arbeitgeber gekürzt werden. Im Falle unverschuldeter Abwesenheit des/der Arbeitnehmenden aus Gründen, die in der Person des/der Arbeitnehmenden liegen (z.B. Krankheit, Unfall, Schwangerschaft) kann der Ferienanspruch nur gekürzt werden, wenn die Abwesenheit (oder deren Kumulierung) mindestens 2 Monate während des Dienstjahres beträgt (3 Monate im Falle von Schwangerschaft). Der 1. Monat (die ersten 2 Monate bei Schwangerschaft) der Abwesenheit verursacht keine Kürzung; ab und inkl. dem 2. Monat der Abwesenheit (dem 3. Monat bei Schwangerschaft) verursacht jeder volle Monat der Abwesenheit 1/12-Kürzung des jährlichen Ferienanspruchs. Im Falle von verschuldeter Abwesenheit von mindestens 1 Monat Dauer pro Dienstjahr kann der Ferienanspruch für jeden vollen Monat Abwesenheit um 1/12 gekürzt werden.

Der Zeitpunkt der Ferien wird grundsätzlich vom Arbeitgeber festgelegt, wobei er im Rahmen der betrieblichen Bedürfnisse auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht zu nehmen hat. Die Ferien dürfen in der Regel während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht gekürzt bzw. durch Geldleistung oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Feiertage während der Ferien gelten nicht als Ferientage.

3.4.4 Probezeit

In einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gilt der 1. Monat ab Beginn der Arbeitstätigkeit als Probezeit. Im schriftlichen Arbeitsvertrag können die Parteien die Probezeit verkürzen (oder ganz ausschliessen) oder sie auf höchstens 3 Monate verlängern (Art. 335b OR).

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 7 Kalendertage. Im schriftlichen Arbeitsvertrag können die Parteien diese Kündigungsfrist abändern (verkürzen oder verlängern). Die Parteien können während der Probezeit (unter Einhaltung der geltenden Frist) den Arbeitsvertrag frei auflösen, auch im Fall einer Krankheit, Schwangerschaft usw.

3.5 Auflösung des Arbeitsvertrags

3.5.1 Kündigungsfristen

Grundsätzlich können sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgebende ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kündigen, sofern die Kündigungsfristen eingehalten werden (Art. 335 OR). Im Einzelarbeitsvertrag oder in einem Gesamtarbeitsvertrag können von der gesetzlichen Regelung abweichende Kündigungsfristen vereinbart werden (jedoch nicht unter 1 Monat).

Die gesetzlichen Kündigungsfristen sind in Art. 335c Abs. 1 OR geregelt:

- nach Ablauf der Probezeit bis Ende des 1. Dienstjahres:
1 Monat auf Ende eines Monats,
- vom 2. bis 9. Dienstjahr: 2 Monate auf Ende eines Monats,
- ab dem 10. Dienstjahr: 3 Monate auf Ende eines Monats.

Besondere Kündigungsfristen können im Personalverleih für unbefristete Arbeitsverhältnisse schriftlich vereinbart werden (Art. 19 Abs. 4 Arbeitsvermittlungsgesetz AVG):

- während der ersten 4 Monate: mind. 2 Tage;
- vom 4. Monat bis und mit 6. Monat: mind. 7 Tage;
- ab dem 7. Monat der Anstellung darf die Kündigungsfrist nicht weniger als 1 Monat betragen.

Eine Kündigung kann sowohl mündlich als auch schriftlich erfolgen. Es empfiehlt sich aber, eine Kündigung anschliessend stets schriftlich zu bestätigen. Der/die Kündigende muss die Kündigung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 335 Abs. 2). Die Begründung ist jedoch keine Gültigkeitsvoraussetzung.

3.5.2 Missbräuchliche Kündigung

Das Gesetz (Art. 336 OR und Gleichstellungsgesetz) nennt eine Reihe von Missbrauchstatbeständen, bei deren Vorliegen eine Kündigung missbräuchlich ist (bspw. Kündigung wegen Herkunft, Rasse, Nationalität, Homosexualität, Alter usw.). Wer eine Kündigung als missbräuchlich anfechten will, muss gegen die Kündigung längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben. Einigen sich die Parteien nach gültig erfolgter Einsprache nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so kann die gekündigte Partei ihren Anspruch auf Entschädigung (max. 6 Monatslöhne) geltend machen. Wenn nicht innerhalb von 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsgericht eine Klage anhängig gemacht wird, ist der Anspruch verwirkt (Art. 336b Abs. 2 OR).

3.5.3 Fristlose Kündigung

Aus wichtigen Gründen können die Parteien jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem/der Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (OR, Art. 337 Abs. 2); d.h. eine fristlose Kündigung ist nur bei besonders schweren Verfehlungen gerechtfertigt (z.B. Diebstahl, Tötlichkeiten, schwerwiegende Beschimpfung, nach schriftlicher Abmahnung bei Nichtbeachten von Weisungen des Arbeitgebers usw.). Gegen eine fristlose Kündigung kann eine Klage beim Arbeitsgericht erhoben werden. Falls der Richter das Vorhandensein wichtiger Gründe verneint, kann er den Arbeitgeber verpflichten, dem/der Arbeitnehmenden eine Entschädigung zu bezahlen.

3.5.4 Kündigungsschutz

Abgesehen von den vorgenannten Fällen der missbräuchlichen und fristlosen Kündigung darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis in den nachfolgenden Fällen während bestimmten Sperrfristen bzw. Schutzfristen nicht kündigen (Art. 336c Abs. 1 OR):

- Während einer gänzlichen oder teilweisen Verhinderung an der Arbeitsleistung des/der Arbeitnehmenden, die ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall eintritt und dies während:
 - 30 Kalendertagen nach Ablauf der Probezeit im 1. Dienstjahr,
 - 90 Kalendertagen ab 2. bis und mit 5. Dienstjahr,
 - 180 Kalendertagen ab 6. Dienstjahr.
- Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft (d.h. während annähernd 13 Monaten).

Ausnahmen vom Kündigungsschutz:

- Während der Probezeit
- Bei fristlosen Entlassungen (z. B. bei wiederholtem, unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit; siehe 3.5.3)
- Ablaufen befristeter Verträge
- Einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsvertrags (Aufhebungsvertrag).

Die Kündigung, welche während einer der genannten Sperrfristen ausgesprochen wird, ist nichtig und das Arbeitsverhältnis besteht weiter. Die Kündigung muss nach Ablauf der Sperrfrist erneut ausgesprochen werden, um gültig zu werden.

Wenn die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist ausgesprochen wird, ist sie gültig, doch wird der Ablauf der Kündigungsfrist mit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während längstens der Dauer der Sperrfrist unterbrochen. Erst nach Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit bzw. spätestens nach Beendigung der Sperrfrist läuft der Rest der Kündigungsfrist weiter.

3.5.5 Was tun bei einer Kündigung?

Eine Klage vor dem Arbeitsgericht hat dann Aussicht auf Erfolg, wenn die Kündigung zur Unzeit, z.B. während einer Krankheit, Schwangerschaft oder in den ersten 16 Wochen nach der Entbindung ausgesprochen wurde oder eine missbräuchliche Kündigung nachgewiesen werden kann. Die Klage gegen die Kündigung sollte so schnell wie möglich in schriftlicher Form erfolgen. Im Fall einer ausserordentlichen Kündigung empfiehlt es sich, sofort Kontakt mit der Gewerkschaft oder einer Beratungsstelle aufzunehmen.

3.5.6 Wer hat Anspruch auf eine Abgangsentschädigung (Abfindung)?

Abfindungszahlungen haben in der Praxis wegen der obligatorischen zweiten Säule in der AHV (siehe auch Kapitel 8) kaum noch Bedeutung.

Anspruch auf eine Abfindung bei Kündigung – das Obligationenrecht (OR) spricht von einer Abgangsentschädigung – hat der/die Arbeitnehmende nur dann, sofern dies mit ihm/ihr im Arbeitsvertrag auch so vereinbart worden ist bzw. die Voraussetzungen gemäss Art. 339b OR für eine Abfindung bei Kündigung vorliegen. Der/die Arbeitnehmende muss bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens 50 Jahre alt sein und mindestens 20 Jahre im betreffenden Betrieb gearbeitet haben. Die Höhe der Entschädigung kann zwischen 2 bis maximal 8 Monatslöhnen betragen.

3.6 Arbeitszeugnis

Arbeitnehmende haben jederzeit Anrecht auf ein Arbeitszeugnis (Vollzeugnis) oder eine einfache Arbeitsbestätigung, d.h. nicht nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das Zeugnis hat über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses und über die Leistungen sowie das Verhalten des/der Arbeitnehmenden Auskunft zu geben (Art. 330a Abs. 1 OR).

Das Arbeitszeugnis muss wahr und wohlwollend sein. Die Wahrheitspflicht geht dem Wohlwollen vor. Leistungen und Verhalten sind nach einem objektiven Massstab zu beurteilen. Das Zeugnis muss vollständig sein und alle notwendigen Angaben zur Person des/der Arbeitnehmenden und des Arbeitgebers enthalten; es muss sich auf die ganze rechtliche Dauer des Anstellungsverhältnisses beziehen. Es sind die tatsächlich ausgeführten Tätigkeiten, Beförderungen und Versetzungen chronologisch festzuhalten.

Ausserdem sind die Leistungen in quantitativer und qualitativer Hinsicht sowie das Verhalten des/der Arbeitnehmenden gegenüber Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, unterstellten Mitarbeitenden sowie gegenüber Kundinnen und Kunden festzuhalten.

Das Zeugnis muss in allgemeinverständlicher und klarer Sprache verfasst und in seinen Aussagen eindeutig sein. Codierte Zeugnisse mit verschlüsselten Angaben sind unzulässig. Falls ein Arbeitszeugnis diesen Grundsätzen widerspricht, kann der/die Arbeitnehmende beim Arbeitgeber die Berichtigung des Zeugnisses verlangen, oder nötigenfalls dessen Berichtigung beim zuständigen Arbeitsgericht einklagen.

3.7 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

3.7.1 Allgemeine Informationen

Grundlage des Arbeitnehmerschutzes ist das Arbeitsgesetz (ArG), bestehend aus zwei Hauptteilen: Der eine enthält die Regelungen über die Arbeits- und Ruhezeiten, der andere Teil diejenigen über den Gesundheitsschutz. Ein Grundprinzip besteht im Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit. Um Personal sonntags oder nachts zu beschäftigen, ist eine Bewilligung oder eine in der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz enthaltene Sonderregelung erforderlich. Fünf Verordnungen vervollständigen dieses Gesetz.

Merkblätter zum Arbeitsgesetz: <https://www.seco.admin.ch> > Themen > Arbeit > Arbeitnehmerschutz > Allgemeine Informationen zum Arbeitsgesetz

3.7.2 Gesundheitsschutz

Der Gesundheitsschutz ist eine gemeinsame Aufgabe von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern. Weitere Informationen finden Sie hier:

<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitsschutz-am-arbeitsplatz.html>

3.7.3 Betriebsordnung

Die Betriebsordnung (BO) ist für industrielle Betriebe obligatorisch. Nicht-industrielle Betriebe können eine BO freiwillig aufstellen. Sie informiert unter anderem die Arbeitnehmenden über den Gesundheitsschutz sowie über die in ihrem Betrieb vorhandenen Gefahren und deren Verhütung.

3.7.4 Jugendarbeitsschutz

Als Jugendliche gelten Arbeitnehmende bis zum vollendeten 18. Altersjahr.

Broschüre über die wesentlichen Sonderbestimmungen zum Schutz der jugendlichen Arbeitnehmenden gemäss Arbeitsgesetz und Jugendarbeits-

schutzverordnung:

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/jugendarbeitsschutz---informationen-fuer-jugendliche-bis-18-jahr.html

Informationen der Schweizerischen Gewerkschaftsjugend „Meine Rechte von A bis Z“: <https://www.rechte-der-lernenden.ch/>

3.7.5 Regelmässige Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt die innerhalb von 7 Stunden geleistete Arbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr. Der Zeitraum kann auch zwischen 22 Uhr und 5 Uhr bzw. zwischen 24 Uhr und 7 Uhr liegen, sofern eine Zustimmung durch die Arbeitnehmenden vorliegt und die Verschiebung für den ganzen Betrieb gilt.

Als dauernd oder regelmässig nacharbeitende Arbeitnehmende gelten Personen, die in 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr eingesetzt werden. Sie haben Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10 % für die in der Nacht geleistete Arbeitszeit. 45-Jährige und ältere Personen können bei regelmässiger Nachtarbeit alle 2 Jahre eine medizinische Untersuchung und Beratung in Anspruch nehmen.

3.7.6 Schutz von Frauen im Falle von Schwangerschaft und Mutterschaft

3.7.6.1 Arbeitsbedingungen

Schwangere dürfen nur mit deren Einverständnis beschäftigt werden. D.h., eine Schwangere darf der Arbeit auf blosser Anzeige hin fernbleiben. Diese Zeit wird allerdings nicht entlohnt. Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden. Von der 8. Woche vor Niederkunft an dürfen Schwangere nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden. Es dürfen keine gesundheitsschädigenden Arbeiten zugeteilt werden.

Ist eine Schwangere nicht in der Lage zu arbeiten (durch ärztliches Zeugnis zu bestätigen), richtet sich ihr Lohnanspruch nach dem Obligationenrecht OR oder nach den Bestimmungen einer entsprechenden Taggeldversicherung (siehe Kapitel 5 „Krankheit“).

Während der Schwangerschaft oder während der Stillzeit ist schwere körperliche Arbeit untersagt. Wenn der Arbeitgeber der schwangeren Frau keine leichte Arbeit als Ersatz zuweisen kann, muss er ihr 80 % ihres Lohnes bezahlen.

Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 4 Arbeitsgesetz)

ArG). Der Arbeitgeber hat schwangeren Frauen nach Möglichkeit eine gleichwertige Arbeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr anzubieten. Dies gilt auch für die Zeit zwischen der 8. und der 16. Woche nach Niederkunft. Soweit keine andere gleichwertige Arbeit angeboten werden kann, haben sie Anspruch auf 80 % des Lohnes (Art. 35b ArG).

Eine Arbeitnehmerin muss 8 Wochen nach der Niederkunft der Arbeit fernbleiben. Es wird kein ärztliches Zeugnis benötigt und sie darf auch dann nicht beschäftigt werden, wenn sie es selbst ausdrücklich wünscht (Beschäftigungsverbot). In den darauf folgenden 8 Wochen darf sie zudem nicht gegen ihren Willen beschäftigt werden.

3.7.6.2 Mutterschaftsurlaub und Mutterschaftsentschädigung

Nach der Niederkunft besteht Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen (Art. 329f OR). Gleichzeitig beginnt am Tag der Niederkunft der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung während längstens 14 Wochen bzw. 98 Tagen. Bei ganzer oder teilweiser Aufnahme der Erwerbstätigkeit während dieser Zeit oder, wenn sie stirbt, endet der Anspruch vorzeitig. Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80 % des vor der Niederkunft erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber CHF 196 pro Tag.

3.7.6.3 Stillen

Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben (Art. 35a ArG). Schwangere Frauen oder stillende Mütter dürfen nicht über die vor der Schwangerschaft vereinbarte tägliche Höchstarbeitszeit hinaus arbeiten. Die maximale tägliche Arbeitsdauer von 9 Stunden darf nicht überschritten werden, auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber und die Arbeitnehmerin eine längere Dauer vereinbart hatten oder wenn ausserordentliche Umstände vorliegen, die Überstunden erfordern (Art. 60 Abs. 1 ArGV 1, Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz).

Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben (Art. 60 Abs. 2 ArgV 1). Davon wird im 1. Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:

- bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: mind. 30 Min.;
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: mind. 60 Min.;
- bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: mind. 90 Min.

Ausserdem müssen sich stillende Mütter unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können (Art. 34 ArgV 3).

3.7.7 Vaterschaftsurlaub

Seit dem 1.1.2021 haben alle erwerbstätigen Väter das Recht auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub, also auf zehn freie Arbeitstage. Sie können diesen Urlaub innerhalb von sechs Monaten nach Geburt des Kindes beziehen, am Stück oder verteilt auf einzelne Tage. Den Arbeitgebern ist es verboten, im Gegenzug die Ferien zu kürzen.

Beim Vaterschaftsurlaub gelten die gleichen Grundsätze wie beim Mutterschaftsurlaub. Eine Entschädigung erhalten Väter, die zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes erwerbstätig waren, sei es als Arbeitnehmer oder als Selbstständigerwerbender. Sie müssen zudem in den neun Monaten vor der Geburt in der AHV obligatorisch versichert und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang erwerbstätig gewesen sein. Die Entschädigung geht entweder direkt an den Arbeitnehmer oder an den Arbeitgeber, wenn dieser den Lohn während des Urlaubs weiterhin bezahlt.

Finanziert wird der Vaterschaftsurlaub wie die Mutterschaftsentschädigung über die Erwerbersatzordnung (EO; siehe Abschnitt 5.4). Wie beim Mutterschaftsurlaub beträgt die Entschädigung 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt des Kindes, höchstens aber 196 CHF pro Tag. Für zwei Wochen Vaterschaftsurlaub werden 14 Taggelder ausbezahlt, was einen Höchstbetrag von 2'744 CHF ergibt.

4. Sozialversicherung

4.1 Welche Sozialversicherungsvorschriften gelten für Grenzgängerinnen und Grenzgänger?

Zwischen der Schweiz und der EU bestehen verschiedene bilaterale Verträge, u.a. das Abkommen über die Personenfreizügigkeit (FZA, seit 01.06.2002). Der Anhang II des CH-EU-Freizügigkeitsabkommens „Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit“ gilt seit 01.06.2002 und wurde zum 01.04.2012 und zum 01.01.2015 geändert.

Die Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und 987/2009 sind auf die Staatsangehörigen der Schweiz, der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) anwendbar.

Es gelten folgende Grundsätze:

- Grundsatz der Gleichbehandlung
- Äquivalenzprinzip
- Zusammenrechnung von Versicherungszeiten
- Aufhebung von Wohnortklauseln

Die Regeln der EG-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit legen fest, welches Sozialversicherungssystem anzuwenden ist, wenn Wohnstaat und Staat der Erwerbstätigkeit nicht identisch sind.

Wenn Sie in Deutschland wohnen und in der Schweiz arbeiten und täglich oder mindestens einmal wöchentlich in Ihren Wohnsitzstaat Deutschland zurückkehren, sind Sie Grenzgänger*in im sozialversicherungsrechtlichen Sinn (Art.1f der EG-Verordnung 883/2004).

Grundsätzlich sind Sie in dem Staat sozialversichert, in dem Sie tatsächlich Ihre Erwerbstätigkeit ausüben. Dabei kommt es nicht darauf an, wo Sie wohnen oder wo Ihr Arbeitgeber seinen Geschäftssitz hat. Wenn Sie in der Schweiz arbeiten, müssen Sie also in das Schweizer Sozialversicherungssystem nach den in der Schweiz geltenden Vorschriften Beiträge entrichten. Ausnahmen von diesem Arbeitsortsprinzip sind, wenn Sie zur vorübergehenden Tätigkeit in ein anderes Land entsandt sind oder wenn Sie als Grenzgänger*in mindestens 25% Ihrer Tätigkeit in Ihrem Wohnstaat arbeiten (Homeoffice)² bzw. bei Mehrfachbeschäftigung in verschiedenen Staaten.

² Wegen Covid-19 ist diese Regelung vorübergehend außer Kraft (Stand: September 2021)

Zur Sozialversicherung im Sinn dieser EG-Verordnung gehören:

- Krankheit (inkl. Pflegebedürftigkeit) sowie Mutterschaft und gleichgestellte Leistungen bei Vaterschaft
- Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten
- Invalidität/ verminderte Erwerbsfähigkeit
- Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- Arbeitslosigkeit
- Familienleistungen

4.2 Auf welche Sozialversicherungsleistungen haben Grenzgängerinnen und Grenzgänger Anspruch?

Es gibt zwei Gruppen von sozialen Leistungen:

- **Geldleistungen** ersetzen Einkommen (Löhne und Gehälter), die z.B. aufgrund von Krankheit, Invalidität, Arbeitslosigkeit wegfallen. Grundsätzlich werden sie nach den Rechtsvorschriften des Staates erbracht, in dem Sie versichert sind, unabhängig von Ihrem jeweiligen Wohn- oder Aufenthaltsort. Der Betrag und die Dauer der Leistungsgewährung richten sich ausschliesslich nach den Rechtsvorschriften des Staates, in dem Sie versichert sind. Alle Geldleistungen werden daher normalerweise direkt vom zuständigen Träger dieses Staates an Sie ausbezahlt.
- Zu den **Sachleistungen** zählen Gesundheitsleistungen, medizinische Behandlung, Arzneimittel und Krankenhausbehandlung, bestimmte Leistungen für pflegebedürftige Menschen sowie direkte Zahlungen, die zur Erstattung der Kosten für derartige Leistungen bestimmt sind. Wenn Sie ausserhalb des Staates wohnen, in dem Sie versichert sind, haben Sie Anspruch auf alle Sachleistungen, die nach den Rechtsvorschriften des Staates vorgesehen sind, in dem Sie wohnen. Die Leistungen werden vom Träger Ihres Wohnorts erbracht, als ob Sie dort versichert wären. Dazu müssen Sie das Dokument S 1 bei Ihrem Versicherungsträger beantragen und sich damit beim Krankenversicherungsträger Ihres Wohnorts anmelden. In der Regel erhält der Träger des Wohnorts die anfallenden Kosten von Ihrem Versicherungsträger zurückerstattet. Als Grenzgänger*in können Sie die Sachleistungen auch im Beschäftigungsstaat erhalten.

Zur Bestimmung und zum Nachweis Ihrer Leistungsansprüche als Grenzgänger*in tauschen die Sozialversicherungsträger Ihres Wohnstaats und Ihres Beschäftigungsstaats Daten aus. Dies geschieht meist direkt zwischen den Sozialversicherungsträgern durch elektronische Formulare, so genannten SED (*structured electronic document*).

In bestimmten Fällen kann es sein, dass von Ihnen benötigte Informationen in Form eines Dokuments bereitgestellt werden, welches Sie bei einem anderen Sozialversicherungsträger vorlegen können, z.B. wenn Sie sich im Wohnstaat ärztlich behandeln lassen wollen. Zu diesem Zweck gibt es die so genannten portablen Dokumente (PD). Insgesamt gibt es zehn portable Dokumente, darunter auch die Europäische Krankenversicherungskarte („EHIC“). Mit Ausnahme der EHIC-Karte sind alle anderen Papierformulare.

Übersicht über die SED und PD:

- Serie A (= applicable legislation) bzw. E101-E103: anwendbares Recht
- Serie P (= pensions): Rente/Pension
- Serie S (= sickness): Krankheit
- Serie F (= family benefits) bzw. E411: Familienleistungen
- Serie DA (= accidents at work an occupational diseases): Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten
- Serie U (= unemployment) U1/U2 (früher: E301/E302/E303): Arbeitslosigkeit
- Serie H (= horizontal issues): übergreifende Angelegenheiten

4.3 Das schweizerische Sozialversicherungssystem

Folgende Bereiche werden abgedeckt:

- Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Dreisäulensystem)
- Schutz vor Folgen einer Krankheit oder eines Unfalls
- Erwerb ersatz bei Mutterschaft und Vaterschaft
- Arbeitslosigkeit und Insolvenz
- Familienzulagen

Um die Leistungen der Sozialversicherung zu finanzieren, werden **Beiträge** von den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern erhoben. Die Beiträge der Arbeitnehmenden werden (ausgenommen die Prämien der Krankenversicherung) direkt vom Bruttoeinkommen abgezogen.

Sozialversicherungsbeiträge in der Schweiz (Stand: 01.01.2021)

Versicherung	Beiträge Arbeitnehmende	Beiträge Arbeitgebende
Alters- und Hinterlassenenversicherung und Invalidenversicherung (AHV/IV; 1. Säule)	4,35% AHV 0,7% IV	4,35% AHV 0,7% IV
Berufliche Vorsorge (BV; 2. Säule) ¹	3,5% - 9%	3,5% - 9%
Krankenversicherung (KV) ²	X ²	--
Krankentaggeldversicherung (KTG) ³	X ³	X ³
Berufsunfälle (BU) ⁴	--	X ⁴
Nichtberufsunfälle (NBU) ⁵	X ⁵	
Erwerbsersatzordnung (EO; Mutter- und Vaterschaftsentschädigung sowie Erwerbsersatz während des schweizerischen Militär- und Zivildienstes)	0,25%	0,25%
Arbeitslosenversicherung (ALV): • für Einkommensteile bis 148'000 CHF • für Einkommensteile ab 148'000 CHF	1,1% 0,5%	1,1% 0,5%
Familienzulagen	nur im Kanton VS: 0,3%	X ⁸

1) Berufliche Vorsorge (BV): Die Höhe der Beiträge variiert je nach Pensionskasse und Alter.

2) Jeder Versicherte ist dafür verantwortlich, sich bei einem Krankenversicherer anzumelden. In der Schweiz ist die Grundversicherung (Kopfprämie) obligatorisch. Die Beiträge sind unabhängig vom Einkommen. Unterhaltspflichtige bzw. nicht erwerbstätige Familienmitglieder müssen jeweils separat versichert werden.

3) Die Krankentaggeldversicherung ist nicht obligatorisch, existiert aber in den meisten Firmen.

4) Die Prämien werden in % des versicherten Verdienstes (max. 148'200 CHF) erhoben. Die Betriebe werden nach ihrer Art und ihren Verhältnissen in Klassen des Prämientarifs und innerhalb dieser in Stufen eingeteilt.

5) Die Prämien werden in % des versicherten Verdienstes erhoben. Die Versicherten sind in Risikoklassen eingeteilt (entsprechend den Betrieben, die sie anstellen). Bei manchen Betrieben übernimmt der Arbeitgeber die Beiträge.

6) Die Beiträge der Arbeitgebenden an die Familienausgleichskassen betragen je nach Kanton zwischen 0,1% und 4,0% der Lohnsumme, unabhängig davon, ob die Arbeitnehmenden Anspruch auf Familienzulagen haben.

5. Krankenversicherung

5.1 Versicherungspflicht in der Schweiz oder in Deutschland

5.1.1 Wo können/müssen Sie sich versichern?

Grenzgänger*innen sind in der Regel in dem Land krankenversichert, in dem sie beschäftigt sind. Dies gilt auch für ihre nicht erwerbstätigen/unterhaltspflichtigen Familienangehörigen. Eine Ausnahme besteht unter anderem für EU/EFTA-Grenzgänger*innen, die in Deutschland wohnen und in der Schweiz arbeiten, sowie für deren Familienangehörige. Sie haben das Recht, sich von der Versicherungspflicht in der Schweiz zu befreien (Optionsrecht), falls sie in ihrem Wohnstaat versichert sind.

Die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Schweiz ist grundsätzlich nicht umkehrbar. Nur bei Änderung des Familienstandes oder der Geburt eines Kindes können Sie dieses Optionsrecht nochmals ausüben. Bei einem Wechsel des Arbeitgebers oder des Arbeitsortes besteht diese Möglichkeit nicht. Sie können jedoch, wenn Sie auf das Optionsrecht verzichtet hatten, zwischen den Schweizer Krankenversicherungen wechseln.

Grenzgänger*innen müssen sich innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Erwerbstätigkeit in der Schweiz entscheiden, ob sie sich in der Schweiz oder in Deutschland krankenversichern. Der Versicherungsschutz der schweizerischen und der deutschen Krankenkassen ist unterschiedlich. Vor einer Entscheidung sollten Sie in jedem Fall die Leistungen und Kosten vergleichen. Zudem sollten Sie eine Zusatzversicherung in Betracht ziehen.

5.1.2 Ausübung des Optionsrechts: Wenn Sie sich in Deutschland krankenversichern möchten

Für die Ausübung des Optionsrechts müssen Grenzgänger*innen einen Befreiungsantrag bei den Behörden stellen und dabei nachweisen, dass sie in Deutschland mit mindestens gleichwertiger Deckung wie in der Schweiz krankenversichert sind. Dieser zwingend vorgeschriebene Befreiungsantrag wird grundsätzlich von den Grenzgänger*innen gestellt.

Der von den deutschen oder schweizerischen Versicherungen angebotene Versicherungsschutz ist nicht identisch. Bevor Sie eine Entscheidung treffen, sollten Sie auf jeden Fall die jeweiligen Leistungen und Kosten vergleichen.

- In Deutschland können Sie sich bei einer gesetzlichen oder einer privaten Krankenkasse versichern. Dafür müssen Sie sich von der Versicherungspflicht in der Schweiz befreien lassen.

- Wenn Sie sich in Deutschland gesetzlich krankenversichern, dürfen Sie sich in beiden Ländern behandeln lassen (in Deutschland nach deutschem Recht und in der Schweiz nach schweizerischem Recht). Ihre in Deutschland ggf. mitversicherten Familienangehörigen können sich hingegen nur im Wohnstaat behandeln lassen.
- Wenn Sie sich in Deutschland privat krankenversichern, sollte Ihre Krankenversicherung Ihnen mindestens eine gleichwertige Deckung wie in der Schweiz bieten. Achtung, eine anschliessende Rückkehr in eine gesetzliche Krankenkasse in Deutschland ist dann nicht immer möglich. Beachten Sie ausserdem, dass die europäischen Koordinierungsregeln nicht unbedingt für private Krankenversicherungen gelten.
- Für weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an Ihre Krankenversicherung.

5.1.3 Europäische Krankenversicherungskarte

Die Europäische Krankenversicherungskarte kann grundsätzlich nur von der Krankenversicherung ausgestellt werden, bei welcher die betreffende Person versichert ist.

5.1.4 Krankenversicherung nach Beendigung der Erwerbstätigkeit in der Schweiz

Grenzgänger*innen, die ihre Arbeit verloren haben und in ihrem Wohnstaat Arbeitslosengeld erhalten, unterstehen ausschliesslich dem Krankenversicherungssystem im Wohnstaat.

Rentnerinnen und Rentner, die nur aus einem Staat eine Rente beziehen, jedoch nicht dort wohnen, unterstehen in der Regel dem Krankenversicherungssystem des Staates, das die Rente auszahlt. Beziehen sie aus mehreren Staaten eine Rente und wohnen sie in einem dieser Staaten, unterstehen sie in der Regel dem Krankenversicherungssystem ihres Wohnstaats. Wohnen sie in einem Staat, aus dem sie keine Rente beziehen, sind sie in der Regel dort krankenversicherungspflichtig, wo sie am längsten versichert waren.

Unter bestimmten Bedingungen können für Rentner*innen auch Leistungen im vorherigen Beschäftigungsstaat erbracht werden. Bitte konsultieren Sie vorher unbedingt die Krankenkasse des Wohnsitzstaates.

5.2 Krankenversicherung in der Schweiz

5.2.1 Sachleistungen und separat versicherte Geldleistungen

In der Schweiz werden Sach- und Geldleistungen separat versichert. Sachleistungen werden von der Krankenpflegeversicherung, Geldleistungen von der Krankentaggeldversicherung abgedeckt. Die Krankenpflegeversicherung ist unabhängig von der Krankentaggeldversicherung und nicht identisch mit der deutschen Pflegeversicherung (siehe 5.5 der Broschüre).

Sachleistungen können gemäss EG-Verordnung 883/2004 sowohl im Beschäftigungsstaat als auch im Wohnstaat nach den dort jeweils geltenden Bestimmungen in Anspruch genommen werden (siehe Abschnitt 5.2.3 dieser Broschüre).

In der EG-Verordnung 883/2004 wird des Weiteren festgelegt, dass Geldleistungen bei Krankheit, also Krankentaggelder, auch an im Ausland lebende Versicherte ausbezahlt werden müssen. Dabei gelten die Rechtsbestimmungen des Staates, in dem sie versichert sind.

Wenn das Gesetz des zuständigen Mitgliedstaates verlangt, dass die versicherte Person eine Bescheinigung vorweist, um Geldleistungen aufgrund von Arbeitsunfähigkeit zu erhalten, dann verlangen Sie von Ihrem Arzt/Ihrer Ärztin eine Bescheinigung über ihre Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer. Der/die Versicherte sendet diese Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die Versicherungsgesellschaft.

Achtung: Die Krankentaggeldversicherung wird oft durch den Arbeitgeber sichergestellt und meistens auf der Basis eines privatrechtlichen Vertrags. Die Auszahlung von Geldleistungen wie oben beschrieben betrifft nur die Krankentaggeldversicherungen nach dem Krankenversicherungsgesetz (KVG) und nicht die von privaten Versicherungen ausbezahlten (und durch das Versicherungsvertragsgesetz VVG geregelten) Taggelder. Bei privatrechtlichen Krankentaggeldversicherungen sind die europäischen Verordnungen nicht anwendbar und die Zahlung der Geldleistungen wird durch die Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AGB) des Vertrags geregelt.

5.2.2 Aufnahme in eine Krankenversicherung und Zahlung der Prämien

In der Schweiz muss die Aufnahme in eine Krankenversicherung von der versicherungspflichtigen Person selber eingeleitet werden. Alle Grenzgänger und Grenzgängerinnen müssen somit sich und ihre nicht erwerbstätigen Familienangehörigen grundsätzlich selbst gegen die Folgen von Krankheit versichern und sämtliche Beiträge selber entrichten.

Jede Person bezahlt ihre eigene Versicherungsprämie, eine so genannte „Kopfprämie“. Die Prämien sind unabhängig vom Einkommen einer Person, variieren aber von Kasse zu Kasse und von Kanton zu Kanton bzw. bei Wohnsitz im Ausland. Innerhalb eines Kantons oder eines EU/EFTA-Staates können die Kassen maximal drei regionale Abstufungen machen. Für alle Versicherten gilt die vom Bundesamt für Gesundheit (BAG) vorgegebene einheitliche Einteilung der kantonalen Prämienregionen. Die Prämienhöhe wird unabhängig vom Einkommen berechnet. Sie ist unterschiedlich, je nach Versicherten, Wohnort und Versicherungsmodell. Die Liste mit den Prämien der Krankenversicherer der EU-Staaten sowie ihre Kontaktadressen finden Sie auf der Website des BAG bzw. auf:

<https://www.priminfo.admin.ch/de/praemien> > Prämien EU/EFTA

5.2.3 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.

Zahnbehandlungen sind im Prinzip nicht in der Grundversicherung enthalten. Dazu ist es eine Zusatzversicherung erforderlich, die Sie bei derselben oder einer anderen Krankenkasse Ihrer Wahl abschliessen können.

Die in der Schweiz versicherten Grenzgänger*innen (und ihre ggf. dort mitversicherten Familienangehörigen) können sich sowohl im Wohn- als auch im Beschäftigungsstaat ärztlich behandeln lassen. Um sich in ihrem Wohnstaat Deutschland behandeln zu lassen, müssen sie Bescheinigung S 1 bei der zuständigen Schweizer Krankenkasse beantragen, z.B. per folgendem Formular: <https://www.kvg.org/api/rm/ZC3NAMC5Q234YPR/2019-08-07-16-11-14-fragebogen-e106-de-mit-logo.pdf>. Diese Bescheinigung erlaubt es den Versicherten, sich bei der aushelfenden Krankenversicherung Deutschlands anzumelden. Sie erhalten dann in ihrem Wohnstaat Deutschland von ihrer aushelfenden Krankenversicherung dieselben Leistungen wie die in Deutschland versicherten Personen. Für Leistungen, die in Deutschland erbracht werden, gelten die deutschen Regelungen der Kostenbeteiligung.

Als **Rentner*in** haben Sie dieses Wahlrecht der ärztlichen Behandlung zwischen Wohn- und Arbeitsort (EG-VO 883/2004, Art.28 Abs.2) nur dann weiterhin, wenn Sie in den letzten 5 Jahren vor ihrem Rentenbeginn mindestens 2 Jahre als Grenzgänger*in beschäftigt und versichert waren.

Wenn Sie **arbeitslos** sind, dann sind Sie ausschließlich in dem Land krankenversichert, von dem Sie Ihr Arbeitslosengeld beziehen und haben dieses Wahlrecht nicht mehr.

5.3 Die schweizerische Regelung der Lohnfortzahlung bei Krankheit

Arbeitgebende sind nach Schweizerischem Obligationenrecht (OR) verpflichtet, im Fall von Krankheit oder Unfall den Lohn zu 100 % für eine beschränkte Zeit weiterzuzahlen. Die beschränkte Zeit richtet sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses: Nach mindestens 3 Monaten Betriebszugehörigkeit erhalten Arbeitnehmende im ersten Dienstjahr während 3 Wochen Lohnfortzahlung. Sind sie länger beschäftigt, richtet sich die Dauer der Lohnfortzahlung in den Kantonen BS und BL nach der Basler Skala, in den Kantonen ZH und GR nach der Zürcher Skala sowie in den übrigen Kantonen (darunter AG, JU und SO) nach der Berner Skala.

Neben dieser gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht sind weitergehende Verpflichtungen aufgrund eines Gesamtarbeitsvertrages oder firmeninterner Bestimmungen möglich. Viele Schweizer Arbeitgeber haben für ihre Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Ist eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen worden, die weiter gehende Leistungen als die gesetzlich vorgeschriebene Lohnfortzahlung (Basler, Berner oder Zürcher Skala) erbringt, dürfen die Prämien an die Krankentaggeldversicherung hälftig zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern aufgeteilt werden. Dies ist dann der Fall, wenn ein Taggeld von 80% des Lohnes versichert ist. Erkundigen Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber, ob er eine kollektive Taggeldversicherung für Sie abgeschlossen hat. Falls „Nein“ empfiehlt sich dann der Abschluss einer persönlichen Krankentaggeldversicherung. Bitte beachten Sie auch die Hinweise in Abschnitt 5.2.1.

Weitere Informationen finden Sie auch hier:

https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html

5.4 Erwerbsersatz bei Mutterschaft und Vaterschaft

Die Erwerbsersatzordnung EO leistet den Erwerbsersatz bei Mutterschaft sowie beim zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub.

5.4.1 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-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 sie die Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufnehmen wird.

Frauen, die weder in einem Arbeitsverhältnis stehen noch als selbständig erwerbend gelten, können die Voraussetzungen auch erfüllen, wenn sie ein Taggeld der Arbeitslosen-, Kranken- oder Unfallversicherung beziehen, wenn diese auf einem vorherigen 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.

Seit dem 1.1.2021 haben alle erwerbstätigen Väter das Recht auf einen zweiwöchigen **bezahlten Vaterschaftsurlaub**, also auf zehn freie Arbeitstage. Sie können diesen Urlaub innerhalb von sechs Monaten nach Geburt des Kindes beziehen, am Stück oder verteilt auf einzelne Tage. Den Arbeitgebern ist es verboten, im Gegenzug die Ferien zu kürzen.

5.4.2 Leistungen

Die Mutterschaftsentschädigung wird als Taggeld ausgerichtet und beträgt 80 % des vor der Niederkunft erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber 196 CHF pro Tag. Der Taggeldanspruch beginnt am

Tag der Geburt des Kindes und läuft 14 Wochen lang weiter. Sieht der Arbeitsvertrag bzw. Gesamtarbeitsvertrag GAV weitergehende Leistungen vor, ist der Arbeitgeber daran gebunden.

Schwangerschaftsbeschwerden gelten als Krankheit. In diesem Fall richtet sich der Lohnanspruch nach dem Obligationenrecht oder nach den Bestimmungen einer entsprechenden Taggeldversicherung.

Die Entschädigung des Vaterschaftsurlaubs beträgt ebenfalls 80 % des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt des Kindes, höchstens aber 196 CHF pro Tag. Für zwei Wochen Vaterschaftsurlaub werden 14 Taggelder ausbezahlt, was einen Höchstbetrag von 2'744 CHF ergibt.

5.4.3 Beiträge

Die Erwerbsersatzordnung EO ist mit der AHV/IV verbunden:

- Die Regelungen zur AHV/IV-Versicherungspflicht gelten auch für die Erwerbsersatzordnung EO.
- Die Beiträge werden zusammen mit denjenigen für die AHV/IV erhoben.

Die EO-Beiträge belaufen sich auf 0,5 % des massgebenden Erwerbseinkommens. Sie werden von den Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden je zur Hälfte getragen (je 0,25 %).

5.5 Pflegebedürftigkeit

Das schweizerische Sozialversicherungssystem kennt im Gegensatz zu Deutschland für den Fall der Pflegebedürftigkeit keine spezifische Versicherungsträgerschaft. Die Leistungen werden je nach Fall entweder von der Unfallversicherung, der Krankenversicherung oder von der Invaliditätsversicherung gewährt. Weitere Informationen finden Sie in den entsprechenden Kapiteln „5: Krankheit“, „6: Arbeitsunfall“ und „7: Invalidität“.

Wenn Sie bezüglich Krankenversicherung nicht von Ihrem Optionsrecht Gebrauch gemacht, sondern sich für eine Schweizer Krankenversicherung entschieden haben, erhalten Sie also aus der Schweiz nur geringe Leistungen im Pflegefall. Sie können jedoch diese Versicherungslücke mit einer deutschen Pflege-Zusatzversicherung schließen.

6. Arbeitsunfälle / Berufskrankheit

6.1 Versicherungsschutz

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

- Berufsunfällen;
- Berufskrankheiten;
- Nichtberufsunfällen (NBU)

Arbeitnehmende, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber weniger als acht Stunden beträgt, sind jedoch nicht gegen Nichtberufsunfälle versichert. Sie 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 Arbeitnehmende mindestens acht Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind, sind sie gegen Nichtberufsunfälle pflichtversichert und benötigen daher keine eigene Unfallversicherung.

Sie sollten einen Unfall sofort dem Arbeitgeber melden. Bei Zweifeln, ob es sich um einen Unfall oder eine Krankheit handelt, kontaktieren Sie die Versicherung.

6.2 Versicherungsprämien

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

Die Versicherungsprämien sind je nach Einkommen und Art des Betriebes unterschiedlich hoch. Die Prämienätze variieren je nach Versicherer.

6.3 Sachleistungen: Pflegeleistungen und Kostenvergütungen

Nach einem Unfall haben Arbeitnehmende Anspruch auf geeignete medizinische Behandlung:

- Ambulante Behandlung durch den Arzt, Zahnarzt und Chiropraktiker;
- Vom Arzt verordnete 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.

6.4 Geldleistungen

6.4.1 Versicherter Verdienst

Grundlage für die Geldleistungen der Unfallversicherung ist der versicherte Verdienst. Dies ist der für die AHV massgebende Lohn mit gewissen Ergänzungen, z.B. Familienzulagen. Der Höchstbetrag des versicherten Verdienstes (2021: 148'200 CHF) ist so festgesetzt, dass in der Regel 92 bis 96 % aller obligatorisch versicherten Personen zu ihrem vollen Verdienst versichert sind.

Massgebend für die Bemessung der Taggelder ist der letzte vor dem Unfall bezogene Lohn und für die Bemessung der Renten der innerhalb eines Jahres vor dem Unfall bezogene Lohn. Die Integritäts- und Hilflosenentschädigungen werden bei allen Versicherten vom gesetzlichen Höchstbetrag des versicherten Verdienstes berechnet.

6.4.2 Taggeld

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

6.4.3 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“).

6.4.4 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.

6.4.5 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.

6.4.6 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 Halbwaise;
- 25 % für Vollwaisen;

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.

Keine Leistungen werden gewährt, wenn der/die Versicherte die Gefährdung seiner/ihrer Gesundheit oder den Tod absichtlich bewirkt hat. Bei der Nichtberufsunfallversicherung können die Leistungen gekürzt oder verweigert werden, wenn der Unfall auf ein Wagnis zurückzuführen ist. Die Taggelder können im Falle von grober Fahrlässigkeit gekürzt werden.

Der Arbeitgeber kann in Bezug auf eine mögliche Zusatzversicherung zur Unfallversicherung Auskunft erteilen.

7. Erwerbsunfähigkeit / Invalidität

7.1 Prinzip: „Eingliederung vor Rente“

Das oberste Ziel der Invalidenversicherung ist es, die gesellschaftliche und berufliche Wiedereingliederung behinderter Personen soweit zu fördern, dass sie ihren Lebensunterhalt ganz oder teilweise aus eigener Kraft bestreiten und ein möglichst unabhängiges Leben führen können.

An erster Stelle der Leistungen stehen deshalb die Eingliederungsmassnahmen. Sie dienen dazu, die Erwerbsfähigkeit dauernd und wesentlich zu verbessern oder zu erhalten. Die behinderten Personen sollen möglichst weiterhin erwerbstätig oder in ihrem bisherigen Arbeitsbereich (z. B. im Haushalt) tätig bleiben können.

Erst an zweiter Stelle steht die Invalidenrente. Sie wird nur dann ausgerichtet, wenn die Eingliederungsmassnahmen nicht im erwünschten Ausmass erfolgreich sind.

7.2 Rentenhöhe aus der Invalidenversicherung (1.Säule)

Drei Faktoren bestimmen die Höhe der IV-Rente:

- Die anrechenbaren Beitragsjahre
- Die Erwerbseinkommen
- Die Erziehungs- und Betreuungsgutschriften

Der Invaliditätsgrad bestimmt, welche Rente eine behinderte Person erhält. Dieser wird ermittelt, indem das tatsächliche Einkommen bei Invalidität mit dem potentiellen Einkommen ohne Invalidität verglichen wird. Die Differenz bezogen auf das potentielle Einkommen ergibt den Invaliditätsgrad.

Beispiel für die Berechnung des Invaliditätsgrades:

Bei einem potentiellen Verdienst von 50'000 CHF und einem tatsächlichen Verdienst von 30'000 CHF im Jahr ergibt sich ein Invaliditätsgrad von

$$\frac{50'000 \text{ CHF} - 30'000 \text{ CHF}}{50'000 \text{ CHF}}$$

also 40 %.

Für die Invalidenrente der staatlichen Vorsorge ergeben sich folgende monatliche Zahlungen, eine Versicherung ab dem 20. Lebensjahr vorausgesetzt:

Invaliditätsgrad	Rentenanspruch
ab 70 %	ganze Rente
60 % - 69 %	dreiviertel Rente
50 % - 59 %	halbe Rente
40 % - 49 %	viertel Rente

7.3 Wie hoch sind die Beiträge für die Invalidenversicherung?

Die IV-Beiträge werden nach den gleichen Grundsätzen wie in der AHV erhoben. Arbeitgeber und Arbeitnehmende zahlen jeweils 0,7 % des Lohnes an die eidgenössische Invalidenversicherung (1. Säule). Dazu kommen die Beiträge für die Invalidenleistungen der beruflichen Vorsorge (2. Säule) deren Höhe im Reglement der jeweiligen Vorsorgeinstitution (Pensionskasse) geregelt ist. Schliesslich sind Invalidenleistungen auch in den Beiträgen an die Unfallversicherung mitversichert (siehe Kapitel 6).

Ein Einkommen aus selbständiger oder unselbständiger Erwerbstätigkeit, das CHF 2'300 pro Jahr nicht übersteigt (geringfügiges Einkommen; Stand: 2021), untersteht nur auf Antrag der versicherten Person der Beitragspflicht. Hingegen besteht die Beitragspflicht zwingend für die Erwerbseinkommen von Personen, die in Privathaushalten tätig sind.

7.4 Leistungen aus der betrieblichen Vorsorge (2. Säule) oder der Unfallversicherung

Arbeitnehmende, die in der beruflichen Vorsorge (2. Säule) versichert sind, können auch Anspruch auf Leistungen dieser Versicherung erheben.

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 können Sie Ihrem Versicherungsausweis entnehmen.

Weitere Auskünfte erteilen die betriebliche Vorsorgeeinrichtung (Pensionskasse) und gegebenenfalls die Unfallversicherung des Arbeitgebers; siehe auch Abschnitt 6.4.3 „Invalidenrente“ der vorliegenden Broschüre.

8. Altersvorsorge

8.1 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; betriebliche Pensionskassen) und die Selbstvorsorge (3. Säule).

8.1.1 Beiträge

Alle Einwohner*innen und Erwerbstätigen in der Schweiz sind obligatorisch in der AHV versichert. Die Beitragspflicht beginnt für Erwerbstätige am 1. Januar des Jahres, das auf den 17. Geburtstag folgt, bzw. für Nichterwerbstätige am 1. Januar des Jahres, das auf den 20. Geburtstag folgt. Wer eine Invalidenrente bezieht, muss ebenfalls Beiträge an die AHV bezahlen. Die Beitragspflicht endet, sobald jemand das gesetzliche Rentenalter erreicht und die Erwerbstätigkeit aufgegeben hat. Derzeit (2021) beträgt das gesetzliche Rentenalter für Männer 65 Jahre, für Frauen 64 Jahre. Im Zuge der geplanten AHV-Revision soll das Rentenalter für Frauen auf ebenfalls 65 Jahre angehoben werden.

Das Rentenalter der AHV ist flexibel. Die Rente kann vorgezogen oder auch aufgeschoben werden. Nimmt eine Person eine Kürzung von 6,8 % pro vorbezogenes Jahr in Kauf, so kann die Altersrente bereits 1 oder 2 Jahre vor dem Pensionierungsalter bezogen werden. Der Aufschub führt zu einer Erhöhung der Altersrente.

8.1.2 Leistungen

Nach einem Jahr Beitragszahlung entsteht ein Anspruch auf AHV-Leistungen. Anspruch auf eine Vollrente der AHV haben Arbeitnehmende, die seit dem 20. Altersjahr ohne Unterbrechung bis zum gesetzlichen 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/die Versicherte bei einer beliebigen AHV-Ausgleichskasse einen Gesamtkontenauszug verlangen. Dieser ist kostenlos und muss schriftlich beantragt werden.

Der Anspruch auf eine Witwenrente entsteht, wenn die Witwe Kinder hat oder älter als 45 ist und mindestens 5 Jahre verheiratet war. Witwer haben Anspruch auf eine Witwerrente, wenn und solange sie Kinder unter 18

Jahren in ihrer Obhut haben. Bei registrierter Partnerschaft bestehen analog die gleichen Ansprüche.

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

Die Altersrente (Stand 2021) beträgt mindestens CHF 1'195.- und maximal CHF 2'390.- im Monat (bei Ehepaaren mindestens CHF 2'390.- / maximal CHF 3'585.- pro Monat). Nähere Angaben über die Leistungen der AHV erhalten Sie bei den AHV-Ausgleichskassen. Die Adressen finden Sie unter <https://www.ahv-iv.ch/de/Kontakte/Kantonale-Ausgleichskassen>.

8.1.3 Antragstellung

Eine Rente wird nur auf Antrag bewilligt, den Sie mindestens drei Monate vor dem möglichen Rentenbeginn stellen sollten. Bei Wohnsitz in Deutschland können Sie Ihren Rentenantrag bei einer Kreis-, Stadt- oder Gemeindeverwaltung, bei einem/einer Versichertenberater*in oder bei einer Auskunft- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung stellen. Die Deutsche Rentenversicherung leitet dann Ihren Antrag auch an die (anderen) zuständigen Versicherungsträger weiter, z.B. an die schweizerische AHV. Die Rente muss also nicht in jedem Staat gesondert beantragt werden. Der/die Berechtigte muss allerdings im Antrag auch auf die in den anderen Staaten zurückgelegten Versicherungszeiten hinweisen, weil sonst das Rentenverfahren in den betreffenden Staaten nicht eingeleitet werden kann.

Um Anspruch auf eine Rente zu haben, müssen bestimmte Mindestversicherungszeiten und Altersgrenzen erfüllt werden. Für jede Teilrente gelten die Anspruchsvoraussetzungen des Staates, dessen Versicherungsträger die Rente gewährt. Wird die Wartezeit durch die Versicherungszeiten im jeweiligen Staat nicht erreicht, können die Beitragszeiten der verschiedenen Staaten zusammengerechnet werden, damit ein Anspruch begründet ist.

Hinweis: Hinsichtlich des gesetzlichen Renteneintrittsalters, der Berücksichtigung von Zeiten ohne Erwerbstätigkeit und der sonstigen Anspruchsvoraussetzungen gibt es zwischen Deutschland und der Schweiz einige Unterschiede. Deshalb ist eine persönliche Beratung bei den Versicherungsträgern zu empfehlen, die auch „internationale Beratungstage“ anbieten. Die Termine finden Sie z.B. unter: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de>

8.2. Berufliche Vorsorge (BVG) – 2. Säule

8.2.1 Versicherungspflicht

Die berufliche Vorsorge ist an eine Erwerbstätigkeit geknüpft. Die Versicherungspflicht in der Beruflichen Vorsorge (BV, 2. Säule) beginnt derzeit (2021) bei einem Bruttojahreslohn ab CHF 21'510.-.

Teilzeitarbeitende müssen BVG-versichert werden, wenn das Jahreseinkommen über dem Mindestjahreslohn in Höhe von derzeit (2021) CHF 21'510.- liegt. Arbeitet eine Person an mehreren Stellen Teilzeit, hat sie Anspruch auf eine Vorsorgeversicherung, sofern das Gesamteinkommen über dem Mindestjahreslohn liegt. Die Beiträge werden dann auf die Teilzeitlöhne umgelegt. Der/die Teilzeitarbeitende kann sich bei der Vorsorgeeinrichtung des Arbeitgebers versichern lassen, sofern deren reglementarische Bestimmungen es vorsehen, oder er/sie kann sich bei der Stiftung Auffangeinrichtung BVG (<https://web.aeis.ch/DE/home>) versichern lassen.

Die Beitragspflicht endet, wenn die versicherte Person das Pensionierungsalter erreicht hat, aus dem Erwerbsleben ausscheidet oder eine volle IV-Rente bezieht. Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bleibt der Versicherungsschutz für die Risiken Tod und Invalidität noch während eines Monats nach Austritt bestehen (Nachdeckung).

8.2.2 Beiträge

Jede Pensionskasse legt die Höhe der Beiträge von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern in ihrem Reglement fest. Die Mindestsätze der Altersgutschriften betragen derzeit zwischen 7% und 18% des koordinierten Lohns (zwischen 21'510 CHF und 86'040 CHF in 2021) und werden zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber geteilt. Der Beitrag der Arbeitgeber muss mindestens gleich hoch sein wie die Höhe der Beiträge ihrer Arbeitnehmenden. Es ist aber dem Arbeitgeber freigestellt, mehr zu übernehmen. Das Alterskapital wird durch die, nach folgender Tabelle abgestuften, Altersgutschriften gebildet:

Männer/Frauen	Prozente des versicherten Lohns
25-34 Jahre	7 %
35-44 Jahre	10 %
45-54 Jahre	15 %
55-65/64 Jahre	18 %

Die Invaliden- und Hinterlassenenrenten werden nach dem Versicherungsprinzip finanziert. Die Beiträge werden nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechnet. In der Regel kann davon ausgegangen werden, dass die Beiträge im Durchschnitt zwischen 3 % und 4 % des versicherten Lohnes liegen. Risikoprämien für Männer sind bei einigen Kassen höher als für Frauen.

8.2.3 Leistungen

Das Pensionskassengesetz schreibt Mindestleistungen vor. Zahlreiche Vorsorgeeinrichtungen erbringen höhere (= überobligatorische) Leistungen, als das Gesetz verlangt. Die konkreten Leistungsvoraussetzungen, Leistungsarten sowie Leistungshöhe können Sie den Reglementen und Versicherungsausweisen entnehmen. Das BVG schreibt folgende Leistungsarten vor:

- eine Altersrente bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters, d.h. derzeit (2021) für Frauen mit 64 Jahren und für Männer mit 65 Jahren.
- eine Invalidenrente, wenn die betreffende Person im Sinne der Invalidenversicherung mindestens zu 40 % invalid ist und bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, deren Ursache zur Invalidität geführt hat, versichert war. Die Rente ist wie bei der IV vom Invaliditätsgrad abhängig.
- eine Rente für jedes Kind, das beim Ableben des/der Versicherten Anspruch auf eine Waisenrente hätte.
- eine Kapitalabfindung, wenn die Alters- oder Invalidenrente weniger als 10 % der minimalen AHV-Altersrente ausmacht oder das Reglement der Vorsorgeeinrichtung dies vorsieht.
- Ausserdem haben Hinterlassene (Ehegatten, Partner und Kinder) Anspruch auf eine Hinterlassenenrente, wenn die verstorbene Person zum Zeitpunkt des Todes versichert war oder eine Rente bezogen hat.
- Die jährliche Altersrente beläuft sich derzeit auf 6,8 % des Altersguthabens der versicherten Person einschließlich der Zinsen zum Zeitpunkt der Pensionierung.

8.2.4 Vorzeitige Pensionierung

Die vorzeitige Pensionierung ist möglich, wenn das Reglement der Vorsorgeeinrichtung dies vorsieht. Die Altersvorsorgeleistung kann dann vor dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters bezogen werden, jedoch frühestens ab dem 58. Altersjahr. Dabei fallen niedrigere Leistungen an.

8.2.5 Ausscheiden aus der Vorsorgeeinrichtung/Freizügigkeit

Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses hat der/die 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 des Betriebs die Vorsorgeeinrichtung verlassen müssen.

Bei Aufgabe der Erwerbstätigkeit vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters wird das Altersguthaben auf ein Freizügigkeitskonto bei einer Bank oder auf 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/die Versicherte in seinem/ihrer Wohnsitzstaat der staatlichen Altersvorsorge unterstellt ist.

8.3 Individuelle Vorsorge (3. Säule)

Das individuelle, freiwillige Vorsorgesparen bildet die dritte Säule, die dem Erhalt des gewohnten Lebensstandards im Rentenalter dienen soll. Auskünfte über die individuelle Vorsorge erteilen die Banken, Versicherungen und Finanzberater*innen.

9. Arbeitslosigkeit

9.1 Zuständigkeit, Beiträge und Leistungen

Als Arbeitnehmende in der Schweiz zahlen Grenzgänger*innen Beiträge in die Schweizer Arbeitslosenkasse.

Bei Kurzarbeit oder sonstigem vorübergehendem Arbeitsausfall (Schlechtwetter) erhalten Grenzgänger*innen **Kurzarbeits- oder Schlechtwetterentschädigung** des Beschäftigungsstaates Schweiz, als ob sie dort wohnten. Auch haben sie Anspruch auf **Insolvenzentschädigungen**, wenn gegen ihren Arbeitgeber der Konkurs eröffnet wird und ihnen Lohnforderungen zustehen. Die Insolvenzentschädigung deckt Lohnforderungen für die letzten vier Monate des Arbeitsverhältnisses. Zuständig sind ausschliesslich die öffentlichen Arbeitslosenkassen. Die Adressen finden Sie unter:

www.arbeit.swiss > Adressen > Arbeitslosenkassen.

Bei **Arbeitsplatzverlust** erhalten Grenzgänger*innen jedoch Arbeitslosengeld im Wohnsitzstaat Deutschland, als ob sie dort in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt hätten.³ Bezüglich der Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld, Höhe und Dauer des Arbeitslosengeldbezugs gelten also die Rechtsvorschriften des Wohnsitzstaats. Jedoch werden die Zeiten der Versicherung, der Beschäftigung oder einer selbstständigen Erwerbstätigkeit in einem anderen EU-Mitgliedstaat nach dessen Rechtsvorschriften berücksichtigt.

Vollarbeitslose (ehemalige) Grenzgänger*innen können sich zusätzlich beim RAV des Betriebssitzes des letzten Arbeitgebers als Stellensuchende anmelden, haben damit Zugang zur öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz, aber keinen Anspruch auf die Schweizer Arbeitslosenentschädigung ALE.

³ Siehe Art. 65 Abs. 2 der EG-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. – Am 13.12.2016 hat die EU-Kommission eine Überarbeitung dieser EU-Vorschriften vorgeschlagen [(COM)2016/815; 2016/0397(COD)], die auch die Ansprüche von Grenzgänger*innen bei Arbeitslosigkeit betreffen könnten. Derzeit verhandeln die EU-Institutionen immer noch, ob und, falls ja, wann die vorgeschlagenen Änderungen in Kraft treten. **Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen entsprechen also dem aktuellen gesetzlichen Stand (September 2021).**

9.2 Was müssen Grenzgänger*innen im Falle eines Arbeitsverlustes unternehmen?

Das Formular PD U1 bescheinigt, dass Sie in der Schweiz gearbeitet und Beiträge zur Arbeitslosenversicherung geleistet haben. Um dieses Formular zu erhalten, müssen Sie bei Ihrem Arbeitgeber das Formular Nr. 716.052 (Arbeitgeberbescheinigung international) beantragen. Gleichzeitig sollten Sie sich an die Schweizer Arbeitslosenkasse⁴ des Kantons wenden, in dem Ihr Arbeitgeber seinen Sitz hat, und das Formular (PD) U1 mit dem Formular 716.053 anfordern.⁵

Melden Sie sich spätestens 3 Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses bei der zuständigen deutschen Arbeitsagentur arbeitsuchend. Wenn Sie erst später davon erfahren, melden Sie sich spätestens 3 Tage nach Kenntnis arbeitsuchend. Die frühzeitige Meldung ist wichtig, um die Zeit sinnvoll zu nutzen und die Arbeitslosigkeit noch zu verhindern. Melden Sie sich verspätet arbeitsuchend, kann es sein, dass Ihr Anspruch für eine Woche ruht („Sperrzeit“), Ihr Arbeitslosengeld also gekürzt wird. Sie können sich schriftlich⁶, online (<https://anmeldung.arbeitsagentur.de/portal>) oder telefonisch unter der Service-Nr. 0800 4555500 (Mo.-Fr. 8h-18h gebührenfrei aus dem deutschen Festnetz) arbeitsuchend melden. Bitte melden Sie sich **nur auf einem Weg arbeitsuchend.**

Melden Sie sich spätestens am ersten Tag ohne Beschäftigung bei Ihrer Agentur für Arbeit arbeitslos. Dies ist die Voraussetzung, dass Sie Arbeitslosengeld beziehen können. Wegen der Corona-Pandemie können Sie sich derzeit nur telefonisch bei Ihrer Arbeitsagentur arbeitslos melden. Sie sollten den **Antrag auf Arbeitslosengeld** etwa zwei Wochen vor Beginn der Arbeitslosigkeit absenden (<https://anmeldung.arbeitsagentur.de/portal>). Weitere Informationen: <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslosengeld/so-beartragen-sie-arbeitslosengeld>.

Informationen über Anspruch, Höhe und Dauer beim Arbeitslosengeld:
<https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/arbeitslosengeld-anspruch-hoehe-dauer>

⁴ Adressen der Schweizer Arbeitslosenkassen:
<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/institutionen-medien/adressen--kontakte.html>

⁵ Download der Formulare und weitere Infos:
<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/service/formulare/formulare-fuer-arbeitslose.html>

⁶ Adressen und Telefonnummern der Arbeitsagenturen:
<https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/metasuche/suche/dienststellen?in=arbeitsagenturen>

10. Familienleistungen

10.1 Was ist mit Familienleistungen gemeint?

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

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

10.2 In welchem Staat erhalten Grenzgänger Familienleistungen?

Anspruch auf die schweizerischen Familienzulagen haben alle Arbeitnehmenden – also auch Grenzgänger*innen – unter bestimmten Voraussetzungen, die Nichterwerbstätigen mit bescheidenem Einkommen und je nach Kanton auch die Selbständigerwerbenden.

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.

Der zwischenstaatliche Anspruch auf Familienleistungen richtet sich in erster Linie nach dem Beschäftigungsstaat: der Staat, in dem eine Person arbeitet und in die Sozialversicherung einzahlt, ist grundsätzlich vorrangig bei der Auszahlung von Familienleistungen. Bei Paaren wird erst dann der Wohnstaat vorrangig, wenn ein Elternteil im Wohnstaat arbeitet oder dort Leistungen wegen Arbeitslosigkeit bezieht (Prinzip: Wohnstaat der Kinder).

Grenzgänger*innen haben also grundsätzlich in dem Staat, in dem sie arbeiten, Anspruch auf Familienleistungen. Aber je nach Familiensituation und Tätigkeit des anderen Elternteils können auch im Wohnstaat Ansprüche bestehen. Die europäischen Verordnungen zur Koordinierung der nationalen Systeme zur sozialen Sicherheit legen fest, welcher Staat (vorrangig) für die Zahlung von Familienleistungen zuständig ist (siehe Tabelle).

Achtung: Wenn in Ihrem Haushalt Kinder aus mehreren Beziehungen zusammenleben, sollten Sie mit den Familienkassen abklären, von welchem Elternteil welcher Anspruch auf Familienleistungen abgeleitet werden kann.

Weitere Informationen erteilen die Familienkassen. (www.ahv-iv.info).

Familiensituation	Wohnsitzstaat D	Beschäftigungsstaat CH
Anderer Elternteil ist im Wohnsitzstaat D erwerbstätig oder bezieht Arbeitslosengeld	erbringt vorrangig Leistungen	Differenzzulage, falls Leistungen aus Wohnsitzstaat niedriger
Anderer Elternteil ist nicht erwerbstätig	Unterschiedsbetrag, falls Leistungen im Beschäftigungsstaat niedriger	erbringt vorrangig Leistungen
Anderer Elternteil ist Grenzgänger im gleichen Staat (CH)	Unterschiedsbetrag, falls Leistungen im Beschäftigungsstaat niedriger	erbringt vorrangig Leistungen
Anderer Elternteil ist Grenzgänger in einem anderen EU/EFTA-Staat	zahlt ggf. einen Unterschiedsbetrag	der Beschäftigungsstaat mit den höheren Leistungen zahlt und erhält von der Familienkasse des anderen Beschäftigungsstaats die Hälfte erstattet; der Wohnstaat zahlt ggf. einen Unterschiedsbetrag

10.3 Die Schweizerischen Familienleistungen

In der Schweiz werden die Familienzulagen vom Arbeitgeber zusammen mit dem Lohn entrichtet. Seit dem 01.01.2009 ist das Bundesgesetz über die Familienzulagen (FamZG) in Kraft, wonach in allen Kantonen *mindestens* die folgenden Zulagen pro Kind und Monat ausgerichtet werden:

- eine Kinderzulage von 200 CHF für Kinder bis 16 Jahren;
- eine Ausbildungszulage von 250 CHF für Kinder von 16 bis 25 Jahren.

Auch für ein krankes Kind oder für ein **Kind mit Behinderung** besteht Anspruch auf Familienzulagen. Sofern es in Ausbildung ist, erhält es bis zum Abschluss der Ausbildung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 25. Altersjahres, die Ausbildungszulage. Ist es nicht in Ausbildung, so erhält es bis zur Vollendung des 20. Altersjahres die Kinderzulage.

Bei **Teilzeitarbeit** werden die vollen Familienzulagen ausgerichtet, sofern der Lohn mindestens 597 CHF im Monat bzw. 7'170 CHF (2021) im Jahr

beträgt. Bei mehreren Arbeitsstellen in der Schweiz werden die Löhne zusammengezählt.

In der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV/IV) ist definiert, dass ein **Kind in Ausbildung** ist:

- wenn es sich auf der Grundlage eines ordnungsgemässen, rechtlich oder zumindest faktisch anerkannten Bildungsganges systematisch und zeitlich überwiegend entweder auf einen Berufsabschluss vorbereitet oder sich eine Allgemeinausbildung erwirbt, die Grundlage bildet für den Erwerb verschiedener Berufe;
- wenn es Brückenangebote wahrnimmt wie Motivationssemester und Vorlehren sowie Au-pair- und Sprachaufenthalte, sofern sie einen Anteil Schulunterricht enthalten.

Wer zur Hauptsache einer Erwerbstätigkeit nachgeht und nur nebenbei eine Schule oder Kurse besucht, gilt nicht als in Ausbildung im hier verwendeten Sinne. Für Kinder, deren jährliches Erwerbseinkommen 28'680 CHF (Stand: 2021) übersteigt, besteht kein Anspruch auf Ausbildungszulagen.

10.4 Was ist bei der Antragstellung zu beachten?

Um Ansprüche so früh wie möglich geltend zu machen, sollten Sie den Antrag gleichzeitig bei den jeweils zuständigen Familienkassen am Arbeitsort (über den Arbeitgeber) und am Wohnort schriftlich unter Beifügung der entsprechenden Belege stellen. Veränderungen der persönlichen Situation (Arbeitslosigkeit, Geburt eines weiteren Kindes, Beginn oder Beendigung einer Erwerbstätigkeit, Wohnortwechsel usw.) müssen Sie den Familienkassen sofort mitteilen, damit die sich daraus ergebenden neuen Ansprüche berechnet werden können. Damit vermeiden Sie auch eine eventuell fällige Rückzahlung von zu viel bezogenen Leistungen.

10.5 Wie informiert sich die Familienkasse?

Da auf den Antragsformularen der Beschäftigungsort der Eltern angegeben werden muss, ist jede Kasse über die berufliche Situation der Eltern informiert und kann feststellen, ob sie selbst vorrangig die Familienleistungen zahlen müssen oder nur den Unterschiedsbetrag bzw. die Differenzzulage.

Zur Berechnung des Unterschiedsbetrages oder der Differenzzulage ist das Formular EF 01 (ggf. werden die alten E 411 Formulare noch akzeptiert) bei der zuständigen Familienkasse einzureichen. Die Familienkasse des vorrangig zuständigen Staates muss dieses Formular zuvor ausgefüllt und die Höhe der von ihr gewährten Leistungen angegeben haben.

11. Besteuerung

11.1 Wo sind Steuern zu bezahlen?

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 Schweiz und Deutschland haben jedoch ein so genanntes Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) abgeschlossen, so dass Arbeitnehmer nicht doppelt besteuert werden.

Die Steuerpflicht der Grenzgänger*innen ist in Art. 15a, Abs. 1 des deutsch-schweizerischen Doppelbesteuerungsabkommens festgelegt: Grenzgänger*innen von Deutschland in die Schweiz werden grundsätzlich an ihrem Wohnsitz in Deutschland besteuert. In der Schweiz wird jedoch auf den an deutsche Grenzgänger*innen gezahlten Löhnen eine auf maximal 4,5 % begrenzte Quellensteuer erhoben. Diese Steuer wird in Deutschland nach Vorlage des Lohnausweises, der den Betrag der abgezogenen Steuer angibt, bei der Veranlagung an die Einkommensteuer angerechnet bzw. zurückerstattet.

Der in der Schweiz erhobene Quellensteuerabzug wird allerdings nur dann auf 4,5 % begrenzt, wenn Grenzgänger*innen dem Arbeitgeber eine vom deutschen Wohnsitzfinanzamt ausgestellte Ansässigkeitsbescheinigung (Formular Gre-1) bzw. deren Verlängerung (Formular Gre-2) vorlegen. Wenn dem Arbeitgeber im Zeitpunkt der Lohnzahlung keine gültige Ansässigkeitsbescheinigung bzw. keine Verlängerung dieser Bescheinigung vorliegt, zieht er den vollen Steuerbetrag und nicht nur 4,5 % vom Lohn ab.

11.2 Wer ist Grenzgänger*in im steuerrechtlichen Sinn?

Laut Art. 15a, Abs. 2 DBA Deutschland – Schweiz sind Grenzgänger*innen Personen, die regelmäßig zwischen Wohn- und Arbeitsort pendeln und die höchstens an 60 Arbeitstagen im Jahr aufgrund der Arbeitsausübung nicht an ihren Wohnsitz zurückkehren und eine Rückkehr nicht möglich oder zumutbar war. Die Beweislast liegt stets bei der steuerpflichtigen Person.

11.2.1 60-Tage-Regelung

Grenzgänger*innen, die aus beruflichen Gründen an mehr als 60 Tagen im Kalenderjahr (sog. schädliche Tage) nicht an den Wohnsitz zurückkehren (bei Teilzeitverhältnissen werden die Tage entsprechend gekürzt), werden für die in der Schweiz ausgeübte Arbeitstätigkeit in der Schweiz besteuert.

Ist offensichtlich, dass Grenzgänger*innen während mehr als 60 Tagen pro Kalenderjahr aus beruflichen Gründen nicht an ihren Wohnsitz zurückkehren werden, wird von der ersten Lohnzahlung an die volle Quellensteuer nach Steuertarif erhoben, d.h. also keine Begrenzung auf 4,5 %.

Eintägige Geschäftsreisen in „Drittstaaten“ (also weder Deutschland noch Schweiz, sondern z.B. Frankreich) zählen als Nichtrückkehrtage, unabhängig davon, ob Grenzgänger*innen an den Wohnsitz zurückkehren oder nicht.

Eine Rücksprache mit dem deutschen Wohnsitzfinanzamt als auch mit dem zuständigen kantonalen Steueramt ist zu empfehlen. Für die Befreiung von der Steuer in Deutschland müssen Grenzgänger*innen dem Wohnsitzfinanzamt eine Bescheinigung des Arbeitgebers über die Nichtrückkehr an mehr als 60 Tagen (Formular Gre-3) vorlegen. Die Nichtrückkehr ist zu belegen.

Bei denjenigen Grenzgänger*innen, die eine Ansässigkeitsbescheinigung bzw. deren Verlängerung vorweisen und bei denen aufgrund der Tage der Nichtrückkehr die volle Steuer einbehalten wurde, hat der Arbeitgeber eine Bescheinigung über die Nichtrückkehr an mehr als 60 Tagen (Formular Gre-3) auszufüllen und zusammen mit der vom Arbeitgeber visierten 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/der Grenzgänger*in auszuhändigen, damit er/sie beim Wohnsitzfinanzamt die Freistellung der betreffenden Einkünfte geltend machen kann.

11.2.2 Wochenaufenthalter in der Schweiz

Bei Grenzgänger*innen, die sich als Wochenaufenthalter*innen in der Schweiz anmelden, wird das erzielte Einkommen am Ort der Arbeitsausübung zum vollen Tarif besteuert, d.h. keine Beschränkung auf 4,5 %. Grenzgänger*innen müssen vor der Anmeldung als Wochenaufenthalter*in beim zuständigen Finanzamt in Deutschland Auskunft über etwaige Auswirkungen auf ihre Steuerpflicht im Wohnsitzstaat einholen. Bei Missbrauch droht die volle Steuerpflicht in der Schweiz und in Deutschland.

11.3 Verlust des Grenzgänger-Status: Steuerpflichtig in der Schweiz

Unter <https://www.estv.admin.ch/> (> Direkte Bundessteuer > Dienstleistungen > Quellensteuer > Fachinformationen > Kantonale Steuerverwaltungen) gelangen Sie auf die Homepages der Kantone. Dort können Sie die aktuellen Quellensteuertarife jedes Kantons abrufen.

Ihre voraussichtliche Quellensteuerschuld können Sie z.B. über den interaktiven Quellensteuerrechner von Comparis kalkulieren:

<https://www.comparis.ch/steuern/quellensteuerrechner/default>

11.4 Formalitäten für steuerrechtliche Grenzgänger*innen

Sie müssen sich bei Ihrem Finanzamt am Wohnsitz in Deutschland als Grenzgänger*in anmelden, indem sie einen Grenzgänger-Fragebogen ausfüllen. Dort wird Ihnen eine Ansässigkeitsbescheinigung (Vordruck Gre-1) ausgestellt, von der Sie unbedingt eine Ausfertigung beim Arbeitgeber in der Schweiz einreichen sollten. Dadurch wird sichergestellt, dass nur die Quellensteuer von höchstens 4,5 % des Lohns abgeführt wird.

Ausserdem müssen Sie einen Fragebogen ausfüllen, dem Sie einen Nachweis über die Höhe des Lohns beilegen müssen. Verfügen Sie noch nicht über eine Lohnabrechnung oder einen Lohnausweis von Ihrem neuen Arbeitgeber, können Sie stattdessen eine Kopie des Arbeitsvertrags einreichen. Aufgrund dieser Angaben werden die vierteljährlichen Vorauszahlungen für die Einkommensteuer berechnet. Diese werden jeweils zum 10. März, 10. Juni, 10. September und 10. Dezember fällig. Im Folgejahr sind Sie am Wohnsitz in Deutschland zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung mit Frist 31. Mai verpflichtet.

Der Jahreslohnausweis ist der Steuererklärung beizufügen. Die weiteren Einkommensteuervorauszahlungen werden aufgrund dieser Veranlagung ermittelt.

12. Informationen für Wochenaufenthalter*innen

12.1 Definition Wochenaufenthalter*in

Wochenaufenthalter*innen sind Personen, die an den Arbeitstagen am Arbeitsort übernachten und die arbeitsfreie Zeit (in der Regel an den Wochenenden) regelmäßig an einem anderen Ort (sog. Familien- oder Freizeitort) verbringen. Ein Wochenaufenthalt am Arbeitsort (Aufenthaltsort) ist in der Regel notwendig, wenn eine alltägliche Rückkehr an den Wohnort aus zeitlichen, beruflichen oder finanziellen Gründen nicht zumutbar ist.

Wochenaufenthalter*innen im Verhältnis EU-Schweiz erhalten eine Grenzgänger-Bewilligung (Ausländerausweis G). Diese Bewilligung hat die Auflage, gemäss dem Personenfreizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU, dass Grenzgänger einmal in der Woche die Schweiz verlassen.

12.2 Steuer

Wie die steuerliche Auswirkung sein wird, müssen Sie vorab unbedingt mit dem Finanzamt des Wohnsitzes klären, damit Sie nicht doppelt besteuert werden. Denn wenn Sie keine Ansässigkeitsbescheinigung vorlegen, wird die Schweiz die volle Quellensteuer nach Tabelle vom Bruttolohn abziehen.

12.3 Immobilien

Bezüglich des Erwerbs von Immobilien, die der Ausübung einer Erwerbstätigkeit dienen, stehen Grenzgänger*innen die gleichen Rechte zu wie den Inländer*innen. Er/sie kann in der Region des Arbeitsortes auch eine Zweitwohnung erwerben.

Hingegen bleiben Grenzgänger*innen bezüglich des Erwerbs einer Ferienwohnung sowie für Kapitalanlagen und den Handel mit Wohnungen und unbebauten Grundstücken der Bewilligungspflicht unterstellt.

EURES (EUropean Employment Services; <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.

In der trinationalen Region Oberrhein (Deutschland, Frankreich und Schweiz) pendeln täglich nahezu 100'000 Personen über die Grenze, um im Nachbarstaat zu arbeiten.

EURES-T (= Transfrontalier) Oberrhein/Rhin Supérieur, 1999 gegründet, ist eine deutsch-französisch-schweizerische Partnerschaft von Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Gebietskörperschaften zur Unterstützung der grenzüberschreitenden beruflichen Mobilität am Oberrhein.

Das Dienstleistungsangebot von EURES-T Oberrhein umfasst Hilfestellungen und Informationen zu:

- Arbeitssuche und Vermittlung
- Personalrekrutierung
- Grenzüberschreitende(s) duale(s) Ausbildung/Studium
- Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Sozialversicherungen
- Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht
- Lebens- und Arbeitsbedingungen

Entdecken Sie EURES-T Oberrhein und unser Team aus EURES-Berater*innen und Fachexpert*innen auf: <https://www.eures-t-oberrhein.eu/>

Sie erreichen uns über den One-Stop-Shop von EURES-T Oberrhein per Mail: beratung@eures-t-oberrhein.eu und unter folgenden nationalen Telefonnummern:

- CH: 0848 22 66 88
- DE: 0761 202 69 111
- FR: 03 67 68 0100