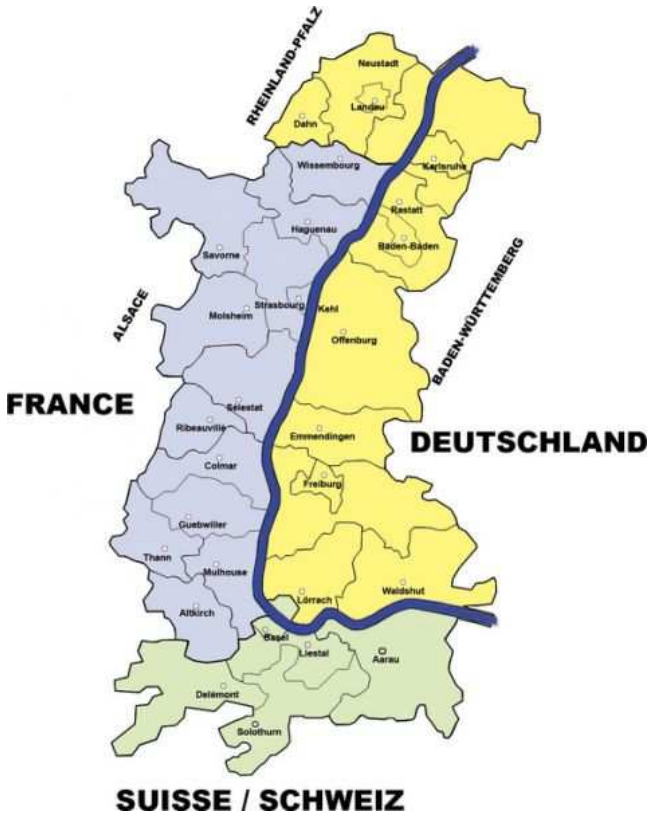


# Informationen für Grenzgänger Wohnort Deutschland – Arbeitsort Schweiz



# Informationen für Grenzgänger

## Wohnort Deutschland – Arbeitsort Schweiz

### **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: Mai 2017



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: <http://ec.europa.eu/social/easi>

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

**Hinweis:** Um der besseren Lesbarkeit willen wird im Text darauf verzichtet, durchgängig die männliche und weibliche Form nebeneinander zu verwenden. Steht die männliche Form allein, sind immer auch Frauen angesprochen.

# Informationen für Grenzgänger

## Wohnort Deutschland – Arbeitsort Schweiz

1.	Grenzüberschreitende Mobilität.....	4
2.	Arbeitsuche.....	6
3.	Arbeitsbedingungen und Arbeitsrecht .....	10
4.	Sozialversicherung .....	21
5.	Krankenversicherung.....	25
6.	Arbeitsunfälle / Berufskrankheit.....	31
7.	Erwerbsunfähigkeit / Invalidität.....	33
8.	Altersvorsorge.....	35
9.	Arbeitslosigkeit.....	40
10.	Familienleistungen.....	41
11.	Besteuerung .....	44
12.	Informationen für Wochenaufenthalter/innen .....	47

## 1. Grenzüberschreitende Mobilität

### 1.1 Personenfreizügigkeit zwischen der EU und der Schweiz

- Die zwischen der Schweiz und der EU/EFTA<sup>1</sup> vereinbarte Personenfreizügigkeit wurde schrittweise ausgebaut. EU-/EFTA-Bürger, welche über einen Arbeitsvertrag verfügen, erhielten bisher automatisch das Recht, in der Schweiz zu wohnen und zu arbeiten. Zudem wurden die Grenzzonen für Grenzgänger abgeschafft. Ab Frühjahr 2017 wird jedoch aufgrund einer Volksinitiative ein sog. Inländervorrang eingeführt, der die Zuwanderung in die Schweiz begrenzen soll. Auch Grenzgänger sind von diesen Massnahmen betroffen. Schweizer Arbeitgeber müssen ihre freien Stellen nach Möglichkeit mit inländischen Stellensuchenden besetzen. Die Umsetzungsverordnungen sollten anfangs 2018 vom Bundesrat beschlossen werden.
- 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 mittels Online-Meldeverfahren anzumelden: [https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/fza\\_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html](https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/meldeverfahren.html).
- EU-/EFTA-Bürger, die 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.

---

<sup>1</sup> EU-/EFTA: Die Europäische Union (EU) besteht aus derzeit 28 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 Identitätskarte oder ein gültiger Pass vorgewiesen werden. Der Bewilligungsantrag muss vor Beginn der Aktivität eingereicht werden.

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

- für die unselbstständig und selbstständig erwerbenden Grenzgänger
- 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.

[www.sem.admin.ch](http://www.sem.admin.ch) > Über uns > Kantonale Behörden

[www.entsendung.ch](http://www.entsendung.ch) > 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 <http://www.avg-seco.admin.ch/Web-Verzeichnis/ServletWebVerzeichnis>
- In allen Kantonen befinden sich **Regionale Arbeitsvermittlungszentren RAV** der öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Sie finden die von den RAV veröffentlichten freien Stellen unter: [www.treffpunkt-arbeit.ch](http://www.treffpunkt-arbeit.ch) > „Arbeitslos – was tun?“ – Oder direkt auf [www.job-room.ch](http://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): Mit Initiativbewerbungen, kann man in der Schweiz auch eine Stelle finden. Dabei wählt man ein Unternehmen aus, das einen interessiert und schreibt eine Bewerbung, ohne dass eine Stelle ausgeschrieben ist. Adressen von Firmen finden sich auf [www.schaufenster.ch](http://www.schaufenster.ch) > Offene Stellen (die grössten und bekanntesten Firmen in der Schweiz). Persönliche Beziehungen können bei der Stellensuche 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 den Stellensuchenden beruflich kennen (z.B. Vorgesetzte, Kollegen, Dozenten, Kunden, Geschäftspartner usw.). Der Stellensuchende sollte eine Liste mit zwei bis drei Namen solcher Personen vorbereiten, die über ihn 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.

Sollte der Bewerber 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 diese Personen sorgfältig ausgesucht und vor allem auch darüber informiert werden, dass sie eventuell einen Anruf aus der Schweiz erhalten werden und um was es bei diesem Anruf geht.

Die Broschüre „Wie bewerbe ich mich richtig?“, kann nützliche Tipps geben und ist unter folgendem Link zu finden: [www.eures.ch](http://www.eures.ch) > Downloads > Bewerbungstipps > Wie bewerbe ich mich richtig?

### 2.2.1 Bewerbungsschreiben

Das Bewerbungsschreiben sollte am PC geschrieben und nicht länger als eine DIN-A4-Seite sein. Der Bewerber beschreibt darin seine Motivation, Qualifikation und Arbeitserfahrung für die angebotene Stelle. Er erklärt, weshalb er sich für diese Stelle bewirbt und schliesst 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. Ein Foto (nicht obligatorisch aber erwünscht) wird beigelegt. Der Lebenslauf wird nicht datiert und unterschrieben.

### 2.2.3 Zeugniskopien

Der Stellensuchende legt seinen 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:

[www.treffpunkt-arbeit.ch/publikationen/broschueren/](http://www.treffpunkt-arbeit.ch/publikationen/broschueren/)

### 2.2.6 Bewerber/innen-Tipps für die automatisierte Rekrutierung

Wer sich bewirbt, sollte darauf achten, dass sein Lebenslauf leicht von automatischen Sortierprogrammen zu verarbeiten ist. Sie erfassen automatisch die wichtigsten Informationen, zum Beispiel über wie viele Jahre Berufserfahrung ein Kandidat verfügt. Um den Programmen ihre Arbeit zu erleichtern, sollten einige Regeln befolgt werden:

- **Stichworte:** Greifen Sie wichtige Stichworte aus der Jobofferte in ihrer Bewerbung auf (z. B. die Stellenbezeichnung).
- **Listen:** Bereiten 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 Ausbildungsabschlüssen

Die Anerkennung von Berufsqualifikationen wird durch die europäische Richtlinie 2005/36/EG vom 7. September 2005 geregelt. Diese Richtlinie wurde mehrmals geändert. Die letzte Änderung (Richtlinie 2013/55/EU) datiert vom 20. November 2013. In diesem Bereich gibt es keine spezifische Regel für „Grenzgänger“.

### 2.3.1 Allgemeine Informationen

Allgemeine Informationen zum Thema EU-Diplome in der Schweiz unter [www.sbf.admin.ch](http://www.sbf.admin.ch) (> Themen > Anerkennung ausländischer Diplome).

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI ist als nationale Kontaktstelle für die Diplomanerkennung in der Schweiz erste Anlaufstelle für allgemeine Fragen zur Anerkennung ausländischer Diplome. Ausserdem ist das SBFI das zuständige Bundesamt für das Anerkennungsverfahren im Bereich der Berufsbildung und der Fachhochschulen.

*Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI*

*Einsteinstrasse 2*

*CH-3003 Bern*

*Telefon 0041 58 462 21 29*

*[kontaktstelle@sbfi.admin.ch](mailto:kontaktstelle@sbfi.admin.ch)*

### 2.3.2 Reglementierte Berufe

Zu den reglementierten Berufen gehören in der Schweiz:

- Gesundheitsberufe im nicht universitären Bereich: [www.redcross.ch](http://www.redcross.ch)
- Gesundheitsberufe im universitären Bereich: [www.bag.admin.ch](http://www.bag.admin.ch)
- Pädagogische Berufe (Lehrtätigkeit): [www.edk.ch](http://www.edk.ch)
- Berufe der Rechtspflege:  
Justizbehörde Ihres zukünftigen Arbeitskantons
- Amtliche Vermessungen: [www.cadastre.ch](http://www.cadastre.ch)
- Revisionsdienstleistungen: [www.revisionsaufsichtsbehoerde.ch](http://www.revisionsaufsichtsbehoerde.ch)
- Ausbildungen mit Universitätsabschluss: [www.swissuniversities.ch](http://www.swissuniversities.ch)

### **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 Arbeitnehmer.

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 Arbeitnehmern 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;
  - Was die Lernenden betrifft, so hat man sich auf das Berufsbildungsgesetz (BBG) zu beziehen.

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.

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 wird das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Datum ohne Kündigung beendet. 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 Arbeitnehmer/in. 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. 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, 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 geregelt.

#### 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 Arbeitnehmende vom Arbeitgebenden einen sog. Lohnausweis. Dieser dient für Steuerzwecke.

Der 13. Monatslohn ist nicht gesetzlich vorgeschrieben, eine arbeitsvertragliche Verankerung 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 Höchstarbeitszeit ist im Arbeitsgesetz geregelt. Unter Vorbehalt allfälliger durch das Arbeitsgesetz geregelter Verlängerungen beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit:

- 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 Höchstarbeitszeit 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):

<b>Zusammenhängende Arbeitsdauer</b>	<b>Mindestpause(n)</b>
<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 sind bezahlt. Dies gilt auch für Teilzeitarbeit. Die Bezahlung 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 Arbeitnehmers aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers 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 mind. 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 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 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 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.). Einspruch gegen eine fristlose Kündigung kann durch Klage beim Arbeitsgericht erhoben werden. Falls der Richter das Vorhandensein wichtiger Gründe verneint, kann er den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmers, 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. Der Protest 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 Abfindung?

Abfindungszahlungen haben in der Praxis wegen der obligatorischen zweiten Säule kaum noch Bedeutung.

Anspruch auf eine Abfindung bei Kündigung (das OR spricht von einer Abgangsentschädigung) hat der Arbeitnehmende nur dann, sofern dies mit ihm im Arbeitsvertrag auch so vereinbart worden ist bzw. die Voraussetzungen gemäss Art. 339b OR für eine Abfindung bei Kündigung vorliegen. Der 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 Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmers gegenüber Vorgesetzten, Kollegen, unterstellten Mitarbeitenden und gegenüber 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 Arbeitnehmer 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 enthaltene Sonderregelung erforderlich.

Fünf Verordnungen vervollständigen dieses Gesetz.

Merkblätter zum Arbeitsgesetz: [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Themen > Arbeit > Arbeitnehmerschutz > Allgemeine Informationen zum Arbeitsgesetz

### 3.7.2 Gesundheitsschutz

Der Gesundheitsschutz ist eine gemeinsame Aufgabe von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Merkblatt: [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Themen > Arbeit > Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

### 3.7.3 Betriebsordnung

Die Betriebsordnung BO ist für industrielle Betriebe obligatorisch. Nicht-industrielle Betriebe können eine BO freiwillig aufstellen. U.a. informiert sie die Arbeitnehmer 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 Jugendarbeitsschutzverordnung: [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Dokumentation > Publikationen und Formulare > Broschüren > Arbeit > Jugendarbeitsschutz

Broschüre vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund „Lehrlings- und Jugendrecht von A bis Z“: [www.gewerkschaftsjugend.ch](http://www.gewerkschaftsjugend.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.

Dauernd oder regelmässig nacharbeitende Arbeitnehmende haben Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10 % für die in der Nacht geleistete Arbeitszeit. Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leistet ein Arbeitnehmer, der in 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangt. Bei regelmässiger Nachtarbeit besteht Anspruch auf eine medizinische Untersuchung und Beratung. Dieser kann alle 2 Jahre, ab 45 Jahren jährlich geltend gemacht werden.

### 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 bezahlt. 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 Arzzeugnis zu bestätigen), richtet sich ihr Lohnanspruch nach dem Obligationenrecht OR oder nach den Bestimmungen einer entsprechenden Taggeldversicherung (siehe Kapitel „Krankheit“).

Eine Arbeitnehmerin muss 8 Wochen nach der Niederkunft der Arbeit fernbleiben. Es wird kein Arzzeugnis 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.

Während der Schwangerschaft oder während der Stillzeit ist schwere körperliche Arbeit untersagt. Wenn der Arbeitgeber der 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).

### 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). Keine schwangere Frau oder stillende Mutter darf 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).

## 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 per 01.04.2012 und 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.

Bitte beachten Sie, dass Tätigkeiten in Ihrem Wohnstaat Deutschland (wie z.B. Home Office) je nach deren Umfang dazu führen können, dass Sie in Deutschland sozialversicherungspflichtig werden.

Zur Sozialversicherung im Sinn dieser EG-Verordnung gehören:

- Krankheit (inkl. Pflegebedürftigkeit) sowie Mutterschaft
- 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. Die in einer besonderen Situation erbrachten Leistungen (etwa Pflegeleistungen) können ebenfalls als Geldleistungen aufgefasst werden. Grundsätzlich werden sie nach den Rechtsvorschriften des Staates erbracht, in dem Sie versichert sein, 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. Als Grenzgänger/in können Sie die Sachleistungen auch im Beschäftigungsstaat erhalten. 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.

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 oder E301/E302: 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
- Erwerbsersatz bei Mutterschaft
- 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: 01.01.2017)

<b>Versicherung</b>	<b>Beiträge Arbeitnehmer</b>	<b>Beiträge Arbeitgeber</b>
Alters- und Hinterlassenenversicherung und Invalidenversicherung (AHV/IV; 1. Säule)	4,2% AHV 0,7% IV	4,2% AHV 0,7% IV
Berufliche Vorsorge (BV; 2. Säule) <sup>1</sup>	2% - 8%	2% - 8%
Krankenversicherung (KV)	X <sup>2</sup>	--
Krankentaggeldversicherung (KTG) <sup>3</sup>	X	X
Berufsunfälle (BU)		X <sup>4</sup>
Nichtberufsunfälle (NBU)	X <sup>5</sup>	
Erwerbsersatzordnung (EO) <sup>6</sup>	0,225%	0,225%
Arbeitslosenversicherung (ALV) <sup>7</sup>	1,1%	1,1%
Familienzulagen	nur im Kanton VS: 0,3%	X <sup>8</sup>

1) Berufliche Vorsorge (BV): Die Beitragssätze variieren von einer Pensionskasse zur anderen, und je nach Finanzierungsart. Die Beiträge werden von den Arbeitgebenden sowie von den Arbeitnehmer/innen erhoben; die Beitragshöhe der Arbeitgebenden muss mindestens gleich hoch sein wie die Höhe der Beiträge ihrer Arbeitnehmer/innen.

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. 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 eingereiht.

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 EO finanziert die Mutterschaftsentschädigung sowie den Erwerbsersatz während des schweizerischen Militär- und Zivildienstes. Der Beitragssatz beträgt zurzeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer je 0,225 %.

7) Die Beiträge von Arbeitnehmer/innen sowie Arbeitgebenden zur Arbeitslosenversicherung betragen je 1,1% für Einkommensteile bis 148'200 CHF. Auf Einkommensanteilen ab 148'200 CHF wird ein Solidaritätsprozent (0,5% Arbeitnehmende und 0,5% Arbeitgebende) erhoben.

8) Die Beiträge der Arbeitgebenden an die Familienausgleichskassen betragen je nach Kanton zwischen 0,3% und 3,63% 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?

Ein Grenzgänger ist in der Regel in dem Land krankenversichert, in dem er beschäftigt ist. Dies gilt auch für ihre nicht erwerbstätigen Familienangehörigen. Eine Ausnahme besteht unter anderem für EU/EFTA-Grenzgänger, 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 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 sollte in jedem Fall ein Leistungs- und Kostenvergleich angestellt werden. Zudem sollte eine Zusatzversicherung in Betracht gezogen werden.

#### 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 vom Arbeitnehmer gestellt.

Der von den deutschen oder schweizerischen Versicherungen angebotene Versicherungsschutz ist nicht identisch. Bevor man eine Entscheidung trifft, sollte man 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 mitversicherten Familienangehörigen können sich hingegen nur im Wohnstaat behandeln lassen.
- Wenn Sie sich in Deutschland privat krankenversichern, sollte Ihnen Ihre Krankenversicherung mindestens eine gleichwertige Deckung wie in der Schweiz bieten. Achtung, eine anschliessende Rückkehr in eine gesetzliche Krankenkasse in Deutschland ist dann nicht immer möglich. 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 Krankenversicherung nach Beendigung der Erwerbstätigkeit in der Schweiz

Grenzgänger, 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 Rentnerinnen und Rentner 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 Arbeitslose und Rentner 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.



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

In der Verordnung 883/2004/EG 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 man versichert ist.

Wenn das Gesetz des zuständigen Mitgliedstaates verlangt, dass die versicherte Person eine Bescheinigung vorweist, um in den Genuss von Geldleistungen aufgrund von Arbeitsunfähigkeit zu kommen, verlangt die versicherte Person vom Arzt, der seinen Gesundheitszustand festgestellt hat, eine Bescheinigung über seine Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer. Der 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. Jeder Grenzgänger hat somit sich und seine nicht erwerbstätigen Familienangehörigen grundsätzlich selbst gegen die Folgen von Krankheit zu versichern und sämtliche Beiträge selber zu 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 Versicherte 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

Versicherer, Wohnort und Versicherungsmodell. Die Liste mit den Prämien der Krankenversicherer der EU-Staaten sowie ihre Kontaktadressen befinden sich auf der Website des BAG > [www.priminfo.ch](http://www.priminfo.ch) > 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 bei derselben oder einer anderen Krankenkasse Ihrer Wahl abgeschlossen werden kann.

Die in der Schweiz versicherten Grenzgänger erhalten in ihrem Wohnstaat Deutschland von ihrer aushelfenden Krankenversicherung dieselben Leistungen wie die im Land selbst versicherten Personen. Für Leistungen, die im Wohnstaat erbracht werden, gilt die dortige Regelung der Kostenbeteiligung.

Grenzgänger und ihre mitversicherten Familienangehörigen haben die Möglichkeit, sich jederzeit in der Schweiz behandeln zu lassen. Ein Grenzgänger kann sich ebenso wie seine mitversicherten Familienangehörigen sowohl im Wohn- als auch im Beschäftigungsstaat ärztlich behandeln lassen. Um sich im Wohnsitzland behandeln zu lassen, muss die Bescheinigung S 1 (<https://www.kvg.org/stream/de/download---0-0-0--74.pdf>) bei der zuständigen Krankenkasse beantragt werden. Diese Bescheinigung erlaubt es den Versicherten, sich beim aushelfenden Träger ihres Wohnsitzlandes anzumelden. Für diese Versicherten ist es der schweizerische Krankenversicherer und nicht der aushelfende Träger ihres Wohnsitzlandes, der die Europäische Krankenversicherungskarte (EKVK) ausstellt.

Dies gilt ebenfalls für in der Schweiz krankenversicherte Arbeitslose und Rentner, welche sich sowohl im Wohnstaat als auch im vorherigen Arbeitsstaat behandeln lassen.

### **5.3 Die schweizerische Regelung der Lohnfortzahlung bei Krankheit**

Arbeitgebende sind nach Schweizerischem Obligationenrecht (OR) verpflichtet, den Lohn im Fall von Krankheit oder Unfall 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 Lohnfort-

zahlung. Sind sie länger beschäftigt, richtet sich die Dauer der Lohnfortzahlung in den Kantonen BS und BL nach der Basler Skala, in den Kantonen ZH, SH und TG nach der Zürcher Skala sowie in den übrigen Kantonen (darunter AG, AI, AR, GR, 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 Arbeitnehmer/innen eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Grenzgänger sollten sich beim jeweiligen Arbeitgeber erkundigen, ob er für die Mitarbeiter eine kollektive Taggeldversicherung abgeschlossen hat. Je nach Situation empfiehlt sich dann der Abschluss einer persönlichen Krankentaggeldversicherung. Beachten Sie auch die Hinweise in Abschnitt 5.2.1.

## **5.4 Erwerbsersatz bei Mutterschaft**

Die Erwerbsersatzordnung EO leistet den Erwerbsersatz bei Mutterschaft.

### 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 die Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufgenommen wird.

Frauen, die weder in einem Arbeitsverhältnis stehen noch als selbständig erwerbend gelten, können die Voraussetzungen auch erfüllen, wenn sie ein Taggeld der 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.

#### 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. Verspricht der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag oder im Gesamtarbeitsvertrag GAV weitergehende Leistungen, ist er daran gebunden.

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

#### 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 Auskünfte sind in den entsprechenden Kapiteln „Krankheit“, „Arbeitsunfall“ und „Invalidität“ enthalten.

## **6. Arbeitsunfälle / Berufskrankheit**

### **6.1 Versicherungsschutz**

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

- Berufsunfällen;
- Berufskrankheiten;
- Nichtberufsunfällen (NBU)

Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber nicht mindestens acht Stunden beträgt, sind jedoch nicht gegen Nichtberufsunfälle versichert. Arbeitnehmer müssen in diesem Fall für Sachleistungen und für Taggelder eine Unfalldeckung bei einer Kranken- oder Unfallversicherung abschliessen. Unfälle auf dem Arbeitsweg gelten als Berufsunfälle.

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

Ein Unfall sollte sofort dem Arbeitgeber gemeldet werden. Bei Zweifeln, ob es sich um einen Unfall oder eine Krankheit handelt, ist die Versicherung zu kontaktieren.

### **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 Arbeitnehmer. 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 (derzeit 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 vom dritten Tag nach dem Unfall an für jeden Kalendertag ausgerichtet. Es beträgt bei voller Arbeitsunfähigkeit 80 % des versicherten Verdienstes, bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend weniger. Den 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 Versicherte die Gefährdung seiner 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 Tagelder 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, in dem 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:

<b>Invaliditätsgrad</b>	<b>Rentenanspruch</b>
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 Arbeitnehmer 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: 2017), 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 kann dem Versicherungsausweis entnommen werden.

Nähere 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 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, bei Nichterwerbstätigen 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 (2017) beträgt das gesetzliche Rentenalter für Männer 65 Jahre, für Frauen 64 Jahre.

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 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 beträgt mindestens CHF 1'175.- und maximal CHF 2'350.- im Monat (bei Ehepaaren mindestens CHF 2'350.- / maximal CHF 3'525.- pro Monat). Nähere Angaben über die Leistungen der AHV erteilen die AHV-Ausgleichskassen. Die Adressen finden sich unter [www.ahv-iv.info](http://www.ahv-iv.info).

### 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 Rentenanspruch bei einer Kreis-, Stadt- oder Gemeindeverwaltung, bei einem Versichertenberater oder bei einer Auskunfts- und Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung stellen. Die Deutsche Rentenversicherung leitet dann Ihren Antrag auch an die (anderen) zuständigen Versicherungsträger weiter, z.B. 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.

Auf jeden Fall ist eine persönliche Beratung bei den Versicherungsträgern zu empfehlen, die auch „internationale Beratungstage“ anbieten. Die Termine finden Sie z.B. unter: <http://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 (2017) bei einem Bruttojahreslohn ab CHF 21'150.-.

Arbeitet jemand Teilzeit, so muss diese Person BVG-versichert werden, wenn das Jahreseinkommen über dem Mindestjahreslohn in Höhe von derzeit (2017) CHF 21'150.- liegt. Arbeitet eine Person an mehreren Stellen Teilzeit, besteht ein Anspruch auf eine Vorsorgeversicherung, sofern das Gesamteinkommen über dem Mindestjahreslohn liegt. Die Beiträge werden dann auf die Teilzeitlöhne umgelegt.

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 Arbeitnehmern und Arbeitgebern in ihrem Reglement fest. Das Alterskapital wird durch die, nach folgender Tabelle abgestuften, Altersgutschriften gebildet:

<b>Männer/Frauen</b>	<b>Prozente des versicherten Lohns</b>
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 sind deshalb den Reglementen und Versicherungsausweisen zu entnehmen. Das BVG schreibt folgende Leistungsarten vor:

- eine Altersrente bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters, d.h. derzeit (2017) 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 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 Versicherte in der Regel auch aus der Vorsorgeeinrichtung des Arbeitgebers auszuschneiden. 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 eine Freizügigkeitspolice bei einer Versicherungsgesellschaft übertragen. Der Vorsorgeschutz muss von Gesetzes wegen erhalten bleiben.

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

### **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.

## 9. Arbeitslosigkeit

### 9.1 Zuständigkeit, Beiträge und Leistungen

Als Arbeitnehmer in der Schweiz zahlen Grenzgänger Beiträge in die Schweizer Arbeitslosenkasse.

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

[www.treffpunkt-arbeit.ch](http://www.treffpunkt-arbeit.ch) > Adressen > Arbeitslosenkassen.

Bei **Arbeitsplatzverlust** erhalten Grenzgänger jedoch Arbeitslosengeld im Wohnsitzstaat in Deutschland, als ob sie dort in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt hätten. 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 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.

### 9.2 Was müssen Grenzgänger/innen im Falle eines Arbeitsverlustes unternehmen?

Der Grenzgänger muss sich unverzüglich bei der für seinen deutschen Wohnort zuständigen Arbeitsagentur *persönlich* arbeitslos melden, sobald er den Zeitpunkt der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses kennt (nach Erhalt der Kündigung oder nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages; falls er in einem befristeten Arbeitsverhältnis steht, muss er sich drei Monate vor Fristablauf melden). Der Grenzgänger benötigt dazu seinen Personalausweis oder eine Anmeldebescheinigung des Einwohnermeldeamtes. Bei der Arbeitsagentur erhält er den Antrag auf Arbeitslosengeld.



Sie können sich zunächst telefonisch unter der Nummer 0800 4 5555 00 (Mo.-Fr. 8h-18h, gebührenfrei aus dem deutschen Festnetz), schriftlich, per E-Mail oder über die Website <http://www.arbeitsagentur.de> (> Jobbörse > Arbeitssuchend melden) arbeitssuchend melden. Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld ist allerdings, dass Sie den mit der Agentur für Arbeit vereinbarten Termin für die persönliche Arbeitssuchend-Meldung wahrnehmen. Eine verspätete persönliche Meldung bei der Agentur für Arbeit führt zu Sperrzeiten bzw. zur Kürzung des Arbeitslosengelds.

Damit die Versicherungszeiten bzw. Beitragszahlungen in die Schweizer Arbeitslosenkasse bei der Berechnung des Anspruchs auf das deutsche Arbeitslosengeld berücksichtigt werden können, benötigen Grenzgänger das Formular (PD) U1 (portable document unemployed 1).

Um dieses Formular zu erhalten, muss der Grenzgänger vom Arbeitgeber die Arbeitgeberbescheinigung, Formular Nummer 716.052 d, beantragen und vorlegen. Gleichzeitig wendet sich der Arbeitnehmende an die Schweizer Arbeitslosenkasse und beantragt mit dem Formular 716.053 d das Formular (PD) U1. Download der Formulare und weitere Informationen unter: <http://www.treffpunkt-arbeit.ch/downloads/formulare/arbeitslos/>.

## **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.

Grenzgänger/innen haben grundsätzlich in dem Staat, in dem sie beschäftigt sind, 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 einem Haushalt Kinder aus mehreren Beziehungen zusammenleben, sollte man mit den Familienkassen abklären, von welchem Elternteil welcher Anspruch auf Familienleistungen abgeleitet werden kann.

Weitere Informationen erteilen die Familienkassen. ([www.ahv-iv.info](http://www.ahv-iv.info)).

Familiensituation	Wohnsitzstaat D	Beschäftigungsstaat CH
Anderer Elternteil ist im Wohnsitzstaat D erwerbstätig	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 587 CHF im Monat bzw. 7'050 CHF (2017) 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. Kein Anspruch auf Ausbildungszulagen besteht für Kinder, deren jährliches Erwerbseinkommen 28'200 CHF übersteigt.

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

Um Ansprüche so früh wie möglich geltend zu machen, soll der Antrag gleichzeitig bei den jeweils zuständigen Familienkassen am Arbeitsort (über den Arbeitgeber) und am Wohnort schriftlich unter Beifügung der entsprechenden Belege gestellt werden. Veränderungen der persönlichen Situation (Arbeitslosigkeit, Geburt eines weiteren Kindes, Beginn oder

Beendigung einer Erwerbstätigkeit, Wohnortwechsel usw.) müssen den Familienkassen sofort mitgeteilt werden, 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 E 411 (vorläufig werden die alten E 411 Formulare anstatt der neuen EF 01 von den meisten Staaten 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 von Deutschland in die Schweiz werden grundsätzlich an ihrem Wohnsitz in Deutschland besteuert. In der Schweiz wird jedoch auf den an deutsche Grenzgänger 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 der Grenzgänger dem Arbeitgeber eine vom deutschen Wohnsitzfinanzamt ausgestellte Ansässigkeitsbescheinigung (Formular Gre-1) bzw. deren Verlängerung (Formular Gre-2) vorlegt. Wenn dem Arbeitgeber im Zeitpunkt der Lohnzahlung keine gültige Ansässigkeitsbescheinigung bzw. keine Verlängerung dieser Bescheinigung vorliegt, zieht er den vollen Steuerbetrag und nicht nur 4,5 % vom Lohn ab.

## **11.2 Wer ist Grenzgänger 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, 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 der Grenzgänger während mehr als 60 Tagen pro Kalenderjahr aus beruflichen Gründen nicht an seinen Wohnsitz zurückkehren wird, 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 der Grenzgänger an seinen Wohnsitz zurückkehrt 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, muss der Grenzgänger 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 Grenzgängern, 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 Arbeitnehmer auszuhändigen, damit dieser bei seinem Wohnsitzfinanzamt die Freistellung der betreffenden Einkünfte geltend machen kann.

### 11.2.2 Wochenaufenthalter in der Schweiz

Bei Grenzgängern, die sich als Wochenaufenthalter in der Schweiz anmelden, wird das erzielte Einkommen am Ort der Arbeitsausübung zum vollen Tarif besteuert, d.h. keine Beschränkung auf 4,5 %. Grenzgänger müssen vor der Anmeldung als Wochenaufenthalter 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 [www.estv.admin.ch](http://www.estv.admin.ch) (→ Direkte Bundessteuer → Dienstleistungen → Quellensteuer → Kantonale Steuerverwaltung) 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:

<http://www.comparis.ch/steuern/quellensteuerrechner/default.aspx>

### **11.4 Formalitäten für steuerrechtliche Grenzgänger**

Sie müssen sich bei Ihrem Finanzamt am Wohnsitz in Deutschland als Grenzgänger 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 ein Nachweis über die Höhe des Lohns beizulegen ist. Verfügen Sie noch nicht über eine Lohnabrechnung oder einen Lohnausweis von Ihrem neuen Arbeitgeber, kann dies durch den Arbeitsvertrag geschehen. 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 Steuererklärung sind der Jahreslohnausweis und die für die Schweiz nicht benötigte Lohnsteuerkarte beizufügen. Die weiteren Einkommensteuervorauszahlungen werden aufgrund dieser Veranlagung ermittelt.

## **12. Informationen für Wochenaufenthalter/innen**

### **12.1 Definition Wochenaufenthalter**

Wochenaufenthalter 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 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, muss vorab unbedingt mit dem Finanzamt des Wohnsitzes geklärt werden. Die Schweiz wird die volle Quellensteuer nach Tabelle vom Bruttolohn abziehen, wenn keine Ansässigkeitsbescheinigung vorgelegt wird. Hier ist zu beachten, dass sonst eine Doppelbesteuerung erfolgen könnte.

### **12.3 Immobilien**

Bezüglich des Erwerbs von Immobilien, die der Ausübung einer Erwerbstätigkeit dienen, stehen dem Grenzgänger die gleichen Rechte zu wie den Inländern. Er kann in der Region seines Arbeitsortes auch eine Zweitwohnung erwerben.

Hingegen bleibt der Grenzgänger 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.

EURES-T Oberrhein bietet nützliche Informationen

- für Menschen am Oberrhein, die in einem Land wohnen und im Nachbarland arbeiten oder Arbeit suchen, und
- für Arbeitgeber, die Mitarbeiter über Grenzen hinweg einstellen möchten oder bereits beschäftigen.

Ansprechpartner/innen von EURES-T Oberrhein/Rhin Supérieur und weitere Informationen finden Sie unter: [www.eures-t-oberrhein.eu](http://www.eures-t-oberrhein.eu)

\*\*\*\*\*

Die **EURES-Berater und EURES-Beraterinnen** sind ausgebildete Fachkräfte, die Arbeitssuchende, Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei grenzüberschreitenden Fragen informieren und beraten. Die EURES-Berater/innen geben Auskunft über:

- Lebens- und Arbeitsbedingungen,
- Arbeitsmarkt,
- Sozialversicherungen,
- Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht.

Eine Übersicht aller **Schweizer EURES-Beraterinnen** finden Sie unter:

<http://www.eures.ch> > Was ist EURES > Kontaktpersonen oder unter <http://www.eures.ch/what/contacts/>

Eine Übersicht aller **EURES-Beraterinnen der Grenzregion Oberrhein** finden Sie unter <https://www.eures-t-oberrhein.eu/ueber-eures-t/beratungsteam/>

Sie erreichen die EURES-Berater/innen über den One-Stop-Shop von EURES-T Oberrhein per Mail: [info@eures-t-oberrhein.eu](mailto:info@eures-t-oberrhein.eu) und unter folgenden nationalen Telefonnummern:

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