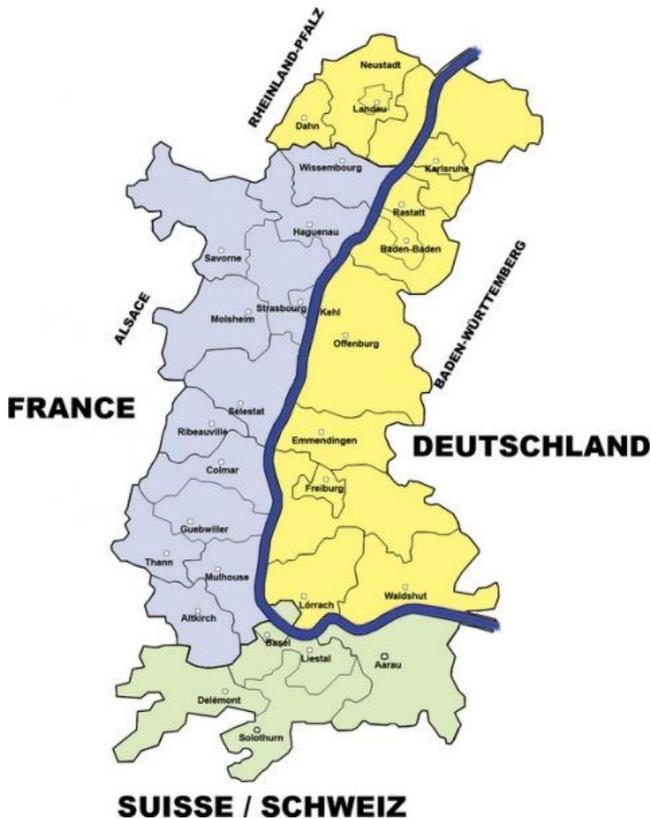


2025



Informationen für Grenzgänger*innen Wohnort Schweiz – Arbeitsort Deutschland



www.eures-t-oberrhein.eu



Informationen für Grenzgänger*innen

Wohnort Schweiz – Arbeitsort Deutschland

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

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

Projektleitung: Dr. Katrin Distler, DGB Baden-Württemberg

Redaktion:

Dr. Katrin Distler, DGB Baden-Württemberg

Sabrina Flendrie, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kanton Basel-Stadt

Laurent Hodio, Amt für Wirtschaft und Arbeit Kanton Basel-Stadt

Rechtliche Hinweise: Die vorliegenden Informationen wurden sorgfältig zusammengestellt und übersetzt. Dennoch können Irrtümer nicht ausgeschlossen werden, zumal die rechtlichen Bestimmungen laufend Änderungen unterliegen. Der Haftungsausschluss gilt für sämtliche Informationen der vorliegenden Publikation.

Nachdruck nur mit Genehmigung vom DGB Baden-Württemberg

Gesetzlicher Stand: Januar 2025



Kofinanziert von der Europäischen Union für Beschäftigung und der Schweizerischen Eidgenossenschaft

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

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



Informationen für Grenzgänger*innen

Wohnort Schweiz – Arbeitsort Deutschland

1.	Grenzüberschreitende Mobilität.....	4
2.	Arbeitsbedingungen und Arbeitsrecht	6
3.	Sozialversicherung	11
4.	Krankenversicherung.....	12
5.	Arbeitsunfälle / Berufskrankheit.....	16
6.	Erwerbsunfähigkeit / Invalidität und Rehabilitation	17
7.	Altersrente	19
8.	Arbeitslosigkeit.....	21
9.	Leistungen der Arbeitsagentur für Grenzgänger*innen.....	23
10.	Familienleistungen.....	24
11.	Besteuerung	28

1. Grenzüberschreitende Mobilität

1.1 Personenfreizügigkeit zwischen der EU und der Schweiz

Die Personenfreizügigkeit zwischen der Schweiz und den Staaten der Europäischen Union (EU) sowie zwischen der Schweiz und der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) wurde schrittweise ausgebaut. Das Abkommen über die Personenfreizügigkeit (FZA) zwischen der Schweiz und den EU-Staaten ist seit dem 1. Juni 2002 in Kraft. Mit diesem Abkommen erhalten Staatsangehörige der Schweiz und der EU-Mitgliedstaaten grundsätzlich das Recht, Arbeitsplatz bzw. Aufenthaltsort innerhalb der Staatsgebiete der Vertragsparteien frei zu wählen. Für EFTA-Staatsangehörige gelten nach dem am 1. Juni 2002 in Kraft getretenen revidierten EFTA-Übereinkommen dieselben Regelungen.

Schweizer*innen sowie Staatsangehörige eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR)¹ benötigen keine Arbeitserlaubnis, wenn sie in Deutschland arbeiten (möchten), können aber auf freiwilliger Basis eine sogenannte Grenzgängerkarte beantragen, die ihr Recht dokumentiert, in Deutschland zu arbeiten.² Falls Sie nicht täglich in die Schweiz zurückkehren, sondern in Deutschland eine Wohnung oder sonstige Unterkunft haben, müssen Sie bei der für Ihren deutschen Wohnort zuständigen Ausländerbehörde eine Aufenthaltserlaubnis beantragen.

Drittstaatsangehörige müssen eine Arbeitserlaubnis bzw. eine Grenzgängerkarte bei der deutschen Ausländerbehörde beantragen. Bestimmte qualifizierte Arbeitskräfte können unter erleichterten Bedingungen eine Arbeitserlaubnis erhalten.

¹ „EU/EFTA“ und „EWR/Schweiz“: Die Europäische Union (EU) besteht seit dem 01.02.2020 („Brexit“) aus 27 Mitgliedstaaten, darunter Deutschland und Frankreich. In der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) sind die vier Staaten Island, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz zusammengeschlossen. Zum Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) gehören die EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Liechtenstein und Norwegen. Wenn von „EWR & Schweiz“ die Rede ist, handelt es sich um die gleichen Staaten wie bei „EU/EFTA“.

² siehe hierzu und zum Folgenden:
<https://bern.diplo.de/ch-de/service/visumundereinreise/2611474-2611474>;
https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/migration/brexit-informationen-arbeitgeber.pdf?__blob=publicationFile&v=1 und
<https://www.bmi.bund.de/DE/themen/migration/aufenthaltsrecht/freizuegigkeit-eu-buerger/freizuegigkeit-eu-buerger-node.html#doc9392834bodyText3>
https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/migration/brexit-informationen-arbeitgeber.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Im Bereich der Sozialversicherung und im Bereich des Steuerrechts gelten unterschiedliche Definitionen des Grenzgänger-Status:

1.2 Grenzgänger*innen-Status im Bereich der Sozialversicherung

Der sozialversicherungsrechtliche Grenzgänger*innen-Status ist geregelt in der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit und der diesbezüglichen Durchführungsverordnung (EG) Nr. 987/2009. Als „Grenzgänger*in“ wird eine Person bezeichnet, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit ausübt und in einem anderen Mitgliedstaat wohnt, in den sie in der Regel täglich, mindestens jedoch einmal wöchentlich zurückkehrt (Art. 1f EG-VO 883/2004).

1.3 Grenzgänger*innen-Status im Bereich des Steuerrechts

Der steuerrechtliche Grenzgänger*innen-Status ist geregelt im Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und der Bundesrepublik Deutschland zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiete der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen, das am 29.12.1972 in Kraft getreten ist und zuletzt am 28.12.2016 geändert wurde.

Laut Art. 15a, Abs. 2 DBA Schweiz/Deutschland 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.

Es gibt keine eindeutig definierten Grenzzone für in der Schweiz wohnende Grenzgänger*innen. Im Einzelfall ist die Steuerpflicht mit den zuständigen Steuerbehörden (kantonale Steuerverwaltung bzw. deutsches Finanzamt) abzuklären.

Weitere Informationen zum Grenzgänger*innen-Status finden Sie in den Kapiteln „Sozialversicherung“ und „Steuern“.

2. Arbeitsbedingungen und Arbeitsrecht

Im Allgemeinen ist der Arbeitsvertrag nach dem Recht des Staates abgefasst, in dem der/die Beschäftigte gewöhnlich arbeitet. Also gilt für Sie in der Regel das deutsche Arbeitsrecht.

2.1 Regelungen des deutschen Arbeitsrechts

Das deutsche Arbeitsrecht besteht aus zahlreichen Einzelgesetzen, z.B. Arbeitszeitgesetz, Bürgerliches Gesetzbuch, Bundesurlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Nachweisgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, usw. Sämtliche Gesetze legen Mindeststandards fest und gelten grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse, sofern der Tarifvertrag (der deutsche Begriff für „GAV“) oder der Arbeitsvertrag nicht günstiger ist!

Ein individueller Verzicht auf diese Rechte ist häufig nicht möglich (z.B. Urlaub), d.h. die Regelung ist unabdingbar.

Das für Unternehmen und Beschäftigte maßgebliche Recht findet sich jedoch nur zum Teil in Gesetzestexten. Viele wichtige Regelungen resultieren aus Gerichtsentscheidungen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.

2.2 Der Arbeitsvertrag

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

Bitte beachten Sie, dass in Deutschland derzeit nur für rund die Hälfte der Arbeitnehmer*innen das Beschäftigungsverhältnis durch einen Tarifvertrag geregelt ist. Erkundigen Sie sich bei Ihrem Betriebs- bzw. Personalrat (der deutsche Begriff für „Mitarbeitervertretung“/ „Personalkommission“) oder bei Ihrer Gewerkschaft, welche Regelungen für Sie gelten.

Ein **unbefristeter Arbeitsvertrag** kann schriftlich oder mündlich zustande kommen. Eine Befristung muss jedoch immer schriftlich festgehalten werden. Ist das nicht der Fall, gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet.

Für einen **Ausbildungsvertrag** ist die Schriftform vorgeschrieben.

Wurde kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen, ist der Arbeitgeber durch das Nachweisgesetz verpflichtet, Ihnen spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses eine vom Arbeitgeber unterschriebene Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen.

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

Regelungen zur **Entlohnung** sind im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag festgelegt. Oft wird ein Stundenlohn vereinbart. Es ist jedoch auch möglich, Akkordlohn und Fixgehalt mit Provisionen zu vereinbaren.

Unter Sonderzahlungen versteht man Zahlungen, die zusätzlich zum normalen Monatsgehalt geleistet werden. Das sind z.B. Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld, Jubiläumszulagen usw. Ein Anspruch auf derartige Zahlungen besteht nur, wenn eine entsprechende Regelung im Tarifvertrag existiert oder im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, da keine gesetzlichen Regelungen für derartige Zahlungen in Deutschland bestehen.

Eine gesetzliche Bestimmung, dass und in welcher Höhe Überstundenzuschläge gezahlt werden müssen, gibt es in Deutschland nicht. Sie werden nur gezahlt, wenn eine entsprechende Regelung im Tarifvertrag existiert oder im Arbeitsvertrag vereinbart wurde.

Seit dem 01.01.2025 beträgt der **gesetzliche Mindestlohn** 12,82 € brutto pro Stunde. Dieser gesetzliche Mindestlohn **gilt nicht für**

- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Praktika und Einstiegsqualifizierungen
- Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung nach Beendigung der Arbeitslosigkeit

Auch **Auszubildende** haben ebenfalls keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, aber auf eine **Mindestausbildungsvergütung**. Ihre Höhe hängt vom Beginn der Ausbildung ab. Bei Ausbildungsbeginn im Kalenderjahr 2025 beträgt sie monatlich brutto 682 € im 1. Ausbildungsjahr, 805 € im 2. Ausbildungsjahr, 921 € im 3. Ausbildungsjahr und 955 € im 4. Ausbildungsjahr.

Die **Arbeitszeit** darf 8 Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Sie kann, wenn ein Ausgleich stattfindet, auf bis zu 10 Stunden täglich verlängert werden. In Tarifverträgen ist häufig eine kürzere Arbeitszeit festgelegt.

Nach dem **Bundesurlaubsgesetz** stehen Arbeitnehmer*innen in Deutschland bei einer 6-Tage-Woche mindestens 24 Werktage als Erholungsurlaub pro Jahr zu bzw. bei einer 5-Tage-Woche mindestens 20 Werktage. Schwerbehinderte erhalten einen zusätzlichen Erholungsurlaub von 5 Werktagen, wenn sie im Rahmen einer 5-Tage-Woche arbeiten. In vielen Tarif- und Arbeitsverträgen werden aber höhere Urlaubsansprüche vereinbart.

2.3 Was ist bei einer Kündigung zu beachten?

Die **Kündigungsfrist**, die Sie und Ihr Arbeitgeber einhalten müssen, beträgt – nach Ablauf der Probezeit – vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Dauert ein Arbeitsverhältnis zwei Jahre an, beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Monatsende. Sie erhöht sich für den Arbeitgeber nach 5-, 8-, 10-, 12-, 15- und 20-jähriger Betriebszugehörigkeit um jeweils einen Monat. In tarifgebundenen Betrieben gelten die jeweiligen tariflichen Kündigungsfristen. Eine Kündigung bedarf der Schriftform.

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

Verschiedene Gruppen von Arbeitnehmer*innen genießen einen **besonderen Kündigungsschutz**: Bei der Kündigung von Schwerbehinderten muss das Integrationsamt zugestimmt haben. Bei Mitgliedern von Betriebs- und Personalräten sowie bei Mitgliedern von Wahlvorständen nach dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen ist eine ordentliche Kündigung grundsätzlich unzulässig. Ein absolutes Kündigungsverbot gilt während einer Schwangerschaft, innerhalb der ersten vier Monate nach der Entbindung und während der Elternzeit. Eine Kündigung ist hier nur in eng begrenzten Ausnahmefällen und nur bei vorheriger Zustimmung der obersten Arbeitsbehörde zulässig, z.B. bei Betriebsstilllegungen oder bei Straftaten der Arbeitnehmerin innerhalb des Arbeitsverhältnisses.

Einen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung durch den Arbeitgeber gibt es in Deutschland nicht. Der Arbeitgeber kann Ihnen eine Abfindung anbieten, muss dies aber nicht. Häufig wird in arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutz-Verfahren eine Abfindung im Rahmen einer Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in vereinbart. Sie beträgt dann in der Regel ein halbes Bruttogehalt pro Beschäftigungsjahr, kann aber – je nach Prozessaussichten – auch höher oder niedriger sein.

Sonderregelung: Nach § 1a Kündigungsschutzgesetz (KschG) kann der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer*in bei Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung anbieten und gleichzeitig zur Bedingung machen, dass der/die Arbeitnehmer*in die dreiwöchige Klagefrist verstreichen lässt. Nach §1a Abs.2 KschG beträgt die Höhe der Abfindung 0,5 Brutto-Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten ist auf ein volles Jahr aufzurunden.

Hinweis: Wenn Sie sich gegen eine Kündigung zur Wehr setzen möchten, müssen Sie innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht dagegen klagen. Versäumen Sie diese Frist, wird die Kündigung, auch wenn sie noch so fehlerhaft sein sollte, wirksam! Wird die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung festgestellt, bleibt das Arbeitsverhältnis weiter bestehen.

Bitte beachten Sie: Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht und die Vertretung durch einen Rechtsanwalt sind grundsätzlich kostenpflichtig. Als Gewerkschaftsmitglied haben Sie, nach Absprache mit Ihrer Gewerkschaft, Anspruch auf kostenlose Rechtsvertretung im arbeitsrechtlichen Verfahren.

2.4 Arbeitsschutz

Das **Arbeitsschutzgesetz** (ArbSchG) verpflichtet den Arbeitgeber, für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu sorgen. Er muss Gefährdungen bewerten und bei Bedarf notwendige Schutzmaßnahmen ergreifen. Auch muss er die Belange besonders schutzbedürftiger Beschäftigtengruppen berücksichtigen, z.B. behinderte Beschäftigte, Jugendliche, schwangere Frauen, stillende Mütter und ältere Beschäftigte. Das Arbeitsschutzgesetz wird durch eine Reihe von Arbeitsschutzverordnungen konkretisiert, z.B. zu Maßnahmen für eine sichere Arbeitsstätten- und Arbeitsplatzgestaltung, einen sicheren Arbeitsmitteleinsatz, für Lärmschutz, zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, zur Lastenhandhabung oder für den Umgang mit Gefahr- oder Biostoffen.

Der **Mutterschutz** ist ein besonderer Schutz für Arbeitnehmerinnen, die schwanger sind oder ein Kind stillen. Zum Mutterschutz gehören unter anderem

- der Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz,
- ein besonderer Schutz vor Kündigung,
- ein Beschäftigungsverbot in den Wochen vor und nach der Geburt sowie
- die Sicherung des Einkommens während des Beschäftigungsverbots.

Der Mutterschutz ist geregelt im **Mutterschutzgesetz (MuSchG)**: Es kommt nicht darauf an, ob Sie verheiratet sind oder welche Staatsangehörigkeit Sie haben. Entscheidend ist nur, dass Sie entweder in Deutschland arbeiten oder dass für Ihr Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis deutsches Recht gilt.

Die Schutzfrist beträgt in Wochen:	Vor der Entbindung	nach der Entbindung
Normale Schwangerschaft:	6	8
Mehrlingsschwangerschaft:	6	12

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

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

Weitere Informationen finden Sie auf:

<https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/mutterschutz> und im Leitfaden „Mutterschutz“, den Sie beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend downloaden oder bestellen können: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/leitfaden-zum-mutterschutz-73756>

Das Mutterschutzgesetz gilt nicht für Hausfrauen und weibliche Selbständige.

Der Mutterschutz für Beamtinnen ist besonders geregelt. Um sich über die für Sie geltenden Regelungen und Leistungen zu informieren, wenden Sie sich bitte an die Personalstelle in Ihrer Behörde.

3. Sozialversicherung

Zwischen der Schweiz und der Europäischen Union (EU) bestehen verschiedene bilaterale Verträge, u.a. das Abkommen über die Personenfreizügigkeit (FZA). 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 EG-Verordnungen 883/2004 und 987/2009 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gelten für die Staatsangehörigen der Schweiz, der EU und des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), d.h. für die EU-/EFTA-Staatsangehörigen. Diese EG-Verordnungen legen fest, welches Sozialversicherungssystem anzuwenden ist, wenn Wohnstaat und Staat der Erwerbstätigkeit nicht identisch sind.

Zur Sozialversicherung im Sinn dieser EG-Verordnungen gehören:

- Leistungen bei Krankheit sowie Leistungen bei Mutterschaft und gleichgestellte Leistungen bei Vaterschaft
- Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- Leistungen bei Invalidität
- Altersrenten, Vorruhestandsleistungen, Leistungen an Hinterbliebene und Sterbegeld
- Leistungen bei Arbeitslosigkeit
- Familienleistungen

Wenn Sie in der Schweiz wohnen und in Deutschland arbeiten und täglich oder mindestens einmal wöchentlich in Ihren Wohnsitzstaat Schweiz 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 tätig sind. Dabei kommt es nicht darauf an, wo Sie wohnen oder wo Ihr Arbeitgeber seinen Geschäftssitz hat. Wenn Sie in Deutschland arbeiten, müssen Sie also in das deutsche Sozialversicherungssystem nach den in Deutschland geltenden Vorschriften Beiträge entrichten.

Ausnahmen:

- Entsendung: Wenn Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit von Ihrem Arbeitgeber in ein anderes Land entsandt werden, bleiben Sie weiterhin in Deutschland sozialversichert, sofern die voraussichtliche Dauer dieses Einsatzes 24 Monate nicht übersteigt.

- Tätigkeit in zwei oder mehreren Staaten: Wenn Sie 25 % oder mehr Ihrer gesamten Arbeitszeit in Ihrem Wohnstaat tätig sind, kommt es zu einem Wechsel der Sozialversicherung, es sei denn, dass eine Ausnahmevereinbarung nach Art. 16 EG-VO 883/2004 beantragt wird.
- Homeoffice/ grenzüberschreitende Telearbeit/ „mobiles Arbeiten“: Auf Antrag und unter bestimmten Voraussetzungen können Grenzgänger*innen bis zu 49,99 % ihrer Gesamtarbeitszeit im Wohnstaat in Form von grenzüberschreitender Telearbeit erbringen und dennoch weiterhin im Sozialversicherungssystem des Beschäftigungsstaats bzw. Sitzstaat des/der Arbeitgeber*in bleiben. Weitere Informationen finden Sie in unserem Leitfaden zur grenzüberschreitenden Telearbeit auf der Website von EURES-T Oberrhein unter „Publikationen“ oder im Downloadcenter.

Für Ihre Sozialleistungen ist der Staat zuständig, in dem Sie als Grenzgänger*in arbeiten und in die Sozialversicherung einzahlen, also in der Regel Deutschland. Für die Gesundheitsversorgung und bei Arbeitslosigkeit gelten für Grenzgänger*innen besondere Vorschriften.

Eine Übersicht über die in Deutschland geltenden Sozialversicherungsbeiträge finden Sie z.B. auf der Website von EURES-T Oberrhein unter „Publikationen“ oder im Downloadcenter.

4. Krankenversicherung

Als Arbeitnehmer*in sind Sie in der Regel in dem Staat krankenversichert, in dem Sie tätig sind. Und dort erhalten Sie auch die medizinischen Leistungen, die nach den nationalen Regelungen dieses Landes vorgesehen sind.

Wenn Sie als Grenzgänger*in in Deutschland tätig sind, dann müssen Sie sich zwingend bei einer Krankenkasse in Deutschland versichern. Sie können selbst die deutsche Krankenkasse wählen und sollten vor Ihrer Arbeitsaufnahme Ihrem Arbeitgeber mitteilen, für welche Krankenkasse Sie sich entschieden haben. Eine Übersicht der Krankenkassen und weitere Infos finden Sie unter: <https://www.krankenkassen.de/gesetzliche-krankenkassen/krankenkassen-liste/>

Wenn Ihr Verdienst über der Versicherungspflichtgrenze liegt (2025: 73.800 € Bruttojahresgehalt), dann haben Sie die Möglichkeit, sich bei einer privaten Krankenkasse versichern. Sie müssen sich dann auch in einer privaten Pflegekasse versichern. Bitte beachten Sie, dass ein Wechsel zurück in die



deutsche gesetzliche Kranken- und Pflegekasse nur unter sehr engen Voraussetzungen möglich ist. Außerdem gelten die EU-Bestimmungen über die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme für die gesetzlichen, aber nicht unbedingt für die privaten Kranken- und Pflegeversicherungen.

In Deutschland teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen die Kosten der Krankenkassenbeiträge jeweils zur Hälfte. Nicht erwerbstätige und unterhaltspflichtige Familienmitglieder sind bei den deutschen gesetzlichen Krankenkassen in der Regel beitragsfrei mitversichert. Wenn der andere Elternteil in Ihrem Wohnstaat Schweiz erwerbstätig ist oder Leistungen aus der Schweizer Sozialversicherung (z.B. Arbeitslosenentschädigung oder AHV/IV) bezieht, müssen jedoch die Kinder in der Schweiz krankenversichert sein.

Wenn Sie in Deutschland bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, können Sie und ggf. Ihre mitversicherten Familienangehörigen in der Schweiz Leistungen der gesetzlichen Grundversicherung in Anspruch nehmen. Hierfür müssen Sie sich von Ihrer deutschen Krankenkasse das Formular S1 (ehemals E 106) ausstellen lassen und es an die Gemeinsame Einrichtung KVG (<https://www.kvg.org/>) in Olten senden. Eventuell schickt Ihre Krankenkasse das Formular auch direkt dorthin. Von dort erhalten Sie eine Karte, die Sie in der Apotheke, bei Krankenhausaufnahme und, falls erforderlich, bei Ärztin/Arzt vorlegen. Bei Arztbesuchen müssen Sie in einigen Kantonen die Arztrechnung selbst bezahlen und erhalten nach Einsenden der Rechnung den Betrag abzüglich der Kostenbeteiligung von der Gemeinsamen Einrichtung KVG zurückerstattet.

Die Krankenkasse übernimmt in Deutschland **Sachleistungen** wie ärztliche und zahnärztliche Behandlungen, rezeptpflichtige Arznei-, Heil- und Hilfsmittel, Anteil am Zahnersatz, Krankenhaus- und Rehabilitationsaufenthalte, häusliche Krankenpflege sowie Vorsorgeuntersuchungen.

Grundsätzlich ist der Verbleib oder die Sistierung in der Schweizerischen Zusatzversicherung möglich. Bitte klären Sie die Einzelheiten mit Ihrer gewählten Versicherung.

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

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

Geldleistungen:

Geldleistungen können nur von der deutschen Krankenkasse beansprucht werden.

Bei **Krankheit** erhalten Sie wegen derselben Krankheit längstens insgesamt 78 Wochen innerhalb von drei Jahren Leistungen: in den ersten sechs Wochen Entgeltfortzahlung von Ihrem Arbeitgeber und anschließend maximal 72 Wochen Krankengeld von Ihrer deutschen Krankenkasse, in Höhe von 70 % des Bruttoentgelts, maximal jedoch 90 % des Nettoentgelts.

Hinweis: Klären Sie frühzeitig, d.h. **ca. drei Monate vor Ende des Krankengeldbezuges („Aussteuerung“)**, welche **Möglichkeiten Sie dann haben**, z.B. Rückkehr an Ihren Arbeitsplatz bzw. stufenweiser Wiedereinstieg durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement „BEM“ (§ 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX), Antrag auf deutsches Arbeitslosengeld bei Arbeitsunfähigkeit (§ 145 SGB III „Nahtlosigkeit“, falls Ihr Arbeitsverhältnis in Deutschland noch fortbesteht), Antrag auf Erwerbsminderungsrente, usw.

Krankengeld können Sie auch während der **Pflege eines kranken, versicherten Kindes** bis zum Alter von zwölf Jahren erhalten, wenn es nach ärztlichem Zeugnis der vorübergehenden Pflege bedarf. Das **Kinderkrankengeld** wird bis zu 15 Tage, bei Alleinerziehenden bis zu 30 Tage pro Jahr und Kind gewährt. Bei mehreren Kindern können Sie höchstens 35 Arbeitstage, Alleinerziehende höchstens 70 Arbeitstage Kinderkrankengeld erhalten.

Das **Mutterschaftsgeld** ist eine Entgeltersatzleistung für erwerbstätige Frauen während der Zeit der gesetzlichen Schutzfristen vor und nach der Entbindung (sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung, bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung). Die Höhe Ihres Mutterschaftsgeldes richtet sich nach Ihrem durchschnittlichen Netto-Lohn der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn Ihrer Mutterschutzfristen, aber maximal 13 € pro Tag (2025). Wenn Ihr Netto-Lohn in dieser Zeit höher war als 13 € pro Tag, dann zahlt Ihnen Ihr Arbeitgeber den Differenzbetrag.

Die **Pflegeversicherung** wurde in Deutschland im Jahr 1995 als eigenständiger Zweig der Sozialversicherung eingeführt und ist somit deren „fünfte Säule“. Die deutsche Pflegeversicherung dient zur Absicherung des Risikos, pflegebedürftig zu werden, und ist für alle gesetzlich und privat Versicherten verpflichtend. Alle, die gesetzlich krankenversichert sind, sind automatisch in



der gesetzlichen Pflegeversicherung versichert. Privat Krankenversicherte müssen eine private Pflegeversicherung abschließen.

Der Beitragssatz der Pflegeversicherung beträgt derzeit 3,6 %, den Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in je zur Hälfte tragen. Kinderlose ab 23 Jahren müssen noch einen zusätzlichen Beitrag von 0,6 % zahlen, an dem sich der Arbeitgeber nicht beteiligt. Eltern mit mehr als einem Kind werden hingegen entlastet. Der Beitrag wird ab dem zweiten Kind um 0,25 % pro Kind gesenkt. Diese Entlastung wird auf maximal 1,0 % begrenzt.

Eine Person gilt als pflegebedürftig, wenn sie voraussichtlich für mindestens sechs Monate in ihrer selbstständigen Lebensführung oder ihren Fähigkeiten derart beeinträchtigt ist, dass sie pflegerische Unterstützung benötigt. **Die Pflegekasse gewährt Pflegeleistungen nur auf Antrag.**

Die konkrete Höhe der Leistungen richtet sich nach der Schwere der Pflegebedürftigkeit. Um diesen Pflegegrad zu ermitteln, besucht ein Gutachter des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK) die/den Pflegebedürftige*n zu Hause und beurteilt den Hilfebedarf. Im Ausland erfolgt diese Begutachtung gegebenenfalls durch einen Vertragspartner des MDK. Anhand des Gutachtens legt die Pflegekasse den Pflegegrad fest.

Die Pflegeversicherung gewährt sowohl Sachleistungen als auch Geldleistungen. Unter **Sachleistung ist die häusliche Pflegehilfe** zu verstehen, die durch einen Vertragspartner der Pflegekasse erbracht wird (z.B. ambulanter Pflegedienst). Pflegebedürftige, die ihren Hilfebedarf selbst in geeigneter Weise und geeigneter Umgebung sicherstellen möchten (z.B. durch Angehörige, Nachbarn oder sonstige ehrenamtliche Personen), können **anstelle der häuslichen Pflegehilfe ein monatliches Pflegegeld** erhalten. Die Höhe dieser **Geldleistung** richtet sich nach dem Grad der Pflegebedürftigkeit:

Grad der Pflegebedürftigkeit	Höhe des monatlichen Pflegegelds (2025)
Pflegegrad 1	--
Pflegegrad 2	347 Euro
Pflegegrad 3	599 Euro
Pflegegrad 4	800 Euro
Pflegegrad 5	990 Euro

Besondere Hinweise für Grenzgänger*innen:

Der zuständige Versicherungsträger muss Geldleistungen wie z.B. das deutsche Pflegegeld gemäß den Regelungen der europäischen Verordnung

zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit **auch dann erbringen, wenn der/die Versicherte im Ausland wohnt.**³

Grenzgänger*innen haben also grundsätzlich Anspruch auf das deutsche Pflegegeld. Sachleistungen hingegen muss der Träger des Wohnorts nach dessen Bestimmungen gewähren.

Bitte beachten Sie, dass Voraussetzung für den Anspruch auf Pflegegeld ist, dass Sie weiterhin in Deutschland gesetzlich kranken- und pflegeversichert sind. Wenn Sie eine Rente vom Wohnstaat beziehen, müssen Sie in die dortige Krankenversicherung wechseln (Art. 11 Abs. 3e EG-VO 883/2004). Lassen Sie sich zur Wahrung Ihrer Ansprüche rechtzeitig vorher beraten!

5. Arbeitsunfälle / Berufskrankheit

Grenzgänger*innen, die in Deutschland beschäftigt oder in Ausbildung sind, sind durch ihren Arbeitgeber gegen Arbeitsunfall, Wegeunfall und Berufskrankheiten versichert.

Der **Arbeitgeber** meldet sein Unternehmen bei der zuständigen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse) an und **zahlt den kompletten Beitrag**. Arbeitnehmer*innen zahlen also keinen Beitrag. Welche Unfallversicherung für Sie zuständig ist, erfahren Sie bei Ihrem Arbeitgeber.

Arbeitsunfälle bzw. Berufsunfälle sind Unfälle, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen. Wegeunfälle sind Unfälle, die sich auf dem direkten Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ereignen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Wegeunfälle sowie Arbeitsunfälle in seinem Unternehmen unverzüglich an die Unfallversicherung zu melden.

Hinweis: In Deutschland gelten Wegeunfälle als Arbeitsunfälle und sind durch die gesetzliche Unfallversicherung abgedeckt. Für Nichtberufsunfälle ist der Abschluss einer freiwilligen Unfallversicherung sinnvoll.

Berufskrankheiten sind Erkrankungen, die Versicherte durch ihre berufliche Tätigkeit erleiden, weil sie bei ihrer Arbeit gesundheitsschädlichen Einwirkungen (z.B. Lärm, Gefahrstoffe, Tragen schwerer Lasten usw.) ausgesetzt

³ siehe Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in der Rechtssache C-160/96 „Manfred Molenaar & Barbara Fath-Molenaar gegen AOK Baden-Württemberg“ vom 05.03.1998: Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied im Fall Molenaar, dass die deutsche gesetzliche Pflegeversicherung in den Geltungsbereich der europäischen Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit fällt und dass das Pflegegeld eine Geldleistung darstellt.

sind. Die derzeit in Deutschland anererkennungsfähigen Berufskrankheiten finden Sie in der Anlage 1 zur Berufskrankheiten-Verordnung (BKV):
https://www.gesetze-im-internet.de/bkv/anlage_1.html

Leistungen der Unfallversicherung sind:

- medizinische Behandlung und Kostenvergütung
- berufliche und soziale Teilhabe durch Rehabilitationsmaßnahmen
- Verletztengeld und Übergangsgeld
- Pflegegeld
- Rentenleistungen
- Renten an Witwen und Witwer und Waisenrenten.

Weitere Informationen erhalten Sie über folgende Website:

https://www.dguv.de/de/ihr_partner/arbeitnehmer/gesetzliche-uv/index.jsp

6. Erwerbsunfähigkeit / Invalidität und Rehabilitation

Wenn Sie wegen einer schweren oder chronischen Krankheit, aber auch z.B. in Folge eines Unfalls gar nicht mehr oder nur noch eingeschränkt arbeiten können, erhalten Sie unter bestimmten Voraussetzungen eine **Rente wegen Erwerbsminderung** von der Deutschen Rentenversicherung. Sie haben **Anspruch** auf Leistungen wegen Erwerbsminderung, **wenn Sie**

- das gesetzliche Rentenalter noch nicht erreicht haben,
- in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Erwerbsminderung mindestens 3 Jahre lang Beiträge an die deutsche Rentenversicherung oder die Schweizer AHV/IV gezahlt haben,
- und Sie mindestens 1 Jahr in Deutschland versichert waren. Diese Wartezeit gilt jedoch nicht, wenn die Erwerbsminderung Folge einer Berufskrankheit oder eines Unfalls ist.

Es gilt jedoch der **Grundsatz „Reha vor Rente“**. Das heißt: Zunächst wird geprüft, ob Ihre Erwerbsfähigkeit durch medizinische oder berufliche Rehabilitation wieder hergestellt werden kann. Das Ziel jeder Rehabilitation ist es, die gesundheitlichen oder behinderungsbedingten Einschränkungen möglichst dauerhaft zu überwinden und dadurch einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben entgegenzuwirken. Wenn Sie die Voraussetzungen für eine Rehabilitation erfüllen, erhalten Sie die jeweilige Leistung allerdings nicht

automatisch. Sie müssen einen Antrag auf Rehabilitationsleistungen an die Deutsche Rentenversicherung stellen. Antragsformulare und weitere Informationen zur Rehabilitation finden Sie unter:

<https://www.deutsche-rentenversicherung.de>

Wenn eine Rehabilitation nicht möglich oder erfolglos ist, wird beurteilt, in welchem zeitlichen Umfang Sie noch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können. Wenn Ihre Arbeitsfähigkeit über 3 Stunden und unter 6 Stunden pro Tag liegt, gelten Sie als teilweise erwerbsgemindert. Beträgt Ihre Arbeitsfähigkeit weniger als 3 Stunden pro Tag, dann sind Sie voll erwerbsgemindert.

Die **Höhe der Erwerbsminderungsrente** hängt davon ab, wie lange und wieviel Sie bereits in die Deutsche Rentenversicherung einbezahlt haben und wie lange Sie noch bis zur regulären Altersrente arbeiten müssten.

Erwerbsgeminderten fehlen oft viele Jahre bis zum Beginn ihrer regulären Altersrente und somit auch viele Beitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung. Mit der **Zurechnungszeit** werden betroffene Versicherte so gestellt, als hätten sie bis zu einem bestimmten, gesetzlich festgelegten Lebensalter weitere Beiträge aus ihrem bisherigen durchschnittlichen Einkommen gezahlt. Für im Jahr 2025 beantragte Erwerbsminderungsrenten liegt die Zurechnungszeit bei 66 Jahren und zwei Monaten. Bis 2031 verlängert sie sich weiter schrittweise bis zum 67. Lebensjahr, höchstens jedoch bis zum Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze.

Wenn Sie eine Erwerbsminderungsrente vor der für Sie maßgeblichen Altersgrenze erhalten, müssen Sie **Abschläge** in Kauf nehmen. Für jeden Monat, für den Sie vor Erreichen Ihrer persönlichen Altersgrenze eine Rente wegen Erwerbsminderung erhalten, beträgt der Abschlag 0,3 %, höchstens jedoch 10,8 %. Bei der Erwerbsminderungsrente ist die Altersgrenze für Ihren abschlagsfreien Rentenbeginn grundsätzlich das 65. Lebensjahr.

Bei teilweiser Erwerbsminderung werden 50 % der errechneten Erwerbsminderungsrente gezahlt.

Erhalten Sie eine Rente wegen Erwerbsminderung, dürfen Sie daneben **weitere Einkünfte** erzielen. Bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung dürfen Sie bis zu 19.661,25 € im Jahr 2025 hinzuverdienen. Die Hinzuverdienstgrenze bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung liegt bei maximal 39.322,50 € jährlich. Für die Verdienstgrenzen sind nicht nur Arbeitseinkommen relevant, sondern auch andere Sozialleistungen und Vergütungen aus dem Ehrenamt.

Bitte beachten Sie: Ihre Tätigkeit dürfen Sie nur im Rahmen Ihres Restleistungsvermögens ausüben. Arbeiten Sie als Bezieher*in einer Rente wegen voller Erwerbsminderung mindestens drei Stunden täglich oder als Bezieher*in einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung mindestens sechs Stunden täglich, kann unter Umständen Ihr Anspruch auf die Rente entfallen. Bitte informieren Sie sich rechtzeitig.

Weitere Informationen zum Thema Erwerbsminderung:

<https://www.deutsche-rentenversicherung.de>

Bei Wohnsitz oder Beschäftigung in Deutschland (also auch Grenzgänger*innen) ist es möglich, einen **Schwerbehindertenausweis** beim jeweiligen Landratsamt/ Versorgungsamt zu beantragen. Durch den Schwerbehindertenausweis haben Sie unter anderem einen erweiterten Kündigungsschutz, Anspruch auf zusätzlichen Urlaub und begleitende Hilfe im Arbeitsleben sowie ggf. einen früheren Renteneintritt.

7. Altersrente

Um eine Altersrente zu erhalten, müssen Sie im Allgemeinen bestimmte Voraussetzungen erfüllt haben. Das können beispielsweise ein bestimmtes Lebensalter und eine vorgeschriebene Mindestversicherungszeit sein. Sämtliche in den Staaten der EU/EWR/Schweiz (bzw. EU/EFTA) erworbenen Versicherungszeiten werden zur Berechnung der in jedem einzelnen Staat erworbenen Rentenansprüche berücksichtigt. Jeder Staat berechnet die Ansprüche nach seinen eigenen Rechtsvorschriften. Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Regelaltersrente in Deutschland sind:

- Eine Mindestversicherungszeit (Wartezeit) von 5 Jahren in der EU/EFTA; darunter fallen auch Ersatzzeiten wie Mutterschutz, Kindererziehungszeiten oder Arbeitslosigkeit. Für die fünfjährige Wartezeit werden auch die Beitragszeiten aus anderen EU-/EFTA-Staaten berücksichtigt.
- Davon eine deutsche Versicherungszeit von mindestens einem Jahr.
- Das Erreichen des Renteneintrittsalters, das stufenweise von 65 auf 67 Jahre je nach Geburtsjahr angehoben wird. Beim Geburtsjahrgang 1964 wird die Anhebung auf 67 Jahre vollständig abgeschlossen sein.

Unter bestimmten Voraussetzungen ist es möglich, vor Erreichen der regulären Altersgrenze in Rente zu gehen. Für jeden Monat, den Versicherte die Rente früher beziehen, gibt es allerdings einen Abschlag von 0,3%, maximal 10,8% (d.h. maximal 3 Jahre bzw. 36 Monate).

Weitere Altersrenten sind: Altersrente für besonders langjährig Versicherte (mindestens 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen), Altersrente für langjährig Versicherte (Mindestversicherungszeit von 35 Jahren), Altersrente für schwerbehinderte Menschen (Grad der Behinderung von mindestens 50) und die Rente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute.

Eine Rente wird nur auf Antrag bewilligt, den Sie mindestens sechs Monate vor dem möglichen Rentenbeginn stellen sollten, und zwar grundsätzlich beim für Ihren Wohnsitz zuständigen Träger, bei der örtlichen Ausgleichskasse (Alters- und Hinterlassenen-Versicherung, AHV). Die AHV leitet dann Ihren Antrag an die deutsche Rentenversicherung weiter. Voraussetzung dafür ist, dass Sie in Ihrem Antrag auch die in Deutschland (und ggf. weiteren Ländern) zurückgelegten Versicherungszeiten angegeben haben. Weitere Informationen erhalten Sie bei AHV.

Bitte beachten Sie: Bei einem Antrag auf Altersrente können Sie bestimmen, aus welchem Staat Sie bereits eine Altersrente erhalten möchten und aus welchem Staat noch nicht. Bitte weisen Sie in Ihrem Rentenantrag darauf hin. Es ist möglich, dass Sie in einem Staat bereits Anspruch auf Altersrente haben, aber im anderen Staat das gesetzliche Renteneintrittsalter noch nicht erreicht haben und deshalb dort noch erwerbstätig sind. Der Bezug einer Altersrente bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit hat Auswirkungen auf Ihre Beiträge zur Sozialversicherung, Ihre Ansprüche auf Leistungen bei Krankheit und bei Arbeitslosigkeit. EURES-T Oberrhein empfiehlt Grenzgänger*innen deshalb, sich VOR dem Antrag auf eine Rente bei den Versicherungsträgern persönlich beraten zu lassen, damit Ihnen keine Nachteile entstehen. Nutzen Sie dazu die internationalen Beratungstage der Versicherungsträger.

Die Termine der internationalen Beratungstage, die auch in der Schweiz stattfinden, sowie Informationsbroschüren in verschiedenen Sprachen finden Sie z.B. auf <https://www.deutsche-rentenversicherung.de> oder auf:

<https://www.ausgleichskasse-bs.ch/internationales/internationale-rentenberatung/>

Eine allgemeine gesetzliche Zusatzversorgung, wie z.B. die 2. Säule (Berufliche Vorsorge BV, Pensionskasse) in der Schweiz, existiert in Deutschland nicht. Einzelne Tarifverträge oder Arbeitsverträge können jedoch eine betriebliche Zusatzversorgung vorsehen.



8. Arbeitslosigkeit

Bei Arbeitslosigkeit erhalten Grenzgänger*innen Leistungen nach den nationalen Regelungen ihres Wohnsitzstaates, obwohl sie in die Arbeitslosenkasse des Nachbarlandes einbezahlt haben.⁴ Der Nachweis über Beitrags- und Versicherungszeiten in die Arbeitslosenkasse des Beschäftigungsstaates erfolgt mit dem europäischen Formular PD U1 (portable document unemployed 1).

Das müssen Sie tun, um Arbeitslosenleistungen zu erhalten:

Wenn Sie in Deutschland als Grenzgänger*in gearbeitet haben, dann können Sie bereits vor Ende Ihres Arbeitsverhältnisses das Formular PD U1 beantragen; Download unter:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/antragpd-u1_ba022880.pdf

Dazu füllen Sie das Dokument aus und tragen alle relevanten deutschen Zeiten (z.B. Beschäftigung, Krankengeld-Bezug, Elternzeiten, etc.) der letzten Jahre ein und senden es unterschrieben an die Arbeitsagentur im Bezirk Ihres letzten Beschäftigungsorts. Die Arbeitsagentur kümmert sich dann um die erforderlichen Nachweise. Sie bekommen dann das PD-U1-Formular per Post zugeschickt.

Unabhängig davon, ob das PD-U1-Formular vorliegt oder nicht, sollten Sie sich so früh wie möglich, spätestens am ersten Tag Ihrer Arbeitslosigkeit beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) sowie bei einer Schweizer Arbeitslosenkasse melden.

Die **Arbeitslosmeldung** können Sie entweder online über den eService „Anmeldung zur Arbeitsvermittlung (RAV)“ im Job-Room (<https://www.job-room.ch/home/job-seeker>) oder durch persönliches Vorsprechen beim zuständigen RAV erledigen. Dabei benötigen Sie die folgenden Unterlagen:

- Versicherungsausweis AHV/IV
- Identitätsausweis (ID oder Pass bei CH-Bürger*innen) bzw. gültige Aufenthaltsbewilligung (Vorder- und Rückseite bei ausländischen Bürger*innen)

⁴ Siehe Art. 65 Abs. 2 der EG-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. – Am 13.12.2016 hat die EU-Kommission eine Überarbeitung dieser EU-Vorschriften vorgeschlagen [(COM)2016/815; 2016/0397(COD)], die auch die Ansprüche von Grenzgänger*innen bei Arbeitslosigkeit betreffen könnten. Derzeit verhandeln die EU-Institutionen immer noch, ob und, falls ja, wann die vorgeschlagenen Änderungen in Kraft treten. **Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen entsprechen also dem aktuellen gesetzlichen Stand (Januar 2025).**

- Arbeitsvertrag
- Kündigungsschreiben
- Lebenslauf, Zeugnisse der letzten Arbeitgeber, Bescheinigungen über die persönliche Aus- und Weiterbildung sowie
- Nachweis Ihrer Bemühungen um Arbeit während der Kündigungsfrist

Nach erfolgter Anmeldung erhalten Sie eine*n RAV-Personalberater*in zugewiesen, der/die Sie zu Arbeitsmarkt, Stellensuche und Bewerbung individuell berät. Weitere Informationen finden Sie auf:

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/stellensuchende/arbeitslos-was-tun-/anmeldung.html>.

Sie können Ihre Arbeitslosenkasse frei wählen. Das Formular 716.101 d für den **Antrag auf Arbeitslosenentschädigung** finden Sie hier:

<https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/service/formulare/formulare-fuer-arbeitslose.html>

Bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit müssen Sie eine gewisse Anzahl von Sperrtagen – sogenannte Einstelltage – bestehen, bevor Sie Arbeitslosentagelder beziehen können. Auch wenn Sie während der Kündigungsfrist keine neue Stelle gesucht haben bzw. dies nicht nachweisen können, erhalten Sie während einer gewissen Zeit keine Arbeitslosenentschädigung.

Die Anzahl Tagelder für Personen, welche die Beitragszeit erfüllt haben, betragen innert der zweijährigen Rahmenfrist für den Leistungsbezug maximal 520 Tage, abhängig von Beschäftigungsdauer und dem Lebensalter.

Weitere Informationen zur Arbeitslosenentschädigung:

https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/stellensuchende/arbeitslos-was-tun-/faq_arbeitslosenentschaedigung.html

Hinweis: Grenzgänger*innen haben zwar ausschließlich im Wohnstaat Anspruch auf Arbeitslosenleistungen, können sich aber zusätzlich in dem Staat arbeitsuchend melden, in dem sie zuletzt erwerbstätig waren und auch dort auf Arbeitsuche gehen (siehe Art. 65 Abs. 3 Satz 2 EG-VO 883/2004).



9. Leistungen der Arbeitsagentur für Grenzgänger*innen

9.1 Kurzarbeitergeld:

Wenn Ihr Unternehmen aus konjunkturellen Gründen oder wegen eines unabwendbaren Ereignisses Ihre regelmäßige Arbeitszeit kürzen muss, kann die Arbeitsagentur den Verdienstaufschlag zumindest teilweise durch die Zahlung von Kurzarbeitergeld (KUG) ausgleichen. Diese Leistung kann auch Ihren Arbeitsplatz erhalten, wenn die aktuelle Situation Ihres Betriebes Entlassungen notwendig machen würde. Eine der Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis in Deutschland.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes hängt von Ihrem Lohn/Gehalt ab und beträgt 60 % des üblichen Verdienstes bzw. 67 % für Personen mit unterhaltspflichtigen Kindern. Während des Bezuges bleiben Sie in Deutschland weiterhin sozialversichert. **Das Kurzarbeitergeld wird über den Arbeitgeber beantragt und ausbezahlt.**

Die gesetzliche Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes beträgt regulär maximal 12 Monate. Wegen außergewöhnlicher Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt hat die Bundesregierung diese Bezugsdauer für das Kalenderjahr 2025 auf bis zu 24 Monate verlängert. Ab dem 1. Januar 2026 gilt dann wieder die gesetzliche Bezugsdauer von 12 Monaten. Das gilt auch für Betriebe, die bis Ende 2025 noch nicht die maximale Bezugsdauer von 24 Monaten ausgeschöpft haben.

Weitere Informationen finden Sie unter:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-8a-kurzarbeitergeld_ba015385.pdf

9.2 Insolvenzgeld:

Wenn ein Unternehmen seinen Zahlungsverpflichtungen (u.a. den Lohn- und Gehaltszahlungen) nicht mehr nachkommen kann, dann kann eine Insolvenz eintreten. Solch eine Situation liegt vor, wenn ein Insolvenzverfahren eröffnet wird oder wenn der Eröffnungsantrag mangels Masse abgewiesen wird. Diese Entscheidung trifft das zuständige Amtsgericht. Wurde vom Unternehmen selbst kein Insolvenzantrag gestellt, dann kann die Arbeitsagentur ein Insolvenzereignis feststellen.

Im Falle der Insolvenz zahlt die Arbeitsagentur auf Antrag der Arbeitnehmer*innen einen Ersatz für das fehlende Entgelt in Form von Insolvenzgeld. Diese Leistung wird für die letzten 3 Monate vor Eintreten der Insolvenz in der Regel in Höhe des bisherigen Lohns ausbezahlt.

Eine Insolvenz bedingt allerdings nicht, dass das Arbeitsverhältnis sofort beendet ist. Eventuell bestehende Kündigungsfristen müssen trotzdem berücksichtigt werden, können allerdings verkürzt werden. In diesem Fall wenden Sie sich bitte umgehend an die deutsche Arbeitsagentur im Bezirk Ihres Unternehmens. Hier gibt es die Möglichkeit, dass bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Arbeitslosengeld bezahlt werden kann. Ebenfalls kann unter bestimmten Voraussetzungen ein Vorschuss auf das Insolvenzgeld in Form von Arbeitslosengeld bezahlt werden.

Vorsicht: Auch im Falle einer Insolvenz erhalten Sie bei Arbeitslosigkeit keine Leistungen von der Schweizer Arbeitslosenkasse, wenn Sie das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt haben oder einem Aufhebungsvertrag zugestimmt haben. Lassen Sie sich rechtzeitig vorher beraten!

Weitere Informationen finden Sie unter:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-10-insolvenzgeld_ba015369.pdf

10. Familienleistungen

10.1 Anspruch auf Familienleistungen für Grenzgänger*innen

Familienleistungen sind zum einen Zuschüsse oder Familienzulagen, die Familien erhalten, bis die Kinder selbst für ihren Unterhalt sorgen können, wie z.B. Kinderzulagen (Schweiz) und Kindergeld (Deutschland). Zum anderen gehören zu den Familienleistungen aber auch Leistungen, die in den ersten Lebensjahren des Kindes gewährt werden, wenn ein Elternteil nicht voll erwerbstätig ist und sich stattdessen der Kinderbetreuung widmet (Erziehungszulagen), wie z.B. das Elterngeld in Deutschland. In der Schweiz gibt es keine vergleichbare Leistung.

Der grenzüberschreitende Anspruch auf Familienleistungen richtet sich vor allem nach dem Beschäftigungsstaat: das Land, in dem eine Person arbeitet, ist grundsätzlich vorrangig bei der Auszahlung von Familienleistungen. **Bei Paaren wird der Wohnstaat vorrangig, wenn ein Elternteil im Wohnstaat arbeitet oder dort Leistungen aus der Sozialversicherung** (z.B. Arbeitslosenentschädigung, Rente usw.) **bezieht** (Prinzip: Wohnstaat der Kinder).

10.2 Kindergeld und Kindergeldzuschlag

Das **Kindergeld** wird einkommensunabhängig gezahlt und beträgt seit dem 01.01.2025 pro Kind 255 € im Monat. Weitere Informationen:

<https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder/infos-rund-um-kindergeld/kindergeld-anspruch-hoehe-dauer>

Unter bestimmten Umständen kann auch ein **Kindergeldzuschlag** zustehen. Dieser ist jedoch einkommensabhängig und somit jeweils im Einzelfall zu prüfen. Weitere Details zum Kindergeldzuschlag und den Einkommensgrenzen finden Sie hier: <https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder/kinderzuschlag-verstehen/kinderzuschlag-anspruch-hoehe-dauer>

Kindergeld und Kindergeldzuschlag sind jeweils bei der zuständigen Familienkasse zu **beantragen**. Für sämtliche Grenzgänger*innen aus der Schweiz ist die Familienkasse Baden-Württemberg West zuständig, E-Mail: Familienkasse-Baden-Wuerttemberg-West@arbeitsagentur.de

Sie können den Antrag aber auch bei der Familienausgleichskasse an Ihrem Wohnort in der Schweiz abgeben (<https://www.ahv-iv.ch/de/Kontakte/Kantonale-Ausgleichskassen>). Diese schickt dann Ihren Antrag an die Familienkasse in Deutschland weiter.

Weitere Informationen finden Sie hier: <https://www.arbeitsagentur.de/familie-und-kinder/infos-rund-um-kindergeld/kindergeld-ausland> und hier:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/kg52eu_ba033685.pdf

10.3 Elternzeit und Elterngeld

Elternzeit

Wenn Sie (Mutter oder Vater) in Deutschland beschäftigt sind, haben Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber ein Recht auf Elternzeit. Sie dürfen bis zu drei Jahren unbezahlten Urlaub nehmen, um Ihr Kind aufzuziehen. Während der Elternzeit ruht der Arbeitsvertrag. Ihre Elternzeit können Sie vor dem 3. Geburtstag Ihres Kindes nehmen. Einen Teil davon können Sie auch im Zeitraum zwischen dem 3. und dem 8. Geburtstag nehmen.

Sie müssen Ihren Wunsch nach Elternzeit bei Ihrem Arbeitgeber spätestens 7 Wochen vor dem gewünschten Beginn der Elternzeit schriftlich und mit Unterschrift anmelden. Die Anmeldung ist nicht möglich per Telefon oder E-Mail. Wenn Sie Elternzeit vor dem 3. Geburtstag Ihres Kindes anmelden, dann müssen Sie bei der Anmeldung verbindlich erklären, für welche Zeiträume Sie innerhalb der nächsten beiden Jahre Elternzeit nehmen wollen.

Elterngeld

Das Elterngeld ist eine staatliche Förderung, die nur auf Antrag gewährt wird. Es gleicht fehlendes Einkommen aus, wenn Sie nach der Geburt Ihres Kindes Ihre berufliche Arbeit unterbrechen oder auf maximal 32 Stunden pro Woche (max. 30 Std./Woche bei Kindern, die vor dem 01.09.2021 geboren wurden) reduzieren, um Ihr Kind zu betreuen. Das deutsche Elterngeld gibt es in den Varianten Basiselterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus – diese können miteinander kombiniert werden. Auch getrennt lebenden Elternteilen steht das Elterngeld zur Verfügung.

Basiselterngeld können Sie nur innerhalb der ersten 14 Lebensmonate Ihres Kindes erhalten, für mindestens zwei Monate und bis zu zwölf Lebensmonate. Wenn Sie beide Elterngeld beziehen, können Sie zusammen 14 Lebensmonate erhalten. Diese Monate können Sie frei untereinander aufteilen. Sie können das Basiselterngeld gemeinsam, hintereinander oder abwechselnd beziehen. Die zusätzlichen zwei Monate bekommen Sie auch, wenn Sie alleinerziehend sind. Neben der Elternzeit können Sie bis zu 32 Stunden pro Woche arbeiten.

ElterngeldPlus gibt es doppelt so lange wie Basiselterngeld, ist aber auch nur halb so hoch. ElterngeldPlus ist daher attraktiv für Eltern, die früh nach der Geburt des Kindes in Teilzeit (bis zu 32 Stunden pro Woche) arbeiten.

Sie erhalten einen **Partnerschaftsbonus**, d.h. vier zusätzliche Monate ElterngeldPlus, wenn Sie beide gleichzeitig jeweils 24 bis 32 Stunden pro Woche arbeiten. Wenn Sie alleinerziehend sind, genügt es, wenn Sie allein die Voraussetzungen erfüllen. Den Partnerschaftsbonus können Sie vor, zwischen oder nach dem Bezug von Basiselterngeld und ElterngeldPlus nehmen. Entscheiden Sie sich für den Partnerschaftsbonus, müssen Sie diesen für vier Monate am Stück beziehen.

Die **Höhe Ihres Elterngelds** hängt davon ab, wie viel Sie in dem Jahr vor der Geburt Ihres Kindes verdient haben. Je nach Einkommen beträgt das Basiselterngeld zwischen 300 € und 1800 € pro Monat und das ElterngeldPlus zwischen 150 € und 900 € im Monat. Wenn Sie neben dem Elterngeld in Teilzeit erwerbstätig sind, wirkt sich das auf die Höhe Ihres Elterngeldes aus. Die voraussichtliche Höhe Ihres Elterngelds bei den verschiedenen Varianten können Sie unverbindlich online mit dem Elterngeldrechner ausrechnen lassen. Sie finden den Elterngeldrechner und weitere Informationen auf: <https://familienportal.de/>



Mehrkindfamilien mit kleinen Kindern profitieren vom sogenannten **Geschwisterbonus**: Sie erhalten einen Zuschlag von 10 % des sonst zustehenden Elterngeldes, mindestens aber 75 € beim Basiselterngeld bzw. 37,50 € beim ElterngeldPlus. Bei Mehrlingsgeburten wird ein Mehrlingszuschlag von 300 € beim Basiselterngeld bzw. 150 € beim ElterngeldPlus für jedes weitere neugeborene Kind gezahlt.

Sie müssen den **Antrag auf Elterngeld während der ersten drei Lebensmonate des Kindes** stellen und zwar bei der L-Bank Baden-Württemberg (bei Betriebssitz des Arbeitgebers in Baden-Württemberg) bzw. bei der zuständigen Kreisverwaltung (bei Betriebssitz des Arbeitgebers in Rheinland-Pfalz).

Weitere Details finden Sie hier:

- für Baden-Württemberg:
<https://www.l-bank.de/produkte/familienfoerderung/elterngeld.html>
- für Rheinland-Pfalz:
<https://mffki.rlp.de/themen/familie/gute-zukunft-fuer-alle-kinder-und-eltern/finanzielle-leistungen/elterngeld>

11. Besteuerung

11.1 Vermeidung von Doppelbesteuerung

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, damit Arbeitnehmer*innen nicht doppelt besteuert werden. Dieses DBA trat am 29.12.1972 in Kraft und wurde am 28.12.2016 zuletzt geändert. Die aktuelle Fassung des schweizerisch-deutschen Doppelbesteuerungsabkommens finden Sie hier:

https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1972/3075_3128_2910/de

11.2 Die Besteuerung von Grenzgänger*innen

Die Steuerpflicht der Grenzgänger*innen ist in Art.15a des DBA festgelegt. Laut Art. 15a, Abs. 2 DBA Schweiz – Deutschland 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.

Es gibt keine eindeutig definierten Grenzzonen für in der Schweiz wohnende Grenzgänger*innen. Im Einzelfall ist die Steuerpflicht mit den zuständigen Steuerbehörden abzuklären.

Im Regelfall werden Grenzgänger*innen aus der Schweiz in Deutschland maximal 4,5% als Quellensteuer vom Lohn abgezogen. In der Schweiz sind sie unbeschränkt steuerpflichtig. Die in Deutschland einbehaltene Quellensteuer von 4,5% wird berücksichtigt, indem für die Ermittlung Ihrer Steuerschuld in der Schweiz nur 80% des in Deutschland erhaltenen Bruttoeinkommens zugrunde gelegt werden.

Sie müssen sich beim zuständigen kantonalen Steueramt in der Schweiz eine Ansässigkeitsbescheinigung (Formular Gre-1 bzw. Gre-2 bei Verlängerung; Download der Formulare z.B. von der Website Ihrer kantonalen Steuerverwaltung) ausstellen lassen. Hiervon sollten Sie eine Ausfertigung bei Ihrem deutschen Arbeitgeber einreichen, damit nur der Pauschalabzug in Höhe von 4,5% des Lohns als Quellensteuer abgeführt wird.

Seit dem 1. Januar 2023 müssen **alle Grenzgänger*innen eine deutsche Steuer-Identifikations-Nummer (Steuer-ID) haben, auch wenn sie in der Schweiz steuerpflichtig sind.** Sie können den „Antrag auf Vergabe einer steuerlichen Identifikationsnummer für nicht meldepflichtige Personen durch das Finanzamt“ beim für Ihren Arbeitgeber zuständigen Betriebsstätten-Finanzamt oder online stellen (<https://www.formulare-bfinv.de/ffw/content.do> → Formularcenter → Steuern → Steuerformulare → Lohnsteuer (Arbeitnehmer) → Antrag auf Vergabe einer steuerlichen Identifikationsnummer für nichtmeldepflichtige Personen durch das Finanzamt (Formular-ID 010250).

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

11.3 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 Deutschland ausgeübte Arbeitstätigkeit in Deutschland besteuert.

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

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

Eine Rücksprache mit dem deutschen Betriebsstätten-Finanzamt sowie mit dem für den Wohnsitz zuständigen kantonalen Steueramt ist zu empfehlen. Für die Befreiung von der Steuer in der Schweiz müssen Sie sich die Nicht-rückkehr an mehr als 60 Tagen vom Arbeitgeber bescheinigen lassen [Formular Gre-3] und diese Bescheinigung dem zuständigen kantonalen Steueramt vorlegen.

Bei denjenigen Grenzgänger*innen, die eine Ansässigkeitsbescheinigung bzw. deren Verlängerung vorweisen und bei denen aufgrund der Tage der Nichtrückkehr die volle Steuer einbehalten wurde, hat der Arbeitgeber eine Bescheinigung über die Nichtrückkehr an mehr als 60 Tagen (Formular Gre3) auszufüllen und zusammen mit der vom Arbeitgeber visierten Reiseliste und einer Kopie des Lohnausweises der kantonalen Steuerverwaltung zur

Kenntnisnahme zuzustellen. Diese visiert die Bescheinigung und sendet sie an den Arbeitgeber zurück. Der Arbeitgeber hat diese Bescheinigung dem/der Arbeitnehmer*in auszuhändigen, damit er/sie die Freistellung der betreffenden Einkünfte beim Wohnsitz-Steueramt geltend machen kann.

11.4 Wochenaufenthalter*innen in Deutschland

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

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

11.5 Wegzuger*innen

Wenn Sie nicht die Schweizer Staatsangehörigkeit besitzen und Ihren Wohnsitz von Deutschland in die Schweiz verlegt haben, gelten Sie steuerrechtlich als Wegzuger*in und müssen im Jahr des Wegzugs und den folgenden 5 Jahren als beschränkt Steuerpflichtige*r in Deutschland Steuern zahlen. Ihr Arbeitgeber ist gegenüber dem Finanzamt verpflichtet, Steuern nach Lohnsteuerklasse I bzw. VI abzuführen. Dabei wird die schweizerische Steuer angerechnet. Ihre bisherige deutsche (elektronische) Lohnsteuerkarte verliert mit dem Umzug in die Schweiz ihre Gültigkeit. Stattdessen ist dem Arbeitgeber eine Bescheinigung über die maßgebenden persönlichen Besteuerungsmerkmale vorzulegen. Diese Bescheinigung ist bei dem für den Arbeitgeber zuständigen Finanzamt (Betriebsstätten-Finanzamt) zu beantragen. Antragsformulare sind bei den Finanzämtern erhältlich (siehe Unterkapitel 11.2). Zusätzlich sind Sie zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung in der Schweiz verpflichtet.



Diese Regelung für Wegzöger*innen wird nicht angewendet, wenn:

- Sie früher in Deutschland gelebt und gearbeitet haben und in der Schweiz ansässig geworden sind, um dort ein Arbeitsverhältnis anzutreten.
- Sie infolge der Heirat mit einem/r Schweizer Staatsangehörigen Ihren Wohnsitz von Deutschland in die Schweiz verlegt haben. In diesem Fall sollten Sie zusätzlich eine Kopie der Heiratsurkunde beim Arbeitgeber einreichen, damit Sie nicht wie Wegzöger*innen besteuert werden.
- In diesen Fällen wird Ihnen in Deutschland nur der Pauschalsatz von 4,5% abgezogen.

EURES (EUropean Employment Services; https://eures.europa.eu/index_de) wurde 1993 von der Europäischen Kommission als europaweites Netzwerk zur Unterstützung der Freizügigkeit und Mobilität im europäischen Wirtschaftsraum ins Leben gerufen.

In der trinationalen Region Oberrhein (Deutschland, Frankreich und Schweiz) pendeln täglich nahezu 100.000 Personen über die Grenze, um im Nachbarstaat zu arbeiten.

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

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

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

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

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

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