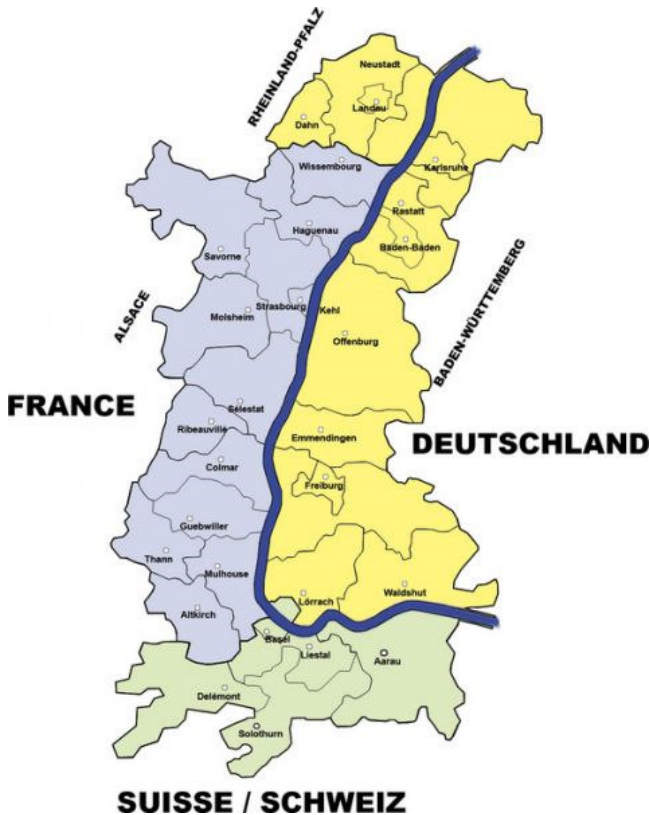


2021



Informationen für Grenzgänger*innen Wohnort Schweiz – Arbeitsort Deutschland



www.eures-t-oberrhein.eu



Informationen für Grenzgänger*innen

Wohnort Schweiz – Arbeitsort Deutschland

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 2021



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

Weitere Informationen finden Sie unter: <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*innen

Wohnort Schweiz – Arbeitsort Deutschland

1.	Grenzüberschreitende Mobilität.....	4
2.	Arbeitsuche.....	6
3.	Arbeitsbedingungen und Arbeitsrecht	10
4.	Sozialversicherung	16
5.	Krankenversicherung.....	20
6.	Arbeitsunfälle / Berufskrankheit.....	24
7.	Erwerbsunfähigkeit / Invalidität und Rehabilitation.....	25
8.	Altersrente	27
9.	Arbeitslosigkeit.....	28
10.	Leistungen der Bundesagentur für Arbeit für Grenzgänger*innen	29
11.	Familienleistungen.....	31
12.	Besteuerung	37

1. Grenzüberschreitende Mobilität

1.1 Personenfreizügigkeit zwischen der EU und der Schweiz

Die zwischen der Schweiz und der EU/EFTA¹ vereinbarte Personenfreizügigkeit wurde schrittweise ausgebaut.

Das Abkommen über die Personenfreizügigkeit (FZA) zwischen der Schweiz und den Staaten der Europäischen Union (EU) 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 Staatsangehörige der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) gelten nach dem am 1. Juni 2002 in Kraft getretenen revidierten EFTA-Übereinkommen dieselben Regelungen.

Wenn Sie Schweizer*in, EU- oder EWR-Staatsangehörige*r sind, können Sie als Grenzgänger*in ohne Arbeitsgenehmigung in Deutschland arbeiten. Falls Sie nicht täglich in die Schweiz zurückkehren, sondern in Deutschland eine Wohnung oder sonstige Unterkunft haben, müssen Sie sich bei der Meldebehörde am Wohnort anmelden und dort eine Aufenthaltserlaubnis vorlegen. Diese erhalten Sie bei den örtlichen Ausländerämtern.

Bürger*innen eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz benötigen keine Arbeitserlaubnis bzw. Grenzgänger-Karte, wenn sie in Deutschland arbeiten (möchten). Drittstaatsangehörige müssen eine Arbeitserlaubnis bzw. eine Grenzgänger-Karte bei der deutschen Ausländerbehörde beantragen. Bestimmte qualifizierte Arbeitskräfte können unter erleichterten Bedingungen eine Arbeitserlaubnis erhalten.

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

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

1.2 Grenzgänger*innen-Status im Bereich der Sozialversicherung

Dies 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

Dies 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 Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zwischen Deutschland und der 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.

Es gibt keine eindeutig definierten Grenzzonen 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. Arbeitssuche

2.1 Möglichkeiten zur Arbeitssuche

Sie finden Deutschlands größte Stellenbörse im Internet auf der Webseite der Bundesagentur für Arbeit <https://www.arbeitsagentur.de> und auch Links zu anderen Stellenbörsen, wie berufs- und branchenspezifische Stellenbörsen, regionale Stellenbörsen, Stellensuchmaschinen und Homepages privater Arbeitsvermittler.

Die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit bietet einen Zugang zu allen Stellen, die bei den Arbeitsagenturen gemeldet sind:

<https://jobboerse.arbeitsagentur.de/>

Hier finden Sie alle Arten von Stellenangeboten, u.a. auch Minijobs, Saisonarbeit, Zeitarbeit, Trainees, Auslandsjobs und selbständige Tätigkeiten. Unter „Arbeitslos und Arbeit finden“ finden Sie weitere Infos zu Arbeitssuche und Bewerbungsmodalitäten. Sie können Ihr eigenes Profil offen oder anonym veröffentlichen, auch wenn Sie keinen Wohnsitz in Deutschland haben.

Wenn Sie bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend gemeldet sind, können Sie einen Zugang zu der **LERNBÖRSE exklusiv** beantragen. Dann können Sie verschiedene Lernprogramme kostenlos durcharbeiten und mit einem Online-Zertifikat abschließen, welches Sie als Nachweis Ihrer Qualifikation Ihren Bewerbungen beilegen können.

2.2 Bewerbungsmodalitäten in Deutschland

Die Bewerbung in Deutschland erfolgt in den meisten Fällen schriftlich (Versand per Post oder – immer mehr gefordert – online per E-Mail). Die Bewerbung ist der erste Eindruck und die Unterlagen sind die „Visitenkarte“ der Bewerber*innen. Deshalb sollten Sie Ihre Bewerbungen, ob eine Bewerbungsmappe aus Papier oder eine Online-Bewerbung, sorgfältig erstellen und die geforderte Form wahren.

Eine Bewerbung ist in Deutschland üblicherweise umfangreicher als in anderen Ländern und umfasst folgende Bestandteile:

Anschreiben / Bewerbungsschreiben

Motivation, warum Sie sich für diese Stelle bzw. in diesem Unternehmen bewerben und warum Sie sich für geeignet halten;

es muss daraus hervorgehen, dass Sie sich über das Unternehmen bereits gut informiert haben; Sie müssen hier deutlich machen, dass Ihr eigenes Profil mit dem Stellenprofil des Unternehmens im Wesentlichen übereinstimmt; maximal eine Seite; Konjunktive vermeiden, möglichst Schriftgröße 11

Lebenslauf mit Lichtbild

tabellarisch, am besten rückwärts chronologisch, d.h. das letzte Arbeitsverhältnis zuerst;

in Sparten unterteilen, damit es übersichtlich ist
(Persönliche Daten, Beruflicher Werdegang, Ausbildung/Studium, Sprachkenntnisse, sonstige Kenntnisse);

sämtliche Arbeitsverhältnisse aufführen
(Dauer, exakte Firmenbezeichnung, Beschreibung der ausgeübten Tätigkeit);

sämtliche Aus-und Weiterbildungen aufführen;

Unterschrift und aktuelles Datum unter den Lebenslauf
(damit bestätigen Sie, dass die Angaben korrekt sind);

das Lichtbild (professionelles Foto) rechts oben platzieren

Sie können sich auch online einen Europass-Lebenslauf
(<https://europa.eu/europass/de/create-europass-cv>) erstellen.

Kopien der Diplome, Abschlusszeugnisse (ggf. ins Deutsche übersetzt)

letztes Schulzeugnis (z.B. Realschulabschluss, Abitur),
Ausbildungsabschluss, Studienabschluss, Zertifikate über Weiterbildungen
(Kopien müssen nicht beglaubigt sein);

Kopien der Arbeitszeugnisse der bisherigen Arbeitgeber (ggf. ins Deutsche übersetzt)

Nachweis von allen Arbeitsstellen und Praktika

Wenn Sie im Ausland gearbeitet haben und nicht über Arbeitszeugnisse oder Praktikumsnachweise verfügen, dann sollten Sie das im Anschreiben thematisieren (z.B. „Da es in Frankreich nicht üblich ist, qualifizierte Arbeitszeugnisse zu erstellen, liegen nicht für alle Beschäftigungsverhältnisse Nachweise vor...“).

Wenn Sie die Bewerbung via E-Mail versenden, dann sollten die Anlagen (Diplome, Zeugnisse, Zertifikate usw.) in einem Dokument zusammengefasst verschickt werden. Der Lebenslauf und das Anschreiben sollte im PDF-Format versendet werden. Die eigene E-Mailadresse muss auf jeden Fall seriös klingen.

Wenn Sie im EURES-Portal ein Konto als Arbeitssuchende*r anlegen (<https://ec.europa.eu/eures/eures-apps/um/page/main?lang=de#/registration/jobseeker>), können Sie Ihren Lebenslauf online anlegen, damit Arbeitgeber aus ganz Europa danach suchen können. Außerdem erhalten Sie Benachrichtigungen über neue freie Stellen, die Ihrem Profil entsprechen, und vieles mehr.

Weitere Informationen zu Deutschland finden Sie hier: <https://www.make-it-in-germany.com/de/jobs/bewerbung/bewerbungsunterlagen/>

2.3 Ausbildung / Studium

Es gibt in Deutschland 325 anerkannte Ausbildungsberufe und 20.029 Studiengänge, darunter 18.423 Bachelor- und Masterstudiengänge.

Infos über Studium, Zugangsvoraussetzungen, Beschäftigungsmöglichkeiten und Bewerbungsmodalitäten finden Sie unter: <https://studienwahl.de>

Infos über die verschiedenen Ausbildungsberufe, Zugangsvoraussetzungen und Tätigkeitsfelder finden Sie unter:

<https://berufenet.arbeitsagentur.de>

<https://con.arbeitsagentur.de/prod/berufetv/start>

<https://planet-beruf.de>

In jeder Arbeitsagentur gibt es ein Berufsinformationszentrum BIZ, in dem Sie sich ohne Termin ausführlich selbst informieren können. Adressen und Öffnungszeiten finden Sie unter:

<https://www.arbeitsagentur.de/bildung/berufsinformationszentrum-biz>

Für weitere Informationen und individuelle Beratung wenden Sie sich bitte an die Berufsberatung der Agenturen für Arbeit auf der deutschen Seite.

2.4 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 Grenzgängerinnen und Grenzgänger.

Informationen zur Anerkennung Ihres beruflichen Abschlusses finden Sie auf: <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php#>

Die Anerkennung der Berufsabschlüsse ist für alle reglementierten Berufe zwingend notwendig, damit Sie in Deutschland arbeiten dürfen. Reglementierte Berufe sind rechtlich geschützte Berufe, bei denen die Ausübung durch gesetzliche Vorschriften an bestimmte Qualifikationen gebunden ist. Zu den reglementierten Berufen gehören u.a. Lehrer*in, Erzieher*in, Architekt*in sowie alle Heilberufe (Ärztin/Arzt, Krankenpfleger*in, Physiotherapeut*in, auch Apotheker*in).

Ausnahme: Sie kommen aus EU/EWR/Schweiz und Sie üben *nur gelegentlich* Ihren Beruf in Deutschland aus. Dann müssen Sie sich bei der zuständigen Stelle melden. Eine Anerkennung ist aber nicht erforderlich.

Für alle nicht reglementierten Berufsabschlüsse kann eine Anerkennung hilfreich sein, ist aber keine zwingende Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme.

Prüfen Sie mit dem Anerkennungs-Finder, ob eine Anerkennung Ihrer Berufsqualifikation für Sie notwendig oder hilfreich ist:

<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/de/interest/finder/profession>

Hier finden Sie auch Informationen zu Berufen, zum Verfahren sowie die je nach Beruf zuständige Stelle und eine Beratungsstelle. Lassen Sie sich auf jeden Fall vor dem Antrag beraten! So erfahren Sie zum Beispiel auch, ob eine finanzielle Förderung möglich ist.

Nehmen Sie am besten vor der Antragstellung Kontakt mit der im Anerkennungs-Finder genannten Anerkennungsstelle auf, die für Ihren Berufsabschluss zuständig ist.

Die Kosten des Anerkennungsverfahrens liegen zwischen 200–600 Euro. Informationen zu den genauen Kosten gibt die Anerkennungsstelle. Das Anerkennungsverfahren kann erst beginnen, wenn Sie alle erforderlichen Dokumente vorgelegt haben (z.B. Arbeits- und Abschlusszeugnisse oder Lebenslauf) und dauert in der Regel 3 bis 4 Monate.

3. Arbeitsbedingungen und Arbeitsrecht

3.1 Welches Arbeitsrecht gilt?

Das Arbeitsrecht befasst sich mit allen rechtlichen Aspekten des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer*innen 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.

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.

3.2 Regelungen des deutschen Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht von Deutschland ist nicht in einem „Arbeitsgesetzbuch“ zusammengefasst. Es 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 (deutsche Bezeichnung 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 Arbeitgeber und Arbeitnehmer maßgebliche Recht findet sich jedoch nur zum Teil in Gesetzestexten. Viele wichtige Regelungen resultieren aus Gerichtsentscheidungen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen.

3.3 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, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Der Arbeitsvertrag kann auch darüber hinausgehende Rechte und Pflichten für beide Seiten festlegen.

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

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

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

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 und können unterschiedlich gestaltet sein. 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. 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 1.1.2015 gibt es in Deutschland einen gesetzlichen **Mindestlohn**. Seit dem 1.1.2021 beträgt er 9,50 € brutto pro Stunde und steigt bis zum 1.7.2022 in mehreren Schritten auf 10,45 €. Die Steigerungen im Detail: 9,60 € zum 1.7.2021, 9,82 € zum 1.1.2022 und 10,45 € zum 1.7.2022.

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. Diese beträgt im Jahr 2021 monatlich 550 € im 1. Ausbildungsjahr, 649 € im 2. Ausbildungsjahr, 743 € im 3. Ausbildungsjahr und 770 € 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 bzw. bei einer 5-Tage-Woche mindestens 20 Werktage Erholungsurlaub pro Jahr zu. 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.

3.4 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. Seit 2001 bedarf die Kündigung der Schriftform.

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

3.5 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 bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes spezielle Gefahren für „besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen“ berücksichtigen, z.B. Jugendliche, schwangere Frauen, stillende Mütter, behinderte Beschäftigte oder ältere Beschäftigte.

Das Arbeitsschutzgesetz wird durch eine Reihe von Arbeitsschutzverordnungen konkretisiert, die z.B. 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 enthalten. Das Arbeitszeitgesetz legt tägliche Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten nach Beendigung der Arbeit sowie Mindestruhepausen während der Arbeit fest.

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>

Nicht unter den Mutterschutz fallen Hausfrauen und weibliche Selbständige.

Der Mutterschutz für Beamtinnen ist besonders geregelt. Bitte wenden Sie sich an die Personalstelle in Ihrer Behörde, welche Regelungen und Leistungen für Sie gelten.

4. Sozialversicherung

4.1 Welche Sozialversicherungsvorschriften gelten für Grenzgänger*innen?

Zwischen der Schweiz und der Europäischen Union (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 Nr. 987/2009 sind auf die Staatsangehörigen der Schweiz, der EU und des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), d.h. auf die EU-/EFTA-Staatsangehörigen 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 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 davon sind, wenn Sie zur vorübergehenden Tätigkeit in ein anderes Land entsandt sind oder wenn Sie als Grenzgänger*in mindestens 25% Ihrer Tätigkeit in Ihrem Wohnstaat arbeiten (Homeoffice)² bzw. bei Mehrfachbeschäftigung in verschiedenen Staaten.

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

Zur Sozialversicherung im Sinn dieser EG-Verordnung 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

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.

4.2 Auf welche Sozialversicherungsleistungen haben Grenzgänger*innen 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 sind, unabhängig von Ihrem jeweiligen Wohn- oder Aufenthaltsort. Der Betrag und die Dauer der Leistungsgewährung richten sich ausschließlich nach den Rechtsvorschriften des Staates, in dem Sie versichert sind. Alle Geldleistungen werden daher normalerweise direkt vom zuständigen Träger dieses Staates an Sie ausbezahlt.
- Zu den **Sachleistungen** zählen Gesundheitsleistungen, medizinische Behandlung, Arzneimittel und Krankenhausbehandlung, bestimmte Leistungen für pflegebedürftige Menschen sowie direkte Zahlungen, die zur Erstattung der Kosten für derartige Leistungen bestimmt sind. Wenn Sie außerhalb des Staates wohnen, in dem Sie versichert sind, haben Sie Anspruch auf alle Sachleistungen, die nach den Rechtsvorschriften des Staates vorgesehen sind, in dem Sie wohnen. Die Leistungen werden vom Träger Ihres Wohnorts erbracht, als ob Sie dort versichert wären.

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 deutsche Sozialversicherungssystem

Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland (Stand: 01.01.2021)

Sozialversicherung	Arbeitnehmeranteil		Arbeitgeberanteil	
	Obergrenzen in € *1	Satz	Obergrenzen in € *1	Satz
Krankenversicherung *2	4.837,50 € /Monat 58.050,00 € /Jahr	7,3% + X/2	4.837,50 € /Monat 58.050,00 € /Jahr	7,3% + X/2
Pflegeversicherung Kinderlose ab 23J.	4.837,50 € /Monat 58.050,00 € /Jahr	1,525% +0,25%	4.687,50 € /Monat 56.250,00 € /Jahr	1,525%
Rentenversicherung	7.100,00 € /Monat 85.200,00 € /Jahr	9,3%	7.100,00 € /Monat 85.200,00 € /Jahr	9,3%
Arbeitslosenversicherung	7.100,00 € /Monat 85.200,00 € /Jahr	1,2%	6.900,00 € /Monat 82.800,00 € /Jahr	1,2%
Insolvenzgeldumlage	-	-		0,12%
U1 – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	-	-		*3
U2 – Mutterschafts- aufwendungen	-	-		*4
Arbeitsunfälle	-	-	vom gesamten Entgelt	*5

*1) Die für die „alten Bundesländer“ geltenden Beitragsbemessungsgrenzen

*2) Der allgemeine Beitragssatz in der Krankenversicherung gilt für Versicherte mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung für mindestens 6 Wochen (§ 241 SGB V). Für Versicherte ohne Anspruch auf Krankengeld (§ 243 Abs. 1 SGB V) gilt ein ermäßigter Beitragssatz in Höhe von 14,0%, wovon Arbeitnehmer*innen 7,0% und Arbeitgeber 7,0% zu tragen haben. Wenn die Krankenkassen mehr Geld brauchen, können sie einkommensabhängige Zusatzbeiträge erheben, die seit 1.1.2019 wieder paritätisch von Arbeitgebern und Versicherten getragen werden (in der Tabelle mit „X/2“ gekennzeichnet).

*3) An der Versicherung „U1 – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall“ nehmen alle Firmen teil, die regelmäßig höchstens 30 Arbeitnehmer*innen beschäftigen. Die Höhe der Umlagesätze wird in der Satzung der Krankenkasse festgelegt.

*4) Die Versicherung „U2 – Mutterschaftsaufwendungen“ ist grundsätzlich für alle Arbeitgeber Pflicht. Die Höhe der Umlagesätze wird in der Satzung der Krankenkasse festgelegt.

*5) Die Beitragssätze sind abhängig von Gefahrenklassen, die für den Betrieb gelten.

5. Krankenversicherung

Als Arbeitnehmer*in sind Sie, wie in Kapitel 4 „Sozialversicherung“ erläutert, 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 dort bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichern, es sei denn Ihr jährliches Bruttoeinkommen liegt über der Versicherungspflichtgrenze von 64.350 € (Stand: 2021). Wer mehr verdient, kann sich auch bei einer privaten Krankenkasse versichern. Ein Wechsel zurück in die gesetzliche Krankenversicherung ist nur unter sehr engen Voraussetzungen möglich. Es ist außerdem zu beachten, dass die EU-weit (sowie in den EFTA-Staaten) geltenden Bestimmungen über die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme für die gesetzlichen, aber nicht unbedingt für die privaten Krankenversicherungen gelten.

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.

Sie sollten vor Ihrer Arbeitsaufnahme Ihrem Arbeitgeber mitteilen, für welche Krankenkasse Sie sich entschieden haben. Informationen zur Wahl einer Krankenkasse finden Sie z.B. auf der Website des deutschen Bundesministeriums für Gesundheit:

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/krankenversicherung/online-ratgeber-krankenversicherung/krankenversicherung/wahl-und-wechsel-der-krankenkasse.html>

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, beim Arzt vorlegen. Bei Arztbesuchen müssen Sie in einigen Kantonen die Arztrechnung selbst bezahlen und erhalten nach Einsenden der

Rechnung den Betrag abzüglich der Kostenbeteiligung von der Gemeinsamen Einrichtung KVG zurückerstattet.

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 Ihr Arbeitslosengeld beziehen und haben dieses Wahlrecht nicht mehr.

Geldleistungen:

Geldleistungen können nur von der deutschen Krankenkasse beansprucht werden.

Im Falle der **Krankheit** erhalten Sie während der ersten 6 Wochen von Ihrem Arbeitgeber Lohnfortzahlung. Ab der siebten Woche einer Arbeitsunfähigkeit zahlt die Krankenkasse **Krankengeld** in Höhe von 70% des Bruttoentgelts, maximal jedoch 90% des Nettoentgelts, für höchstens insgesamt 78 Wochen innerhalb von drei Jahren.

Wenn das Ende des Krankengeldbezuges naht, Sie aber weiterhin Ihr Arbeitsverhältnis in Deutschland haben, dann sollten Sie rechtzeitig mit der für Ihren Beschäftigungsort zuständigen Arbeitsagentur Kontakt aufnehmen. Hier gibt es die Möglichkeit, Leistungen von der deutschen Arbeitsagentur zu beziehen, obwohl Sie weiterhin krankgeschrieben sind (so genannte „Nahtlosigkeitsregelung“, § 145 Sozialgesetzbuch SGB III).

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 zehn Tage, bei Alleinerziehenden bis zu 20 Tage pro Jahr Kind gewährt. Bei mehreren Kindern können Sie höchstens 25 Arbeitstage, Alleinerziehende höchstens 50 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 bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung). Die Höhe Ihres Mutterschaftsgeldes richtet sich nach Ihrem durchschnittlichen Netto-Lohn der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn Ihrer Mutterschaftsfristen, aber maximal 13 Euro pro Tag (2021). Wenn Ihr Netto-Lohn in dieser Zeit höher war als 13 Euro pro Tag, dann zahlt Ihnen Ihr Arbeitgeber den Differenzbetrag.

Die **Pflegeversicherung** wurde in Deutschland 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 3,05%, den Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in je zur Hälfte tragen. Kinderlose ab 23 Jahren müssen noch einen zusätzlichen Beitrag von 0,25% zahlen, an dem sich der Arbeitgeber nicht beteiligt.

Als pflegebedürftig gilt, wer voraussichtlich für mindestens sechs Monate in seiner selbstständigen Lebensführung oder seinen Fähigkeiten derart beeinträchtigt ist, dass er 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 Pflegeversicherung 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 (2021)
Pflegegrad 1	–
Pflegegrad 2	316 Euro
Pflegegrad 3	545 Euro
Pflegegrad 4	728 Euro
Pflegegrad 5	901 Euro

Besondere Hinweise für Grenzgänger*innen:

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied im Fall Molenaar³, 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.

Gemäß den Koordinierungsregelungen werden Sachleistungen vom Träger des Wohnorts nach dessen Bestimmungen gewährt. Geldleistungen hingegen muss der zuständige Versicherungsträger grundsätzlich auch dann erbringen, wenn der/die Versicherte im Ausland wohnt.

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!

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

6. Arbeitsunfälle / Berufskrankheit

Grenzgänger*innen, die in Deutschland als Arbeitnehmer*innen oder Auszubildende arbeiten, sind durch ihren Arbeitgeber gegen Arbeitsunfall, Wegeunfall und Berufskrankheiten versichert.

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

a) Arbeits- / Berufsunfälle

Arbeitsunfälle bzw. Berufsunfälle sind Unfälle, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen. Wegeunfälle sind Unfälle, die sich auf dem Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ereignen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Wegeunfälle sowie Arbeitsunfälle in seinem Unternehmen unverzüglich an die Unfallversicherung zu melden.

b) Berufskrankheit

Als Berufskrankheit gilt eine Krankheit, die bei der beruflichen Tätigkeit ausschließlich oder überwiegend durch schädigende Stoffe oder bestimmte Arbeiten verursacht worden ist.

In jedem Land existieren offizielle Listen von Erkrankungen, die als Berufskrankheiten anerkannt sind.

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

7. 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 in 2021 beantragte Erwerbsminderungsrenten liegt die Zurechnungszeit bei 65 Jahren und zehn Monaten. Bis 2031 verlängert sie sich weiter schrittweise bis zum 67. Lebensjahr, höchstens jedoch bis zum Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze (siehe auch Kapitel 8 dieser Broschüre).

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 %. Seit 2012 wird die Altersgrenze von 63 Jahren für eine abschlagsfreie Erwerbsminderungsrente schrittweise auf das 65. Lebensjahr (ab 2024) angehoben. In 2021 liegt sie bei 64 Jahren und 6 Monaten.

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 6.300 € im Jahr hinzuverdienen. Die Hinzuverdienstgrenze bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung liegt deutlich höher und wird für jede betroffene Person individuell ermittelt. Für die Verdienstgrenzen sind nicht nur Arbeitseinkommen relevant, sondern auch 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. Dies schützt Arbeitnehmer*innen vor Kündigungen oder Diskriminierungen.

8. 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 EU-/EFTA-Staaten 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.

Da die Anspruchsvoraussetzungen für die einzelnen Rentenarten sehr individuell sind, empfiehlt es sich, den Service „Internationale Beratungstage“ der Deutschen Rentenversicherung sowie AHV in Anspruch zu nehmen, die auch in der Schweiz durchgeführt werden. Die Termine der internationalen Beratungstage sowie Informationsbroschüren in verschiedenen Sprachen finden Sie z.B. auf: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de> oder <https://www.ausgleichskasse-bs.ch/internationales/internationale-rentenberatung/>

Eine allgemeine gesetzliche Zusatzversorgung existiert in Deutschland nicht. Einzelne Tarifverträge oder Arbeitsverträge können jedoch eine betriebliche Zusatzversorgung vorsehen.

9. 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).

Wenn Sie in Deutschland als Grenzgänger gearbeitet haben:

Dann beantragen Sie bei den Arbeitgebern der letzten 3 Jahre jeweils eine „Arbeitsbescheinigung Internationales Recht nach § 312a SGB III“ (Download unter <https://www.arbeitsagentur.de> → Formulare Arbeitslosengeld). Damit beantragen Sie dann bei der Arbeitsagentur Ihres letzten Beschäftigungsortes das Formular PD U1.

Die Arbeitslosigkeit muss persönlich beim zuständigen Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) gemeldet werden. Weitere Informationen auf: <https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/stellensuchende/arbeitslos-was-tun-/anmeldung.html>. Melden Sie sich möglichst frühzeitig, spätestens jedoch am ersten Tag, für den Sie Leistungen der Arbeitslosenversicherung beanspruchen. Bei der Anmeldung wird Ihnen das weitere Vorgehen erläutert und Sie können Ihre Arbeitslosenkasse frei wählen. Nehmen Sie zur Anmeldung bitte die folgenden Unterlagen mit:

- Versicherungsausweis AHV-IV oder Krankenversicherungskarte
- Amtlicher Personenausweis
- die Wohnsitzbescheinigung der Gemeinde oder, wenn Sie Ausländer sind, den Ausländerausweis.
- das Kündigungsschreiben, Zeugnisse der letzten Arbeitgeber, Bescheinigungen über die persönliche Aus- und Weiterbildung sowie den Nachweis Ihrer Bemühungen um Arbeit während der Kündigungsfrist

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 (Mai 2021).**

Nach erfolgter Anmeldung erhalten Sie eine*n RAV-Personalberater*in zugewiesen, der/die Sie punkto Arbeitsmarkt, Stellensuche und Bewerbung individuell berät.

Bei selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit müssen Sie eine gewisse Anzahl von Sperrtagen – sogenannte Einstelltage – bestehen, bevor Sie Arbeitslosentagelder beziehen können.

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.

10. Leistungen der Bundesagentur für Arbeit für Grenzgänger*innen

Kurzarbeitergeld:

Wenn Ihr Unternehmen aus konjunkturellen Gründen oder wegen eines unabwendbaren Ereignisses Ihre regelmäßige Arbeitszeit kürzen muss, kann die Bundesagentur für Arbeit 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 Gehalt ab und es wird nach einem fiktiven deutschen Nettoentgelt berechnet. In den ersten drei Monaten beträgt die Leistung 60 Prozent des Nettoverdienstes, ab dem 4. Monat 70 Prozent und ab dem 7. Monat 80 Prozent. Leben Kinder im Haushalt gibt es je 7 Prozent mehr (67%, 77%, 87%). Während des Bezuges vom Kurzarbeitergeld bleiben Sie in Deutschland weiterhin kranken- und rentenversichert. Das Kurzarbeitergeld wird über den Arbeitgeber beantragt und ausbezahlt.

Nähere Informationen finden Sie unter:

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

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 Agentur für Arbeit ein Insolvenzereignis feststellen.

Im Falle der Insolvenz zahlt die Bundesagentur für Arbeit auf Antrag der Arbeitnehmer*innen einen Ersatz für das fehlende Gehalt in Form von Insolvenzgeld. Diese Leistung wird für die letzten 3 Monate vor Eintreten der Insolvenz in der Regel in Höhe des Nettolohns 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 Agentur für Arbeit 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

11. Familienleistungen

11.1 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.

11.2 In welchem Staat erhalten Grenzgänger*innen Familienleistungen?

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

Grenzgänger*innen haben also grundsätzlich in dem Staat, in dem sie 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.

Familiensituation	Wohnsitzstaat CH	Beschäftigungsstaat D
Anderer Elternteil ist im Wohnsitzstaat CH 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*in im gleichen Staat (D)	Unterschiedsbetrag, falls Leistungen im Beschäftigungsstaat niedriger	erbringt vorrangig Leistungen
Anderer Elternteil ist Grenzgänger*in 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

11.3 Familienleistungen in Deutschland

a) Kindergeld

Das Kindergeld wird einkommensunabhängig gezahlt. Es ist nach der Zahl der Kinder gestaffelt. Seit dem 1.1.2021 beträgt das Kindergeld monatlich:

- für das erste und zweite Kind je 219 €
- für das dritte Kind 225 € und
- für jedes weitere Kind 250 €.

b) Kindergeldzuschlag

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/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/FamilieundKinder/KindergeldKinderzuschlag/index.htm>

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

c) Elternzeit / 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 Jahre unbezahlten Urlaub nehmen, um ihr Kind aufzuziehen. Während der Elternzeit ruht der Arbeitsvertrag.

Sie müssen den Antrag spätestens 7 Wochen vor dem gewünschten Beginn der Elternzeit stellen und diesen Ihrem Arbeitgeber per Post zuschicken.

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 30 Stunden pro Woche 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 30 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 30 Stunden pro Woche) arbeiten.

Sie erhalten einen **Partnerschaftsbonus**, d.h. vier zusätzliche Monate ElterngeldPlus, wenn Sie beide gleichzeitig jeweils 25 bis 30 Stunde 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 Euro pro Monat und zwischen 150

Euro und 900 Euro im Monat. Wenn Sie neben dem Elterngeld in Teilzeit erwerbstätig sind, wirkt sich das auf die Höhe Ihres Elterngeldes aus. Die voraussichtliche Höhe Ihres Elterngeldes 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 zehn Prozent des sonst zustehenden Elterngeldes, mindestens aber 75 Euro bei Basiselterngeld (37,50 Euro bei ElterngeldPlus). Bei Mehrlingsgeburten wird ein Mehrlingszuschlag von 300 Euro (150 Euro bei 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://mffjiv.rlp.de/de/themen/familie/gute-zukunft-fuer-alle-kinder-und-eltern/finanzielle-leistungen/elterngeld/>

Bitte beachten Sie: Wenn der andere Elternteil in der Schweiz arbeitet oder Arbeitslosenleistungen bezieht, ist die Schweiz vorrangig zuständig.

11.4 Die Schweizerischen Familienleistungen

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

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

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

Bei **Teilzeitarbeit** werden die vollen Familienzulagen ausgerichtet, sofern der Lohn mindestens 597 CHF im Monat bzw. 7'170 CHF (2021) im Jahr beträgt. Bei mehreren Arbeitsstellen in der Schweiz werden die Löhne zusammengezählt.

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

- sich auf der Grundlage eines ordnungsgemässen, rechtlich oder zumindest faktisch anerkannten Bildungsganges systematisch und zeitlich überwiegend entweder auf einen Berufsabschluss vorbereitet oder sich eine Allgemeinausbildung erwirbt, die Grundlage bildet für den Erwerb verschiedener Berufe;
- 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 28'680 CHF (2021) übersteigt.

Weitere Informationen erteilen die Familienkassen:

<https://www.ahv-iv.ch/de/Sozialversicherungen/Familienzulagen-FZ>

11.5 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.

11.6 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 muss 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.

12. Besteuerung

12.1 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.

12.2 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 Steuer-schuld 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.

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.

12.3 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 der/die Grenzgänger*in während mehr als 60 Tagen pro Kalenderjahr aus beruflichen Gründen nicht an seinen/ihren 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 Grenzgänger*innen an ihren Wohnsitz zurückkehren oder nicht.

Eine Rücksprache mit dem deutschen Betriebsstätten-Finanzamt als auch mit dem für den Wohnsitz zuständigen kantonalen Steueramt ist zu empfehlen. Für die Befreiung von der Steuer in der Schweiz muss der/die Grenzgänger*in sich die Nichtrückkehr 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 Gre-3) auszufüllen und zusammen mit der vom Arbeitgeber visierten Reiseliste und einer Kopie des Lohnausweises der kantonalen Steuerverwaltung zur Kenntnisnahme zuzustellen. Diese visiert die Bescheinigung und sendet sie an den Arbeitgeber zurück. Der Arbeitgeber hat diese Bescheinigung dem/der Arbeitnehmer*in auszuhändigen, damit er/sie die Freistellung der betreffenden Einkünfte beim Wohnsitz-Steueramt geltend machen kann.

12.4 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 die volle Steuerpflicht in der Schweiz und in Deutschland.

Wie die steuerliche Auswirkung sein wird, muss vorab unbedingt mit Steuerverwaltung des Wohnsitzes geklärt werden. Hier ist zu beachten, dass sonst eine Doppelbesteuerung erfolgen könnte.

12.5 Wegzöger*innen

Wenn Sie nicht die Schweizer Staatsangehörigkeit besitzen und Ihren Wohnsitz von Deutschland in die Schweiz verlegt haben, gelten Sie steuerrechtlich als Wegzöger*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 Unter-Kapitel 12.2). Zusätzlich sind Sie zur Abgabe einer Einkommensteuererklärung in der Schweiz verpflichtet.

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

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

EURES (EUROpean Employment Services; <https://ec.europa.eu/eures>) 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: <https://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 **EURES-Berater*innen** finden Sie unter:

<https://ec.europa.eu/eures/eures-core/um/page/public?lang=de#/adviser/search/list>

Eine Übersicht aller **EURES-Berater*innen 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: 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