



ab 2010

30 HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN ZUM THEMA

Arbeiten in den Niederlanden

Diese
Informationen
richten sich an
Deutsche, die als
Grenzpendler in
den Niederlanden
arbeiten.

Arbeiten in den Niederlanden

1. Ich werde in den Niederlanden arbeiten, kenne mich aber mit den dort herrschenden Bestimmungen nicht aus. An wen kann ich mich zur ersten Kontaktaufnahme wenden?

Als deutscher Arbeitssuchender können Sie sich an EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES) wenden. Bei EURES handelt es sich um ein Netzwerk von Euresberatern, die bei den niederländischen, deutschen Arbeitsämtern und Euregio's arbeiten (siehe beiliegende Anschriftenliste).

In jedem Arbeitsamt im Grenzgebiet zwischen den Niederlanden und Deutschland stehen Informationen über „Arbeiten in den Niederlanden“ zur Verfügung. Der Euresberater bei den deutschen Arbeitsämtern verfügt ebenfalls über freie Stellen in den Niederlanden. Es können auch Termine mit dem Euresberater des niederländischen Arbeitsamtes (UWV WERKbedrijf) vereinbart werden. Der deutsche Euresberater hält auch Informationen bereit, wie Sie sich richtig in den Niederlanden bewerben.

2. Welche Internetsites informieren über Arbeiten in den Niederlanden?

Die wichtigsten Internetsites sind:

- EURES im deutsch-niederländischen Grenzgebiet: www.eures.info
- EURES in der Europäischen Union: <http://ec.europa.eu/eures>
- Niederländische 'UWV WERKbedrijf' (Arbeitsämter): www.werk.nl (=>welcome => deutsch)
- SVB & Bureau voor Duitse Zaken (soziale Sicherheit): www.svb.nl/bdz. Auch in deutscher Sprache.
- Nordrhein-Westfalen: www.grenzpendler.nrw.de
- Bundesagentur für Arbeit: www.europaserviceba.de
- Belastingdienst Buitenland (Finanzamt/Ausland): www.belastingdienst.nl (particulier -> buitenland).

3. Welchen Wert besitzt ein deutscher Berufsabschluss in den Niederlanden?

Ein niederländischer Arbeitgeber ist in der Regel nicht über das Niveau und den Inhalt der deutschen Berufsabschlüsse informiert. Es gilt allgemein die Regel, dass die Berufsabschlüsse gegenseitig anerkannt werden. Für einige Berufe (vor allem im Gesundheitswesen) ist die Berufsausübung reglementiert. In diesem Fall benötigen Sie von der zuständigen Stelle eine Anerkennung. Die Euresberater der deutschen und niederländischen Arbeitsämter (oder Colo, Nuffic) können Ihnen hierzu weitere Informationen erteilen (siehe beiliegende Anschriftenliste). Das gemeinsame Portal für die internationale Zeugnisbewertung (IDW) ist: www.idw.nl

4. Ist es möglich, sich zur Arbeitssuche für längere Zeit in den Niederlanden aufzuhalten und weiterhin deutsches Arbeitslosengeld zu beziehen?

Das ist möglich. Die deutsche Bundesagentur für Arbeit kann eine Bescheinigung (Formblatt E-303) ausstellen und nach Meldung bei einem niederländischen Arbeitsamt (UWV WERKbedrijf) wird die Bundesagentur für Arbeit für einen Zeitraum von maximal drei Monaten das Arbeitslosengeld auszahlen. Sollte man keine Arbeit gefunden haben, wird die Zahlung des Arbeitslosengeldes in Deutschland fortgesetzt. Sie müssen dann allerdings innerhalb von 3 Monaten nach Deutschland zurückkehren.

5. Wo ist man sozialversichert, wenn man als Grenzpendler in den Niederlanden arbeitet? Wie ist die Entsendung geregelt?

Als Grenzpendler ist man gemäß der europäischen Verordnung 883/2004 in den Niederlanden sozialversichert, wenn man da arbeitet. Ein Grenzpendler ist ein Arbeitnehmer, der für einen niederländischen Arbeitgeber in den Niederlanden arbeitet und täglich oder mindestens einmal in der Woche nach Deutschland zurückkehrt. Als Grenzpendler zahlen Sie Beiträge für die Volksversicherungen (volksverzekeringen), die einer Pflichtversicherung entsprechen, und Arbeitnehmerbeiträge (werknemerspremies).

In den Tarifverträgen (collectieve arbeidsovereenkomsten = CAO's) sind vielfach zusätzliche tarifvertragliche Zusatzversicherungen (z.B. für Alterspensionen) enthalten, die einen wichtigen Bestandteil der sozialen Sicherheit in den Niederlanden bilden.

Wenn Sie - neben Ihrem Beschäftigungsverhältnis bei einem niederländischen Arbeitgeber - auch in Deutschland bei einem deutschen Arbeitgeber tätig sind, muss der niederländische Arbeitgeber Sie in Deutschland sozialversichern. Dies gilt ebenfalls, wenn Sie gleichzeitig einen Mini-Job in Deutschland haben. Wenn Sie für einen niederländischen Arbeitgeber mehr als 25 % beschäftigt sind in Deutschland, dann muss der niederländische Arbeitgeber Sie in Deutschland sozialversichern.

Setzen Sie sich mit dem Bureau voor Duitse Zaken und Ihrer deutschen Krankenkasse in Verbindung.

Ist der Grenzpendler in den Niederlanden sozialversichert, kann der Ehepartner in den Niederlanden - aufgrund von Anhang XI der Vo 883/2004 - in der niederländischen Grundversicherung (ouderdomsverzekering AOW) freiwillig mitversichert werden, sofern dieser Partner nicht bereits selber in Deutschland pflichtversichert ist. Informationen über diese freiwillige Versicherung erhalten Sie bei der Sociale Verzekeringsbank (SVB).

6. In welchem Land bezahlt man als Grenzpendler Steuern und wie viel?

Über den in den Niederlanden erzielten Lohn sind Sie als Grenzpendler in den Niederlanden lohnsteuerpflichtig. Der niederländische Arbeitgeber führt die Lohnsteuer - als Teil der Lohnabgaben („loonheffing“) - an das niederländische Finanzamt (Ausland in Heerlen) ab. Dies gilt nur, wenn Sie im niederländischen Hoheitsgebiet arbeiten. Für Beschäftigte im internationalen Speditionswesen und Lehrer gelten Ausnahmeregelungen. Informieren Sie sich vorab bei Ihrem deutschen Finanzamt.

Bei den Steuervorteilen (absetzbare Kosten und Steuerermäßigungen) unterscheidet man drei verschiedene Situationen: Steuervorteile aufgrund des niederländischen Einkommenssteuergesetzes (Wet Inkomstenbelasting, Situationen a und b) und Steuervorteile aufgrund des deutsch-niederländischen Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung (Situation c).

a. Steuervorteile aufgrund des niederländischen Einkommenssteuergesetzes: Behandlung als inländischer Steuerpflichtiger (unbeschränkte Steuerpflicht oder fiktive inländische Steuerpflicht)

Entscheidet man sich für die „Behandlung wie eine in den Niederlanden wohnhafte Person“ (unbeschränkte Steuerpflicht), hat man Anspruch auf alle absetzbaren Kosten (u.a. auf Abzug der bezahlten Hypothekenzinsen für Wohneigentum) und alle „heffingskortingen“ (Steuerermäßigungen). Der Partner ohne Einkommen hat ebenfalls Anspruch auf die allgemeine Steuerermäßigung in Höhe von € 1.987 (2010) die monatlich an den Partner ausgezahlt wird. Wenn man die Entscheidung rückgängig machen will, wird der Steuervorteil in Form des Abzugs der Hypothekenzinsen für Wohneigentum „zurückgenommen“ (sog. Sanktionsbestimmung).

b. Steuervorteile aufgrund des niederländischen Einkommenssteuergesetzes: Verzicht auf die Behandlung als inländischer Steuerpflichtiger (beschränkte Steuerpflicht oder ausländische Steuerpflicht)

Entscheidet man sich nicht für die „Behandlung wie eine in den Niederlanden wohnhafte Person“ (beschränkte Steuerpflicht), hat man keinen Anspruch auf den Abzug der bezahlten Hypothekenzinsen für Wohneigentum und hat der Partner ohne Einkommen keinen Anspruch auf die allgemeine Steuerermäßigung in Höhe von € 1.987 (2010). Darüber hinaus hat man keinen Anspruch auf alle Steuerermäßigungen. Die wichtigsten Steuerermäßigungen, die allgemeine Steuerermäßigung (allgemeine heffingskorting € 1.987 (2010)), die Arbeitsermäßigung (arbeidskorting € 1.489 für Arbeitnehmer jünger als 57 Jahre, € 1.752 (2010) für 57,58 und 59 Jährigen, € 2.012 (2010) für 60/61 Jährigen usw.) sind hingegen wirksam.

c. Steuervorteile aufgrund des Abkommens zur Vermeidung von Doppelbesteuerung zwischen den Niederlanden und Deutschland (90-Prozent-Regelung)

Aufgrund des deutsch-niederländischen Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung gilt auch die sog. 90-Prozent-Regelung. Falls das gesamte Familieneinkommen des Grenzpendlers zu über 90 % in den Niederlanden verdient wird, hat der Ehepartner des Grenzpendlers ebenfalls Anspruch auf die allgemeine Steuerermäßigung von € 1.987 (2010). Man braucht sich in diesem Fall somit nicht für die unbeschränkte Steuerpflicht zu entscheiden. Die allgemeine Steuerermäßigung € 1.987 (2010) für nicht berufstätige Partner muss vom Ehepartner selbst beim Finanzamt für das Ausland in Heerlen beantragt werden. Dieser Betrag wird pro Monat im Voraus bezahlt.

Das niederländische Finanzamt zieht nicht nur die Steuern ein, sondern auch die (hohen) Beiträge für die Volksversicherungen. Diese kombinierte Veranlagung wird als „loonheffing“ (Lohnabgaben) bezeichnet. Beim Lohn werden automatisch die allgemeinen Steuerermäßigungen € 1.987 (2010) und die Arbeitsermäßigung (mindestens € 1.489 (2010) berücksichtigt).

Sätze für die Einkommenssteuer und die Volksversicherungsbeiträge (2010)

Einkommensstufen	Volksversicherungen*	Lohnsteuer	Lohnabgaben
€ 0 bis € 18.218:	31,15 %	2,30 %	33,45 %
€ 18.218 bis € 32.738	31,15 %	10,80 %	41,95 %
€ 32.739 bis € 54.376	keine	42 %	42 %
€ 54.376 und mehr	keine	52 %	52 %

* Prozentsätze für die Volksversicherungsbeiträge (2010): AOW (Altersrente, 17,90 %) + ANW (Hinterbliebenenrente, 1,10 %) + AWBZ (eine Art Pflegeversicherung, 12,15 %).

In den Niederlanden darf nur der Lohn aus Tätigkeiten besteuert werden, die Sie in den Niederlanden verrichtet haben. Wenn Sie für Ihren niederländischen Arbeitgeber vorübergehend außerhalb der Niederlande tätig sind, werden diese Tage ab dem ersten Tag in Deutschland besteuert. Diese Regelung bezeichnet man als Salary-Split. Sie gilt für internationale Fahrer, Arbeitnehmer, die von ihrem niederländischen Arbeitgeber nach Deutschland oder in ein anderes Land entsendet werden, Arbeitnehmer, die tageweise zuhause arbeiten usw.

Die Steuererklärung muss in den Niederlanden vor dem 1. April eingereicht werden. Zu diesem Zweck muss ein so genanntes C-Formular ausgefüllt werden. Bei der Steuererklärung muss man sich entweder für die beschränkte oder unbeschränkte Steuerpflicht entscheiden oder muss man die 90-Prozent-Regelung in Anspruch nehmen. Das Ausfüllen des C-Formulars ist kompliziert. Aus diesem Grund sollte man sich von einem (niederländischen) Steuerberater beraten lassen. Falls Sie Mitglied einer deutschen oder niederländischen Gewerkschaft sind, können Sie bei der Abgabe der Steuererklärung die Hilfe der Gewerkschaften FNV und CNV in Anspruch nehmen.

7. Wie kann man eine SOFI-Nummer beantragen?

Wenn Sie in den Niederlanden arbeiten möchten, müssen Sie beim niederländischen Finanzamt (Belastingdienst) eine SOFI-Nummer (kombinierte Sozialversicherungs- und Steuernummer) beantragen. Die SOFI-Nummer muss persönlich beim Finanzamt beantragt werden. Entsprechende Möglichkeiten bestehen bei den Finanzämtern in Almelo, Doetinchem, Nijmegen, Eindhoven, Groningen, Heerlen, Zwolle usw.

Bei der Beantragung muss ein gültiges Ausweisdokument vorgelegt werden, beispielsweise ein Reisepass, ein Europäischer Personalausweis oder ein nationaler Personalausweis (ein Führerschein wird nicht als Ausweisdokument akzeptiert). Sie müssen vorher einen Termin bei dem Finanzamt machen, bei dem Sie die SOFI-Nummer abholen möchten. Sie können unter der Rufnummer 0800 - 0543 (von den Niederlanden aus) oder 00 31 55 5 385 385 einen Termin vereinbaren.

8. Für welche Volksversicherungen zahlen Sie Beiträge und wie viel?

In den Niederlanden gibt es 4 Volksversicherungen: die Algemene Ouderdomswet (AOW: Altersrente), die Algemene Nabestaandenwet (ANW: Hinterbliebenenrente), die Algemene Kinderbijslagwet (AKW: Kindergeld) und die Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ: eine Art Pflegeversicherung). Die Beiträge für die Volksversicherungen werden gemeinsam mit der Lohnsteuer einbehalten und an das Finanzamt abgeführt. Die gemeinsame Erhebung nennt man „loonheffing“. Die Beiträge für die Volksversicherungen (Grundrentensystem) sind:

Einkommensstufen	Beitragssatz Volksversicherungen*
€ 0 bis € 17.878	31,15 %
€ 17.878 bis € 32.738	31,15 %

* Prozentsätze für die Volksversicherungsbeiträge (2010): AOW (Altersrente, 17,90 %) + ANW (Hinterbliebenenrente, 1,10 %) + AWBZ (eine Art Pflegeversicherung, 12,15 %).

9. Für welche Arbeitnehmersicherungen zahlen Sie Beiträge?

Die wichtigsten Arbeitnehmersicherungen sind: die Krankenkostenversicherung (ZVW: zorgverzekering), die Krankengeldversicherung (ZW: ziekteverzekering), die Arbeitslosenversicherung (WW: werkloosheidsverzekering) und die Arbeitsunfähigkeitsrente (WIA: arbeidsongeschiktheidsverzekering).

Arbeitnehmerbeiträge für die Arbeitnehmersicherungen:

- Arbeitslosenversicherung (WW): keine Beiträge, nur Arbeitgeberbeiträge
- Krankengeldversicherung (ZW): keine Beiträge
- Arbeitsunfähigkeitsversicherung (WIA): keine Beiträge, nur Arbeitgeberbeiträge
- Krankenkostenversicherung (ZVW): nominalen Beitrag von ca. € 70 bis 75 im Monat und einem prozentualen Beitrag von 7,05 % über max. € 33.198 (2010) pro Jahr. Die Arbeitgebervergütung beträgt ebenfalls 7,05 % des Lohns. Diese Vergütung muss versteuert werden.

Zusätzlich zu den gesetzlichen Arbeitnehmersicherungen werden ebenfalls Beiträge für die tarifvertraglich geregelte Zusatzversorgung (pensioen) abgeführt, zum Beispiel für den Vorruhestand (pre-pensioen), die betriebliche Altersvorsorge usw.

10. Was sind die wichtigsten Unterschiede zwischen Volksversicherungen und Arbeitnehmersicherungen?

Jeder Bürger oder in den Niederlanden Arbeitende - auch Grenzpendler - ist sozialversicherungspflichtig. Die Höhe der Grundrente, wie z.B. die Alters- oder Witwenrente, ist für jeden gleich (bei der Altersrente jedoch abhängig von der Anzahl der in den Niederlanden gearbeiteten Jahre) und nicht von der Höhe des Einkommens. Die Arbeitnehmer sind volks- und arbeitnehmersichert. Die Höhe der Zahlungen - z.B. die Arbeitsunfähigkeitsrente oder das Arbeitslosengeld - ist meistens abhängig vom zuletzt verdienten Lohn (meistens 70 bis 75 % des Bruttotageslohns bei einem Höchstbetrag von € 186 pro Tag).

Da die gesetzlichen Leistungen im Alter (AOW) und im Todesfall (ANW) vom zuletzt verdienten Lohn unabhängig sind, ist praktisch jeder Arbeitnehmer - über die Tarifverträge - für die Zusatzversorgung und den Todesfall pflichtversichert. Diese tarifvertraglichen Alters- und Hinterbliebenenpensionen orientieren sich vielfach sehr wohl am verdienten Lohn.

11. Wo erhält man deutschsprachige Informationen zum Thema Steuern? Wo über die Sozialversicherungen?

Deutschsprachige Informationen über Steuern und Volksversicherungsbeiträge erhalten Sie beim Belastingdienst Buitenland Team Grensoverschrijdend Werken en Ondernemen (GWO), Postbus 2823, NL 6401 DH Heerlen. Telefonnummern des Team GWO: aus den Niederlanden 0800 0241212, aus Deutschland 0800 1011352.

Der Belastingdienst Buitenland in Heerlen ist das zuständige Finanzamt für Grenzpendler. Dort muss man seine Steuererklärung einreichen (mittels eines C-Formulars), die zu viel gezahlten Steuern zurückfordern (mittels eines C-Formulars) und Informationen anfordern.

Deutschsprachige Informationen über die Sozialversicherungen erhalten Sie beim Bureau voor Duitse Zaken (BDZ), Takenhofplein 4, 6538 SZ Nijmegen, Tel: 00 31 24 343 19 00. Website: www.svb.nl/bdz und bei den Euregios www.eures.info.

12. Welcher Lohn und welche anderen Arbeitsbedingungen gelten für Grenzpendler in den Niederlanden?

Die niederländischen Arbeitsbedingungen und das niederländische Arbeitsrecht finden Anwendung. Der Grenzpendler hat gemäß der europäischen Verordnung 1612/68 Anspruch auf die gleichen Sozialleistungen wie der niederländische Arbeitnehmer. Eine Anzahl von Arbeitsbedingungen sind gesetzlich geregelt. Ergänzend dazu sind der Lohn und andere Arbeitsbedingungen in den CAO's (Tarifverträgen) geregelt. Die niederländischen CAO's sind fast alle für allgemeinverbindlich erklärt worden und gelten sowohl für Gewerkschaftsmitglieder als auch für Nicht-Mitglieder.

Es gibt sowohl Betriebs-CAO's als auch CAO's für einzelne Branchen oder Betriebszweige. In diesen CAO's werden Arbeitszeit, Arbeitsdauer, Lohn, Lohnsystematik, Kündigungsfristen, Kinderbetreuung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und die nicht-gesetzlichen Sozialleistungen (tarifvertragliche Zusatzversicherung) geregelt. Es gibt kaum gesonderte CAO's für Angestellte. Die CAO's werden von den Gewerkschaften abgeschlossen, die Mitglied eines Dachverbands sind. Das sind u.a. der FNV (1.300.000 Mitglieder) und der CNV (360.000 Mitglieder, christlich).

13. Mit welcher Form von Arbeitsverträgen können Sie als Grenzpendler konfrontiert werden? Gibt es auch eine Probezeit?

Es gibt befristete Arbeitsverträge und unbefristete Arbeitsverträge. Eine Probezeit muss schriftlich vereinbart worden sein; ist dies nicht der Fall, gibt es keine Probezeit. Während der Probezeit kann man ohne Berücksichtigung einer Kündigungsfrist und ohne Entlassungsgrund entlassen werden.

Eine Probezeit beträgt bei einem unbefristeten oder befristeten Arbeitsvertrag von 2 Jahren oder länger höchstens 2 Monate. Bei einem Arbeitsvertrag von weniger als 2 Jahren, einem projektgebundenen Vertrag oder bei Vertretung im Krankheitsfall beträgt die Probezeit höchstens 1 Monat. Auch für Zeitarbeit gilt der Arbeitsvertrag. Hierbei handelt es sich im Allgemeinen um einen Arbeitsvertrag für ein Projekt oder für einen bestimmten Zeitraum.

Der niederländische Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer, schriftlich, über die wichtigsten Angaben zum jeweiligen Arbeitsvertrag (Name, Vertragsdauer, gültiger CAO, Regelung der Altersvorsorge, Kündigungsfrist usw.) zu informieren. Falls Sie Mitglied der deutschen Gewerkschaft DGB sind, werden oder bleiben, haben Sie einen Anspruch auf Beratung, juristische Unterstützung und Steuerberatung bei den niederländischen Gewerkschaften FNV oder CNV.

14. Wie wird in den Niederlanden die Vergütung geregelt?

Der gesetzliche Bruttomindestlohn beträgt im Jahr 2010:

- 23 Jahre o. älter € 1.407,60 monatlich (netto ca. € 1.187) zzgl. 8 % Urlaubsgeld
- 22 Jahre € 1.196,45 monatlich (netto ca. € 1.022) zzgl. 8 % Urlaubsgeld
- 21 Jahre € 1.020,50 monatlich (netto ca. € 885) zzgl. 8 % Urlaubsgeld

Was ist das Brutto-/Nettolohn-Verhältnis (exkl. 8 % Urlaubsgeld)?

Sehr einfache Lohnabrechnung (2010)

	€ 1.500	€ 2.000	€ 3.000	€ 4.000
Bruttolohn	€ 1.500	€ 2.000	€ 3.000	€ 4.000
+ Erstattung ZVW	€ 106	€ 135	€ 195	€ 195
- ZVW-Beitrag (1)	€ 106	€ 135	€ 195	€ 195
- Betriebspension (2)	€ -	€ 80	€ 180	€ 280
- Lohnabgaben (3)	€ 253	€ 442	€ 844	€ 1.227
Netto (4)	€ 1.247	€ 1.478	€ 1.976	€ 2.493
% Netto von Brutto	83%	74%	66%	62%

Bemerkungen:

1. Beiträge für die gesetzliche Krankenversicherung, exkl. nominaler Beitrag in Höhe von ca. € 92 pro Monat pro Person.
2. Beiträge zur betrieblichen Rente: variiert je nach Tarifvertrag (CAO). Zusätzlich zu diesem Beitrag zahlt auch der Arbeitgeber einen Beitrag für den Arbeitnehmer.
3. Lohnabgaben (loonheffing): Lohnsteuer + Volksversicherungsbeiträge. Es gibt keine Steuerklassen. Wenn der Partner kein eigenes Einkommen hat (Alleinvertienersituation), hat der Partner Anspruch auf die allgemeine Steuerermäßigung, die dem Partner monatlich vom Finanzamt ausgezahlt wird (€ 1.987 monatlich € 166).
4. Die Beiträge für die Arbeitslosenversicherung und die Erwerbsminderungsrente trägt ausschließlich der Arbeitgeber.

Als Arbeitnehmer haben Sie einen Anspruch auf ein gesetzlich festgelegtes Urlaubsgeld von 8 %. Dieses wird in der Regel einmal jährlich ausgezahlt (meistens im Monat Mai).

In den meisten CAO's wurden ergänzende Vereinbarungen über Entlohnung entsprechend der Tätigkeit (functiebeloning) getroffen. Sie werden dann in eine Lohngruppe oder Gehaltsstufe eingruppiert, die der Tätigkeit entspricht, die tatsächlich ausgeübt wird.

15. Auf wie viele Urlaubstage haben Sie als Arbeitnehmer Anspruch?

Der Mindestanspruch auf Urlaub errechnet sich aus der Anzahl der Wochenarbeitsstage x 4 (meistens 4 x 5 = 20 Urlaubstage). Oftmals werden in den CAO's ergänzende Vereinbarungen über die Erhöhung der Anzahl der Urlaubstage getroffen.

Daneben kann z.B., sofern die tatsächliche Arbeitszeit 40 Wochenstunden beträgt und die im CAO festgelegte Arbeitszeit 38 Stunden, vereinbart werden, dass man Anspruch auf z.B. 12 so genannte Arbeitszeitverkürzungstage (arbeidstijverkortingsdagen bzw. ATV-dagen) hat.

In den Niederlanden gibt es 7 Feiertage (erster und zweiter Weihnachtstag, Ostermontag, Pfingstmontag, Königinndag 30. April, Christi Himmelfahrt und Neujahr), die in der Regel einem freien Tag entsprechen.

16. Wie ist man als Grenzpendler krankenversichert?

Jeder Grenzpendler ist in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert. Die gesetzlichen Beiträge im Rahmen des Krankenversicherungsgesetzes (Zorgverzekeringswet, ZVW) werden in den Niederlanden bezahlt.

Neben den prozentualen Beiträgen (7,05 % über maximal € 33.189) muss man ebenfalls noch einen nominalen Beitrag von ca. € 95 im Monat für einen Erwachsenen an die Krankenkasse zahlen. Das Gesetz sieht eine jährliche Selbstbeteiligung von € 155 vor. Darüber hinaus können Sie sich für eine höhere Selbstbeteiligung entscheiden. Je höher Ihre Selbstbeteiligung, desto geringer fällt die Prämie aus (z.B. € 75 im Monat bei einer Selbstbeteiligung von € 500 im Jahr). Die Arbeitgebervergütung beträgt ebenfalls 7,05 % des Lohns. Diese Vergütung muss versteuert werden.

Die deutsche Krankenkasse bestimmt, welche Familienmitglieder in den Niederlanden „mitversichert“ werden. Ist der Ehepartner in den Niederlanden oder Deutschland nicht selbst versichert, wird er mitversichert in den Niederlanden. Dies gilt ebenfalls, wenn der Ehepartner in Deutschland einen Mini-Job ausübt. Der mitversicherte Ehepartner muss an die CVZ - College voor zorgverzekeringen (Verbindingsstelle für die Krankenversicherungen) - einen Beitrag in Höhe von € 70,24 (2010) monatlich zahlen.

In Deutschland bleiben Sie und Ihre Familienmitglieder - als sogenannte Betreute - zu Lasten der niederländischen Krankenkasse krankenversichert. Man hat einen Anspruch auf die gleiche Gesundheitsversorgung (Sachleistungen) wie der deutsche Versicherte. Als Grenzpendler dürfen Sie ebenfalls die niederländische Gesundheitsversorgung in Anspruch nehmen. Es besteht kein Anspruch (mehr) auf deutsches Pflegegeld (Geldleistung). Dies gilt ebenfalls für den Ehepartner und die Kinder, wenn diese mitversichert sind. Die deutsche Krankenkasse bestimmt, wer mitversichert wird. In den Niederlanden muss der Grenzpendler seine Versichertenkarte (zorgpas) verwenden.

In Deutschland kann er sowohl seine niederländische als auch seine deutsche Versichertenkarte nutzen. Außerhalb Deutschlands muss die Europäische Versichertenkarte - von der niederländischen Krankenkasse ausgestellt - oder die niederländische Versichertenkarte verwendet werden.

Wenn Sie die niederländischen Gesundheitseinrichtungen nicht in Anspruch nehmen möchten, dann ist es nicht notwendig, in den Niederlanden eine Zusatzversicherung (u.a. für zahnärztliche Behandlung) abzuschließen.

Nach der Anmeldung bei einer niederländischen Krankenkasse (Zorgverzekeraar) Ihrer Wahl erhalten Sie von der niederländischen Krankenkasse das Formular E-106, das Sie bei der deutschen Krankenkasse einreichen müssen.

17. Haben Sie auch Anspruch auf den Versorgungszuschlag (zorgtoeslag)?

Als Grenzpendler haben Sie möglicherweise Anspruch auf den Versorgungszuschlag. Dies ist ein Zuschlag, den das Finanzamt/Abteilung Zuschläge im Falle eines geringen (Familien-) Einkommens zahlt. Den Versorgungszuschlag können Sie über www.toeslagen.nl oder telefonisch 0031 555 385 85 beantragen.

Falls Sie z.B. Alleinverdiener sind, Ihr Familieneinkommen € 35.000 beträgt, Sie in den Niederlanden versichert sind und Ihr Partner als (mitversicherter) Versicherungsberechtigter einen Beitrag an das CVZ zahlt, haben Sie zusammen einen Anspruch in Höhe von ca. € 36 pro Monat.

Sind Sie bei einem Familieneinkommen von € 40.000 (deutsches und niederländisches Einkommen zusammengenommen) ausschließlich in den Niederlanden versichert und ist Ihr Partner in Deutschland versichert, dann haben Sie Anspruch auf € 21 pro Monat.

18. Haben Sie Anspruch auf Lohnfortzahlung bzw. niederländisches Krankengeld, wenn Sie krank werden?

Wie wird die Krankmeldung durchgeführt?

Wie lange haben Sie Anspruch auf niederländisches Krankengeld und wie hoch ist es (Lohnfortzahlung)?

Ja, Sie haben Anspruch auf Lohnfortzahlung. Die Lohnfortzahlung erfolgt für die Dauer von maximal 104 Wochen und beträgt meistens 70 %. In sehr vielen CAO's wurden 100 % für das erste Jahr vereinbart. Im zweiten Krankheitsjahr gilt meistens eine Lohnfortzahlung von 70 %. Nur bei Schwangerschaft oder z.B. Zeitarbeit wird das gesetzliche Krankengeld ausgezahlt. Für Zeitarbeitsvermittlungen gelten abweichende Vorschriften.

Die Krankmeldung erfolgt beim niederländischen Arbeitgeber und manchmal auch beim Arbo-Dienst (Betriebsgesundheitsdienst), bei dem der Arbeitgeber angeschlossen ist. Man muss sich in Deutschland beim Hausarzt melden, der die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die deutsche Krankenkasse schickt. Die Krankenkasse sorgt dann für die Meldung an den niederländischen Arbo-Dienst, bei dem der Arbeitgeber angeschlossen ist. Es ist wichtig, dass der Name und die Anschrift des Arbo-Dienstes an den Hausarzt bzw. an die Krankenkasse weitergeleitet werden. Die Überprüfung des Grenzpendlers hat im Wohnland (Deutschland) durch das Wohnland zu erfolgen. Der kranke Grenzpendler darf jedoch in seinem Wohnland (Deutschland) auch durch einen niederländischen Arzt kontrolliert werden. Der Arbo-Dienst darf den Arbeitnehmer zu einem Reintegrationsgespräch auffordern.

19. Darf eine ärztliche Untersuchung eines Bewerbers in den Niederlanden durchgeführt werden, bevor dieser eingestellt wird?

Nein. Ärztliche Untersuchungen sind nur bei Tätigkeiten zulässig, bei denen spezifisch medizinische Voraussetzungen vorgeschrieben sind. Das heißt, dass z.B. ein zukünftiger Lokführer auf Farbblindheit untersucht werden darf.

20. Haben Sie als Grenzpendler Anspruch auf Leistungen aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit?

Die niederländische Arbeitsunfähigkeitsversicherung (Wet werk en inkomen naar Arbeidsvermogen, WIA) tritt nach der Lohnfortzahlung in Kraft und ist eine Risikoversicherung. Das bedeutet, dass die Höhe der Leistung unabhängig von der Anzahl der Erwerbsjahre ist.

In den Niederlanden gelten Sie als vollständig und dauerhaft arbeitsunfähig, wenn Sie nicht mehr in der Lage sind, 20 % des gewöhnlich verdienten Lohns zu verdienen. Sie haben dann Anspruch auf eine Einkommensunterstützung für Erwerbsunfähige (inkomens-voorziening volledig arbeidsongeschikten, IVA), die 75 % des zuletzt verdienten Lohns beträgt. Es gilt ein Tageshöchstsatz (75 % von € 186,65).

Sind Sie teilweise oder vorübergehend arbeitsunfähig, haben Sie Anspruch auf eine Leistung im Rahmen des Gesetzes über die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit bei eingeschränkter Erwerbsfähigkeit (Werkhervatting Gedeteljk Arbeidsgeschikten, WGA). Ihr Lohnverlust muss in diesem Fall mindestens 35 % betragen. Bei der WGA-Rente gilt: je mehr Sie arbeiten, desto höher ist Ihr Einkommen. Es gibt unterschiedliche WGA-Leistungen: die lohnabhängige Rente, die Lohnaufstockungsrente und die Anschlussrente.

Sie haben somit Anspruch auf eine niederländische Arbeitsunfähigkeitsrente, als ob Sie immer in den Niederlanden gearbeitet hätten.

Falls Sie jedoch vorher in Deutschland versichert gewesen sind, wird geprüft, ob Sie ebenfalls Anspruch auf eine deutsche Erwerbsminderungsrente haben. Es kann sein, dass Sie zunächst 10 Jahre in Deutschland versichert waren und danach 10 Jahre in den Niederlanden.

Wenn dies der Fall ist, erfolgen 2 Berechnungen:

- die deutsche Rente (10 Jahre aufgebaut) wird von der vollen niederländischen Arbeitsunfähigkeitsrente abgezogen oder
- es wird eine anteilmäßige Berechnung der niederländischen und der deutschen Rente aufgestellt. Sie haben in diesem Fall Anspruch auf 10/20 der niederländischen Arbeitsunfähigkeitsrente plus 10/20 der deutschen Erwerbsminderungsrente.

Die jeweils günstigere Berechnung (a oder b) wird ausbezahlt.

Jedes Land wendet seine eigenen gesetzlichen Bestimmungen an, weshalb es vorkommen kann, dass man in Deutschland nicht arbeitsunfähig ist und in den Niederlanden als (teilweise) arbeitsunfähig eingestuft wird (oder umgekehrt).

21. Haben Sie Anspruch auf eine Unfallrente, wenn Sie infolge eines Betriebsunfalls oder einer Berufskrankheit arbeitsunfähig werden?

Nein. In den Niederlanden gibt es keine gesonderte Unfallversicherung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Arbeitsunfälle fallen in den Niederlanden ebenfalls unter das Gesetz über die Arbeitsunfähigkeitsversicherung (Wet werk en inkomen naar Arbeidsvermogen, WIA). Im Falle eines Arbeitsunfalls haben Sie nur Anspruch auf die vollständige WIA-Leistung, ungeachtet der Anzahl von Jahren, die Sie in Deutschland gearbeitet haben.

Es ist üblich, den Arbeitgeber zivilrechtlich für den durch den Unfall oder die Berufskrankheit entstandenen Schaden haftbar zu machen. Als Grenzgänger mit Sozialversicherungsschutz in den Niederlanden sind Sie in Deutschland nicht gegen Arbeitsunfälle versichert. Sie haben in Deutschland aber einen Anspruch auf Sachleistungsaushilfe, d. h. für Sie kostenlose Behandlung von Unfallverletzungen. Bei Arbeitsunfällen müssen Sie beim Arzt/Krankenhaus angeben, dass Sie in den Niederlanden versichert sind und die Abrechnung über die Deutsche Verbindungsstelle Unfallversicherung Ausland in Duisburg bei der BG Verkehr, Düsseldorf Straße 193, 47053 Duisburg, erfolgen soll. BG Verkehr fordert dann von Ihrer niederländischen Krankenkasse eine Versicherungsbestätigung E-123 an.

22. Wie kann in den Niederlanden ein Arbeitsvertrag aufgelöst werden? Gibt es Kündigungsfristen?

An die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses werden verschiedene Bedingungen gestellt. Ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis (arbeidsovereenkomst van bepaalde duur) endet zum vereinbarten Ende des Arbeitsvertrages. Zwischenzeitliche Kündigung ist möglich, sofern dies vorab schriftlich festgelegt wurde. Wenn ein niederländischer Arbeitgeber einen unbefristeten Arbeitsvertrag (arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur) auflösen möchte, dann muss der Arbeitgeber zuvor beim Leiter des Regionaal Arbeidsbureau (UWV WERKbedrijf) eine Kündigungsgenehmigung einholen.

Es ist auch möglich zu kündigen, indem gerichtliche Schritte eingeleitet werden. Möchte der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag aufheben, so erfolgt dies per Gesetz über das niederländische Amtsgericht (kantongerecht). Für den Fall, dass der Arbeitnehmer in Deutschland wohnt, muss der Arbeitsvertrag von einem deutschen Arbeitsgericht aufgehoben werden (EU-Verordnung 44/2001). Das deutsche Arbeitsgericht hat dann niederländisches Kündigungsrecht anzuwenden. Im gegenseitigen Einvernehmen können Arbeitgeber und Arbeitnehmer beschließen, einen Arbeitsvertrag in den Niederlanden auflösen zu lassen.

Wenn von dringenden Gründen (z.B. Diebstahl) die Rede ist, kann der Arbeitgeber ohne Zustimmung und ohne Kündigungsfrist den Arbeitnehmer fristlos entlassen (ontslag op staande voet). Die gesetzlich festgelegten Kündigungsfristen werden länger, je länger die Beschäftigungszeit ist. Ein Beschäftigungsverhältnis von 15 Jahren entspricht z.B. einer Kündigungsfrist von 4 Monaten und ein Beschäftigungsverhältnis von unter 5 Jahren entspricht einer Kündigungsfrist von 1 Monat. Sofern der Arbeitnehmer kündigen möchte, gilt eine Kündigungsfrist von 1 Monat. Von diesen Fristen kann mittels des CAO oder individuellen Arbeitsverträgen abgewichen werden.

Der Arbeitgeber darf den Arbeitsvertrag z.B. bei Schwangerschaft, Geburt oder Erziehungsurlaub nicht kündigen. Dies trifft auch dann zu, wenn der Arbeitnehmer Mitglied z.B. des Betriebsrates (ondernemingsraad) ist. Im Krankheitsfall oder bei Arbeitsunfähigkeit kann während der ersten zwei Jahre keine Kündigung ausgesprochen werden (es sei denn, die Krankmeldung des Arbeitnehmers findet nach der Beantragung der Kündigung statt).

23. Haben Sie Anspruch auf Arbeitslosengeld bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit?

Als Grenzpendler haben Sie (bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit) gemäß der europäischen Verordnung 883/2004 Anspruch auf deutsches Arbeitslosengeld. Die niederländischen Versicherungszeiträume werden dabei den deutschen Versicherungszeiträumen gleichgestellt. Das gilt auch für nach Deutschland umgezogene niederländische Grenzpendler. Das Urteil Miethe wird nicht mehr angewendet.

Falls Sie kein Grenzpendler sind - also falls Sie nicht jede Woche an Ihren Wohnort (zum Beispiel nach Gera oder Bamberg) in Deutschland zurückkehren - stehen Ihnen zwei Möglichkeiten zur Auswahl:

1. Sie können an Ihren Wohnort in Deutschland zurückkehren und haben dann Anspruch auf deutsches Arbeitslosengeld oder
2. Sie bleiben in den Niederlanden, suchen dort Arbeit und haben Anspruch auf niederländisches Arbeitslosengeld.

Ziehen Sie zurück nach Deutschland und beziehen Sie dort weiterhin Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeld oder WIA-Leistungen, kann es zu Problemen kommen, wenn Sie wieder gesund sind und noch keine Arbeit gefunden haben. Informieren Sie sich beim UWW, ob in diesem Fall Anspruch auf niederländisches Arbeitslosengeld besteht.

24. Wann haben Sie Anspruch auf deutsches Arbeitslosengeld?

Um für deutsches Arbeitslosengeld in Betracht zu kommen, benötigt das deutsche Arbeitsamt das Formblatt E-301. Dies erhält der arbeitslos gewordene Grenzpendler bei der niederländischen Arbeitslosengeldkasse (UWW).

Das Formblatt E-301 (NL) - Erklärung bezüglich der Zeiträume, die bei der Festsetzung von Arbeitslosengeld zu berücksichtigen sind - kann auf 3 unterschiedliche Weisen angefordert werden:

- Telefonisch: aus Deutschland 0031 113 75 0350 oder aus den Niederlanden 0900-9294
- Per E-Mail: uwv.verdragen@uwv.nl
- Schriftlich: UWW, afd. WW/Verdragen/E301, Postbus 86, (NL) 7550 AB Hengelo

Das Formblatt kann in deutscher Sprache angefordert werden. Es ist sehr wichtig, dass das Formblatt E-301 (NL) schnellstmöglich angefordert wird. Das Formblatt E-301 wird auf der Grundlage der vom niederländischen Arbeitgeber bereitgestellten Angaben (Angaben zur Person, Lohn, Tätigkeit, Kündigungsgrund) ausgefüllt. Fordern Sie das Formblatt 4 Wochen vor Ihrem letzten Arbeitstag an.

Falls Sie als Grenzpendler arbeitslos werden, niederländisches oder deutsches Arbeitslosengeld erhalten und älter als 40 Jahre sind, werden Ihre Beiträge zur niederländischen Betriebsrentenversicherung 'gratis' aus dem Stichting Fonds Voorfinanciering Pensioenverzekering weiter gezahlt. (siehe Anschriften: www.fvp.nl)

25. Wann haben Sie trotzdem Anspruch auf niederländisches Arbeitslosengeld?

Bei befristeter und teilweiser Arbeitslosigkeit kann der Grenzpendler niederländisches Arbeitslosengeld in Anspruch nehmen, sofern der niederländische Arbeitsvertrag nicht aufgelöst wurde. Falls Sie vollständig arbeitslos geworden sind und Sie nachweisen können, dass Sie unmittelbar im Anschluss an Ihren letzten Arbeitstag in den Niederlanden demnächst wieder in den Niederlanden arbeiten werden, und zwar auch in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber oder einer Zeitarbeitsvermittlung, können Sie ebenfalls niederländisches Arbeitslosengeld beantragen. Der entsprechende Nachweis muss allerdings durch Vorlage eines Arbeitsvertrags erbracht werden (Urteil De Laet).

26. Welche Familienzuschläge gibt es in den Niederlanden?

Es gibt vier Arten von Familienzuschlägen: das Kindergeld (a) bis 18 Jahre, einen einkommensabhängigen Kinderzuschlag (kindgebonden budget, b) und den Kinderbetreuungszuschlag (c). Für studierende Kinder über 18 Jahre besteht Anspruch auf Studienfinanzierung.

- a. Das niederländische Kindergeld ist eine vierteljährliche Leistung des Staates, die deutlich niedriger ist als der Betrag des deutschen Kindergeldes.

Für Kinder, die nach dem 1. Januar 1995 geboren sind, gelten folgende Quartalsätze (2010):

0-6 Jahre € 194,99 6-12 Jahre € 236,77 12-18 Jahre € 278,55

Für Kinder, die vor 1995 geboren sind, gelten höhere Beträge.

Diese Beträge sind gleichbleibend und richten sich nicht nach der Kinderzahl oder dem Familieneinkommen.

Neben dem Kindergeld kann auch Anspruch auf Leistungen für Eltern behinderter Kinder (tegemeotkoming ouders gehandicapte kinderen, TOG) bestehen. Das Kindergeld und die TOG-Leistung muss bei der Sociale Verzekeringbank (SVB) beantragt werden.

- b. Möglicherweise haben Sie Anspruch auf den einkommensabhängigen Kinderzuschlag (kindgebonden budget, KGB). Beispiel: Der Kinderzuschlag beträgt € 39 pro Monat für eine Familie mit zwei berufstätigen Elternteilen und einem Familieneinkommen (deutsches und niederländisches Einkommen zusammengekommen) in Höhe von € 40.000. Bei einem Familieneinkommen von € 35.000 (Alleinverdiener) beträgt der Kinderzuschlag € 71 pro Monat. Der Kinderzuschlag muss beim Dienst Toeslagen des niederländischen Finanzamtes beantragt werden (www.toeslagen.nl). Um für einen einkommensabhängigen Kinderzuschlag (KGB) in Betracht zu kommen, müssen Sie immer auch das niederländische Kindergeld beantragen, auch wenn dieses € 0 beträgt.
- c. Arbeiten beide Elternteile und ist mindestens eines in den Niederlanden beschäftigt, besteht ein Anspruch auf Kinderbetreuungszuschlag. Dieser Zuschlag wird auch dann ausgezahlt, wenn die Kinder in einer deutschen Betreuungseinrichtung aufgenommen werden. Die Höhe des Kinderbetreuungszuschlags ist abhängig vom Familieneinkommen und den Kosten, die für die Kinderbetreuung anfallen. Der Kinderbetreuungszuschlag muss bei der Abteilung „Dienst Toeslagen“ des niederländischen Finanzamtes (Belastingdienst) beantragt werden. In den Niederlanden gibt es keinen gesetzlichen bezahlten „ouderschapsverlof“ (Elterngeld). Beispiel: Eine Familie mit zwei berufstätigen Elternteilen und einem Familieneinkommen (deutsches und niederländisches Einkommen zusammengekommen) in Höhe von € 40.000, die monatlich € 154 für die Betreuung in einer deutschen oder niederländischen Kinderbetreuungseinrichtung zahlt, hat Anspruch auf € 94 Kinderbetreuungszuschlag pro Monat.
- d. Wenn das Kind das 18. Lebensjahr vollendet hat, erlischt der Anspruch auf niederländisches Kindergeld. In Deutschland hat man häufig noch weiterhin Anspruch auf Kindergeld. Wenn das Kind eines deutschen Grenzpendlers an einer deutschen Fachhochschule oder einer Universität (in Bremen, Niedersachsen oder Nordrhein-Westfalen) studiert, dann kann die niederländische Studienfinanzierung in Anspruch genommen werden. Dies wird nach der europäischen Verordnung 1612/68 als ein so genannter exportierbarer sozialer Vorteil betrachtet.

Wenn ein Grenzpendler - auch ein deutscher Student, der in den Niederlanden studiert - in den Niederlanden arbeitet (32 Wochenstunden), hat er Anspruch auf niederländische Studienfinanzierung. Er wird auch niederländisch sozialversichert.

27. Haben Sie als deutscher Grenzpendler Anspruch auf Familienleistungen in den Niederlanden? Hat ein Grenzpendler - neben Kindergeld - auch Anspruch auf den niederländischen einkommensabhängigen Kinderzuschlag (kindgebonden budget) bzw. den Kinderbetreuungszuschlag?

In der europäischen Verordnung 883/2004 wurde geregelt, dass der Grenzpendler Anspruch auf die höchste Familiengeldstufe hat. In den Niederlanden bestehen folgende Familienleistungen: Kindergeld, Kinderzuschlag und Kinderbetreuungszuschlag. Wenn Sie Alleinverdiener sind, haben Sie Anspruch auf den vollen niederländischen Kindergeldsatz (plus einkommensabhängiger Kinderzuschlag) und einen Ausgleich der deutschen Familiengeldkasse bis zur höchsten Kindergeldstufe (meistens die deutsche Stufe).

Wenn der Partner in Deutschland arbeitet (auch Mini-Jobs) oder arbeitslos ist, haben Sie vorrangig Anspruch auf das deutsche Kindergeld. In solchen Fällen hat man Anspruch auf einen niederländischen Ausgleich, wenn das niederländische Kindergeld, zzgl. Kinderzuschlag und zzgl. Kinderbetreuungszuschlag höher ist als das deutsche Kindergeld.

Für den Fall, dass beide Eltern in den Niederlanden arbeiten oder ein Alleinerziehender in den Niederlanden arbeitet, besteht Anspruch auf niederländisches Kindergeld, einkommensabhängigen Kinderzuschlag und Kinderbetreuungszuschlag. Anspruch auf das deutsche Elterngeld besteht, sofern die deutschen Bedingungen erfüllt werden. Ab dem 18. Lebensjahr der Kinder besteht Anspruch auf das vollständige deutsche Kindergeld in Kombination mit der niederländischen oder deutschen Studienfinanzierung.

Die Koordination ist kompliziert. Informieren Sie sich immer bei der deutschen Familienkasse bzw. beim Versorgungsamt und dem Bureau Duitse Zaken (SVB), wenn Sie in den Niederlanden anfangen zu arbeiten, wie die Zuständigkeiten bei Veränderungen der familiären Situation geregelt sind.

28. Was bedeutet arbeiten als Grenzpendler in den Niederlanden für die Altersversorgung?

Von dem Zeitpunkt an, wo man in den Niederlanden arbeitet, wird in die gesetzliche Rentenversicherung (wettelijke ouderdomsuitkering AOW ab 65 Jahren, später ab 67 Jahren) eingezahlt.

Die Altersrente (AOW-uitkering) beträgt für einen Einwohner oder Grenzpendler, der immer in den Niederlanden gearbeitet hat und der mit seinem Partner zusammenlebt, 2x brutto € 767 bzw. 2 x netto € 715 monatlich (zzgl. 8 % Urlaubsgeld van 2010).

Alleinstehende beziehen eine Altersrente in Höhe von brutto € 1.087 bzw. netto € 1.012 monatlich (zzgl. 8 % Urlaubsgeld). Dabei wird von einem Versicherungs-

Zeitraum von 50 Wohnoder Arbeitsjahren ausgegangen. Jedes Jahr werden also 2 % der vollständigen Altersrente aufgebaut.

Wenn Sie als Grenzpendler 10 Jahre in den Niederlanden arbeiten, haben Sie Anspruch auf 10 x 2 % der Altersrente, d.h. brutto € 153 (gemeinsamer Haushalt) bzw. brutto € 217 (alleinstehend) im Monat (zzgl. 8 % Urlaubsgeld).

Daneben sind die Arbeitnehmer aufgrund des CAO (Tarifvertrag) häufig bei einer Betriebsrentenkasse (pensioenfonds) pflichtversichert. Das gesetzliche Rentenalter beträgt 65 Jahre. Bei Vollendung des 65. Lebensjahres hat man Anspruch auf die gesetzliche Altersrente. Aufgrund des CAO können Sie in einigen Fällen von der Möglichkeit Gebrauch machen, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen. Häufig ist es so, dass man aufgrund des geltenden CAO die Möglichkeit hat, in den Vorruhestand zu gehen (pre-pensioenregeling) oder flexible Altersrentenregelungen in Anspruch zu nehmen. Die Betriebsrentenkasse hat meistens auch eine Regelung für Hinterbliebene vorgesehen und es gibt ebenfalls eine gesetzliche Hinterbliebenenversicherung. Sie erhalten alljährlich eine Rentenübersicht (pensioenbrief), die Sie sorgfältig verwahren müssen.

Die gesetzliche Altersrente (AOW) müssen Sie über die deutsche Rentenversicherung bei der niederländischen Sozialversicherungsbank (SVB) beantragen. Die Betriebsrente müssen Sie selber beantragen.

29. Welche Versorgungsleistungen werden im Todesfall ausgezahlt?

Falls der Grenzpendler stirbt, hat der Hinterbliebene des Grenzpendlers Anspruch auf eine niederländische Anw-Rente (gesetzliche Hinterbliebenenrente), und zwar unter einer der drei Voraussetzungen: wenn er/sie vor 1950 geboren ist, arbeitsunfähig ist, oder schwanger ist bzw. ein minderjähriges Kind versorgt.

Nachdem der Anspruch auf die niederländische Hinterbliebenenrente anerkannt wurde, wird ihre Höhe unter Berücksichtigung der in Deutschland aufgebauten Hinterbliebenenrente und des Einkommens des Hinterbliebenen ermittelt.

Die niederländische Hinterbliebenenrente beträgt brutto € 1.115 bzw. netto € 890 im Monat (zzgl. 8 % Urlaubsgeld) abzüglich der deutschen Hinterbliebenenrente. Die Halbweisenrente beträgt € 264 monatlich (zzgl. 8 % Urlaubsgeld).

Die Hinterbliebenenrente endet, sobald das jüngste Kind 18 Jahre ist und wenn der Hinterbliebene das gesetzliche Rentenalter von 65 Jahren erreicht. Neben der gesetzlichen Hinterbliebenenrente besteht möglicherweise auch ein Anspruch auf eine betriebliche Hinterbliebenenversorgung, für die andere, häufig günstigere Bedingungen gelten. Diese Hinterbliebenenpension muss bei der Rentenkasse (Pensioenfonds) selbst beantragt werden.

Wenn man als Grenzpendler ebenfalls Anspruch hat auf eine Deutsche Altersrente oder Hinterbliebenenrente wird diese auf die Niederländische AOW-Rente bzw. Anw-Rente angerechnet.

Falls der Ehepartner des Grenzpendlers nicht in den Niederlanden oder Deutschland arbeitet, besteht die Möglichkeit, ihn freiwillig in den Niederlanden mitzuversichern. In diesem Fall werden niederländische Altersrentenansprüche aufgebaut. Informationen über die freiwillige Altersrentenversicherung (aufgrund von Anhang XI der Vo 883/2004) sind de Sociale Verzekeringsbank erhältlich. Der entsprechende Antrag muss innerhalb eines Jahres nach Beschäftigungsbeginn gestellt werden.

30. Bei welchen Gewerkschaften können Sie Mitglied werden, wenn Sie in den Niederlanden arbeiten?

Wenn Sie noch nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind, ist es sinnvoll über eine Mitgliedschaft nachzudenken, da man hier Hilfestellung und Informationen erhält, Einfluss auf die Tarifverhandlungen nehmen kann und eine schnellere Eingliederung in das Unternehmen und bei den Kollegen ermöglicht wird. Sie können Mitglied einer Gewerkschaft werden, die der Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) oder der vakcentrale Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) angeschlossen ist. Wenn Sie bereits Mitglied einer Gewerkschaft sind, die beim DGB angeschlossen ist, so können Sie dort Mitglied bleiben. Im Falle eines Arbeitskonfliktes können Sie die Rechtshilfe der niederländischen Gewerkschaft in Anspruch nehmen.

INFORMATIONSTELLEN: Adressen und Webseiten

Für die Anerkennung von Qualifikationen können Sie sich an folgende Stellen wenden:

Ausbildungsabschlüsse/Berufsschulen usw.
Colo
Sector Internationale
Diplomawaardering
Postbus 7259
NL 2705 AG Zoetermeer
Telefon: 0031 79 35 23 000
Internet: www.colo.nl

Fachhochschulen/Universitäten Nuffic
Abteilung: diplomawaardering & onderwijsvergelijking
Postbus 29777
NL 2502 LT Den Haag
Telefon: 0031 70 42 60 260
Internet: www.nuffic.nl

Europäisches Berufsberatungszentrum EBZ
Arbeitsamt Rheine
Dutumer Straße 5
48431 Rheine
Telefon: 05971 93 01 02

Für Steuern und Sozialversicherungen können Sie sich an folgende Stellen wenden:

Bureau voor Duitse Zaken
(Sozialversicherung)
Takenhofplein 4
6538 SZ Nijmegen
Telefon: 00 31 24 343 19 00
www.svb.nl/bdz
www.grensinfopunt.nl

Team Grenzüberschreitendes Arbeiten und Unternehmen (GWO Steuern)
Terra Nigrastraat 10
6216 BL Maastricht
Telefon: 0800 101 13 52 (aus D)
www.belastingdienst.nl

Deutsche Rentenversicherung Westfalen
Gartenstraße 194
48147 Münster
Telefon: 0049 251 238 0
www.deutsche-rentenversicherungwestfalen.de

SVB Hauptgeschäftsstelle Amstelveen
Aufbau AOW-Rente
Telefon: 0031 20 656 53 52
Freiwillige Versicherung AOW/Anw
Telefon: 0031 20 656 52 25
Anzuwendendes Sozialversicherungsrecht:
Telefon: 0031 20 656 52 77
www.svb.nl

Dienst Toeslagen van de Belastingdienst
Antragstellung Zuschuss niederländische Krankenversicherung (zorgtoeslag), Kinderzuschlag (kindgebonden budget) und Kinderbetreuungszuschlag (kinderopvangtoeslag)
Telefon: 0031 55 53 85 385
(Mo. - Do.: 8.00 - 20.00 Uhr)
www.toeslagen.nl

DVKA Deutsche Verbindungsstelle
Krankenversicherung Ausland (DVKA)
Pennefeldsweg 111
553177 Bonn
Telefon: 0228 95 30 0
www.dvka.de

Fonds Voorfinanciering Pensioenverzekering bij werkloosheid (FVP)
Karspeldreef 6 B
1101 CJ Amsterdam Zuidooost
Telefon: 0031 020 656 9151
E-mail: klantenservice@fvp.nl
www.fvp.nl

TaskForce Grenzgänger Euregio Maas Rhein
Theaterstraße 90
52062 Aachen
www.emr-taskforce.org

Niederländische EURES-Berater des UWV WERKbedrijf

UWV WERKbedrijf Stadskanaal
Tjerk Mulder
Telefon: 0031 599 78 89 11
E-mail: tjerk.mulder@uwv.nl

UWV WERKbedrijf Leeuwarden
Els Hollander (CWI) und Arend Mud
Telefon: 0031 58 75 19 360 oder 307
E-mail: els.hollander@uwv.nl
E-mail: arend.mud@uwv.nl

UWV WERKbedrijf Enschede
Wim Evers
Telefon: 0031 53 750 81 18
E-mail: wim.evers@uwv.nl

UWV WERKbedrijf Doetinchem
Hannie Eilers
Telefon: 0031 314 78 71 79
E-mail: hannie.eilers@uwv.nl

UWV WERKbedrijf Nijmegen
Karin Uiling
Telefon: 0031 53 750 1526
E-mail: karin.uiling@uwv.nl

UWV WERKbedrijf Weert
Henk Smolders, Els Lugtenberg und Britte Warnaar (CWI)
Telefon: 0031 495 78 68 70 oder 71oder 72
E-mail: henk.smolders@uwv.nl
E-mail: els.lugtenberg@uwv.nl
E-mail: britte.warnaar@uwv.nl

Deutsche EURES-Berater der Bundesagentur für Arbeit, des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und der Euregios

Bundesagentur für Arbeit Nordhorn
Thorsten Weber
Telefon: 05921 870 159
E-mail: nordhorn.europaservice@arbeitsagentur.de

Bundesagentur für Arbeit Bremen
ZAV Auslandsvermittlung
Barbara Colberg
Telefon: 0421 1781647
E-mail: barbara.colberg@arbeitsagentur.de

Zentrum für Arbeit Leer
Ben Brink
Telefon: 0491 999 422 14
E-mail: ben.brink@lkleer.de

Bundesagentur für Arbeit Wesel
Wilfried Kullmann
Telefon: 02821 71 41 00
E-mail: wilfried.kullmann@arbeitsagentur.de

Bundesagentur für Arbeit Mönchengladbach
Claudia Süß
Telefon: 02161 404 18 16
E-mail: claudia.suess2@arbeitsagentur.de

Bundesagentur für Arbeit Aachen
Heinz Jürgen Werner
Telefon: 0241 89 71 269
E-mail: heinz-juergen.werner@arbeitsagentur.de

EUREGIO Gronau/Enschede
Herma Lammers und Sonja Adamsky
Telefon: 0256 270 212 & 02562-70 250
E-mail: h.lammers@euregio.de und s.adamsky@euregio.de

Ems Dollart Region EDR Nieuweschan
Hinrich Kuper
Telefon: 0031 597 521818
E-mail: hinrich.kuper@edr.org

DGB Deutscher Gewerkschaftsbund Moers
Peter Sokoll
Telefon: 02841 8 83 32 40
E-mail: sokoll@malz.de

EURES Maas-Rhein Aachen
Christina Löhner Kareem
Telefon: 0241 56 86 10
E-mail: loehner@regioaachen.de

euregio rhein-maas-nord Mönchengladbach
Johanna Pruems
Telefon: 02161 698 55 03
E-mail: johanna.pruems@euregio-rmn.de

Impressum

Diese Broschüre wurde in Zusammenarbeit mit der Eures Euregio Rhein-Waal und der euregio rhein-maas-nord und mit Unterstützung der Europäischen Kommission (EURES) herausgegeben. Diese Broschüre wurde sehr sorgfältig zusammengestellt. Die darin enthaltenen Informationen begründen allerdings keinen Rechtsanspruch. In gegebenen Fällen orientieren Sie sich bitte an den Originalausgaben der betreffenden Behörden und Institutionen.

Redaktion: Ger Essers Mitarbeiter von Ria Oomen-Ruijten (CDA-EVP) Mitglied des Europäischen Parlament.