

Impressum

Auftraggeber

EDR-EURES-Crossborder
Secretariaat Assen
Kloekhorststraat 29
Postbus 20,
9400 AA Assen
Nederland
Tel.:(0031) (0) 592-788680
Fax:(0031) (0) 592-788745
e-mail: johann.schmid@cwinet.nl

EURES-EUREGIO
Enscheder Straße 362
48599 Gronau
Postfach 1164
48572 Gronau
Tel.: (0049) (0) 2562-702 0
Fax: (0049) (0) 2562-702 59
E-Mail: eures@euregio.de

EURES-Euregio Rhein-Waal und
euregio rhein-maas-nord
Emmericher Str. 24
47533 Kleve
Tel.: (0049) (0) 2821-7930 0
Fax: (0049) (0) 2821-7930 30
e-mail: info@euregio.org

EURES Maas-Rhein
Stichting EMR
Postbus 5700
NL-6202 MA Maastricht

EURES Scheldemond
Vogelmarkt 15
9000 Gent
Tel.: (0032) (0) 9223-8847
Fax: (0032) (0) 9233-6321
e-mail: hans.de.jonghe@oost-vlaanderen.be

Informationen zu EURES finden Sie unter:

www.eures.info

und

<http://europa.eu.int/eures/>



Die von Otto Rick gestaltete Broschüre wurde im Rahmen der Zusammenarbeit der deutsch-niederländisch-belgischen Cross-Border von den Herren Ger Essers, Hinrich Kupper, Robert Marzell sowie Fons Schoolkate dankenswerterweise bearbeitet und aktualisiert.

Stand März 2005

Diese Broschüre wurde mit finanzieller Unterstützung der europäischen Union im Rahmen von EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES) verwirklicht.

Sie wurde mit größter Sorgfalt erarbeitet, dennoch können daraus keine Rechtsansprüche abgeleitet werden. Sie ist urheberrechtlich geschützt und darf nicht ohne schriftliche Genehmigung vervielfältigt werden. Gleiches gilt für einzelne Teile der Broschüre.

Vorwort

Arbeiten im jeweiligen Nachbarland hat es schon immer gegeben. Für Deutsche ist es das „Arbeiten in den Niederlanden“, für die Niederländer heißt es „*Werken in Duitsland*.“

Wenn Sie zu denen gehören, die jetzt auf dem europäischen bzw. niederländischen Arbeitsmarkt ihre Chance als Arbeitnehmer suchen, dann ist diese Broschüre sozusagen für Sie ganz persönlich geschrieben. "Arbeiten in den Niederlanden" will darüber informieren, was Sie beachten oder wissen sollten, wenn Sie in Deutschland wohnen und als Grenzarbeiter in den Niederlanden arbeiten wollen. Wobei es egal ist, ob Sie die deutsche, niederländische oder eine andere EU-Nationalität haben. Wichtig ist zu wissen, dass die EU-Verordnungen in der Regel nur danach gehen, wo jemand wohnt bzw. arbeitet.

Übrigens kann der Weg zu einer Arbeitsstelle in den Niederlanden - die Niederländer sprechen vom *woon-werkverkeer* - für die Bewohner der deutsch-niederländischen Grenzregion kürzer sein als zu einer in Deutschland weit entfernt gelegenen Arbeitsstelle. Und die gemeinsame europäische Währung in Verbindung mit dem vereinfachten Zahlungsverkehr der Banken und Sparkassen erleichtert auch den finanziellen Teil. Was bleibt, sind zum Beispiel Unterschiede im Steuerwesen und bei der Sozialversicherung. Und, nicht zu vergessen, in den Niederlanden wird Niederländisch gesprochen! Aber auch das kann erlernt werden. Was sonst noch zu beachten ist oder nützlich sein kann zu wissen, steht in dieser Broschüre. Fragen, die hier nicht beantwortet werden, können Sie zu jeder Zeit an die Informationsbüros entlang der Grenze richten. Die Adressen und Telefonnummern speziell für Ihre Grenzregion finden Sie in der Anlage zu dieser Broschüre.

Arbeiten in den Niederlanden

Inhaltsangabe	Seite
Vorwort	2
Inhaltsangabe	3
Berufliche Mobilität in Europa	
Rechtsgrundlagen und Begriffe	4
Arbeit suchen und sich bewerben	5
Anerkennung von Zeugnissen und beruflicher Qualifikation	9
Als Grenzpendler in den Niederlanden	
Steuerrecht	
Steuern und Abgaben	13
Sozialrecht	
In welchem Land bin ich versichert?	16
Krankenversicherung	17
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	20
Schwangerschaft und Mutterschutz	22
Kindergeld, <i>kinderbijslag</i> und Studienfinanzierung	24
Arbeitslos	27
Erwerbs- und Berufsunfähigkeit	29
Rente	
Im Alter und im Todesfall	31
Arbeitsrecht	
Arbeitsvertrag	33
Kündigung	35
Entsenden	36
Zeitarbeit	
Arbeiten für ein <i>uitzendbureau</i>	36

Rechtsgrundlagen und Begriffe

In diesem Kapitel finden Sie zum besseren Verständnis dieser Broschüre die wichtigsten europäischen Verordnungen und Definitionen.

EU-Verordnungen

Die wichtigste europäische Rechtsgrundlage für Grenzpendler ist die EWG-Verordnung 1612/68 vom 15. Oktober 1968 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Gemeinschaft. Die Verordnung besagt, dass jede Bürgerin und jeder Bürger eines Mitgliedslandes der Europäischen Union sich innerhalb der EU frei bewegen und arbeiten darf. In vollem Umfange gilt die Verordnung derzeit allerdings lediglich für die Bürger der „alten“ EU; für die neuen Beitrittsländer gilt eine, zum Teil mehrjährige, Übergangsregelung vor allem bezüglich einer Arbeitserlaubnis.

In Bezug auf die Niederlande und Deutschland gilt, dass nur ein Einwohner mit der Nationalität des Wohnlandes ohne Arbeitserlaubnis im jeweiligen Nachbarland arbeiten darf. Wird diese Voraussetzung erfüllt, kann man entweder vollständig im Nachbarland leben, wohnen und arbeiten oder als sogenannter Grenzarbeiter zum Beispiel in Deutschland wohnen und in den Niederlanden arbeiten. Und aufgrund der genannten EU-Verordnung hat ein Grenzarbeiter die gleichen Rechte und Pflichten bezüglich der (nationalen) Sozialversicherung wie ein Einwohner seines Arbeitslandes. Zu den steuerlichen Vorteilen gehören zum Beispiel Freibeträge und Abzugsposten; im sozialen Bereich hat der Grenzarbeiter beispielsweise ebenfalls Anspruch auf Studienfinanzierung und Abfindung im Kündigungsfall.

Sozialversicherung und Steuern

Die Koordination der sozialen Sicherheit regelt für die gesamte EU die Verordnung 1408/71; nationale Gesetze dürfen nicht gegen diese Verordnung verstoßen. Durch die Sozialverordnungen ist sichergestellt, dass Grenzpendler und ihre Familien nicht nur eine soziale Sicherheit haben, sondern auch, dass sie nicht doppelt versichert sind, bestimmte Leistungen „exportieren“ können und einmal erworbene Ansprüche nicht durch die Arbeit im Nachbarland wieder verlieren.

Bei den Steuern ist das anders geregelt. Dafür gibt es in der Regel bilaterale Abkommen zwischen den einzelnen Staaten. So werden die steuerlichen Angelegenheiten zwischen Deutschland und den Niederlanden im Deutsch-Niederländischen Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) geregelt. Das DBA sorgt zum Beispiel dafür, dass Grenzarbeiter nicht zweimal - im Wohnland und im Arbeitsland - Steuern zahlen müssen.

Grenzarbeiter

Ein Grenzarbeiter (oder auch Grenzpendler genannt) ist ein Arbeitnehmer, der in dem einen EU-Mitgliedsland wohnt und in einem anderen Land arbeitet. Für diese Broschüre ist ein Grenzarbeiter jemand, der in Deutschland wohnt und in den Niederlanden arbeitet und täglich oder mindestens einmal in der Woche an seinen Wohnsitz zurückkehrt. Der niederländische Begriff für Grenzarbeiter ist *grensarbeider*. Für den Fall, dass ein Grenzarbeiter nicht jede Woche nach Hause fährt, zum Beispiel weil er in Leipzig oder München wohnt und in Amsterdam oder Rotterdam arbeitet, gilt lediglich im Falle der Arbeitslosigkeit eine andere Regelung.

In den Niederlanden Arbeit suchen und sich bewerben

Jeder EU-Bürger kann sich europaweit, also in jedem EU-Mitgliedsland und den assoziierten Mitgliedsstaaten (Island, Norwegen), arbeitssuchend melden und darf wegen seiner Nationalität nicht diskriminiert werden. Somit hat auch jeder Deutsche das Recht, sich bei einer niederländischen Agentur für Arbeit (CWI = Centrum voor Werk en Inkomen) oder bei einer niederländischen Zeitarbeitsfirma (uitzendbureau) als Arbeitssuchender zu melden. So will es das europäische Recht.

Trotz (oder wegen) der vielen europäischen Verordnungen und Richtlinien sind Fachleute erforderlich, die einen Überblick über den europäischen Arbeitsmarkt haben und sich mit dem höchst unterschiedlichen Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht der einzelnen EU-Länder auskennen. Eine vollständige Gesamtübersicht über alle europäischen und nationalen Bestimmungen für den Bereich „Arbeit und Soziales“ verständlich darzustellen, ist fast unmöglich. Schon allein für die Darstellung der nationalen Unterschiede zweier Nachbarländer, zum Beispiel Deutschland und die Niederlande, sind mehrere Experten erforderlich. Eine besondere Gruppe auf dem europäischen Arbeitsmarkt bilden die sogenannten „Grenzpendler“ oder „Grenzarbeiter“. Sie leben in dem einen Land und arbeiten im jeweiligen Nachbarland. Wohnen sie im grenznahen Bereich, können sie leicht die Dienste der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und der Crossborder-Agenturen in Anspruch nehmen.

Für Grenzpendler liegt der Vorteil der grenznahen Agenturen für Arbeit und CWI's folglich auf der Hand. Die Mitarbeiter in den Büros verfügen meist über mehr Erfahrung mit Grenzgängern, und die Kollegen in einer Euregio kennen sich oft seit Jahren persönlich. Im Rahmen von EURES arbeiten sie eng zusammen und tauschen aktuell ihre Daten aus. Deutsche EURES-Berater und niederländische EURES-adviseurs gibt es auch in den Euregio-Geschäftsstellen, bei den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften. Im Internet finden Sie eine Übersicht aller EURES-Berater: <http://europa.eu.int/eures>.

Wer also Arbeit im Nachbarland sucht, dem ist die Hilfe der EURES-Berater und ihrer niederländischen Kollegen EURES-adviseurs zu empfehlen. Sie sind besonders geschult im Arbeits-, Steuer- und Sozialrecht.

Arbeitssuche über das CWI

Die Adressen der niederländischen Arbeitsagentur CWI sind im Internet zu finden über die Webseite www.cwinet.nl und können anhand der niederländischen Postleitzahl oder des Ortsnamens gesucht werden.

Auf dem Anmeldeformular (*inschrijfformulier*) sind die folgenden Angaben erforderlich:

- persönliche Daten/*persoonlijke gegevens*
- gewünschte Tätigkeiten/*gewenste werkzaamheden*
- Arbeitszeiten/*de arbeidstijden*,
- erwünschte Berufsausbildung und Fortbildungskurse/*de gevraagde beroepsopleiding en cursussen*,
- Berufserfahrung und Beschäftigungsverhältnisse/*werkervaring en dienstverbanden*,
- das zuletzt erzielte Einkommen/*het laatstverdiende loon*
- das erstrebte Einkommen/*het gewenste loon*
- Fremdsprachenkenntnisse/*taalkennis*.

Bei der Registrierung als Arbeitssuchender sind dem CWI ein gültiger Personalausweis und die „Sofi-Nummer“ vorzulegen.

Die neunstellige Sofi-Nummer (*Sociaal-Fiscaal*) kann persönlich beim niederländischen Finanzamt (*belastingdienst*) beantragt werden. Das kann in Alkmaar, Almelo, Amsterdam, Breda, Den Haag, Doetinchem, Eindhoven, Goes, Groningen, Heerlen, Leiden, Leeuwarden, Nijmegen, Rotterdam, Utrecht oder Zwolle. Mitzubringen ist ein gültiger Personalausweis oder Pass. Der Führerschein wird nicht als Identitätsnachweis akzeptiert.

Stellenangebote im Nachbarland

Deutsche Arbeitsagenturen und niederländische CWIs in Grenznähe arbeiten im Netzwerk der EURES-Berater eng zusammen. Im Rahmen der technischen Möglichkeiten wird der aktuelle Datenaustausch ständig verbessert.

Im CWI können sich auch deutsche Arbeitssuchende über aktuelle Stellenangebote informieren. Ein Besuch lohnt sich, denn in den grenznahen Arbeitsagenturen des CWI sind auch viele lokale und regionale Stellenausschreibungen vorhanden. Im Internet kann man ebenfalls bei www.werk.nl nach offenen Stellen auf dem niederländischen Arbeitsmarkt suchen. Darüber hinaus bieten die niederländischen Tageszeitungen über ihre jeweilige Webseite sowie in ihren täglichen Ausgaben, vor allem sonnabends, Stellenangebote an.

Tipps für das Bewerbungsschreiben

Im Prinzip gibt es inhaltlich nur wenige Unterschiede zwischen einem deutschen und einem niederländischen Bewerbungsschreiben (*sollicitatiebrief*). Die niederländische Bewerbung besteht aus einem Bewerbungsbrief und dem Lebenslauf (CV = Curriculum Vitae). Da die meisten Unternehmen erwarten, dass Sie die niederländische Sprache einigermaßen beherrschen, erstellen Sie das Bewerbungsschreiben möglichst in Niederländisch. (Musterbriefe und Muster-CV's gibt auch beim CWI und im Internet bei www.eures.info).

Im eigentlichen Text des *sollicitatiebrief* sollten Sie schreiben, warum Sie sich für die ausgeschriebene Stelle interessieren. Heben Sie ruhig Ihre persönlichen Interessen sowie Kenntnisse und Fähigkeiten in ihrem beruflichen Werdegang hervor, und betonen, warum gerade Sie für die angestrebte Stelle geeignet sind. Ein Foto kann, muss aber nicht beigefügt werden. Zeugnisse haben in den Niederlanden eine geringere Bedeutung als in Deutschland. Wie in den angelsächsischen Ländern üblich, werden auch in den Niederlanden gerne Referenzen angegeben.

Das curriculum vitae und andere Anlagen

- Der Lebenslauf wird meist aus Gründen der Übersichtlichkeit tabellarisch und maschinengeschrieben auf einer DIN-A4-Seite erwartet, das Passfoto mit Namen und Geburtsdatum auf der Rückseite ist oben rechts mit einer Büroklammer befestigt oder aufgeklebt.
- Der Lebenslauf sollte eine lückenlose Schul- und Berufsausbildung sowie den beruflichen Werdegang wiedergeben.
- Erwähnen Sie auch, wenn Sie längere Zeit arbeitslos oder krank waren.
- Das Bewerbungsfoto sollte jüngeren Datums sein.

Zum Ablauf eines Vorstellungsgesprächs

- Bestätigen Sie den vorgeschlagenen Gesprächstermin.
- Sammeln Sie Informationen über das Unternehmen.

- Kommen Sie pünktlich zum Vorstellungsgespräch.
- Achten Sie auf eine ordentliche Erscheinung.
- Nehmen Sie Ihre Zeugnisse mit.
- Bereiten Sie sich auf mögliche Fragen zu Schwachstellen in Ihrem Lebenslauf vor.
- Bereiten Sie sich auf mögliche Fragen über Ihre Motivation vor, im Ausland arbeiten zu wollen.
- Bereiten Sie auch selbst einige Fragen vor.
- Erkundigen Sie sich vorher zum Beispiel beim CWI oder bei einem EURES-Berater, mit welchem niederländischen *diploma* Ihr Berufs- bzw. Schulabschluss vergleichbar ist.

Stellensuche über eine Zeitarbeitsfirma (*uitzendbureau*)

Gegenüber Zeitarbeitsfirmen und privaten Arbeitsvermittlern bestehen in Deutschland für gewöhnlich Vorurteile. In den Niederlanden werden *uitzendbureaus* gerne auch von namhaften Unternehmen für die Personalbeschaffung eingesetzt. Oft führt der Weg zu einem festen Arbeitsverhältnis erst einmal über einen befristeten Arbeitsvertrag (*tijdelijk dienstverband*) mit dem *uitzendbureau*. Erkundigen Sie sich also gegebenenfalls, wie es um die Aussichten steht, eine unbefristete Anstellung zu erhalten; denn im Gegensatz zum *uitzendbureau* bieten Unternehmen meist zusätzliche tarifliche Leistungen wie Lohnfortzahlung oder Altersversorgung.

Bis zu drei Monaten ins europäische Ausland zu Bewerbungszwecken

Natürlich kann man sich auch auf Stellenangebote außerhalb des Grenzgebietes bewerben. Bei Bezug von **Arbeitslosengeld 1** in Deutschland bleibt der Anspruch auch dann bestehen, wenn man für maximal drei Monate in die Niederlande umzieht und dort Arbeit sucht.

Beachten Sie, dass Sie die Zustimmung Ihrer Arbeitsagentur für diese Art von Arbeitssuche im europäischen Ausland benötigen, auch wenn Sie nur für ein paar Tage auf Bewerbungsreise gehen.

Für die persönliche Arbeitssuche in Europa gibt es sogar ein gesondertes Formular zur Sicherung und Auszahlung der Leistungen im „Ausland“: Das E-303 mit den Zusatzblättern E-303/3 und E-303/5. Einzelheiten dazu erfahren Sie bei der für Sie zuständigen Agentur für Arbeit.

Auf dem E-303-Formular trägt die zuständige deutsche Arbeitsagentur Höhe und Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld ein. Unter Vorlage dieses Formulars lässt man sich bei einem CWI eigener Wahl in den Niederlanden registrieren, das dann die Aufgaben des deutschen Arbeitsamtes übernimmt. Das E-303/3-Formular ist eine Erklärung, dass der Arbeitssuchende krankenversichert ist. Das Formular E-303/5 wird mit den Richtlinien für Arbeitssuchende ausgehändigt.

Findet man innerhalb von drei Monaten keine Arbeit, muss man vor dem Ablauf der drei Monate nach Deutschland zurückkehren und sich sofort bei seiner Arbeitsagentur zurückmelden. Theoretisch bedeutet das, dass Sie vor Mitternacht des letzten Tages dieser drei Monate wieder in Deutschland sein müssen.

Empfänger von Arbeitslosengeld 2 haben im Prinzip ebenfalls Anspruch auf Arbeitssuche in einem anderen EU-Land. Sie können allerdings ihren Leistungsanspruch aus Deutschland nicht wie die Bezieher von Alg 1 „exportieren“, z. B. in die Niederlande. Alg 2-Bezieher sollten die Möglichkeiten der Arbeitssuche im Nachbarland mit ihrem jeweiligen Betreuer bei der Agentur für Arbeit bzw. bei dem Zentrum für Arbeit besprechen. Weitere Informationen hierzu können eventuell direkt bei EURES-Crossborder eingeholt werden, da es die Unterteilung in Alg 1 und Alg 2 erst seit Januar 2005 gibt.

Teilzeit in den Niederlanden - arbeitslos in Deutschland

Grundsätzlich ist es möglich, als Arbeitsloser unter 15 Stunden wöchentlich zu arbeiten, ohne seinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung durch die Arbeitsagentur zu verlieren. Dabei spielt es keine Rolle, ob man dieser geringfügigen Beschäftigung in Deutschland oder in den Niederlanden nachgeht, solange man für die Vermittlung uneingeschränkt zur Verfügung steht und die Arbeitsagentur von der Nebenbeschäftigung weiß. Allerdings wird der Verdienst teilweise auf die Höhe der Leistungen angerechnet. Es kann bei dieser Kombination allerdings zu komplizierten Situationen kommen. Bevor Sie sich als deutscher Leistungsempfänger für eine Teilzeitarbeit in den Niederlanden entscheiden, sollten Sie unbedingt nähere Informationen von der zuständigen Agentur für Arbeit und/oder einem EURES-Berater einholen.

Anerkennung von Zeugnissen und beruflicher Qualifikation

Anerkennung meiner Qualifikation in den Niederlanden – was soll das bedeuten?

Wer in den Niederlanden arbeiten möchte, wünscht sich, dass seine in Deutschland erworbene Qualifikation richtig erkannt und anerkannt wird, und dass er entsprechend seiner Qualifikation beschäftigt und entlohnt wird.

Manchmal ist dies nicht nur wünschenswert, sondern auch notwendig, da man bestimmte Berufe – insgesamt 89 - in den Niederlanden nur mit einem dort anerkannten ausländischen Berufsabschluss ausüben darf. (siehe: www.beroepserkenning.nl/alfabetisch.html)

Was versteht man nun unter Qualifikation? Einmal handelt es sich um in beruflichen Aus- und Weiterbildungsgängen erworbene Fähigkeiten oder Kompetenzen, in der geforderten Qualität bestimmte Berufstätigkeiten auszuüben und typische im Beruf auftretende Probleme zu meistern, was mit einem Abschlusszeugnis wie z.B. einem Gesellenbrief, einem Meisterbrief oder einem Hochschuldiplom nachgewiesen wird.

Zum anderen handelt es sich um Berufserfahrung, also Kenntnisse und Fähigkeiten, welche man sich während der Ausübung einer Tätigkeit angeeignet hat und die oft nicht mit Zeugnissen belegt sind.

In der Europäischen Union wird im Maastrichter Kommuniqué der Bildungsminister vom 14. Dezember 2004 denn auch folgendes gefordert:

die „Entwicklung eines offenen und flexiblen Europäischen Qualifikationsrahmens, der auf Transparenz und gegenseitigem Vertrauen beruht. Der Rahmen soll als gemeinsamer Bezugsrahmen für die Anerkennung und Übertragbarkeit von Qualifikationen dienen, sowohl die berufliche als auch die allgemeine (Sekundar- und Hochschul-) Bildung abdecken und hauptsächlich auf Kompetenzen und Lernergebnissen aufbauen. Er soll die Durchlässigkeit der Bildungs- und Ausbildungssysteme verbessern, einen Bezugsrahmen für die Validierung informell erworbener Kompetenzen bieten und zum reibungslosen und effizienten Funktionieren der europäischen, nationalen und sektoralen Arbeitsmärkte beitragen.“
(www.bmbf.de/pub/communique_de_141204_final.pdf)

Aber soweit sind wir noch nicht.

Was Niederländer über deutsche Qualifikationen wissen

Der niederländische Arbeitgeber muss also auch ohne Europäischen Qualifikationsrahmen im Verlauf des Bewerbungsverfahrens die in Deutschland erworbenen Zeugnisse und Berufserfahrung bewerten, denn er muss entscheiden, welcher Bewerber für ihn der richtige ist.

Niederländische Arbeitgeber, die Erfahrungen mit deutschen Grenzpendlern haben, wissen zum Glück, deutsche Abschlüsse in der Regel richtig einzuschätzen. Wissenschaftliche Untersuchungen und die Erfahrungen aus der Praxis kommen jedenfalls öfters zu der Feststellung, dass Ein- und Wertschätzung von Qualifikation und Berufserfahrung nur selten zu Problemen führen.

Während der Probezeit, spätestens in der Einarbeitungszeit, die von niederländischen Firmen oft viel weiter im Sinne von betrieblicher Schulung verstanden wird, klärt sich die Einsatzmöglichkeit eines Arbeitnehmers dann von selbst.

Wie mache ich klar, was ich kann?

Um hier unangenehme Überraschungen zu vermeiden, sollten deutsche Bewerber sich Mühe geben, dem Arbeitgeber zu Beginn zu verdeutlichen, nach welchen Berufsprofilen sie ausgebildet sind. Eine große Hilfe können die Berichtshefte sein, wie sie Azubis während der

Berufsausbildung führen müssen. Oder konkrete Arbeiten als Beispiele dafür, was man in seinem Beruf bereits geleistet hat.

Man kann dem Arbeitgeber natürlich seine eigene formale Qualifikation besser verdeutlichen, wenn man selbst weiß, welchem niederländischen Berufsabschluss sie in etwa entspricht. Hier geht es einmal um das Niveau der eigenen Ausbildung und zum anderen um die beruflichen Inhalte.

In den Niederlanden kennt man fünf Niveaus beruflicher Qualifikationen. Niveau 1 kennzeichnet einfache Angelerntentätigkeiten. Niveau 2 entspricht zweijährigen Berufsausbildungen. Hier würde man z.B. den deutschen Beruf Verkäufer/in einordnen. Die meisten dreijährigen deutschen Ausbildungen im dualen System entsprechen dem Niveau 3; Berufsausbildungen, die zur selbstständigen Arbeit als Facharbeiter bzw. Fachangestellter befähigen. Auf Niveau 4 werden einerseits Aus- und Fortbildungen zur Mittleren Führungskraft (middenkaderfunctionaris) angesiedelt, andererseits besonders qualifizierte Fachkräfte. Formal gehören hierhin: deutsche Weiterbildungen wie Meister, Techniker, Polier, Fachkaufmann, Fachwirt, staatl. geprüfter Betriebswirt bzw. staatl. geprüfter Gestalter, aber auch: deutsche Fachausbildungen zu Gesundheits- und Krankenpflegern, Hebammen, Physiotherapeuten, Logopäden, Ergotherapeuten und in seltenen Fällen auch dreieinhalbjährige Berufsausbildungen im dualen System wie zum Chemielaboranten. Das Niveau 5 entspricht niederländischen und deutschen Fachhochschulabschlüssen. Gewissermaßen auf einem nicht offiziellen Niveau 6 oder 5b) wären dann sowohl niederländische als auch deutsche Universitätsabschlüsse anzusiedeln. Die Gleichwertigkeit niederländischer und deutscher Hochschulabschlüsse haben die Regierungen beider Staaten in einem Abkommen schon 1983 festgestellt. (vgl. <http://213.157.12.18/dokumente/Niederlande.pdf>)

Während Fachhochschulstudiengänge (und Studiengänge an Universitäten) hüben und drüben inhaltlich sehr ähnlich sind, können die beruflichen Inhalte auf den Niveauebenen 2-4 bei deutschen und niederländischen Berufsabschlüssen deutliche Unterschiede aufweisen.

Wo findet man Informationen über die andersartige niederländische Berufsbildung, bei der z.B. im Unterschied zu Deutschland auch vollzeitschulische Berufsausbildungen mit eingebauten Praktika vorherrschen?

Ein zuverlässiger Führer durch die niederländische Berufsbildung ist die von der Euregio Rhein-Waal herausgegebene Broschüre: „Klikken op Nederland 2005. Internetführer zum heutigen und künftigen niederländischen System der beruflichen Bildung“.

Sie ist im Internet auch unter: www.euregio.org einsehbar.

Einige der dort aufgeführten niederländischsprachigen Informationsquellen sind: <http://studiekeuze.schoolweb.nl>; www.roc.nl; www.werk.nl (im März/April 2005 in Neubearbeitung)

Offizielle Bewertungen von Berufs- und Hochschulabschlüssen

Unter der Anerkennung von Berufs- und Hochschulabschlüssen kann man zweierlei verstehen:

- welchen akademischen Titel bzw. welche Berufsbezeichnung man führen darf;
- welchen Beruf man ausüben darf, um seinen Lebensunterhalt zu verdienen.

Bei den akademischen Titeln gilt: man kann bei der Informatie Beheer Groep einen Antrag stellen, dass man den dem deutschen Diplom entsprechenden herkömmlichen niederländischen Titel führen darf, um sich auf dem niederländischen Arbeitsmarkt besser präsentieren zu können.

Information dazu findet sich im Internet unter:

www.ib-groep.nl/Download/formulieren_brochures/5263.pdf

Diese Möglichkeit bezieht sich nur auf die überlieferten akademischen Titel

Ingenieur an Fachhochschulen – ing. –

Ingenieur an Universitäten – ir - ;

Sonstiges Baccalaureus- Diplom an Fachhochschulen – bc. -

Sonstiges Doctorandus- Diplom an Universitäten – drs. –

Meester- Diplom in Rechtswissenschaften an Universitäten – mr. – ;

nicht aber auf die neuen Bachelor- und Master- Diplome, welche nur von den Hochschulen selbst verliehen werden können.

Hinsichtlich der Berufsausübung gibt es zwei Fälle:

- in vielen Berufen darf man in einem anderen EU- Land wie in den Niederlanden ohne weiteres arbeiten;
- in einigen Berufen darf man dies nur, wenn man einem Berufsabschluss hat, der den Zugang zu diesem „reglementierten“ Beruf ermöglicht.

Hier befassen wir uns nun mit der Berufsausübung in den Niederlanden.

Frei zugängliche Berufe

Zunächst zu den nicht reglementierten Berufen. Zu solchen zählen z.B.

kaufmännische Berufe auf allen Niveaus mit Ausnahme der Wirtschaftsprüfer und Steuerberater.

Wenn Sie wissen wollen, welcher niederländische Berufsabschluss am ehesten ihrem deutschen entspricht, können Sie das Informatiecentrum DiplomaWaardering (IcDW) – www.idw.nl - direkt oder indirekt kontaktieren.

Als Arbeitssuchender ohne Job wendet man sich an das nächstgelegene Centrum Werk en Inkomen (CWI), die Nachfolgeorganisation der niederländischen Arbeitsämter. Das CWI beantragt dann kostenlos für den Arbeitssuchenden eine Bewertung seines Berufs- oder Hochschulabschlusses.

Eine Liste mit den Adressen aller CWI steht im Internet unter:

www.cwinet.nl/nl/over_cwi/lijst_cwi_vestigingen.asp

Haben Sie Arbeit, so beantragen Sie eine Bewertung ihres deutschen Berufsabschlusses für 105 Euro direkt beim IcDW in Zoetermeer:

www.idw.nl/pages/formulier.html

Die Adresse des IcDW ist: Postbus 7338, 2701 AH Zoetermeer;

Tel. 0031-79-321-7930; Fax: 0031-79-320-0174; E-mail: info@idw.nl

Falls man ein Hochschulstudium in Deutschland abgeschlossen hat, kann man - bei etwas eigenem Vorwissen! - das Pferd auch gewissermaßen vom Schwanz her aufzäumen, und zwar kostenlos.

Man informiert den Arbeitgeber nicht per IcDW darüber, wie das eigene deutsche Diplom in den Niederlanden anerkannt wird, sondern welcher niederländische Hochschulabschluss von der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen der deutschen Kultusministerkonferenz als dem eigenen deutschen Diplom gleichwertig erachtet wird.

Die Datenbank www.anabin.de ermöglicht dies. Man wählt als Land Niederlande, gibt dann die entsprechende niederländische Studienrichtung ein, klickt auf Abschlüsse, dann auf den

präzisen Abschluss im Studienfach, dann auf Äquivalenzen und erhält eine offizielle Empfehlung der Bewertung des niederländischen Diploms.

Nicht frei zugängliche – „reglementierte“ Berufe

Geht es nicht nur um Information, sondern um eine rechtliche Zulassung zur Berufsausübung, so kann man auf der am Anfang erwähnten Internetseite www.beroepserkenning.nl in niederländischer oder englischer Sprache nachsehen, welche Berufe in den Niederlanden reglementiert sind, und wer für die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse in diesen Berufen zuständig ist.

Auf zwei reglementierte Bereiche wollen wir hier näher eingehen.

Ein wichtiger Bereich mit einer Vielzahl reglementierter Berufe ist das Gesundheitswesen.

Hier hat das zuständige Ministerium für Volksgesundheit, Wohlfahrt und Sport

- www.minvws.nl - seit Januar 2002 die Internetseite www.verwijspunt.nl über die Anerkennungsprozedur in niederländischer und englischer Sprache eingerichtet.
- Man unterscheidet hier nochmals zwischen streng reglementierten Berufen nach Artikel 3 des Gesetzes über Berufe in der individuellen Gesundheitsfürsorge, wie z.B. Ärzten, Zahnärzten, Apothekern, Kranken- und Gesundheitspflegern, Hebammen, Psychotherapeuten, für die man zur Berufsausbildung in einem Berufsregister eingetragen werden muss – siehe www.bigregister.nl -
- und minder streng reglementierten Berufen nach Artikel 34 des obigen Gesetzes, bei denen man zwar gesundheitliche Dienstleistungen anbieten darf, aber den gesetzlich geschützten Berufstitel nicht führen darf wie z.B. im Fall der Logopäden, Ergotherapeuten oder Apothekersassistenten (=Pharmazeutisch- technische Assistenten).

Über die Anerkennung von u.a. deutschen Lehramtsbefähigungen informiert die Informatie Beheer Groep unter: www.ib-groep.nl/Download/formulieren_Brochures/5264.pdf

Informatiecentrum Diploma Waardering (IcDW),

Postbus 7338, 2701 AH Zoetermeer

Tel. 0031-79-321-7930; Fax: 0031-79-320-0174

www.idw.nl ; E-mail: info@idw.nl

Das IcDW bewertet auf Anfrage von Arbeitnehmern, Arbeitgebern oder Centra Werk en Inkomen ausländische Berufs- und Hochschulabschlüsse.

Steuern und Abgaben

Diese Information ist für Arbeitnehmer, die in Deutschland wohnen und in den Niederlanden Einkünfte aus unselbständiger Arbeit haben und die Voraussetzungen eines sogenannten „Grenzpendlers“ erfüllen: Tägliche oder wöchentliche Rückkehr zum Wohnland, das nicht das Arbeitsland ist.

NL-Steuer Nummer

Wenn Sie in den Niederlanden arbeiten möchten, müssen Sie beim niederländischen Finanzamt (*belastingdienst*) eine SoFi-Nummer beantragen. Die neunstellige Sofi-Nummer, „so“ steht für „*sociaal*“ und „fi“ für „*fiscaal*“, muss persönlich beim niederländischen Finanzamt in Alkmaar, Almelo, Amsterdam, Breda, Den Haag, Doetinchem, Eindhoven, Goes, Groningen, Heerlen, Leiden, Leeuwarden, Nijmegen, Rotterdam, Utrecht oder Zwolle beantragt werden. Mitzubringen ist ein gültiger Personalausweis oder Pass. Der Führerschein wird nicht als Identitätsnachweis akzeptiert.

Steuerpflicht

Ein in Deutschland wohnhafter und in den Niederlanden beschäftigter Arbeitnehmer hat in beiden Staaten mit dem Finanzamt zu tun. Um eine Doppelbesteuerung von Einkünften zu vermeiden, haben beide Staaten eine vertragliche Vereinbarung (das DBA = Doppelbesteuerungsabkommen) getroffen. Dieses Abkommen, das nur für die Niederlande gilt, mit anderen Nachbarländern wurden andere Abkommen getroffen, regelt in welchem Staat Sie Ihre Einkünfte versteuern müssen.

Im Allgemeinen gilt der Grundsatz, dass der Staat, in dem Leistungen erbracht werden, diese auch besteuert. Wenn Sie also in den Niederlanden bei einem dort ansässigen Unternehmen beschäftigt sind, müssen Ihre Einkünfte in den Niederlanden versteuert werden. Das bedeutet konkret, dass der Arbeitgeber von Ihren Bruttoeinkünften die Lohn- bzw. Einkommensteuer (*inkomstenbelasting*) einbehält und diese an das niederländische Finanzamt abführt. Zur sogenannten „Lohnabgabe“ (*loonheffing*) durch das Finanzamt gehören auch die Beiträge zur Sozialversicherung (*premies voor de volksverzekeringen*).

Für internationale Lkw-Fahrer und Mitarbeiter im Schulwesen gelten gesonderte Regelungen.

Das System

Am 1. Januar 2001 wurde das niederländische Einkommensteuersystem geändert. Es wurde ein sogenanntes Boxensystem eingeführt, bei dem die Einkommensbestandteile in drei Boxen gegliedert wurden. Durch diese Vorgehensweise entsteht die Möglichkeit, die unterschiedlichen Einkommensbestandteile pro Box getrennt zu versteuern, nach eigenen Regeln und zu einem eigenen Steuersatz.

Box 1: Einkommen aus Arbeit und Wohnraum

Box 2: Wesentliche Betriebsbeteiligung an einer Kapitalgesellschaft

Box 3: Einkommen aus Ersparnissen und Kapitalanlagen.

Haben Sie nur Einkünfte aus Arbeit (*loon*) beschränkt sich die Besteuerung auf Box 1. Das niederländische Finanzamt erhebt nicht nur die Steuern (nach dem Scheibenmodell) sondern auch die Beiträge zur Sozialversicherung (AOW, Anw, AWBZ). Auf der Gehaltsabrechnung erscheinen diese Beträge als „*loonheffing*“.

In den Niederlanden kennt man keine Steuerklassen. Die früher sogenannten Freibeträge sind durch *heffingskortingen* (Steuerermäßigungen) ersetzt worden. Die wichtigsten

heffingskortingen bei der Einkommensteuer sind die *algemene heffingskorting* und die *arbeidskorting*. Diese werden automatisch bei der Besteuerung berücksichtigt.

Die “90%-Regelung” im Doppelbesteuerungsabkommen Niederlande-Deutschland

Hat der (Ehe)Partner des Grenzarbeiters kein oder lediglich ein geringes Einkommen (< € 5.500 im Jahr) so hat der Ehepartner Anspruch auf € 1.894 im Jahr, die das Finanzamt Heerlen (Belastingdienst Buitenland) in monatlichen Raten auszahlt. Die Auszahlung ist bei dem Belastingdienst Buitenland in Heerlen zu beantragen. Voraussetzung ist allerdings, dass 90 Prozent des gemeinsamen Einkommens (das sogenannte Welteinkommen der Familie) aus den Niederlanden kommt. Wird diese “90%-Bedingung” erfüllt, dann hat man zusätzlich noch Anspruch auf den (ergänzenden) Kinderfreibetrag - (*aanvullende*) *kinderkorting* – (€ 112 bis höchstens € 690), (ergänzenden) Kombinationsfreibetrag - (*aanvullende*) *combinatiekorting* - (€ 398), (ergänzender) Freibetrag für alleinstehende Eltern (€ 1.401),), (ergänzender) Freibetrag für Eltern (€ 1.401).

Erfüllt man nicht die Voraussetzung der “90%”-Regelung” so gilt, dass man nur Anspruch hat auf die vollständige *algemene heffingskorting* (€ 1.894) sowie auf ungefähr 91% der *arbeidskorting* (€ 1.287 bis € 2.019)

Beschränkt oder unbeschränkt steuerpflichtig?

Wenn Sie in Deutschland wohnen und in den Niederlanden arbeiten, werden Sie als „ausländisch steuerpflichtig“ (*Buitenlands belastingplichtig*) betrachtet.

Ausländische Steuerpflichtige haben die Möglichkeit, auf gleiche Art und Weise wie inländische Steuerpflichtige (in den Niederlanden wohnend) behandelt zu werden.

Die Entscheidung für die inländische oder ausländische Steuerpflicht kann unabhängig vom Einkommen getroffen werden. Wenn man sich als ausländisch Steuerpflichtiger für die inländische Steuerpflicht entscheidet, hat das zur Folge, dass man Anspruch hat auf alle Einkommenregelungen, alle personengebundenen Abzüge und auch für die Steuerermäßigungen in Betracht kommt. Hierdurch kann man zum Beispiel die Hypothekzinsen für die im Ausland befindliche Eigentumswohnung auf das in den Niederlanden besteuerte Einkommen in Abzug bringen

Für die Feststellung Ihrer Steuerpflicht ist eine dementsprechende Erklärung erforderlich. Das Formular erhalten Sie von Ihrem Arbeitgeber.

Steuerermäßigungen

Von den berechneten Einkommensteuern können noch die Steuerermäßigungen in Abzug gebracht werden. Die Steuerermäßigung ist ein Nachlass auf die zu zahlenden Steuern.

Abhängig von der tatsächlichen Lage des Steuerpflichtigen können unterschiedliche Ermäßigungen in Anspruch genommen werden.

Steuererklärung in den Niederlanden

Bei einer Beschäftigung in den Niederlanden gibt es drei steuerrechtliche Möglichkeiten.

1. Beschränkte Steuerpflicht
2. 90 % Regelung gemäß dem deutsch-niederländischen Doppelbesteuerungsabkommen.
3. Wahl der unbeschränkten Steuerpflicht (man wird wie ein niederländischer Einwohner behandelt).

In allen Fällen wird das Einkommen in den Niederlanden versteuert. Es gibt lediglich Unterschiede bezüglich der *heffingskortingen* (Steuerermäßigungen) und der *afrekosten* (Abzugsbeträge). Vor allem die Möglichkeit 3 (unbeschränkte Steuerpflicht) ist sehr kompliziert.

Wenn Sie in den Niederlanden eine Einkommensteuererklärung - ein sogenanntes C-Formular - abgeben möchten, können Sie sich am besten durch einen niederländischen Steuerberater (*belastingadviseur*) oder im Internet unter www.belastingdienst.nl - auch auf Deutsch - beraten lassen.

Wo bin ich sozialversichert

Ein Grenzarbeiter, der für ein niederländisches Unternehmen in den Niederlanden arbeitet, ist dort (in den Niederlanden) auch sozialversichert. Ein Arbeitnehmer kann nur in einem EU-Land sozialversichert sein. Es kommt vor, dass ein in Deutschland wohnhafter und in den Niederlanden beschäftigter Grenzarbeiter in mehreren Ländern arbeitet. Das gilt zum Beispiel für einen Arbeitnehmer, der als internationaler Lkw-Fahrer für eine niederländische Firma arbeitet. Dieser Arbeitnehmer bleibt in den Niederlanden sozialversichert, wenn er in mehreren Ländern fährt.

Es kann auch sein, dass der in Deutschland wohnende Grenzarbeiter in seinem Wohnland (Deutschland) arbeitet, weil sein niederländischer Arbeitgeber ihn dort strukturell (zeitweise) beschäftigt. Es kann auch sein, dass der Grenzarbeiter in seinem Wohnland noch eine Nebentätigkeit ausübt, dazu zählen auch geringfügige Beschäftigungen. Sobald der Grenzarbeiter als Arbeitnehmer sowohl in den Niederlanden als auch in Deutschland arbeitet, dann ist dieser Arbeitnehmer in Deutschland sozialversichert. Der Arbeitsumfang ist im Prinzip nicht entscheidend; der niederländische Arbeitgeber hat nach deutschem Recht die Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland zu zahlen. Das kann ziemlich kompliziert sein.

Problematisch wird es, wenn der deutsche Grenzarbeiter in den Niederlanden arbeitet – und dort niederländische Sozialversicherungsbeiträge zahlt – und in Deutschland eine Sozialleistung oder Rente erhält. In diesen Fällen muss der Grenzarbeiter für seine deutschen Einkünfte niederländische Sozialversicherungsbeiträge zahlen (etwa 33 %). Das kann sich nachteilig auswirken. Das gleiche gilt für alleinerziehende Eltern, die in den Niederlanden arbeiten; sie sind in den Niederlanden sozialversichert und haben keinen Anspruch auf das deutsche Erziehungsgeld und den Kindergeldausgleich. Sie erhalten nur das (niedrigere) niederländische Kindergeld.

Für die Besteuerung gelten wieder andere Regeln. So ist ein internationaler Lkw-Fahrer in dem sozialversichert, wo sein Arbeitgeber seinen Sitz hat. Für die Besteuerung jedoch muss er nur für die Tage in den Niederlanden Steuern zahlen, an denen er auch tatsächlich in den Niederlanden gearbeitet hat (gefahren ist). Für alle anderen Tage zahlt er – sofern er in einem anderen Land weniger als 183 Tage gearbeitet hat – die Steuern in seinem Wohnland. Die Kombination der Sozialversicherung in dem einen Land und gleichzeitig Steuern zahlen sowohl in Deutschland als auch in den Niederlanden ist recht kompliziert.

Wenn man im internationalen Transportwesen arbeitet, wird empfohlen, sich vor Beginn der Tätigkeit von der Krankenkasse, dem BDZ (Büro für deutsche Angelegenheiten/*Bureau Duitse Zaken*) in Nijmegen oder der DVKA (Deutsche Verbindungstelle Krankenversicherung Ausland) in Bonn beraten zu lassen.

Krankenversicherung

Ein Grenzpendler, der in den Niederlanden arbeitet, muss dort - im Arbeitsland – eine Krankenversicherung abschließen. So will es die europäische Gesetzgebung.

In den Niederlanden wird unterschieden zwischen den nach dem ZFW (*ziekenfondswet*) gesetzlich pflichtversicherten (*verplicht verzekerde*) und den privat versicherten (*particulier verzekerde*) Arbeitnehmern.

Arbeitnehmer in den Niederlanden mit einem vertraglich festgesetzten Lohn unter € 33.000 im Jahr 2005 (Stichtag für die sogenannte Versicherungspflichtgrenze – *loongrens* – ist jeweils der 1. November) und die meisten Personen, die eine Sozialleistung beziehen, sind pflichtversichert. Für die Prüfung der Versicherungspflichtgrenze müssen alle Einkommen, über die Krankenkassenbeiträge zu bezahlen sind, zusammengezählt werden. Sowohl der Pflichtversicherte als auch der privat versicherte Grenzarbeiter ist pflichtversichert in der AWBZ (*Algemene wet bijzondere ziektekosten* = Allgemeines Gesetz über außergewöhnliche Krankheitskosten). Die AWBZ-Versicherung zahlt für den Aufenthalt und die Behandlung in anerkannten Pflegeeinrichtungen für Psychiatrie, Geistigbehinderte, Blinde, Gehörlose, Kindergenesung und Altenpflege.

Im Gegensatz zu Deutschland beschränkt sich die niederländische Krankenversicherung auf die Erstattung der Sachleistungen. Deshalb leisten die Krankenkassen in den Niederlanden auch keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle. Geldleistungen im Falle von Erkrankungen sind separat geregelt. Dieses Thema wird im nachstehenden Kapitel behandelt.

a. Der pflichtversicherte Grenzarbeiter

Ein Grenzarbeiter mit einem Einkommen von weniger als € 33.000 ist in den Niederlanden über das ZFW in der gesetzlichen Krankenversicherung (*ziekenfonds*). Die Beiträge für die niederländische Krankenkasse (*zorgverzekeraar*) sind in den Niederlanden zu entrichten. Die Beiträge (*premies*) werden vom Lohn/Gehalt abgezogen und an die niederländische Krankenkasse weitergeleitet. Der Grenzarbeiter kann selber eine Krankenkasse wählen. Die Unterschiede zwischen den Krankenkassen sind minimal. Es ist ratsam, sich für eine Krankenkasse zu entscheiden, die entweder in der Grenzregion zu Hause ist oder die gute Kontakte hat mit einer deutschen Krankenkasse.

Nachdem der Grenzarbeiter Mitglied einer niederländischen Krankenkasse geworden ist erhält er die Bescheinigung E106. Damit ist er berechtigt, auf Kosten der niederländischen Krankenkasse bei einer deutschen Krankenkasse (ebenfalls) Mitglied zu werden. Durch die E106-Bescheinigung hat der Grenzarbeiter in seinem Wohnland die gleichen Rechte und Pflichten, als wenn er dort direkt Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse wäre.

Der Grenzarbeiter kann sowohl (im Arbeitsland) zu einem niederländischen als auch (im Wohnland) deutschen Arzt gehen, da er das sogenannte Wahlrecht (*keuzerecht*) hat. Mitversicherte Familienangehörige haben dieses Wahlrecht im Prinzip nicht. Da die Leistungen der niederländischen und deutschen Krankenkassen zum Teil erheblich von einander abweichen können, ist nur dann eine niederländische Zusatzversicherung zur Deckung bestimmter Krankheitskosten zu empfehlen, wenn der Grenzarbeiter auch in den Niederlanden ärztliche Versorgung in Anspruch nehmen will. Hat er vor, nur in seinem Wohnland zum Arzt zu gehen, ist die Zusatzversicherung wenig sinnvoll.

Familienangehörige

Wo die Familienangehörigen versichert sind, bestimmt die Deutsche Krankenkasse entsprechend der deutschen Gesetzgebung. Sind die Familienangehörigen im Wohnland nicht selber krankenversichert, so besteht in der Regel Versicherungsschutz über die Krankenversicherung im Arbeitsland (Niederlande).

Beitragszahlung

Die Beitragszahlung (*premiebetaling*) der nach dem ZFW Pflichtversicherten erfolgt über den Abzug vom Lohn/Gehalt. Der Anteil des Arbeitnehmers beträgt 1,45%, der des Arbeitgebers 6,75%. Die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Krankenkassenbeiträge beträgt nicht mehr als ca. € 115 am Tag. Zusätzlich zu den prozentualen Beiträgen ist noch ein nominaler Beitrag zu zahlen, die sogenannte Kopfpauschale. Diese wird auch fällig für alle Familienangehörigen über 18 Jahre, die selber nicht versichert sind. Der nominale Beitrag ist je nach Versicherungsgesellschaft unterschiedlich und kann zwischen € 30 und € 40 im Monat betragen. Nimmt ein Grenzarbeiter in den Niederlanden keine ärztliche oder medizinische Versorgung in Anspruch, so hat er Anspruch auf die Erstattung von 255 € im Jahr (*no-claimteruggaaf*) durch die niederländische Krankenkasse. Der Grenzarbeiter ist verpflichtet, Beiträge in die niederländische Pflegekasse (AWBZ) zu zahlen. Der Beitrag ist Teil der sogenannten *loonheffing* (Lohnabgaben). Der AWBZ-Beitragssatz beträgt 13.55 % (von höchstens ca € 30.000/Jahr) und geht komplett zu Lasten des Arbeitnehmers.

b. Der privat versicherte Grenzarbeiter

Ein Grenzarbeiter, der mehr als 33.000 € im Jahr verdient ist privat versichert (*particulier verzekerd*). Seine Beitragsprämien hat er in den Niederlanden zu zahlen. Der Grenzarbeiter kann selber eine Krankenkasse wählen. Er kann sich sowohl für eine Privatversicherung (*zorgverzekeraar*) als auch für eine gesetzliche Krankenversicherung (*ziekenfonds*) entscheiden, da diese auch Privatversicherte aufnehmen. Bei den privaten Versicherungen gibt es erhebliche Unterschiede. Die Prämie richtet sich nach dem Lebensalter, der Selbstbeteiligung (*eigen risico*), dem Leistungspaket, usw. Der Arbeitgeber beteiligt sich mit einem Arbeitgeberzuschuss an den Kosten einer privaten Krankenversicherung. Es ist oft so, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine Art kollektive Versicherung anbietet, die auch für Einwohner aus Deutschland gilt. Gibt es keine kollektive Versicherung des Arbeitgebers, so kann es vorkommen, dass die Privatversicherung den Grenzarbeiter nicht als Mitglied akzeptiert, da dieser außerhalb der Niederlande wohnt. In dem Fall muss die Versicherungsgesellschaft dem Grenzarbeiter mindestens die sogenannte Standardversicherungspolice (*standaardpakketpolis*) anbieten.

Familienangehörige

Wo die Familienangehörigen mitversichert sind, bestimmt das deutsche Recht. Falls die Familienmitglieder nicht selber in Deutschland versichert sind, dann sind sie in den Niederlanden mitversichert. Es ist von allergrößter Wichtigkeit, dass die deutsche Krankenkasse feststellt, wo die Familienangehörigen (mit)versichert sind. Ein (in den Niederlanden) privat versicherter Arbeitnehmer kann in Deutschland nicht Mitglied werden bei einer (deutschen) gesetzlichen Krankenkasse. Die entstandenen Arztrechnungen muss er bei seinem niederländischen *zorgverzekeraar* zwecks Erstattung einreichen. Für den Fall, dass die Familienangehörigen in Deutschland nicht bereits anderweitig (gesetzlich) versichert sind, wird empfohlen, diese in Deutschland privat zu versichern. Auch alleine schon deswegen, weil Familienangehörige von privat versicherten Arbeitnehmern – im Gegensatz zum Grenzarbeiter selber – keinen Anspruch auf die Pflegeversicherung (AWBZ) haben. Eine private Pflegeversicherung ist nicht möglich.

Prämienzahlung

Die Höhe der Prämien für eine private Krankenversicherung ist unterschiedlich. Der sogenannte "gesetzliche Beitrag WTZ (*Wet op de toegang tot ziektekostenverzekeringen*)/MOOZ (*Wet medefinanciering oververtegenwoordiging oudere ziekenfondsverzekerden*) in Höhe von etwa 45 € entfällt allerdings. Demgegenüber erheben private Krankenversicherungsgesellschaften in der Regel einen sogenannten "Auslandzuschlag" (*buitenlandtoeslag*). Die Rechtmäßigkeit eines solchen Zuschlags ist allerdings umstritten. Die durch die Regierung festgelegte Prämie für die Standardversicherungspolice (*standaardpakketpolis*) beträgt 1.326 € im Jahr (2005).

Der privat versicherte Grenzarbeiter ist verpflichtet, den Beitrag zur niederländischen Pflegeversicherung (*zorgverzekering AWBZ*) zu zahlen. Diese Prämie ist Teil der sogenannten *loonheffing* (Lohnabgaben). Der AWBZ-Beitrag beträgt 13,45 % (von höchstens 30.357 €/Jahr) und ist eine reine Arbeitnehmersversicherung, d. h. der Arbeitgeber zahlt keinen Zuschuss.

c. Die neue Sozialversicherung ab 2006

Ab 2006 wird es keinen Unterschied mehr geben zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung. Es wird ein neues, allgemeines Krankenversicherungsgesetz (*ZVW=zorgverzekeringswet*) geben. Die Standardversicherungspolice wird einige Wahlmöglichkeiten bieten. Das neue Gesetz gilt für jeden Arbeitnehmer in den Niederlanden, somit auch für Einwohner aus Deutschland, die in den Niederlanden arbeiten. Die Höhe der Prämie ist unabhängig vom Einkommen. Kinder unter 18 Jahren sind beitragsfrei. Der Arbeitgeber wird einen prozentualen Zuschuss zahlen. Die AWBZ-Versicherung wird bis auf weiteres bestehen bleiben. Familien mit einem niedrigen Einkommen haben Anspruch auf Beihilfe zur Krankenversicherung (*zorgtoeslag*), die aus Steuermitteln bezahlt wird. Auch Grenzarbeiter haben Anspruch auf diese Beihilfe. Alle Grenzarbeiter – auch die, die zuvor privat versichert waren – werden Mitglied einer deutschen Krankenkasse. Wo und ob die Familienangehörigen mitversichert sind, wird auf der Grundlage der deutschen Gesetzgebung festgelegt.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Zwei Jahr lang Lohnfortzahlung

In den Niederlanden ist der Arbeitgeber verpflichtet, seinem Arbeitnehmer im Krankheitsfall zwei Jahre lang 70 Prozent des Gehaltes/Lohnes weiterzuzahlen. Im ersten Jahr der Erkrankung muss minimal der gesetzliche Mindestlohn (2005: € 1.264,80/Monat) (weiter)gezahlt werden. Für bestimmte Arbeitnehmergruppen (Leiharbeiter/*uitzendkrachten*) und in besonderen Fällen (Schwangerschaft, Organspende) gilt eine sogenannte *vangnetregeling* (Auffangregelung). In diesen Fällen hat der erkrankte Arbeitnehmer Anspruch auf *ziektewetuitkering* (Leistung im Krankheitsfall), die vom UWV (*Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen*) ausgezahlt wird.

Als Ergänzung zu den gesetzlichen Bestimmungen – 70 Prozent Lohnfortzahlung – enthalten die meisten Tarifverträge Vereinbarungen über ergänzende Zahlungen. Das bedeutet in den meisten Fällen, dass es im ersten Jahr der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit in der Regel praktisch keine finanziellen Einbußen gibt. Wird ein Arbeitnehmer nach einer Krankheitsperiode innerhalb von vier Wochen nach Arbeitsbeginn erneut krank, so werden beide Zeiträume als eine durchgehende, zusammenhängende Periode bewertet.

Für Arbeitnehmer mit einem zeitlich beschränkten Arbeitsvertrag gilt, dass sie Anspruch auf Krankengeld haben, wenn sie bei Vertragsende krank sind. Wird zum Beispiel ein Arbeitnehmer mit einem auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrag nach zehn Monaten krank, so besteht für zwei Monate Anspruch auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber. Nach dem Ablauf des zwölften Monats hat in diesem Fall der Arbeitnehmer für die Dauer der Erkrankung Anspruch auf Krankengeld von der UWV (*Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen*). Ist der Arbeitnehmer wieder gesund, kann er sich arbeitslos melden und besteht Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Für Grenzarbeiter gilt, dass sowohl die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle als auch das Krankengeld von der UWV “exportfähig” sind. Der kranke Arbeitnehmer ist weiterhin in den Niederlanden sozialversichert. Das Krankengeld unterliegt allerdings der Besteuerung in den Niederlanden.

Krankmeldung

Der gesetzlich pflichtversicherte Grenzarbeiter muss sowohl seinen Arbeitgeber als auch den zuständigen Arbo-Dienst unmittelbar und sofort über seine Krankmeldung informieren. Es gilt nicht die in Deutschland bekannte “Drei-Tage-Regelung”. In Deutschland (Wohnland) muss der Arbeitnehmer sich bei seinem Hausarzt oder einem sogenannten “Vertrauensarzt” melden. Der Arzt im Wohnland wird eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die deutsche (Partner)-Krankenkasse schicken, die wiederum mittels Formular E-115/E-116 den niederländischen Arbo-Dienst informiert. Der Arbeitnehmer muss seinem Arzt im Wohnland den Namen des Arbeitgebers bzw. der zuständigen Arbo-Dienststelle mitteilen. Ein privat versicherter Arbeitnehmer ist in Deutschland nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, somit kann keine Kontrolle seitens einer deutschen Krankenkasse stattfinden. Privat krankenversicherte Arbeitnehmer können im Wohnland durch einen Arbo-Mitarbeiter kontrolliert werden. Ob ein Grenzarbeiter krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist, kann nur von einem deutschen Arzt oder durch den niederländischen Arbo-Dienst kontrolliert werden. Der Grenzarbeiter darf nicht – für eine Kontrolle im Rahmen des *ziektewet* – aufgefordert werden, in die Niederlande zu kommen.

Wiedereingliederung

Die Pflichten, die sich aus einer Wiedereingliederung (*Reïntegratie*) eines erkrankten Arbeitnehmers ergeben, gelten sowohl für den Grenzarbeiter als auch für den niederländischen Arbeitgeber. Gespräche über die Wiedereingliederung, passende Tätigkeiten

oder Anpassungen der Funktion/Arbeitsstelle können – im Gegensatz zur Kontrolle bei Erkrankungen – wohl in den Niederlanden stattfinden.

Arbeitsunfall

In den Niederlanden gibt es keine gesetzliche Berufsunfallversicherung oder Berufsgenossenschaft. Bei einem Arbeitsunfall (*arbeidsongeval*) muss der Grenzarbeiter sich bei einem Durchgangsarzt der – für die Niederlande zuständigen – “Berufsgenossenschaft für Fahrzeughaltungen” in Hamburg melden.

Schwangerschaft und Mutterschutz

Frauen müssen ihre Schwangerschaft, ähnlich wie in Deutschland, mitteilen; denn analog der Regelung bei Krankheit genießt eine Frau für die Zeit ihrer Schwangerschaft einen Kündigungsschutz.

Auch nach niederländischem Recht gibt es Schwangerschaftsurlaub, und zwar insgesamt 16 Wochen. Die Arbeitnehmerin muss dem Arbeitgeber eine schriftliche Erklärung ihres Arztes überreichen, aus der der voraussichtliche Geburtstermin hervorgeht.

Vier bis sechs Wochen vor diesem errechneten Termin beginnt der Schwangerschaftsurlaub (*zwangerschapsverlof*). Entsprechend bleiben nach der Entbindung noch zehn bis zwölf Wochen, in denen die Mutter nicht arbeiten muss. Sie erhält während dieser Zeit eine 100prozentige Lohnfortzahlung. Der Schwangerschaftsurlaub muss spätestens vier Wochen vor dem errechneten Geburtstermin beginnen. In dem Fall (vier Wochen) hätte die Arbeitnehmerin dann noch Anspruch auf zwölf weitere Wochen Schwangerschaftsurlaub (insgesamt 16 Wochen). Während in Deutschland der Gesetzgeber recht detaillierte Regelungen getroffen hat, welche Tätigkeiten eine Schwangere im Rahmen ihres Berufes noch ausüben darf, stellt dies in den Niederlanden im Einzelfall der zuständige Haus- oder Frauenarzt fest.

Sonstige Sonderurlaubsregelungen

Es wird empfohlen, sich über die Bestimmungen der zuständigen Tarifverträge (CAOs) zu informieren. Auskünfte darüber geben auch die jeweiligen Gewerkschaften in den Niederlanden.

Sonderregelungen bzw. freie Tage gibt es ...

... bei der Geburt eigener Kinder (*Kraamverlof*): ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf zwei Tage bezahlten Sonderurlaub, wenn seine Frau oder Partnerin gebärt.

... bei einer Adoption: Vier Wochen Sonderurlaub innerhalb von 18 Wochen in zeitlicher Verbindung mit einer Adoption. Das gilt auch für Aufnahme eines Pflegekinde. Beide Elternteile haben Anspruch auf den Adoptionsurlaub. Das Gehalt/der Lohn wird für diese Zeit von der UWV gezahlt.

... aus persönlichen Gründen: Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf freie Tage mit Lohnfortzahlung für eine bestimmte, billigerweise den Umständen entsprechenden Dauer, wenn er seine Arbeitsleistung aus persönlichen Gründen oder infolge gesetzlich angeordneter Verpflichtungen nicht erbringen kann. Näheres hierzu ist oftmals in den zuständigen Tarifverträgen geregelt.

... für kurzzeitige Pflege (*Kortdurend zorgverlof*): Ein Arbeitnehmer hat zweimal im Jahr Anspruch auf höchstens die doppelte Wochenarbeitszeit an freien Tagen für die notwendige Pflege bei Krankheit des Partners, der Kinder oder der eigenen Eltern. Für diesen Sonderurlaub besteht Anspruch auf eine Lohnfortzahlung von 70 Prozent, mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns..

... für Eltern (*Ouderschapsverlof*): Ein Arbeitnehmer hat nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit Anspruch auf Elternurlaub (*ouderschapsverlof*). Anspruch besteht auf 13 mal die Wochenarbeitszeit. Es wird davon ausgegangen, dass der Elternurlaub wochenweise innerhalb einer zusammenhängenden Periode von sechs Monaten genommen wird. Ausnahmen werden in der Regel großzügig gehandhabt. Es gibt keinen gesetzlichen

Anspruch auf Leistungen der UWV im Sinne von Lohnfortzahlung oder Erziehungsgeld. Einige Tarifverträge enthalten entgegenkommende Regelungen.

... für Bildungsurlaub/unbezahlten Urlaub (Loopbaanonderbrekingsverlof): Im Prinzip kann jeder Arbeitnehmer sechs Monate unbezahlten Urlaub für Bildung und Erholung nehmen. Die Mindestdauer dieses Sonderurlaub beträgt für zwei Monate mindestens 1/3 der wöchentlichen Arbeitszeit. Voraussetzung für die Gewährung ist weiterhin, dass der Arbeitnehmer dem Betrieb mindestens ein Jahr angehört. Es besteht ein Anspruch auf eine maximale Vergütung von € 495/Monat, wenn für die Zeit der Abwesenheit ein oder mehrere Vertreter eingestellt werden, die arbeitslos oder als (teilweise) arbeits-/berufsunfähig eingestuft sind. Die finanzielle Unterstützung ist bei der UWV zu beantragen. Näheres hierzu ist oftmals in den zuständigen Tarifverträgen geregelt.

Kindergeld, *kinderbijslag* und Studienfinanzierung

In Deutschland gibt es Kindergeld, in den Niederlanden *kinderbijslag*. Kindergeld und *kinderbijslag* sind Familienleistungen, auf die Arbeitnehmer und damit auch Grenzpendler einen Anspruch haben, ohne dafür Beiträge (*premies*) entrichten zu müssen. Kindergeld und *kinderbijslag* werden aus Steuermitteln finanziert.

Kindergeld wird in Deutschland monatlich über die sogenannte Kindergeldkasse bei der Agentur für Arbeit ausgezahlt. € 154 im Monat gibt es für das erste, zweite und dritte Kind und je € 179 ab dem vierten Kind (Stand: 2005). Anspruchsberechtigt sind beide Eltern, im Scheidungsfall gilt das Obhutsprinzip, das Kindergeld wird demnach an das Elternteil ausgezahlt, bei dem das Kind wohnt. Im Zweifelsfall bekommt das Geld, wer den größeren Barbetrag zum Unterhalt zahlt. Anspruch auf Kindergeld besteht in Deutschland im Prinzip und unter bestimmten Voraussetzungen bis zum 27. Lebensjahr des Kindes.

Der niederländische *kinderbijslag* ist eine vierteljährliche Leistung des Staates, die deutlich niedriger ist als das deutsche Kindergeld. Für Kinder, die ab dem 1. Januar 1995 geboren sind, gibt es – abhängig vom Alter und längstens bis zum 18. Lebensjahr – vierteljährlich (Stand: 2005): € 176,62 (0-5 Jahre), € 214,46 (6-11 Jahre) oder € 252,31 (12-17 Jahre).

Für Kinder, die vor dem 1. Januar 1995 geboren wurden, gelten höhere Beträge und andere Kriterien.

Für Kinder, die 18 Jahre oder älter sind, besteht in den Niederlanden kein Anspruch auf *kinderbijslag*.

Anspruchsberechtigt sind Eltern, die in den Niederlanden wohnen, und Grenzpendler, die in den Niederlanden arbeiten und deren Kinder in Deutschland wohnen. So können sich für Grenzpendler zwei Ansprüche ergeben, die nach europäischem Recht jedoch miteinander verrechnet werden müssen.

Folgende Konstellationen können sich ergeben, die niederländischen Vierteljahres-Beträge sind umgerechnet worden auf einen Monat:

Beispiel 1.

Ein Kind im Alter von 10 Jahren: *kinderbijslag* € 71,49 und Kindergeld € 154:

- Ein Elternteil arbeitet in den Niederlanden, das andere in Deutschland: Es wird nur das deutsche Kindergeld (€ 154 im Monat) gezahlt.
- Ein Elternteil arbeitet in den Niederlanden, das andere Elternteil arbeitet weder in Deutschland noch in den Niederlanden: Es wird in erster Linie der niederländische *kinderbijslag* (€ 71,49 im Monat) gezahlt und zusätzlich das deutsche Kindergeld, das aber zum Teil verrechnet wird ($€ 154 - € 71,49 = € 82,51$ im Monat).
- Ein Elternteil arbeitet in den Niederlanden und das andere Elternteil erhält in Deutschland Arbeitslosengeld: Es wird nur das deutsche Kindergeld (€ 154 im Monat) gezahlt.
- Beide Elternteile arbeiten in den Niederlanden: Es wird nur der niederländische *kinderbijslag* (€ 71,49 im Monat) gezahlt.
- Alleinerziehende Mutter oder alleinerziehender Vater (sogenannte "*een oudergezin*") arbeitet in den Niederlanden: Es wird nur der niederländische *kinderbijslag* (€ 71,49 im Monat) gezahlt.

Beispiel 2.

Ein studierendes Kind im Alter von 19 Jahren:

- Ein Elternteil arbeitet in den Niederlanden, das andere in Deutschland: Es wird nur das deutsche Kindergeld (€ 154 im Monat) gezahlt.
- Ein Elternteil arbeitet in den Niederlanden, das andere Elternteil arbeitet weder in Deutschland noch in den Niederlanden: Es wird nur das deutsche Kindergeld (€ 154 im Monat) gezahlt.
- Ein Elternteil arbeitet in den Niederlanden und das andere Elternteil erhält in Deutschland Arbeitslosengeld: Es wird nur das deutsche Kindergeld (€ 154 im Monat) gezahlt.
- Beide Elternteile arbeiten in den Niederlanden: Es gibt weder das deutsche Kindergeld noch den niederländischen *kinderbijslag*. Das studierende Kind hat Anspruch auf die volle niederländische Studienfinanzierung bei einem Studium in den Niederlanden oder bei einem Hochschulstudium in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen oder Bremen.
- Ein alleinerziehendes Elternteil arbeitet in den Niederlanden: Es gibt weder das deutsche Kindergeld noch den niederländischen *kinderbijslag*. Das studierende Kind hat Anspruch auf die volle niederländische Studienfinanzierung bei einem Studium in den Niederlanden oder bei einem Hochschulstudium in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen oder Bremen.

Bis zu welchem Alter eines Kindes besteht ein Anspruch auf Kindergeld bzw. *kinderbijslag*?

In Deutschland wird das Kindergeld auf Antrag weitergezahlt, wenn das Kind arbeitslos ist (bis zum 21. Lebensjahr) oder studiert (bis zum 27. Lebensjahr).

Ein Grenzpendler muß bei der Arbeitsaufnahme in den Niederlanden der Familienkasse seiner Agentur für Arbeit dieses mitteilen und gleichzeitig in den Niederlanden beim SVB-Districtkantoor *kinderbijslag* beantragen. Weil der *kinderbijslag* niedriger ist als das Kindergeld und zudem nur vierteljährlich ausgezahlt wird, hat ein Grenzpendler Anspruch auf einen Ausgleich.

Praktisch funktioniert das viel einfacher, als es sich theoretisch anhört: (Beispielsweise) Der Vater nimmt eine Arbeit in den Niederlanden auf und teilt der Familienkasse dieses mit. Die Familienkasse überweist nun der Mutter, die auf Grund ihres Wohnsitzes anspruchsberechtigt ist, das Kindergeld wie gewohnt. Gleichzeitig stellt der Vater einen Antrag auf *kinderbijslag* in den Niederlanden. Erhält der Vater dann *kinderbijslag*, verrechnet die Familienkasse in Deutschland den ausgezahlten Betrag und kürzt das Kindergeld entsprechend.

Es ist ungemein wichtig, alle Veränderungen in der Familiensituation – zum Beispiel wenn ein Elternteil arbeitslos wird, eine Arbeit annimmt, arbeitsunfähig wird, usw. – sofort und direkt der Familienkasse und der *Sociale Verzekeringsbank (afdeling: kinderbijslag)* zu melden. Informationen über die Kombination des deutschen und niederländischen Kindergeldes erhalten Sie auch bei *Bureau voor Duitse Zaken* in Nijmegen (Niederlande) und dessen Internetseite www.bdz nijmegen.nl

In den Niederlanden endet der Anspruch auf *kinderbijslag*, wenn das Kind das 18. Lebensjahr vollendet hat. Wenn das Kind in den Niederlanden oder in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen oder Bremen studiert, hat es Anspruch auf eine niederländische Studienfinanzierung (*Nederlandse studiefinanciering*). Unter „studie“ versteht man in den Niederlanden jedoch nicht unbedingt dasselbe wie in Deutschland unter „Studium“. Viele

Berufsausbildungen gelten in den Niederlanden als *studie*. Beginnt das Kind eines Grenzpendlers eine Ausbildung oder ein Studium in den Niederlanden, sollte ein Anspruch auf *studiefinanciering* geprüft werden.

Informationen über *studiefinanciering* (WSF) für Kinder deren Eltern in den Niederlanden arbeiten sind erhältlich bei den Servicebüros der *Informatiseringsbank* (www.ib-groep.nl).

Arbeitslos

Wird ein in Deutschland wohnhafter Grenzpendler in den Niederlanden arbeitslos, so muss unterschieden werden zwischen einer vollständigen und endgültigen Arbeitslosigkeit einerseits, und einer zeitlich beschränkten oder teilweisen Arbeitslosigkeit andererseits.

Wenn das Arbeitsverhältnis vollständig aufgehoben oder der Arbeitsvertrag abgelaufen ist, hat man als deutscher Grenzpendler Anspruch auf Leistungen nach dem deutschen Gesetz. Die Agentur für Arbeit muss bei der Berechnung der Höhe und Dauer des deutschen Arbeitslosengeldes sowohl die niederländischen als auch die vorangegangenen deutschen Zeiträume der Sozialversicherungspflicht berücksichtigen. Das Arbeitslosengeld wird demnach so berechnet, als ob der arbeitslose Grenzpendler in Deutschland gearbeitet hätte.

Kann im Falle einer vollständigen Arbeitslosigkeit nachgewiesen werden (zum Beispiel mittels eines Arbeitsvertrages), dass der arbeitslose Grenzpendler innerhalb absehbarer Zeit doch wieder in den Niederlanden arbeiten wird (auch in Teilzeit), so kann ein Anspruch auf Arbeitslosengeld (*werkloosheidsuitkering*) in den Niederlanden bestehen, da dieser Grenzarbeiter dann als ein zeitlich beschränkt (teilweise) arbeitslos gewordener Grenzpendler gesehen wird.

Ist man vorübergehend oder teilweise ohne Arbeit, der Arbeitsvertrag ist also nicht aufgehoben, hat man Anspruch auf die niederländische *werkloosheidsuitkering*. Das UWV (uitvoeringsinstelling werknemersverzekeringen) hat bei der Gewährung, der Höhe und der Dauer des Arbeitslosengeldes die niederländischen und die deutschen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungszeiten zu berücksichtigen. Der Anspruch auf niederländisches Arbeitslosengeld ist so, als ob man in den Niederlanden gearbeitet habe. Die Höhe des niederländischen Arbeitslosengeldes richtet sich nach dem Alter, den Beschäftigungszeiten und dem Verdienst.

Niederländer, die ihren Wohnsitz nach Deutschland verlegt haben und als Grenzpendler in den Niederlanden arbeiteten, haben im Falle einer vollständigen Arbeitslosigkeit Anspruch auf Leistungen vom deutschen Arbeitsamt. Die Nationalität spielt in diesem Fall keine Rolle, es gilt das sogenannte "Wohnlandprinzip". In äußerst wenigen Fällen – den sogenannten "Miethe-Fällen" – kann unter bestimmten Umständen doch Anspruch auf Leistungen aus dem Arbeitsland (Niederlande) bestehen. Das kann zum Beispiel dann der Fall sein, wenn man erst kurze Zeit in Deutschland wohnt, dort keine persönlichen oder sozialen Bindungen hat und die Möglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt gleich "Null" sind.

Konkursausfallgeld

Im Falle eines Konkurses gibt es auch in den Niederlanden eine Art Konkursausfallgeld von der UWV. Ein Grenzpendler hat ebenfalls Anspruch auf diese Leistung.

Arbeitslosmeldung

Arbeitslosengeld und andere Leistungen gibt es ab dem Tag, an dem man sich persönlich im Arbeitsamt seines Wohnortes arbeitslos gemeldet hat. Darum sollte ein Grenzpendler spätestens am ersten Tag der Arbeitslosigkeit zum Arbeitsamt gehen. Zusätzlich sind die neuen Bestimmungen für die Arbeitslosmeldung zu beachten. Für die Berechnung der Höhe und Dauer des Arbeitslosengeldes benötigt die Arbeitsagentur Informationen über die Beschäftigungszeit und den Verdienst in den Niederlanden. Diese Informationen werden anhand des Formulars E 301 (NL) vom Arbeitsland (Niederlande) an das Wohnland (Deutschland) übermittelt.

- Das Formular E-301 (NL) - Verklaring inzake de tijdvakken die in aanmerking genomen moeten worden voor het verlenen van uitkeringen bij werkloosheid – wird von der UWV ausgestellt.

Der Antrag kann in deutscher Sprache gestellt werden. Es ist ungemein wichtig, dass er so früh wie möglich gestellt wird. Der Inhalt des E301 basiert auf den Angaben, die der niederländische Arbeitgeber erteilt (persönliche Daten, Höhe des Gehaltes, Funktion, Grund für die Entlassung). Die E301-Bescheinigung sollte sofort bei Bekanntwerden der Arbeitsbeendigung beantragt werden.

Die E301-Bescheinigung muss bei der für den Wohnort des Grenzpendlers/Arbeitslosen zuständigen Agentur für Arbeit abgegeben werden. Diese ist zuständig für die Auszahlung der Leistungen, die sich aus dem Versicherungsverhältnis des Arbeitslosen ergeben. Es empfiehlt sich, eine Kopie der E301-Bescheinigung bei den eigenen Unterlagen aufzubewahren.

Das deutsche Arbeitsamt unterrichtet den Arbeitslosen bei der Arbeitslosmeldung über die Rechte und Pflichten sowie den Verlauf des Verfahrens. Notieren Sie sich alle Fristen, denn Fristversäumnisse können bedeuten, dass man Ansprüche verliert. Beratung hierzu bieten die Gewerkschaften, Arbeitslosenselbsthilfegruppen und Grenzpendlervereine an.

FVP (Financiering Voortzetting Pensionverzekering)

Unter bestimmten Voraussetzung kann mit Hilfe der Stiftung FVP der Aufbau der niederländischen Betriebspensionsversicherung auch während der Arbeitslosigkeit weiterlaufen. Die dafür erforderlichen Beiträge zahlt die FVP. Dort muss auch der Antrag auf die Prämienzahlung gestellt werden. Diese Regelung gilt auch für Grenzarbeiter, die nach der Arbeit in den Niederlanden Anspruch haben auf deutsches Arbeitslosengeld. Allerdings gilt die Regelung nur für Arbeitnehmer, die am Tage der Arbeitslosmeldung 40 Jahre oder älter sind.

Erwerbs- und Berufsunfähigkeit/Arbeitsunfähigkeit

Gegen Invalidität, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten ist man auch in den Niederlanden versichert. Allerdings gibt es in den Niederlanden keine Berufsgenossenschaft und keine gesonderte gesetzliche Versicherungspflicht für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

In den Niederlanden gibt es ein Gesetz, in denen die Pflichtversicherung für den Fall von Invalidität, Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit - auch als Folge von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten - geregelt ist: die WAO (*Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering*). Durch dieses Gesetz sind Arbeitnehmer versichert, die länger als ein Jahr ganz oder teilweise (ab 15%) arbeitsunfähig sind. Sie erhalten nach der zwölfmonatigen Lohnfortzahlung eine Lohnersatzleistung (*loonvervangende uitkering*). Nach der lohnabhängigen WAO-Leistung gibt es eine niedrigere Leistung, die sich am gesetzlichen Mindestlohn orientiert.

Zuständige Stelle für die WAO ist das UWV (*uitvoeringsinstelling werknemersverzekering*). Die Beiträge für die WAO-Versicherung zahlt der Arbeitgeber.

In den Niederlanden ist ein Arbeitnehmer gegen Arbeitsunfähigkeit entsprechend einer Krankenversicherung pflichtversichert. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber auch nach einem Arbeitsunfall zunächst einmal zwei Jahr lang Lohnfortzahlung - mindestens 70 Prozent des letzten Bruttoverdienstes, leisten muß. Während dieser Lohnfortzahlungsperiode sind sowohl der kranke Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber zu Reintegrationsmaßnahmen verpflichtet. Die damit in Verbindung stehenden Tätigkeiten, Gespräche und Untersuchungen in Bezug auf die Wiedereingliederung können in den Niederlanden stattfinden.

Höhe und Dauer der WAO hängen ab von dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, dem Alter und dem Zeitraum der Versicherung. Deutsche Versicherungszeiträume (Beiträge zur Rentenversicherung) sind denen der niederländischen gleichgestellt.

In den Niederlanden kennt man im Gegensatz zu Deutschland sieben Klassen der Arbeitsunfähigkeit. Die Höhe der WAO-Leistung ist abhängig von dem Grad der Arbeitsunfähigkeit.

Der Prozentsatz der niederländischen Arbeitsunfähigkeit ergibt sich aus der nachstehenden Berechnungsmethode:

$$\frac{\text{Erwerbskapazität minus Restkapazität}}{\text{Erwerbskapazität}} \times 100 \%$$

Die Erwerbskapazität (*verdiencapaciteit*) ist der Lohn, den man erhalten hätte, wenn man nicht arbeitsunfähig geworden wäre. Die Restkapazität (*restcapaciteit*) ist der Lohn, den man als arbeitsunfähiger Arbeitnehmer theoretisch (noch) verdienen könnte.

Der Prozentsatz der Lohnersatzleistung ist ein Prozentsatz des Lohnes, den man in dem der Arbeitsunfähigkeit vorangegangenen Jahr erhalten hat. Die Lohnersatzleistung aus der WAO ist beschränkt auf einen Tageslohn von maximal € 167 pro Arbeitstag (Stand Januar 2005). Die Bezugsdauer der vom eigenen Arbeitslohn abhängigen WAO-Leistung ist abhängig vom Alter des WAO-Empfängers.

Ab dem Zeitpunkt, an dem kein Anspruch mehr auf eine lohnabhängige WAO-Leistung besteht, hat man Anspruch auf eine Folgeleistung, die abhängig ist vom Alter des Leistungsempfängers und von der Differenz zwischen dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn (*Wettelijk minimumloon* = € 1.264,80 – Stand: Januar 2005) und dem eigenen Lohn.

Diese Regelung hat für jüngere WAO-Empfänger zur Folge, dass man verhältnismäßig schnell eine WAO-Leistung erhält, die sich nicht (mehr) am eigenen Lohn orientiert. Die

Differenz zwischen der lohnabhängigen WAO-Leistung und der (niedrigeren) Folgeleistung nennen die Niederländer *WAO-gat* (WAO-Lücke). Es ist ratsam, für diese "Lücke" eine Berufsunfähigkeitsversicherung abzuschließen. Daneben ist man meistens im Rahmen der Tarifverträge (*cao*) noch freiwillig zur Schließung der Deckungslücke Zusatzversichert.

Während die Pflichtversicherung automatisch vom Lohn einbehalten und abgeführt wird, müssen freiwillige Zusatzversicherungen in der Regel privat über den Arbeitgeber abgeschlossen werden.

Da die niederländische WAO eine Risikoversicherung ist, hat ein in Deutschland wohnhafter Arbeitnehmer über seine Arbeitnehmertätigkeit in den Niederlanden im Prinzip einen Rechtsanspruch in vollem Umfange auf die niederländischen WAO-Leistungen. Diese Leistungen sind somit ohne weiteres exportfähig. War der (deutsche) Grenzarbeiter zuvor in Deutschland beschäftigt, so wird die niederländische UWV bei den deutschen Leistungsträgern LVA, BfA usw. prüfen lassen, ob der Grenzarbeiter nach deutschem Recht eine deutsche Erwerbsminderungsrente beanspruchen kann. Trifft das zu, so wird die deutsche Rente auf die niederländische WAO-Leistung angerechnet. Ist der Grenzarbeiter nach deutschem Recht nicht oder nur in geringerem Maße erwerbsunfähig/arbeitsunfähig, so hat er Anspruch auf die volle Leistung nach dem niederländischen WAO.

Wird ein Grenzarbeiter nach niederländischem Recht für teilweise arbeitsunfähig erklärt und besteht in den Niederlanden kein Arbeitsverhältnis mehr, so hat der Grenzarbeiter im Prinzip Anspruch auf deutsche Leistungen für Arbeitslose.

Im Alter und im Todesfall

Das niederländische Versicherungssystem für das Alter (65 Jahre und älter) und den Todesfall ist ein duales System. Es hat einen gesetzlich geregelten Teil (Grundrente) und ein ergänzendes Element (Zusatzversorgung). Der vorzeitige Ruhestand – Rente vor dem 65. Lebensjahr – ist in den jeweiligen Tarifverträgen (CAO) geregelt.

a. Gesetzlich: AOW und ANW-Versicherung

Jeder Grenzarbeiter, der in den Niederlanden arbeitet, ist pflichtversichert durch das “Allgemeine Altersgesetz” AOW (*Algemene ouderdomswet*) und “Allgemeine Hinterbliebenengesetz ANW (*Algemene nabestaandenwet*). Die Leistungen aus diesen Gesetzen sind Grundbeträge, das heißt, die Höhe der AOW- und ANW-Rente ist unabhängig von dem Einkommen des Versicherten.

Die AOW-Rente beträgt (Stand: 2005) für einen Einwohner der Niederlande oder Grenzarbeiter, der immer in den Niederlanden gearbeitet hat und verheiratet ist oder mit einem Partner zusammenlebt, monatlich € 632 (+ 8 % Urlaubsgeld). Alleinstehende erhalten € 925 im Monat (+ 8 % Urlaubsgeld). Der volle Betrag wird gezahlt, wenn man 50 Jahre in den Niederlanden gewohnt oder gearbeitet hat. Es entsteht somit pro Jahr ein Anspruch von 2 Prozent. Ein Grenzarbeiter, der zum Beispiel zehn Jahre in den Niederlanden gearbeitet hat, hat einen Anspruch auf 20 % der Grundrente (10 x 2 %).

Im Todesfall des Versicherten entsteht aus der AOW-Rente nur dann Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente (ANW), wenn der Partner noch keine 65 Jahre alt ist. Hinterbliebene, die 65 Jahre oder älter sind, erhalten die gesetzliche AOW nicht als ANW. Diese Regelung gilt nicht für die betriebliche Zusatzrente.

Hinterbliebene jünger als 65 – auch nichtverheiratete Lebenspartner zählen dazu – haben nach dem Tod ihres als Grenzarbeiter beschäftigt gewesenen Lebenspartner Anspruch auf eine ANW-Rente aus den Niederlanden. Anspruch auf Hinterbliebenenrente haben die Hinterbliebenen, die:

- vor dem 1. Januar 1950 geboren sind, oder
- schwanger sind, oder
- ein unverheiratetes Kind unter 18 Jahren haben, das nicht zum Haushalt eines anderen gehört, oder
- selber mindestens zu 45 % arbeitsunfähig sind.

Nachdem der Rechtsanspruch auf die niederländische ANW-Leistung festgestellt worden ist, wird diese neu berechnet. Dabei wird dann der in Deutschland entstandene Anspruch auf Hinterbliebenenrente sowie das eigene Einkommen verrechnet. Besteht kein Anspruch auf eine deutsche Hinterbliebenenrente und hat der Hinterbliebene kein eigenes Einkommen (Lohn/Gehalt oder sonstige Versorgungsansprüche) dann beträgt die niederländische ANW-Leistung (Stand Januar 2005) € 990 im Monat (zuzüglich 8 % Urlaubsgeld). Die Halbwaisenrente beträgt (Stand Januar 2005) € 223 im Monat (zuzüglich 8 % Urlaubsgeld).

Die ANW-Hinterbliebenenrente wird nicht mehr gezahlt, sobald das jüngste Kind 18 geworden ist. Ebenso endet die Zahlung wenn der Hinterbliebene 65 wird. (In einigen Fällen, zum Beispiel wenn der Hinterbliebene selber in den Niederlanden gewohnt oder dort als Grenzarbeiter gearbeitet hat, geht die ANW-Leistung über in die AOW-Rente).

Es ist übrigens möglich, dass der Ehepartner in den Niederlanden freiwillig mitversichert wird, so dass der Partner dort ebenfalls einen Anspruch auf die AOW-Rente erwirbt. Pro Jahr Beitragszahlung wird ein Anspruch von 2 Prozent der AOW-Rente erworben. Hat der

Ehepartner kein eigenes Einkommen, dann beträgt die Prämie für die freiwillige AOW/ANW-Versicherung ungefähr € 425 im Jahr. Der Ehepartner muss sich innerhalb eines Jahres bei der *Sociale Verzekeringsbank* (SVB) anmelden. Die freiwillige Versicherung des Ehepartners endet dann, wenn der Partner nicht mehr als Grenzarbeiter in den Niederlanden arbeitet.

b. Außergesetzliche Regelungen im Alter und Todesfall

Arbeitet man als Grenzarbeiter in den Niederlanden, so hat man über den Arbeitgeber gemäß den betrieblichen oder branchenbezogenen Tarifvereinbarungen eine Versicherung für den (Vor)Ruhestand und für die Hinterbliebenenrente.

Außergesetzlicher Vorruhestand (Unter 65 Jahre)

Da die gesetzliche AOW-Rente nicht vor dem 65. Lebensjahr gezahlt werden kann, sind in den Tarifverträgen Regelungen für den Vorruhestand aufgenommen worden. Diese Regelungen sind je nach Branche und Tarifvertrag höchst unterschiedlich. Die Vorruhestandsregelungen werden flexibel gehandhabt. Die häufigste Regel besagt, dass man mit 60 oder 61 in den Vorruhestand gehen kann und man danach 70 Prozent des durchschnittlichen Lebenseinkommens erhält, sofern man 40 Beitragsjahre nachweisen kann. Hat man in den Niederlanden keine 40 Jahre gearbeitet, so kann der in den Niederlanden erworbene Vorruhestandsanspruch mit der deutsche Frührente kombiniert werden.

Zusätzliche Betriebsrente (über 65 Jahre)

Die Betriebsrente ist eine Ergänzung zur gesetzlichen AOW-Rente. Einzelheiten dazu sind in den jeweiligen Tarifverträgen (CAO) geregelt. Hat ein Grenzarbeiter zum Beispiel 50 Jahre lang in den Niederlanden gearbeitet, so hat er durch die AOW-Rente in Verbindung mit der Betriebsrente in den meisten Fällen eine Gesamrente in Höhe von etwa 70 Prozent des durchschnittlichen Lebenseinkommens. Betrug die Grenzarbeiterzeit weniger als 50 Jahr, so verringert sich die Höhe entsprechend.

Zusätzliche Hinterbliebenenrente (über 65 Jahre)

Die zusätzliche oder betriebliche Hinterbliebenenrente ist eine Ergänzung zur gesetzlichen ANW-Rente und tariflich geregelt. Im Todesfall des Grenzarbeiters hat der Partner Anspruch auf 70 % der Altersrente des Grenzarbeiters. Hier gelten andere Bedingungen als bei der gesetzlichen ANW-Rente. Die zusätzliche oder betriebliche Hinterbliebenenrente wird – im Gegensatz zur ANW-Rente – auch an Hinterbliebene ausgezahlt, die älter sind als 65.

Formalitäten

Der in den Niederlanden tätige Grenzarbeiter erhält von seiner Betriebsrentenkasse (*pensioenfonds*) jährlich eine Übersicht der entstandenen und noch entstehenden Ansprüche auf eine Frührente (< 65), Altersrente (> 65 jaar) und Hinterbliebenenrente. Wechselt man zu einem anderen Unternehmen oder zu einer anderen Branche kann der entstandene Anspruch (*pensioenkapitaal*) mitgenommen werden. Eine grenzüberschreitende Mitnahme der entstandenen Ansprüche ist allerdings so gut wie unmöglich. Geringe Rentenansprüche kann man sich auszahlen lassen.

Antrag und Besteuerung:

Die gesetzliche AOW- und ANW-Rente muss in Deutschland bei dem "eigenen" Versicherungsträger (BfA, LVA usw.) beantragt werden. AOW-/ANW-Renten und Betriebsrenten sind exportfähig. Die gesetzlichen AOW/ANW-Renten werden in den Niederlanden, die privaten Betriebsrenten in Deutschland versteuert.

Arbeitsvertrag

Ein individueller Arbeitsvertrag (*individuele arbeidsovereenkomst*) regelt im Rahmen des geltenden Arbeitsrechtes und der allgemeinverbindlichen Tarifverträge das individuelle Arbeitsverhältnis zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber.

Das niederländische Arbeitsrecht bietet einen Spielraum, um im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung (*roostervrije dagen*) zum Beispiel Teile des Lohns, des Urlaubs oder der arbeitsfreien Tage gegen andere tarifliche Leistungen wie Vorruhestand (*VUT*) einzutauschen.

Die *individuele arbeidsovereenkomst* gehört in jedem niederländischen Arbeitsvertrag dazu; denn der setzt sich in den Niederlanden so zusammen:

Ein Arbeitsverhältnis kommt rechtlich nur dann zustande, wenn schriftlich

- ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgestellt wird, und
- bei dem der Arbeitnehmer eine Arbeit verrichtet und der Arbeitgeber dafür Lohn zahlt.

Die *individuele arbeidsovereenkomst* enthält

- den Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- die Funktion (*functie*) des Arbeitnehmers innerhalb des Unternehmens,
- den Arbeitsplatz (*werkplek*),
- die Probezeit (*proeftijd*),
- die Arbeitszeit (*werktijd*) mit Urlaub, freien Tagen usw.
- den Bruttolohn (*brutoloon*),
- die übrigen Arbeitsbedingungen (*overige arbeidsvoorwaarden*).

Der letzte Punkt (*overige arbeidsvoorwaarden*) verweist meistens schon auf den Tarifvertrag, die *collective arbeidsovereenkomst* (CAO). Je nach Branche händigt der Arbeitgeber den CAO zusammen mit den beiden anderen, dem gesetzlichen und dem individuellen Teil des Arbeitsvertrages (*wettelijke en individuele arbeidsovereenkomst*) an den Arbeitnehmer aus.

Ein kollektiver Arbeitsvertrag wird nicht zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer ausgehandelt, sondern stützt sich auf einen Tarifvertrag, den die Vertreter der Arbeitgeberverbände einer Branche mit den Gewerkschaften (*vakbonden*) vereinbart haben. In Tarifverträgen werden Lohn, Urlaub und alle anderen Arbeitsbedingungen festgelegt.

Der kollektive Arbeitsvertrag heißt im Niederländischen *collectieve arbeidscontract*, der Tarifvertrag *CAO*, *collectieve arbeidsovereenkomst*. In den Niederlanden sind CAO's grundsätzlich allgemeinverbindlich (*algemeen verbindend*). In den Niederlanden gibt es für etwa zwei Drittel aller Branchen CAO's. Eine Ausnahme bilden vor allem die bei uns sogenannten freien Berufe.

Im Gegensatz zur deutschen Regelung müssen Arbeitsverträge in den Niederlanden schriftlich geschlossen werden.

Probezeit

Die Probezeit dauert in den Niederlanden maximal zwei Monate. Dies gilt auch für *grensarbeider*. Sie wird häufig dadurch umgangen, dass ein Arbeitnehmer erst über ein *uitzendbureau* ausgeliehen und nach frühestens drei Monaten übernommen wird.

Urlaub

Der gesetzliche Mindesturlaub In den Niederlanden beträgt 24 Arbeitstage. Näheres regeln CAO und die *individüele arbeidsovereenkomst*.

Urlaubsgeld

Das niederländische Urlaubsgeld (*vakantiegeld*) beträgt gesetzlich festgelegt derzeit acht Prozent vom Jahreseinkommen.

Kündigung

Kündigung heißt auf Niederländisch *opzegging* oder *ontslag*. Kündigt der Arbeitnehmer, so heißt das *ontslag nemen*; kündigt der Arbeitgeber, so wird der Arbeitnehmer *ontslagen*. Der Arbeitgeber benötigt für eine Kündigung in der Regel die Zustimmung des niederländischen Arbeitsamtes CWI (Centrum voor werk en inkomen). Die Frist für eine ordentliche Kündigung mit Zustimmung des CWI ist in der jeweiligen CAO geregelt; sie beträgt jedoch mindestens vier Wochen. Im Streitfall kann man vor Gericht klagen. Ein eigenes Arbeitsgericht gibt es in den Niederlanden allerdings nicht. Zuständig ist der *kantonrechter* (Amtsgericht).

Entlassung bei Krankheit

Grundsätzlich darf ein niederländischer Arbeitgeber einem Arbeitnehmer während einer Erkrankung nicht kündigen. Endet ein befristeter Arbeitsvertrag jedoch während der Krankheit des Arbeitnehmers, so ist das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Frist beendet. Das UWV ist in diesem Fall der Ansprechpartner in Fragen der gesetzlichen Krankenversicherung.

Ordentliche Kündigungen

Jede Beendigung von unbefristeten Arbeitsverträgen fällt unter das Kapitel *ontslag*. Will ein Arbeitgeber 20 oder mehr Arbeitnehmer entlassen, so muss er dieses Vorhaben dem CWI melden. Danach wird in der Regel ein Monat gewartet, bis die Kündigungsanträge bearbeitet werden.

Kündigung und CWI

Sobald dem Arbeitnehmer bekannt wird, dass er eventuell entlassen werden soll, muss er dieses dem zuständigen CWI melden; Adressen stehen im Internet unter www.cwinet.nl. Überhaupt wenn später ein Anspruch auf finanzielle Leistungen gestellt wird, sollte man sich rechtzeitig über die Pflichten (und Rechten) informieren. So ist man zum Beispiel auch verpflichtet, sich sofort nach dem Bekanntwerden der Kündigung um einen anderen Arbeitsplatz zu bemühen.

Die Juridische Abteilung des CWI bearbeitet den schriftlichen Entlassungsantrag des Arbeitgebers und entscheidet aufgrund der vorliegenden Informationen sowohl des Arbeitgebers als auch der betroffenen Arbeitnehmer. Die sogenannte "Kündigungskommission" (*ontslagcommissie*) gibt eine Empfehlung und *CWI Juridische Zaken* trifft letztendlich die Entscheidung, ob die Kündigung erfolgen darf oder nicht. Die Entscheidung und die Begründung werden dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer mitgeteilt. Gegen die Entscheidung des CWI ist keine Berufung möglich.

Spielen betriebswirtschaftliche Gründe bei der Kündigung eine Rolle, so kann die Prozedur verkürzt werden. Der Arbeitnehmer wird dann darum gebeten, eine sogenannte "Verzichtserklärung" (*verklaring van geen bezwaar*) zu unterschreiben. Diese Erklärung hat im Prinzip keine (negativen) Folgen für den späteren Leistungsanspruch auf Arbeitslosengeld. Allerdings sollte der Betroffene davon überzeugt sein, dass die vom Arbeitgeber angeführten betriebswirtschaftlichen Gründe rechtens sind.

Beendigung von Arbeitsverträgen

Arbeitsverträge können wie folgt beendet werden: Im gegenseitigen Einvernehmen (*beëindigingsovereenkomst*), wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber beide einverstanden sind; zeitlich befristete Arbeitsverträge (*arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*), wenn das Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Zeitpunkt endet; Kündigung (*opzegging*); Auflösung des Arbeitsvertrages (*ontbinding van de arbeidsovereenkomst*) durch den *kantonrechter*, in der Regel verbunden mit einer Abfindungssumme; fristlose Entlassung (*ontslag op staande voet*).

Entsant arbeiten/*gedetacheerd werken*

Was bedeutet entsenden bzw. *detacheren*?

Nach Artikel 17 der EU-Verordnung 1408/71 versteht man unter entsenden oder *detacheren*, dass ein abhängig Beschäftigter von seinem deutschen Arbeitgeber für längere Zeit, höchstens aber bis zu einem Jahr, in ein anderes EU-Land, zum Beispiel in die Niederlande, entsandt wird, um dort Aufträge für den Arbeitgeber zu erfüllen.

Für diesen Fall einer echten Entsendung (bis zum einem Jahr) muß der deutsche Arbeitnehmer von sich aus eigentlich gar nichts tun, weil für ihn weiter arbeits-, steuer- und sozialrechtlich das deutsche Recht gilt.

Der Arbeitgeber muß bei der (deutschen) Krankenkasse das Formular E101 anfordern, auf Grund dessen der betreffende Arbeitnehmer von der Versicherungspflicht in den Niederlanden freigestellt wird. Damit der Arbeitnehmer gegebenenfalls medizinische Betreuung usw. in Anspruch nehmen kann, empfehlen die Krankenkassen aus Erfahrung, dass der Arbeitnehmer sich selbst zusätzlich zur Vorlage beim niederländischen Arzt das Formular E111 besorgt.

Die niederländischen Rechtsvorschriften über Arbeitszeit, Mindestlohn und Gleichbehandlung gelten für jede Form der Beschäftigung in den Niederlanden, unabhängig von der Staatsangehörigkeit des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers. Im übrigen wird die Situation der in die Niederlande entsandten Arbeitnehmer von den Rechtsvorschriften und Tarifvereinbarungen des Herkunftslandes und nicht von niederländischen Rechtsvorschriften und Vereinbarungen bestimmt.

Für ins Ausland entsandte niederländische Arbeitnehmer gelten niederländische Rechtsvorschriften und Vereinbarungen.

Hinweis: Das im europäischen Recht benutzte Wort *detacheren* (= entsenden) ist nicht gleichbedeutend mit der Verwendung des Begriffs *detacheren* (= verleihen) durch Zeitarbeitsfirmen/*uitzendbureau's*.

Arbeiten für ein *uitzendbureau*

Arbeiten als uitzendkracht wird als gesondertes Thema in der gleichnamigen Broschüre ausführlich behandelt. Diese Broschüre kann unter der mail-Adresse eures@euregio.org unter Angabe Ihrer Adressdaten angefragt werden.