

30 HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN ZUM THEMA **ARBEITEN IN DEN** **NIEDERLANDEN**



 GRENSINFO



1

ICH MÖCHTE ODER WERDE IN DEN NIEDERLANDEN ARBEITEN, KENNE MICH ABER MIT DEN DORT HERRSCHENDEN BESTIMMUNGEN NICHT AUS. AN WEN KANN ICH MICH ZUNÄCHST WENDEN?

Als Arbeitssuchender können Sie sich am besten an einen EURES-Berater der Agentur für Arbeit in Ihrer Nähe wenden. Bei EURES (EUROpean Employment Services) handelt es sich um ein Netzwerk von Beratern, die sowohl bei der niederländischen Arbeitsagentur (UWV) und der Agentur für Arbeit als auch bei den Euregios entlang der deutsch-niederländischen Grenze arbeiten.

In jeder Agentur für Arbeit im deutsch-niederländischen Grenzgebiet können Sie sich über das Thema „Arbeiten in den Niederlanden“ informieren. Der EURES-Berater bei der Agentur für Arbeit vermittelt ebenfalls freie Stellen in den Niederlanden. Außerdem können Termine mit dem EURES-Berater der niederländischen Arbeitsagentur (UWV) vereinbart werden. Der deutsche EURES-Berater informiert auch über das richtige Bewerben in den Niederlanden.

Für Informationen zu Steuern und Sozialversicherung stehen Ihnen die Berater der Grenzfunkte zur Verfügung.

2

WELCHE INTERNETSITES INFORMIEREN ÜBER ARBEITEN IN DEN NIEDERLANDEN?

Die wichtigsten Internetsites sind:

www.grenzinfopunkt.eu

(Grenzinfopunkt Aachen-Eurode)

www.grensinfo.nl

(staatliche Informationsseite der Niederlande)

www.grenzpendler-info.de

(Internetportal Benelux)

www.go-euregio.eu

(EUREGIO Gronau)

www.eures.info

(EURES im deutsch-niederländischen Grenzgebiet)

www.fm.euregio-rmn.de/gip

(EURES Euregio Maas Rhein)

www.ec.europa.eu/eures

(EURES in der Europäischen Union)

www.werk.nl

(Das niederländische 'UWV')

www.zav.de

(Bundesagentur für Arbeit)

www.svb.nl/bdz

(SVB & Bureau voor Duitse Zaken, auch in deutscher Sprache)

www.belastingdienst.nl

(particulier -> buitenland =

Belastingdienst Buitenland)



3

WELCHEN WERT BESITZT EIN DEUTSCHER BERUFSABSCHLUSS IN DEN NIEDERLANDEN?

Ein niederländischer Arbeitgeber ist in der Regel weder über das Niveau noch über den Inhalt der deutschen Berufsabschlüsse ausreichend 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 in den Niederlanden eine Anerkennung. Die EURES-Berater der deutschen und niederländischen Arbeitsagenturen bzw. Mitarbeiter der SBB und Nuffic können Ihnen hierzu weitere Informationen erteilen (siehe beiliegende Adressenliste). Das gemeinsame Portal für die internationale Zeugnisbewertung (IDW) ist: www.idw.nl

4

IST ES MÖGLICH, SICH ZUR ARBEITSUCHE FÜR LÄNGERE ZEIT IN DEN NIEDERLANDEN AUFZUHALTEN UND WEITERHIN ARBEITSLOSENGELD AUS DEUTSCHLAND ZU BEZIEHEN?

Das ist möglich. Die deutsche Agentur für Arbeit kann eine Bescheinigung (U2) ausstellen. Nachdem Sie sich bei einer niederländischen Arbeitsagentur (UWV) gemeldet

haben, wird die Agentur für Arbeit dann für einen Zeitraum von maximal drei Monaten das Arbeitslosengeld auszahlen. Haben Sie nach drei Monaten noch keine Arbeit gefunden, kann die Zahlung des Arbeitslosengeldes aus Deutschland unter Umständen für maximal weitere 3 Monate verlängert werden. Ansonsten wird bei weiterer Anspruchsberechtigung die Zahlung des Arbeitslosengeldes in Deutschland fortgesetzt. Wichtig ist dabei allerdings, dass Sie vor Ablauf der drei Monate nach Deutschland zurückkehren und sich umgehend wieder bei Ihrer Agentur für Arbeit melden.

5

WO IST MAN SOZIALVERSICHERT, WENN MAN ALS GRENZGÄNGER IN DEN NIEDERLANDEN ARBEITET?

Die europäische Verordnung 883/2004 bestimmt, dass Arbeitnehmer im jeweiligen Arbeitsland sozialversichert sind. Führen Sie eine Arbeit in den Niederlanden aus, sind Sie dort sozialversicherungspflichtig. Dazu gehören die Kranken- und Pflegeversicherung, Rentenversicherung, Berufsunfähigkeitsversicherung sowie Arbeitslosenversicherung. Somit zahlen Sie als Grenzgänger Pflichtbeiträge für die niederländischen Volksversicherungen (volksverzekeringen).

In den Tarifverträgen (collectieve arbeidsovereenkomsten = cao's) sind oftmals Vereinbarungen z.B. über eine betriebliche Rentenversicherung enthalten, die einen wichtigen Bestandteil der sozialen Sicherheit in den Niederlanden bilden.

Wenn Sie nicht nur in den Niederlanden arbeiten, sondern auch in einem anderen Land oder mehreren anderen Ländern, beispielsweise Deutschland, muss geklärt werden, wo der niederländische Arbeitgeber Sie sozialversichern muss. Wenden Sie sich in solchen Fällen immer an die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) oder Ihrer Krankenkasse. Mit ihr müssen Sie abklären, ob die Beantragung einer A1-Bescheinigung in Ihrem Fall notwendig ist.

Ist man als Grenzgänger in den Niederlanden sozialversichert, kann der Partner unter Umständen in den Niederlanden in der niederländischen Altersrentenversicherung (oudedomsverzekering AOW) freiwillig mitversichert werden, sofern der Partner nicht bereits selber in Deutschland pflichtversichert ist. Informationen über diese freiwillige Versicherung erhalten Sie bei der Sociale Verzekeringbank (SVB).

IN WELCHEM LAND BEZAHLT MAN ALS GRENZGÄNGER STEUERN UND ABGABEN? WIE VIEL?



Fotografie © Euregio Rhein-Waal

Über den in den Niederlanden erzielten Lohn sind Sie als abhängig beschäftigter Grenzgänger in den Niederlanden lohnsteuerpflichtig. Der niederländische Arbeitgeber führt die Lohnsteuer (loonbelasting) gleichzeitig mit den Beiträgen zur Sozialversicherung (premie volksverzekering) als „loonheffing“ an das niederländische Finanzamt ab.

Für Personen mit Beschäftigung(en) in mehreren Ländern, Selbstständige, Lkw-Fahrer, Lehrer und Beamte gelten andere Regelungen. Informieren Sie sich vorab beim Team GWO (siehe Übersicht Adressen)

Um in den Genuss von niederländischen Steuervorteilen (absetzbare Kosten und Steuerermäßigungen) kommen zu können, müssen Sie die Voraussetzungen der sogenannten „90 %-Regelung“ erfüllen.

90% Regelung

Sie erfüllen die Voraussetzungen der 90%-Regelung, wenn Sie in den Niederlanden arbeiten und mit mindestens 90% Ihres gesamten Einkommens (also dem Welteinkommen, welches Sie innerhalb und außerhalb der Niederlande erwirtschaftet haben) in den Niederlanden steuerpflichtig sind. Paare, die in den Niederlanden die Voraussetzungen für eine sogenannte „Fiskalpartnerschaft“ erfüllen und die in den Niederlanden gemeinsam veranlagt werden wollen, können dies tun. Dafür muss mindestens einer der Partner in den Niederlanden arbeiten und beide Partner zusammen sind, mit mindestens 90 % ihres gesamten Einkommens in den Niederlanden steuerpflichtig. Informieren Sie sich diesbezüglich beim Team GWO oder beim niederländischen SteuerTelefon Ausland (Belastingtelefoon Buitenland siehe Übersicht Adressen).

Mögliche Abzugsposten sind zum Beispiel:

- + Fahrtkostenabzug für öffentliche Verkehrsmittel (diese können auch geltend gemacht werden, wenn man nicht als unbeschränkt Steuerpflichtiger behandelt werden kann);
- + Verluste aus Arbeit und Wohnung aus den vorherigen Jahren;
- + Unterhaltszahlungen an Ihren ehemaligen Partner;
- + spezifische Krankenkosten;
- + Aufwendungen Schwerbehinderter für zeitweiligen Aufenthalt zu Hause;

WIE KANN MAN EINE BURGERSERVICENUMMER (BSN) BEANTRAGEN?

Für das Arbeiten in den Niederlanden ist eine sogenannte *Burgerservicenummer* (BSN-Nummer) erforderlich. Dabei handelt es sich um eine neunstellige, kombinierte Sozialversicherungs- und Steuernummer. Grenzgänger müssen sich als „Nicht-Einwohner“ (*Niet-ingezetenen*) registrieren lassen (RNI).

Das ist bei insgesamt 18 Gemeinden/Städten möglich:

- + Alkmaar
- + Almelo
- + Amsterdam
- + Breda
- + Den Haag
- + Doetinchem
- + Eindhoven
- + Goes
- + Groningen/Eemshaven
- + Heerlen
- + Leeuwarden
- + Leiden
- + Nijmegen
- + Rotterdam
- + Terneuzen
- + Utrecht
- + Venlo
- + Westland
- + Zwolle

Zur Beantragung der BSN-Nummer benötigen Sie ein gültiges Ausweisdokument, beispielsweise ein Reisepass, einen Europäischen Personalausweis oder einen nationalen Personalausweis; der Führerschein wird nicht als Ausweisdokument akzeptiert. Sie müssen vorher einen Termin machen. Auf den Webseiten der jeweiligen Gemeinden stehen nähere Informationen.

- + Ausgaben für Ihr Studium;
- + Hypothekenzinsen für Wohneigentum;
- + allgemeine Steuerermäßigungen („heffingskortingen“).

Der Partner ohne Einkommen hat ebenfalls Anspruch auf die allgemeine Steuerermäßigung in Höhe von derzeit maximal € 1.047 pro Jahr (Stand: 2016), die monatlich ausbezahlt wird. Die Steuerermäßigung beantragen Sie über eine Steuererklärung in den Niederlanden. Diese Ermäßigung wird stufenweise bis zum Jahr 2024 abgeschafft. Nur für Personen die vor dem 1.1.1963 geboren sind, wird diese nicht abgeschafft, sie bekommen weiterhin € 2.242 pro Jahr.

In den Niederlanden darf nur der Lohn aus Tätigkeiten besteuert werden, die Sie in den Niederlanden verrichtet haben. Wenn Sie für Ihren niederländischen Arbeitgeber vorü-

bergehend 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. Wenn Sie vom Belastingdienst eine Aufforderung zur Einreichung einer Steuererklärung erhalten haben, müssen Sie diese vor dem 1. Juli des betreffenden Jahres in den Niederlanden einreichen. Sollten Sie nicht aufgefordert worden sein, aber trotzdem eine Steuererklärung einreichen wollen, haben Sie hierzu fünf Jahre Zeit. 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.

SÄTZE FÜR DIE EINKOMMENSSTEUER UND DIE VOLKSVERSICHERUNGSBEITRÄGE (2016)

Einkommensstufen	Volkversicherungen*	Lohnsteuer	Lohnabgaben
€ 0 bis € 19.922	28,15 %	8,4%	36,55 %
€ 19.923 bis € 33.715	28,15 %	12,25 %	40,4 %
€ 33.716 bis € 66.421	keine	40,4 %	40,4 %
€ 66.422 und mehr	keine	52 %	52%

* Prozentsätze für die Volksversicherungsbeiträge (2016):

AOW (Altersrente, 17,90 %) + Anw (Hinterbliebenenrente, 0,6 %)

+ Wlz (Pflegeversicherung, 9,65 %).

8

FÜR WELCHE VOLKSVERSICHERUNGEN ZAHLEN SIE BEITRÄGE UND WIE VIEL?

In den Niederlanden gibt es vier Volksversicherungen: die Allgemeine Ouderdomswet (AOW: Altersrente), die Allgemeine Nabestaandenwet (Anw: Hinterbliebenenrente), die Allgemeine Kinderbijslagwet (AKW: Kindergeld) und die Wet langdurige zorg (Wlz) (Pflegeversicherung). Für die AOW, Anw und Wlz zahlen Sie Ihre Beiträge zusammen mit den Steuern. Bei Frage 6 finden Sie die aktuellen Sätze. Für die AKW zahlen Sie keine Beiträge.

9

FÜR WELCHE ARBEITNEHMERVERSICHERUNGEN ZAHLEN SIE BEITRÄGE?

Zorgverzekeringswet), die Krankengeldversicherung (ZW: Ziektewetverzekering), die Arbeitslosenversicherung (WW: Werkloosheidswet) und die Arbeitsunfähigkeitsrente (WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen).

Beiträge für die Arbeitnehmersicherungen:

- + Arbeitslosenversicherung (WW): keine Arbeitnehmerbeiträge, nur Arbeitgeberbeiträge
- + Krankengeldversicherung (Zvw): keine Arbeitnehmerbeiträge, nur Arbeitgeberbeiträge



Fotografie © Euregio Rhein-Waal

- + Berufsunfähigkeitsversicherung (WIA): keine Arbeitnehmerbeiträge, nur Arbeitgeberbeiträge
Der Arbeitgeber kann aber von dem speziellen Beitrag für die WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) einen Teil vom Arbeitnehmer verlangen. Das wird mit dem Netto-Gehalt verrechnet.
- + Krankenversicherung: nominaler Beitrag in Höhe von ca. € 73 bis € 110 im Monat. Diese Versicherung müssen Sie selber bei einer Krankenkasse nach Wahl abschließen und die Beiträge ebenfalls selber bezahlen.

Für die Arbeitnehmersicherungen beträgt die Beitragsbemessungsgrenze € 52.763 (2016). Alles was mehr verdient wird, hat keinen Einfluss auf die Höhe der Beiträge.

Zu den gesetzlichen Arbeitnehmersicherungen werden außerdem häufig 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 ARBEITNEHMERVERSICHERUNGEN?

Jeder Bürger und jeder Arbeitnehmer, der ausschließlich in den Niederlanden arbeitet- also auch die meisten Grenzgänger – ist in den Niederlanden sozialversicherungspflichtig.

Die Höhe der Rente, wie z.B. die Alters- oder Witwenrente, ist nicht abhängig von der Höhe gezahlter Beiträge. Bei der Altersrente ist die Höhe abhängig von der Anzahl der in den Niederlanden gearbeiteten bzw. gewohnten Jahre. Die Arbeitnehmer sind versichert für die Einwohner- und Arbeitnehmersicherungen. Die Höhe der Zahlungen - z.B. die Arbeitsunfähigkeitsrente oder das Arbeitslosengeld - ist meistens abhängig vom zuletzt verdienten Lohn.

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 zusätzlich versichert. Diese tarifvertraglichen Alters- und Hinterbliebenenpensionen orientieren sich vielfach wiederum am verdienten Lohn.

11

WO ERHÄLT MAN DEUTSCHSPRACHIGE INFORMATIONEN ZU DEN THEMEN STEUERN UND SOZIALVERSICHERUNGEN?

Allgemeine Informationen über Steuern in deutscher Sprache erhalten Sie beim 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 Grenzgänger. Dort muss man seine Steuererklärung einreichen, die zu viel gezahlten Steuern zurückfordern und Informationen anfordern.

Deutschsprachige Informationen über die Sozialversicherungen erhalten Sie bei der Socialen Verzekeringsbank, Bureau voor Duitse Zaken (BDZ), Takenhofplein 4, 6538 SZ Nijmegen, Tel: 00 31 24 343 1811. Website: www.svb.nl/bdz.

12

WIE SIND LOHN UND ANDERE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DEN NIEDERLANDEN GEREGLT?

Die niederländischen Arbeitsbedingungen und das niederländische Arbeitsrecht finden Anwendung. Der Grenzgänger hat gemäß der europäischen Verordnung 883/2004 Anspruch auf die gleichen Sozialleistungen wie Arbeitnehmer, die in den Niederlanden wohnen und arbeiten. Manche Arbeitsbedingungen sind gesetzlich geregelt. Bestimmungen zu den Arbeitslöhnen und zusätzlichen Arbeitsbedingungen sind außerdem häufig in den cao's (Tarifverträgen) geregelt. Die niederländischen cao's sind fast alle allgemeinverbindlich 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. Die cao's werden von den Gewerkschaften abgeschlossen, die Mitglied eines Dachverbands sind. Das sind u.a. der FNV und der CNV.

13

MIT WELCHER FORM VON ARBEITSVERTRÄGEN KÖNNEN GRENZGÄNGER 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 bei einem auf zwei oder mehrere Jahre befristeten Arbeitsvertrag höchstens zwei Monate. Bei einem Arbeitsvertrag, der auf sechs bis 23 Monate befristet ist, kann die Probezeit höchstens einen Monat betragen. Bei Arbeitsverträgen unter sechs Monaten ist die Vereinbarung einer Probezeit ausgeschlossen.

Auch Zeitarbeit wird durch einen Arbeitsvertrag geregelt. 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 HOCH IST DER MINDESTLOHN IN DEN NIEDERLANDEN?

Der gesetzliche Bruttomindestlohn wird in den Niederlanden zweimal pro Jahr angepasst. Ab dem 1. Juli 2016 beträgt der Mindestlohn für Arbeitnehmer ab 23 Jahren € 1.537,20 monatlich zzgl. 8 % Urlaubsgeld.

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

Anmerkungen:

1. Beiträge für die gesetzliche Krankenversicherung betragen ungefähr € 105 pro Monat pro Person. Diese werden nicht vom Arbeitgeber abgeführt. Der Arbeitnehmer muss sich selbst bei einer niederländischen Krankenkasse anmelden und die Beiträge entrichten.
2. Es gibt keine Steuerklassen (siehe Punkt 6).

15

WELCHEN URLAUBSANSPRUCH HABEN SIE ALS ARBEITNEHMER

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 (arbeidstijdverkortingsdagen bzw. ATV-dagen) hat. In den Niederlanden gibt es 7 Feiertage (erster und zweiter Weihnachtstag, Ostermontag, Pfingstmontag, Koningsdag, Christi Himmelfahrt und Neujahr), die in der Regel arbeitsfrei sind.

WIE IST MAN ALS GRENZGÄNGER KRANKENVERSICHERT?

Grenzgänger die ausschließlich in den Niederlanden arbeiten, sind nach niederländischem Recht verpflichtet eine Krankenversicherung abzuschließen. Die gesetzlichen Beiträge im Rahmen des Krankenversicherungsgesetzes (Zorgverzekeringswet, Zvw) werden in den Niederlanden bezahlt. Man muss einen nominalen Beitrag von ca. € 95 im Monat für einen Erwachsenen an die Krankenkasse zahlen. Das Gesetz sieht im Jahr 2015 eine jährliche Selbstbeteiligung an Krankheitskosten in Höhe von € 385 vor (ausgenommen sind Hausarztbesuche). Darüber hinaus können Sie sich für eine höhere Selbstbeteiligung entscheiden. Je höher Ihre Selbstbeteiligung, desto geringer fällt der Beitrag aus.

Die deutsche Krankenkasse bestimmt, welche Familienmitglieder in den Niederlanden „mitversichert“ werden. Ist das Familienmitglied in den Niederlanden oder Deutschland nicht selbst versichert, wird es mitversichert in den Niederlanden. Für den mitversicherten Ehepartner und Kinder ab 18 Jahren muss an das CAK (vorher Zorginstituut Nederland, Verbindungsstelle für die Krankenversicherungen) – ein monatlicher Beitrag gezahlt werden, minderjährige Kinder sind beitragsfrei.

In Deutschland bleiben Sie und Ihre Familienmitglieder - als sogenannte Betreute - zu Lasten der niederländischen Krankenkasse krankenversichert. Sie brauchen hierzu jedoch ein sogenanntes „S1-Formular“, das Sie von Ihrer niederländischen Krankenkasse erhalten und bei Ihrer deutschen Krankenkasse einreichen. Man hat in Deutschland dann den

gleichen Anspruch auf Gesundheitsversorgung (Sachleistungen) wie ein in Deutschland gesetzlich Versicherter. Grenzgänger dürfen ebenfalls die niederländische Gesundheitsversorgung in Anspruch nehmen. Es besteht kein Anspruch (mehr) auf deutsches Pflegegeld (Geldleistung), wohl aber auf Sachleistungen der Pflegeversicherung. Dies gilt ebenfalls für den Ehepartner und die Kinder, wenn diese in den Niederlanden mitversichert sind. Außerhalb Deutschlands und den Niederlanden 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.



Fotografie © B. van Dienten

17

HABEN SIE AUCH ANSPRUCH AUF EINEN ZUSCHUSS ZU DEN KRANKENVERSICHERUNGSKOSTEN (ZORGTOESLAG)?

Grenzgänger haben möglicherweise Anspruch auf den Versorgungszuschlag. Dies ist ein Zuschuss, den das Finanzamt (Belastingdienst, afdeling Toeslagen) Geringverdienern unter bestimmten Voraussetzungen zahlt. Für Alleinverdiener beträgt die Höchstgrenze des Einkommens im Jahr 2016 € 27.012 und für Personen mit einem Fiskalpartner € 33.765. Den Zuschuss können Sie über www.toeslagen.nl (mit DigiD) oder telefonisch unter +31 555 385 85 beantragen.

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)?

Sie haben Anspruch auf Lohnfortzahlung. Die Lohnfortzahlung erfolgt für die Dauer von maximal 104 Wochen und beträgt meistens 70 % des letzten Gehalts. In sehr vielen cao's wurden 100 % für das erste Jahr vereinbart. Im zweiten Krankheitsjahr gilt meistens eine Lohnfortzahlung von 70 %.



Fotografie © W. Johannes

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 arbodienst (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 arbodienst. Es ist wichtig, dass der Name und die Anschrift des arbodienstes an den Hausarzt bzw. an die Krankenkasse weitergeleitet werden. Die Überprüfung des Grenzgängers hat im Wohnland (Deutschland) zu erfolgen. Im Krankheitsfall dürfen Grenzgänger jedoch im Wohnland (Deutschland) auch durch einen niederländischen Arzt kontrolliert werden. Der arbodienst darf den Arbeitnehmer zu einem Reintegrationsgespräch auffordern.

19

DARF EINE ÄRZTLICHE UNTERSUCHUNG VON BEWERBERN IN DEN NIEDERLANDEN DURCHGEFÜHRT WERDEN, BEVOR DIESE EINGESTELLT WERDEN?

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.

HABEN GRENZGÄNGER ANSPRUCH AUF LEISTUNGEN AUFGRUND EINER ARBEITSUNFÄHIGKEIT?

Die niederländische Arbeitsunfähigkeitsversicherung (Wet werk en Inkomens 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 (inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten, IVA), die 75 % des zuletzt verdienten Lohns beträgt. Es gilt ein Tageshöchstsatz.

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 Gedeeltelijk 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:

- a. die deutsche Rente (10 Jahre aufgebaut) wird von der vollen niederländischen Arbeitsunfähigkeitsrente abgezogen oder
- b. es wird eine anteilmäßige Berechnung der niederländischen und der deutschen Rente aufgestellt. 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).

HABEN SIE ANSPRUCH AUF EINE UNFALLRENTE, WENN SIE INFOLGE EINES BETRIEBSUNFALLS ODER EINER BERUFSSKRANKHEIT 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 inkomens 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 auch 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 DA1 (ehemals E123) an.

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 tijd) endet zum vereinbarten Ende des Arbeitsvertrages. Eine vorzeitige Kündigung ist möglich, sofern dies vorab schriftlich festgelegt wurde. Wenn ein niederländischer Arbeitgeber einen unbefristeten Arbeitsvertrag (arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd) auflösen möchte, dann muss der Arbeitgeber zuvor beim UWV eine Kündigungsgenehmigung einholen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können in beiderseitigem Einverständnis beschließen, den Arbeitsvertrag aufzulösen (Achtung: Dies kann sich auf Ihr Arbeitslosengeld auswirken).

In solchen Fällen kontaktieren Sie bitte vorab die Agentur für Arbeit in Ihrem Wohnort.).

Wenn von Fehlverhalten (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. Bei einem Beschäftigungsverhältnis von 15 oder mehr Jahren gilt beispielsweise eine Kündigungsfrist von vier Monaten, während bei einem Beschäftigungsverhältnis von unter 5 Jahren eine Kündigungsfrist von einem Monat

gilt. Sofern der Arbeitnehmer kündigen möchte, gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat. Von diesen Fristen kann mittels des cao oder individuellen Arbeitsverträgen abgewichen werden.

Der Arbeitgeber darf den Arbeitsvertrag bei Schwangerschaft, Geburt oder Erziehungsurlaub nicht kündigen. Mitglieder des Betriebsrates (ondernemingsraad) sind ähnlich geschützt. 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 UNVERSCHULDETER UND VOLLSTÄNDIGER ARBEITSLOSIGKEIT?

Gemäß der europäischen Verordnung 883/2004 haben Grenzgänger bei unverschuldeter und vollständiger Arbeitslosigkeit Anspruch auf Arbeitslosengeld in ihrem Wohnland. In Ihrem Fall haben Sie also Anspruch auf deutsches Arbeitslosengeld. Die niederländischen Versicherungszeiträume werden dabei den deutschen Versicherungszeiträumen gleichgestellt. Das gilt auch für nach Deutschland umgezogene Grenzgänger mit EU-Nationalität.

24

WANN HABEN SIE ANSPRUCH AUF DEUTSCHES ARBEITSLOSENGELD?

Um für deutsches Arbeitslosengeld in Betracht zu kommen, benötigt die deutsche Agentur für Arbeit das Formblatt PD U1. Dies erhält der arbeitslos gewordene Grenzgänger bei der niederländischen Agentur für Arbeit (UWV). Das Formblatt PD U1 (NL) - Erklärung bezüglich der Zeiträume, die bei der Festsetzung von Arbeitslosengeld zu berücksichtigen sind - kann auf 3 unterschiedliche Weisen angefordert werden:

- + Telefonisch: aus Deutschland +31-88-8982001 oder aus den Niederlanden 0900-9294
- + Schriftlich: UWV, afd. WW/Verdragen, Postbus 86, (NL) 7550 AB Hengelo

Das Formblatt kann in deutscher Sprache angefordert werden. Es ist sehr wichtig, dass das Formblatt PD U1 (NL) schnellstmöglich angefordert wird. Es wird auf der Grundlage der vom niederländischen Arbeitgeber bereitgestellten Angaben (Angaben zur Person, Lohn, Tätigkeit, Kündigungsgrund) ausgefüllt. Fordern Sie das Formblatt vier Wochen vor Ihrem letzten Arbeitstag an.



25

WANN HABEN SIE TROTZDEM ANSPRUCH AUF NIEDERLÄNDISCHES ARBEITSLOSENGELD?

Bei befristeter und teilweiser Arbeitslosigkeit kann der Grenzgänger 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.

26

WELCHE FAMILIENZUSCHLÄGE GIBT ES IN DEN NIEDERLANDEN?

Es gibt drei Arten von Familienzuschlägen:

- + das Kindergeld bis 18 Jahre
- + einen einkommensabhängigen Kinderzuschlag (kindgebunden budget)
- + und den Kinderbetreuungszuschlag

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

Es gelten die folgenden Quartalsätze (Juli 2016):

0-6 Jahre	€ 197,51
6-12 Jahre	€ 239,84
12-18 Jahre	€ 282,16

Diese Beträge sind gleichbleibend und richten sich nicht nach der Kinderzahl oder dem Familieneinkommen. Eltern, die ein Kind mit Behinderung haben, können den jeweils doppelten Betrag erhalten. Das niederländische Kindergeld muss bei der niederländischen Sociale Verzekeringsbank (SVB) beantragt werden. Sollten das niederländische Kindergeld und der niederländische Kinderzuschlag (siehe unter b.) unter dem deutschen Kindergeld liegen, so kann man bei der Familienkasse Rheinland-Pfalz-Saarland ein Differenzkindergeld beantragen. Bei diesem Antrag müssen die niederländischen Familienleistungen unbedingt angegeben werden. Für die Antragstellung benutzen Sie das Formular KG51 (Antrag auf deutsches Kindergeld / Ausland).

b) Möglicherweise haben Sie zusätzlich Anspruch auf den einkommensabhängigen Kinderzuschlag (kindgebunden budget). Besteht Anspruch auf Kinderzuschlag, braucht man den Kinderzuschlag nicht selbst zu beantragen. Er wird automatisch von der SVB beim niederländischen Belastingdienst beantragt.

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 „Toeslagen“ des niederländischen Finanzamtes (Belastingdienst) beantragt werden. In den Niederlanden gibt es keinen gesetzlichen bezahlten 'ouderschapsverlof' (Elterngeld).

27

HABEN DEUTSCHE GRENZGÄNGER ANSPRUCH AUF FAMILIENLEISTUNGEN IN DEN NIEDERLANDEN? HABEN GRENZGÄNGER – NEBEN KINDERGELD – AUCH ANSPRUCH AUF DEN NIEDERLÄNDISCHEN EINKOMMENSABHÄNGIGEN KINDERZUSCHLAG (KINDGEBONDEN BUDGET) BZW. DEN KINDERBETREUUNGSZUSCHLAG?

In der europäischen Verordnung 883/2004 wurde geregelt, dass Grenzgänger Anspruch auf das jeweils höhere Niveau an Familienleistungen hat, wenn zwei Länder involviert sind. 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 Familienkasse bis zur höchsten Kindergeldstufe (meistens die deutsche Stufe).

Wenn der Partner in Deutschland arbeitet (auch Minijobs) 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. Wenn Ihr Kind sich noch in einer Ausbildung oder im Studium befindet und das 18. Lebensjahr erreicht hat, be-

steht 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 voor Duitse Zaken (SVB/BDZ), wenn Sie in den Niederlanden anfangen zu arbeiten, wie die Zuständigkeiten bei Veränderungen der familiären Situation geregelt sind.

28

WAS BEDEUTET ARBEITEN ALS GRENZGÄNGER IN DEN NIEDERLANDEN FÜR DIE ALTERSVERSORGUNG?

Von dem Zeitpunkt an, wo man in den Niederlanden arbeitet, wird in die gesetzliche Rentenversicherung (Algemene Ouderdomswet, AOW) eingezahlt. Für einen verheirateten Einwohner der Niederlande oder einen Grenzgänger, der zusammen mit dem/der Partner/in in den Niederlanden gearbeitet hat, beträgt die Altersrente (AOW-uitkering) ab dem 1. Juli 2016 2 x € 763,33 brutto pro Monat. Das Urlaubsgeld beträgt monatlich € 51,77 und wird im Mai ausgezahlt. Alleinstehende können eine Altersrente von bis zu € 1.119,24 brutto monatlich erhalten. Das Urlaubsgeld beträgt hierbei € 72,48 monatlich und wird ebenfalls im Mai ausbezahlt. Dabei wird von einem Versicherungszeitraum von 50 Wohn- oder Arbeitsjahren ausgegangen. Jedes Jahr werden also 2 % der vollständigen Altersrente aufgebaut. Mehr Informationen hierzu sowie die aktuellen Rentenbeträge können Sie bei der Sozialversicherungsbank (SVB) erfragen.

Daneben sind die Arbeitnehmer aufgrund des cao (Tarifvertrag) meistens bei einer Betriebsrentenkasse (pensioenfonds) pflichtversichert. Aufgrund des cao können Sie in einigen Fällen von der Möglichkeit Gebrauch machen, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen (pre-pensioenregeling) oder flexible Altersrentenregelungen in Anspruch



zu nehmen. Die Betriebsrentenkasse hat meistens auch eine Regelung für Hinterbliebene vorgesehen. Sie erhalten alljährlich eine Rentenübersicht (pensioenbrief), die Sie sorgfältig verwahren müssen. Die gesetzliche Altersrente (AOW) können Sie über die deutsche Rentenversicherung bei der niederländischen SVB beantragen, wenn Sie ebenfalls aus Deutschland Rente erhalten.

Falls der Ehepartner des Grenzgängers 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 sind bei der Sociale Verzekeringsbank Amstelveen erhältlich. Der entsprechende Antrag muss innerhalb eines Jahres nach Beschäftigungsbeginn gestellt werden.

29

WELCHE VERSOR- GUNGSL EISTUNGEN WERDEN IM TODES- FALL AUSGEZAHLT?

Im Todesfall haben Hinterbliebene des Grenzgängers 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 Hinterblie-

benen ermittelt. Die niederländische Hinterbliebenenrente beträgt 2016 brutto € 1.156,32 im Monat (zzgl. 8 % Urlaubsgeld) abzüglich der deutschen Hinterbliebenenrente.

Eine Anw-Hinterbliebenenleistung endet, wenn der Partner des verstorbenen Grenzgängers das niederländische Renteneintrittsalter erreicht. Ab diesem Datum hat er möglicherweise Anspruch auf eine niederländische Altersleistung (AOW). Die AOW-Leistung wird jedoch anders berechnet als die Anw-Leistung. Der Partner muss dazu selbst in den Niederlanden gewohnt oder gearbeitet haben, um einen Anspruch auf AOW-Leistung aufzubauen. Wenn er nicht durchgehend in den Niederlanden gewohnt oder gearbeitet hat, erhält er möglicherweise eine geringere Leistung.

Die Hinterbliebenenleistung endet, wenn sich der Personenstand oder die Wohnsituation ändert, und zwar durch:

- + Heirat
- + eingetragene Lebenspartnerschaft
- + Zusammenwohnen

Wenn Hinterbliebene eine gemeinsame Wohnung mit einem neuen Partner beziehen, wird die Leistung nicht sofort endgültig beendet. Wenn man sich entscheidet, innerhalb von sechs Monaten wieder alleine zu wohnen, bekommt man wieder eine Anw-Leistung.

Die Anw-Hinterbliebenenleistung endet:

- + wenn das jüngste Kind 18 Jahre alt wird.
- + wenn das Kind in eine andere Familie zieht.

Die Anw-Hinterbliebenenleistung wird beendet, wenn der Hinterbliebene nach dem 1. Januar 1950 geboren wurde und die Erwerbsminderung des Hinterbliebenen weniger als 45% beträgt.

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 (bedrijfspensioenfonds) selbst beantragt werden. Wenn man als Grenzgänger ebenfalls Anspruch auf eine Deutsche Hinterbliebenenrente hat, wird diese auf die niederländische Anw-Leistung angerechnet.

30

BEI WELCHEN GE- WERKSCHAFTEN KÖN- NEN 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

Anerkennung von Qualifikationen

SBB

Postbus 7259
NL 2701 AG Zoetermeer
Tel. +31 (0)79 329 40 00
www.s-bb.nl
(Ausbildungsabschlüsse/
Berufsschulen usw.)

Nuffic

Postbus 29777
NL 2502 LT Den Haag
Tel.: +31 (0)70 42 60 260
www.epnuffic.nl
(Fachhochschulen/Universitäten)

Steuern und Sozialversicherungen:

Bureau voor Duitse Zaken (SVB)

(Sozialversicherung)
Takenhofplein 4
6538 SZ Nijmegen
Tel. + 31(0)24 343 18 11
www.svb.nl/bdz
www.grensinfo.nl

SVB Hauptgeschäftsstelle Amstelveen

Aufbau AOW-Rente
Telefon: 0031 20 656 53 52
Freiwillige Versicherung AOW/Anw
Tel. +31 (0)20 656 52 25
Anzuwendendes Sozialversicherungsrecht:
Tel. +31 (0)20 656 52 77
www.svb.nl

Team GWO für grenzüberschreitende Arbeit und unternehmerische Tätigkeiten (Steuern)

Terra Nigrastraat 10
6216 BL Maastricht
Tel. 0800 101 13 52 (aus D)
Tel. 0800 0241212 (aus NL)
www.belastingdienst.nl

Dienst Toeslagen en Belastingtelefoon Buitenland van de Belastingdienst

Tel. +31 55 53 85 385
(Mo. - Do.: 8.00 - 20.00 Uhr)
www.toeslagen.nl

CAK (vorher Zorginstituut NL)

Antwoordnummer 1608
2509 VB Den Haag
www.hetcak.nl

DVKA Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA)

Pennefeldsweg 111
553177 Bonn
Tel. +49 (0)228 95300
www.dvka.de

Deutsche Rentenversicherung Westfalen

Gartenstraße 194
48147 Münster
Tel. +49 (0)251 2380
www.deutsche-rentenversicherung-westfalen.de

Deutsche Rentenversicherung Rheinland

Service Zentrum Aachen
Benediktinerstraße 39
52066 Aachen
Tel.+49 (0)241 8946101

GrenzInfoPunkte

GrenzInfoPunkt Ems-Dollart-Region

Tel.: +31-597-521818
edr@edr.eu

GrenzInfoPunkt EUREGIO

Tel.: +49-2562-7020
grenzinfopunkt@euregio.eu

GrenzInfoPunkt Rhein-Waal

Tel.: +49-2821-793079
gip@euregio.org

GrenzInfoPunkt rhein-maas-nord

Tel.: +49-2161-6985503
GrenzinfoPunkt@euregio-rmn.de

GrenzInfoPunkt Aachen-Eurode

Tel.: +49-241-5686155
www.grenzinfopunkt.eu

GrenzInfoPunkt Herzogenrath

Tel.: +49-2406-9879292 (D)
Tel.: +31-45-5456178 (NL)
www.grenzinfopunkt.eu

GrenzInfoPunkt Maastricht

Tel.: +31-43-3505020
www.grenzinfopunkt.eu

