



ab 2008

30 HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN ZUM THEMA

Arbeiten in den Niederlanden

Diese
Informationen
richten sich an
Deutsche, die als
Grenzpendler in
den Niederlanden
arbeiten oder
beabsichtigen
dort zu arbeiten.

FNV CNV DGB ACV ABVV

Arbeiten in den Niederlanden

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

Als deutscher Arbeitsuchender können Sie sich an EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES) wenden. Bei EURES handelt es sich um ein Netzwerk von Euresberatern, die bei den niederländischen und deutschen Arbeitsämtern und Gewerkschaften im Grenzgebiet arbeiten (siehe beiliegende Anschriftenliste). In jedem Arbeitsamt im Grenzgebiet zwischen den Niederlanden und Deutschland stehen Informationen über „Arbeiten in den Niederlanden“ zur Verfügung. Der Euresberater bei den deutschen Arbeitsämtern verfügt ebenfalls über freie Stellen in den Niederlanden. Es können auch Termine mit dem Euresberater des niederländischen Arbeitsamtes (CWI Centrum voor Werk en Inkomen) vereinbart werden. Der deutsche Euresberater hält auch Informationen bereit, wie Sie sich richtig in den Niederlanden bewerben.

2. Welche Internetsites informieren über Arbeiten in den Niederlanden?

Die wichtigsten Internetsites sind:

- EURES im deutsch-niederländischen Grenzgebiet: www.eures.info
- EURES in der Europäischen Union: <http://europa.eu.int/eures/>
- niederländische 'Centra voor Werk en Inkomen' (Arbeitsämter): <https://www.werk.nl/>
- Startseite 'Werk': <http://werk.pagina.nl/>
- SVB & Bureau voor Duitse Zaken (soziale Sicherheit): www.svb.nl/bdz
Auch in deutscher Sprache.
- Belastingdienst Buitenland (Finanzamt/Ausland): www.belastingdienst.nl
(particulier -> buitenland). Auch in deutscher Sprache.
- Bundesagentur für Arbeit: www.europaserviceba.de

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

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

4. Ist es möglich, seinen Wohnsitz in den Niederlanden zu haben, deutsches Arbeitslosengeld zu beziehen und dann Arbeit zu suchen?

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

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

Als Grenzpendler ist man gemäß der europäischen Verordnung 1408/71 in den Niederlanden sozialversichert. Ein Grenzpendler ist ein Arbeitnehmer, der für einen niederländischen Arbeitgeber in den Niederlanden arbeitet und täglich oder mindestens einmal in der Woche nach Deutschland zurückkehrt. Als Grenzpendler zahlen Sie Beiträge für die Volksversicherungen (volksverzekerings), die einer Pflichtversicherung entsprechen, und Arbeitnehmerbeiträge (werknermerpremie). In den Tarifverträgen (collectieve arbeidsovereenkomsten = CAO's) sind vielfach zusätzliche tarifvertragliche Zusatzversicherungen (z.B. für Alterspensionen) enthalten, die einen wichtigen Bestandteil der sozialen Sicherheit in den Niederlanden bilden.

Wenn Sie - neben Ihrem Beschäftigungsverhältnis bei einem niederländischen Arbeitgeber - auch in Deutschland tätig sind, muss der niederländische Arbeitgeber Sie in Deutschland sozialversichern. Dies gilt ebenfalls, wenn Sie gleichzeitig einen Mini-Job in Deutschland haben.

Für internationale Kraftfahrer und Beamte gelten andere Bestimmungen. Setzen Sie sich mit dem Bureau voor Duitse Zaken und Ihrer deutschen Krankenkasse in Verbindung.

Ist der Grenzpendler in den Niederlanden sozialversichert, kann der Ehepartner in den Niederlanden - aufgrund von Anhang VI der Vo 1408/71 - in der niederländischen Grundversicherung (ouderdomsverzekering AOW) freiwillig mitversichert werden, sofern dieser Partner nicht bereits selber in Deutschland pflichtversichert ist. Informationen über diese freiwillige Versicherung erhalten Sie bei der Sociale Verzekeringsbank (SVB).

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

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

Es gibt 3 Möglichkeiten.

1. Entscheidet man sich für die „Behandlung wie eine in den Niederlanden wohnhafte Person“ (unbeschränkte Steuerpflicht), hat man Anspruch auf alle absetzbaren Kosten (u.a. auf Abzug der bezahlten Hypothekenzinsen für Wohneigentum) und alle „heffingskortingen“ (Steuerermäßigungen). Der Partner ohne Einkommen hat ebenfalls Anspruch auf die allgemeine Steuerermäßigung in Höhe von € 2.074 (2008) die monatlich ausgezahlt wird. Wenn man die Entscheidung rückgängig machen will, wird der Steuervorteil in Form des Abzugs der Hypothekenzinsen für Wohneigentum „zurückgenommen“ (sog. Sanktionsbestimmung).
2. Entscheidet man sich nicht für die „Behandlung wie eine in den Niederlanden wohnhafte Person“ (beschränkte Steuerpflicht), hat man keinen Anspruch auf den Abzug der bezahlten Hypothekenzinsen für Wohneigentum und hat der Partner ohne Einkommen keinen Anspruch auf die allgemeine Steuerermäßigung in Höhe von € 2.074. Darüber hinaus hat man keinen Anspruch auf alle Steuerermäßigungen. Die wichtigsten Steuerermäßigungen, die allgemeine Steuerermäßigung (allgemeine heffingskorting € 2.074), die Arbeitsermäßigung (arbeidskorting € 1.443 für Arbeitnehmer jünger als 57 Jahre, € 1.697 für 58,59 und 60 Jährigen usw.) sind hingegen wirksam.
3. Aufgrund des deutsch-niederländischen Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung gilt auch die sog. 90-Prozent-Regelung. Falls das gesamte Familieneinkommen des Grenzpendlers zu über 90 % in den Niederlanden verdient wird, hat der Ehepartner des Grenzpendlers ebenfalls Anspruch auf die allgemeine Steuerermäßigung (€ 2.074). Man braucht sich in diesem Fall somit nicht für die unbeschränkte Steuerpflicht zu entscheiden. Die allgemeine Steuerermäßigung (€ 2.074) für nicht berufstätige Partner muss vom Ehepartner selbst beim Finanzamt für das Ausland in Heerlen beantragt werden. Dieser Betrag wird pro Monat im Voraus bezahlt. Das niederländische Finanzamt zieht nicht nur die Steuern ein, sondern auch die (hohen) Beiträge für die Volksversicherungen. Diese kombinierte Veranlagung wird als „loonheffing“ (Lohnabgaben) bezeichnet. Beim Lohn werden automatisch die allgemeinen Steuerermäßigungen (€ 2.074) und die Arbeitsermäßigung (mindestens € 1.443) berücksichtigt.

Sätze für die Einkommenssteuer und die Volksversicherungsbeiträge (2008)

Einkommensstufen	Volksversicherungen*	Lohnsteuer	Lohnabgaben
€ 0 bis € 17.579:	31,15 %	2,45 %	33,60 %
€ 17.580 bis € 31.589	31,15 %	10,70 %	41,85 %
€ 31.590 bis € 53.860	keine	42 %	42 %
€ 53.861 und mehr	keine	52 %	52 %

* Prozentsätze für die Volksversicherungsbeiträge (2008): AOW (Altersrente, 17,90 %) + ANW (Hinterbliebenenrente, 1,10 %) + AWBZ (eine Art Pflegeversicherung, 12,15 %).

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

7. Wie kann man eine SOFI-Nummer beantragen?

Wenn Sie in den Niederlanden arbeiten möchten, müssen Sie beim niederländischen Finanzamt (Belastingdienst) eine SOFI-Nummer (kombinierte Sozialversicherungs- und Steuernummer) beantragen. Die SOFI-Nummer muss persönlich beim Finanzamt beantragt werden. Entsprechende Möglichkeiten bestehen bei den Finanzämtern in Almelo, Doetinchem, Eindhoven, Groningen, Heerlen, Zwolle usw. Bei der Beantragung muss ein gültiges Ausweisdokument vorgelegt werden, beispielsweise ein Reisepass, ein Europäischer Personalausweis oder ein nationaler Personalausweis (ein Führerschein wird nicht als Ausweisdokument akzeptiert). Sie müssen vorher einen Termin bei dem Finanzamt machen, bei dem Sie die SOFI-Nummer abholen möchten. Sie können unter der Rufnummer 0800 - 0543 (von den Niederlanden aus) oder 00 31 55 5 385 385 einen Termin vereinbaren.

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

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

Einkommensstufen	Beitragssatz Volksversicherungen*
€ 0 bis € 17.579	31,15 %
€ 17.580 bis € 31.589	31,15 %

* Prozentsätze für die Volksversicherungsbeiträge (2008): AOW (Altersrente, 17,90 %) + ANW (Hinterbliebenenrente, 1,10 %) + AWBZ (eine Art Pflegeversicherung, 12,15 %).

Die zu zahlenden Steuern und Beiträge für die Volksversicherungen werden um die so genannten allgemeinen Steuerermäßigungen verringert. Diese sind ca. € 2.500 pro Jahr, unabhängig vom verdienten Lohn, und werden automatisch bei der Lohnzahlung verrechnet.

9. Für welche Arbeitnehmersicherungen zahlen Sie Beiträge?

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

Beiträge für die Arbeitnehmersicherungen:

- Arbeitslosenversicherung: 3,50 % (über max € 177,50 pro Tag & Freibetrag € 61,00 pro Tage).
- Krankengeldversicherung; keine Beiträge
- Arbeitsunfähigkeitsversicherung: nur Arbeitgeberbeiträge
- Krankenkostenversicherung: nominalen Beitrag von ca. € 92 im Monat und einem prozentualen Beitrag von 7,2 % über max € 31.231 pro Jahr. Die Arbeitgebervergütung beträgt ebenfalls 7,2 % des Lohns. Diese Vergütung muss versteuert werden.

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

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

Jeder Bürger oder in den Niederlanden Arbeitende - auch Grenzpendler - ist sozialversicherungspflichtig. Die Höhe der Grundrente, wie z.B. die Alters- oder Witwenrente, ist für jeden gleich (bei der Altersrente jedoch abhängig von der Anzahl der in den Niederlanden gearbeiteten Jahre) und nicht von der Höhe des Einkommens. Die Arbeitnehmer sind volks- und arbeitnehmersichert. Die Höhe der Zahlungen - z.B. die Arbeitsunfähigkeitsrente oder das Arbeitslosengeld - ist meistens abhängig vom zuletzt verdienten Lohn (meistens 70 %). Da die Zahlungen im Alter und im Todesfall vom zuletzt verdienten Lohn unabhängig sind, ist praktisch jeder Arbeitnehmer - über die Tarifverträge - für die Zusatzversorgung und den Todesfall pflichtversichert. Diese tarifvertraglichen Alters- und Hinterbliebenenpensionen orientieren sich vielfach sehr wohl am (zuletzt) verdienten Lohn.

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

Deutschsprachige Informationen über Steuern und Volksversicherungsbeiträge erhalten Sie beim Belastingdienst Buitenland Team Grensoverschrijdend Werken en Ondernemen (GWO), Postbus 2823, NL 6401 DH Heerlen. Telefonnummern des Team GWO: aus den Niederlanden 0800 0241212, aus Deutschland 0800 1011352. Der Belastingdienst Buitenland in Heerlen ist das zuständige Finanzamt für Grenzpendler. Dort muss man seine Steuererklärung einreichen (mittels eines C-Formulars), die zu viel gezahlten Steuern zurückfordern (mittels eines C-t-Formulars) und Informationen anfordern.

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

In den Grenzregionen werden Sprechstunden für Grenzpendler veranstaltet. Informieren Sie sich beim Bureau voor Duitse Zaken und bei den Euregios.

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

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

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

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

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

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

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

14. Wie wird in den Niederlanden die Vergütung geregelt?

Der gesetzliche Bruttomindestlohn beträgt im Jahr 2008:

23 Jahre o. älter € 1.335,00 monatlich (netto ca. € 1.143) zzgl. 8 % Urlaubsgeld
22 Jahre € 1.134,75 monatlich (netto ca. € 986) zzgl. 8 % Urlaubsgeld
21 Jahre € 967,90 monatlich (netto ca. € 856) zzgl. 8 % Urlaubsgeld

Was ist das Brutto-/Nettolohn-Verhältnis (nur die gesetzlichen Einhaltungen von Steuern und Beiträgen und exkl. 8 % Urlaubsgeld)?

Sehr einfache Lohnabrechnung (2008)

	€ 1.500	€ 2.000	€ 2.500	€ 3.000	€ 4000
Bruttolohn	€ 1.500	€ 2.000	€ 2.500	€ 3.000	€ 4000
+ Erstattung ZVW	€ 108	€ 142	€ 177	€ 187	€ 187
- ZVW-Beitrag (1)	€ 108	€ 142	€ 177	€ 187	€ 187
- WW-Beitrag (2)	€ 6	€ 24	€ 41	€ 59	€ 88
- Lohnsteuer (3)	€ 255	€ 471	€ 688	€ 896	€ 1.302
Netto (4)	€ 1.239	€ 1.505	€ 1.771	€ 2.045	€ 2.610
% Netto von Brutto	82,6%	75,5%	71,8%	68,2%	65,3%

Bemerkungen:

1. Beiträge für die gesetzliche Krankenversicherung, exkl. nominaler Beitrag in Höhe von ca. € 92 pro Monat pro Person
2. Beiträge für die Arbeitslosenversicherung
3. Lohnsteuer + Volksversicherungsbeiträge. Es gibt keine Steuerklassen. Wenn der Partner kein eigenes Einkommen hat (Alleinverdienersituation), hat der Partner Anspruch auf die allgemeine Steuerermäßigung, die dem Partner monatlich vom Finanzamt ausbezahlt wird (€ 2.074, monatlich € 171).
4. Keine Einhaltungen für Zusatzversorgung, betriebliche Altersvorsorge usw.

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

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

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

Der Mindestanspruch auf Urlaub errechnet sich aus der Anzahl der Wochenarbeitsstage x 4 (meistens 4 x 5 = 20 Urlaubstage).

Oftmals werden in den CAO's ergänzende Vereinbarungen über die Erhöhung der Anzahl der Urlaubstage getroffen. Daneben kann z.B., sofern die tatsächliche Arbeitszeit 40 Wochenstunden beträgt und die im CAO festgelegte Arbeitszeit 38 Stunden, vereinbart werden, dass man Anspruch auf z.B. 12 so genannte Arbeitszeitverkürzungstage (arbeidstijdverkortings-dagen bzw. ATV-dagen) hat.

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

16. Wie ist man als Grenzpendler krankenversichert?

Jeder Grenzpendler ist in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert. Die gesetzlichen Beiträge im Rahmen des Krankenversicherungsgesetzes (zorgverzekeringswet, ZVW) werden in den Niederlanden bezahlt. Neben den prozentualen Beiträgen (7,2 %) muss man ebenfalls noch einen nominalen Beitrag von ca. € 92 im Monat für einen Erwachsenen an die Krankenkasse zahlen. Das Gesetz sieht eine jährliche Selbstbeteiligung von € 150 vor. Darüber hinaus können Sie sich für eine höhere Selbstbeteiligung entscheiden. Je höher Ihre Selbst-

beteiligung, desto geringer fällt die Prämie aus (z.B. € 75 im Monat bei einer Selbstbeteiligung von € 500 im Jahr).

Die Arbeitgebervergütung beträgt ebenfalls 7,2 % des Lohns. Diese Vergütung muss versteuert werden. Die deutsche Krankenkasse bestimmt, welche Familienmitglieder in den Niederlanden „mitversichert“ werden. Ist der Ehepartner in den Niederlanden oder Deutschland nicht selbst versichert, wird er mitversichert in den Niederlanden. Der mitversicherte Ehepartner muss an die CVZ - College voor zorgverzekeringen (Verbindungsstelle für die Krankenversicherungen) - einen Beitrag in Höhe von € 100 x 0,6728 (sogenannte Wohnlandfaktor für Deutschland) = € 67,28 monatlich zahlen.

In Deutschland bleiben Sie und Ihre Familienmitglieder - als sogenannte Betreute - zu Lasten der niederländischen Krankenkasse krankenversichert. Man hat einen Anspruch auf die gleiche Gesundheitsversorgung wie der deutsche Versicherte. Als Grenzpendler dürfen Sie ebenfalls die niederländische Gesundheitsversorgung in Anspruch nehmen.

Dies gilt ebenfalls für den Ehepartner und die Kinder, wenn diese mitversichert sind. Die deutsche Krankenkasse bestimmt, wer mitversichert wird. In den Niederlanden muss der Grenzpendler seine Versichertenkarte (zorgpas) verwenden. In Deutschland kann er sowohl seine niederländische als auch seine deutsche Versichertenkarte nutzen. Außerhalb Deutschlands muss die Europäische Versichertenkarte - vom niederländischen Krankenkasse ausgestellt - oder die niederländischen Versichertenkarte verwendet werden.

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

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

Neben der Pflichtversicherung im Rahmen des Krankenversicherungsgesetzes (ZVW) ist der Grenzpendler ebenfalls AWBZ-versichert (Pflegeversicherung).

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

Als Grenzpendler haben Sie möglicherweise Anspruch auf den Versorgungszuschlag. Dies ist ein Zuschlag, den das Finanzamt/Abteilung Zuschläge im Falle eines geringen (Familien-) Einkommens zahlt. Den Versorgungszuschlag können Sie über www.toeslagen.nl oder telefonisch 00 31 555 385 85 beantragen.

Falls das Familieneinkommen z.B. € 32.000 beträgt, haben Sie einen Anspruch in Höhe von ca. € 43 pro Monat, falls Sie und Ihr Partner in den Niederlanden versichert sind. Sind Sie, mit einem Familieneinkommen von € 32.000, ausschließlich in den Niederlanden versichert und ist Ihr Partner in Deutschland versichert, haben Sie Anspruch auf die Hälfte des Versorgungszuschlags (€ 21,50). Arbeitet Ihr Partner nicht, dann haben Sie Anspruch auf € 18 pro Monat.

Sind Sie alleinstehend und verdienen z.B. € 22.000, dann haben Sie Anspruch auf ca. € 18 pro Monat.

18. Haben Sie Anspruch auf Lohnfortzahlung bzw. niederländisches Krankengeld, wenn Sie krank werden? Wie wird die Krankmeldung durchgeführt?

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

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

Die Krankmeldung erfolgt beim niederländischen Arbeitgeber und manchmal auch beim Arbo-Dienst (Betriebsgesundheitsdienst), bei dem der Arbeitgeber angeschlossen ist. Man muss sich in Deutschland beim Hausarzt melden, der die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die deutsche Krankenkasse schickt. Die Krankenkasse sorgt dann für die Meldung an den niederländischen Arbo-Dienst, bei dem der Arbeitgeber angeschlossen ist. Es ist wichtig, dass der Name und die Anschrift des Arbo-Dienstes an den Hausarzt weitergeleitet werden.

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

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

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

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

In den Niederlanden gelten Sie als vollständig und dauerhaft arbeitsunfähig, wenn Sie nicht mehr in der Lage sind, 20 % des gewöhnlich verdienten Lohns zu verdienen. Sie haben dann Anspruch auf eine Einkommensunterstützung für Erwerbsunfähige (inkomens-voorziening volledig arbeidsongeschikten, IVA), die 70 % des zuletzt verdienten Lohns beträgt. Es gilt ein Tageshöchstsatz (€ 177,03). Einen Mindestsatz gibt es nicht.

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. Wenn dies der Fall ist, wird die deutsche Rente von der niederländischen Arbeitsunfähigkeitsrente abgezogen. Jedes Land wendet seine eigenen gesetzlichen Bestimmungen an, weshalb es vorkommen kann, dass man in Deutschland nicht arbeitsunfähig ist und in den Niederlanden als (teilweise) arbeitsunfähig eingestuft wird (oder umgekehrt).

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

Nein. In den Niederlanden gibt es keine gesonderte Unfallversicherung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Es ist üblich, den Arbeitgeber zivilrechtlich für den durch den Unfall oder die Berufskrankheit entstandenen Schaden haftbar zu machen. Der deutsche Arzt bzw. das Krankenhaus muss den in den Niederlanden stattgefundenen Arbeitsunfall der deutschen Verbindungsstelle melden. Diese hat Ihren Sitz bei der Berufsgenossenschaft für Fahrzeughaltung (BGF) in Duisburg (Tel +49 203 29520 1)

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

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

Es ist auch möglich zu kündigen, indem gerichtliche Schritte eingeleitet werden. Möchte der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag aufheben, so erfolgt dies per Gesetz über das niederländische Amtsgericht (kantongerecht). Für den Fall, dass der Arbeitnehmer in Deutschland wohnt, muss der Arbeitsvertrag von einem deutschen Arbeitsgericht aufgehoben werden (EU-Verordnung 44/2001). Das deutsche Arbeitsgericht hat dann niederländisches Kündigungsrecht anzuwenden. Wenn von dringenden Gründen (z.B. Diebstahl) die Rede ist, kann der Arbeitgeber ohne Zustimmung und ohne Kündigungsfrist den Arbeitnehmer fristlos entlassen (ontslag op staande voet).

Die gesetzlich festgelegten Kündigungsfristen werden länger, je länger die Beschäftigungszeit ist. Ein Beschäftigungsverhältnis von 15 Jahren entspricht z.B. einer Kündigungsfrist von 4 Monaten und ein Beschäftigungsverhältnis von unter 5 Jahren entspricht einer Kündigungsfrist von 1 Monat. Sofern der Arbeitnehmer kündigen möchte, gilt eine Kündigungsfrist von 1 Monat. Von diesen Fristen kann mittels des CAO oder individuellen Arbeitsverträgen abgewichen werden. Der Arbeitgeber darf den Arbeitsvertrag z.B. bei Schwangerschaft, Geburt oder Erziehungsurlaub nicht kündigen. Dies trifft auch dann zu, wenn der Arbeitnehmer Mitglied z.B. des Betriebsrates (ondernemingsraad) ist. Im Krankheitsfall oder bei Arbeitsunfähigkeit kann während der ersten zwei Jahre keine Kündigung ausgesprochen werden (es sei denn, die Krankmeldung des Arbeitnehmers findet nach der Beantragung der Kündigung statt).

23. Haben Sie Anspruch auf Arbeitslosengeld bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit?

Als Grenzpendler haben Sie (bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit) gemäß der europäischen Verordnung 1408/71 Anspruch auf deutsches Arbeitslosengeld. Die niederländischen Versicherungszeiträume werden dabei den deutschen Versicherungszeiträumen gleichgestellt.

Auch der nach Deutschland umgezogene niederländische Grenzpendler hat einen Anspruch auf deutsches Arbeitslosengeld. In sehr seltenen Fällen, und zwar wenn der Grenzpendler erst seit kurzem in Deutschland wohnt, dort keine persönlichen und sozialen Bindungen hat und keinerlei Aussicht auf Arbeit in Deutschland hat, kann er ausnahmsweise niederländisches Arbeitslosengeld beantragen (so genannte Miethe-Fälle).

Falls Sie kein Grenzpendler sind - also falls Sie nicht jede Woche an Ihren Wohnort in Deutschland zurückkehren - stehen Ihnen zwei Möglichkeiten zur Auswahl: Sie können an Ihren Wohnort in Deutschland zurückkehren und haben dann Anspruch auf deutsches Arbeitslosengeld. Oder Sie bleiben in den Niederlanden, suchen dort Arbeit und haben Anspruch auf niederländisches Arbeitslosengeld.

24. Wann haben Sie Anspruch auf deutsches Arbeitslosengeld?

Um für deutsches Arbeitslosengeld in Betracht zu kommen, benötigt das deutsche Arbeitsamt das Formblatt E-301. Dies erhält der arbeitslos gewordene Grenzpendler bei der niederländischen Arbeitslosengeldkasse (UWW). Das Formblatt E-301 (NL) - Erklärung bezüglich der Zeiträume, die bei der Festsetzung von Arbeitslosengeld zu berücksichtigen sind - kann auf 3 unterschiedliche Weisen angefordert werden:

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

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

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

25. Wann haben Sie trotzdem Anspruch auf niederländisches Arbeitslosengeld?

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

26. Welche Familienzuschläge gibt es in den Niederlanden?

Es gibt drei Arten von Familienzuschlägen: das Kindergeld (a), der Kinderzuschlag (b) und der Kinderbetreuungszuschlag (c).

- a. Das niederländische Kindergeld ist eine vierteljährliche Leistung des Staates, die deutlich niedriger ist als der Betrag des deutschen Kindergeldes. Für Kinder, die nach dem 1. Januar 1995 geboren sind, gelten folgende Quartalsätze (2008):

0-6 Jahre	€ 190,19
6-12 Jahre	€ 230,95
12-18 Jahre	€ 271,70

Für Kinder, die vor 1995 geboren sind, gelten höhere Beträge. Diese Beträge sind gleichbleibend und richten sich nicht nach der Kinderzahl oder dem Familieneinkommen. Der Kinderzuschlag muss bei der Sociale Verzekeringsbank (SVB) beantragt werden.

- b. Möglicherweise besteht ein Anspruch auf auf Kinderzuschlag. Dieser Kinderzuschlag beträgt € 994 abzüglich (Familieneinkommen - € 29.413) x 5,75%. Bei einem Familien-einkommen von € 35.000 beträgt der Kinderzuschlag € 673 pro Jahr, ungeachtet der Anzahl der Kinder. Der Kinderzuschlag muss beim Dienst Toeslagen des niederländischen Finanzamtes beantragt werden.

- c. Arbeiten beide Elternteile und ist mindestens eines in den Niederlanden beschäftigt, besteht ein Anspruch auf Kinderbetreuungszuschlag. Dieser Zuschlag wird auch dann ausbezahlt, 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 Kinderbetreuungszuschlags muss bei der Abteilung „Dienst Toeslagen“ des niederländischen Finanzamtes (Belastingdienst) beantragt werden.

In den Niederlanden gibt es keinen gesetzlichen bezahlten „ouderschapsverlof“ (Erziehungsgeld). Wenn der Grenzpendler in den Niederlanden arbeitet, hat er keinen Anspruch auf deutsches Erziehungsgeld. In einigen CAO's wurden jedoch spezielle Formen von bezahltem „ouderschapsverlof“ geregelt.

Wenn das Kind das 18. Lebensjahr vollendet hat, erlischt der Anspruch auf niederländisches Kindergeld. In Deutschland hat man häufig noch weiterhin Anspruch auf Kindergeld. Wenn das Kind eines deutschen Grenzpendlers an einer deutschen Fachhochschule oder einer Universität (in Bremen, Niedersachsen oder Nordrhein-Westfalen) studiert, dann kann die niederländische Studienfinanzierung in Anspruch genommen werden. Dies wird nach der europäischen Verordnung 1612/68 als ein so genannter exportierbarer sozialer Vorteil betrachtet.

27. Haben Sie als deutscher Grenzpendler Anspruch auf Familienleistungen in den Niederlanden? Hat ein Grenzpendler – neben Kindergeld – auch Anspruch auf niederländischen Kinderzuschlag bzw. den Kinderbetreuungszuschlag?

In der europäischen Verordnung 1408/71 wurde geregelt, dass der Grenzpendler Anspruch auf die höchste Familiengeldstufe hat. In den Niederlanden bestehen folgende Familienleistungen: Kindergeld, Kinderzuschlag und Kinderbetreuungszuschlag.

Wenn Sie Alleinverdiener sind, haben Sie Anspruch auf den vollen niederländischen Kindergeldsatz (plus de kindtoeslag) und einen Ausgleich der deutschen Familiengeldkasse bis zur höchsten Kindergeldstufe (meistens die deutsche Stufe).

Wenn der Partner in Deutschland arbeitet 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. des Kinderbetreuungszuschlags höher ist als das deutsche Kindergeld.

Für den Fall, dass beide Eltern in den Niederlanden arbeiten oder ein Alleinerziehender in den Niederlanden arbeitet, besteht nur Anspruch auf den niederländischen Kinderzuschlag und den Kinderbetreuungszuschlag.

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

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

Von dem Zeitpunkt an, wo man in den Niederlanden arbeitet, wird in die gesetzliche Rentenversicherung (wettelijke ouderdomsuitkering AOW ab 65 Jahren) eingezahlt. Die Altersrente (AOW-uitkering) beträgt für einen Einwohner oder Grenzpendler, der immer in den Niederlanden gearbeitet hat und der mit seinem Partner zusammenlebt, 2x € 688,70 monatlich (zzgl. 8 % Urlaubsgeld 2008). Alleinstehende beziehen eine Altersrente in Höhe von € 992,72 monatlich (zzgl. 8 % Urlaubsgeld). Dabei wird von einem Versicherungszeitraum von 50 Wohn- oder Arbeitsjahren ausgegangen. Jedes Jahr werden also 2 % der vollständigen Altersrente aufgebaut.

Wenn Sie als Grenzpendler 10 Jahre in den Niederlanden arbeiten, haben Sie Anspruch auf 10 x 2 % der Altersrente, d.h. € 137,74 (gemeinsamer Haushalt) bzw. € 198,54 (alleinstehend) im Monat (zzgl. 8 % Urlaubsgeld).

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

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

29. Welche Versorgungsleistungen werden im Todesfall ausgezahlt?

Falls der Grenzpendler stirbt, hat der Hinterbliebene des Grenzpendlers Anspruch auf eine niederländische Anw-Rente (gesetzliche Hinterbliebenenrente), und zwar unter einer der drei Voraussetzungen: wenn er/sie vor 1950 geboren ist, arbeitsunfähig ist, oder schwanger ist bzw. ein minderjähriges Kind versorgt. Nachdem der Anspruch auf die niederländische Hinterbliebenenrente anerkannt wurde, wird ihre Höhe unter Berücksichtigung der in Deutschland aufgebauten Hinterbliebenenrente und des Einkommens des Hinterbliebenen ermittelt. Die niederländische Hinterbliebenenrente beträgt € 1.058 im Monat (zzgl. 8 % Urlaubsgeld) abzüglich der deutschen Hinterbliebenenrente. Die Halbweisenrente beträgt € 256 monatlich (zzgl. 8 % Urlaubsgeld).

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

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

Falls der Ehepartner des Grenzpendlers nicht in den Niederlanden oder Deutschland arbeitet, besteht die Möglichkeit, ihn freiwillig in den Niederlanden mitzuversichern. In diesem Fall werden niederländische Altersrentenansprüche aufgebaut. Informationen über die freiwillige Altersrentenversicherung (aufgrund von Anhang VI der Vo 1408/71) sind die Sociale Verzekeringsbank erhältlich. Der entsprechende Antrag muss innerhalb eines Jahres nach Beschäftigungsbeginn gestellt werden.

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

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

Wenn Sie bereits Mitglied einer Gewerkschaft sind, die beim DGB angeschlossen ist, so können Sie dort Mitglied bleiben. Im Falle eines Arbeitskonfliktes können Sie die Rechtshilfe der niederländischen Gewerkschaft in Anspruch nehmen.

NÜTZLICHE ADRESSEN

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

Ausbildungsabschlüsse/
Berufsschulen usw.
Colo
Sector Internationale
Diplomawaardering
Postbus 7259
NL 2705 AG Zoetermeer
Telefon: 00 31 79 35 23 000
Internet: www.colo.nl

Fachhochschulen/Universitäten
Nuffic
Abteilung: diplomawaardering &
onderwijsvergelijking
Postbus 29777
NL 2502 LT Den Haag
Telefon: 00 31 70 42 60 260
Internet: www.nuffic.nl

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

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

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

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

Deutsche Rentenversicherung Westfalen
Gartenstraße 194
48147 Münster
Telefon: 00 49 251 238 0
www.deutsche-rentenversicherung-
westfalen.de

SVB Hauptgeschäftsstelle Amstelveen
Aufbau AOW-Rente
Telefon: 00 31 20 656 53 52
Freiwillige Versicherung AOW/Anw
Telefon: 00 31 20 656 52 25
Anzuwendendes Sozialversicherungsrecht:
Telefon: 00 31 20 656 52 77
www.svb.nl

Dienst Toeslagen van de Belasting-
dienst
Antragstellung Zuschuss niederlän-
dische Pflegeversicherung, Kinderzu-
schlag und Kinderbetreuungszuschlag
Telefon: 00 31 55 53 85 385
(Mo. - Do.: 8.00 - 20.00 uur)
www.toeslagen.nl

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

Fonds Voorfinanciering Pensioen-
verzekering bij werkloosheid (FVP)
Karspeldreef 6 B
1101 CJ Amsterdam Zuidoost
Telefon: 00 31 020 656 9151
E-mail: klantenservice@fvp.nl
www.fvp.nl

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

Niederländische EURES- Berater des Centrum voor Werk en Inkomen (CWI)

Tjerk Mulder (CWI)
Aziëlaan 35
9501 AA Stadskanaal
Telefon: 00 31 599 78 89 11
E-mail: tjerk.mulder@cwinet.nl

Els Hollander (CWI) en Arend Mud
(CWI)
Tesselschadestraat 35
8913 HA Leeuwarden
Telefon: 00 31 58 75 19 360 oder 307
E-mail: els.hollander@cwinet.nl
E-mail: arend.mud@cwinet.nl

Wim Evers (CWI)
Korte Hengelosestraat 1
7511 JA, Enschede
Telefon: 00 31 53 750 81 18
E-mail: wim.evers@cwinet.nl

Hannie Eilers (CWI)
Terborgseweg 20
7005 BA Doetinchem
Telefon: 00 31 314 78 71 79
E-mail: hannie.eilers@cwinet.nl

Henk Smolders, Els Lugtenberg en
Britte Warnaar (CWI)
Emmasingel 53
6001 BA Weert
Telefon: 00 31 495 78 68 70 oder 71
oder 72
E-mail: henk.smolders@cwinet.nl
E-mail: els.lugtenberg@cwinet.nl
E-mail: britte.warnaar@cwinet.nl

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

Bundesagentur für Arbeit
Thorsten Weber
Stadtring 9-15
48527 Nordhorn
Telefon: 05921 870 159
E-mail: nordhorn.europaservice@
arbeitsagentur.de

Bundesagentur für Arbeit
Wilfried Kullmann
Normannstraße 54
46446 Emmerich
Telefon: 02822 92 57 56
E-mail:
wilfried.kullmann@arbeitsagentur.de

Bundesagentur für Arbeit
Ulrich Blome
Steegerstraße 49
41334 Nettetal
Telefon: 0215 391 87 21
E-mail:
Ulrich.Blome@arbeitsagentur.de

Bundesagentur für Arbeit
Claudia Süß
Lürriper Straße 78-80
41065 Mönchengladbach
Telefon: 02161 404 18 16
E-mail:
claudia.suess2@arbeitsagentur.de

Bundesagentur für Arbeit
Heinz Jürgen Werner
Roermonder Straße 51
52072 Aachen
Telefon: 0241 89 71 269
E-mail: heinz-juergen.werner@
arbeitsagentur.de

DGB Deutscher Gewerkschaftsbund
Elisabeth Popken
Region Ostfriesland & Nördlich Emsland
Jahnstraße 2
26789 Leer
Telefon: 0491 91 21 311
E-mail: elisabeth.popken@dgb.de

EUREGIO Gronau/Enschede
Herman Lammers
Enscheder Straße 362
48599 Gronau
Telefon: 02562 70238
E-mail: h.lammers@euregio.de

Ems Dollart Region EDR
Hinrich Kuper
Bunderpoort 14
9693 CJ Nieuweschan
Telefon: 00 31597 521818
E-mail: hinrich.kuper@edr.org

DGB Deutscher Gewerkschaftsbund
Peter Sokoll
Homberger Straße 73
47441 Moers
Telefon: 0284 18 83 32 40
E-mail: sokoll@malz.de

DGB Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk NRW
Jutta Reiter
Friedrich-Ebert-Straße 34-38
40210 Düsseldorf
Telefon: 0211 3683156
E-mail: jutta.reiter@dgb.de

EURES Maas-Rhein
Ruth Meyering und
Christina Löhner Kareem
Theaterstraße 67
52062 Aachen
Telefon: 0241 56 86 10
E-mail: meyerling@regioaachen.de
E-mail: loehner@regioaachen.de

Impressum

Diese Broschüre wurde in Zusammen-
arbeit mit der Eures Euregio Rhein-Waal
und der euregio rhein-maas-nord und
mit Unterstützung der Europäischen
Kommission (EURES) herausgegeben.
Diese Broschüre wurde sehr sorg-
fältig zusammengestellt. Die darin
enthaltenen Informationen begründen
allerdings keinen Rechtsanspruch. In
gegebenen Fällen orientieren Sie sich
bitte an den Originalausgaben der be-
treffenden Behörden und Institutionen.
Redaktion: Ger Essers (FNV Brussel)