

Arbeiten in den Niederlanden - über lange Zeit hieß es im deutsch-niederländischen Grenzland eher umgekehrt werken in Nederland. Nach Westen blickten die Münsteraner zu Beginn der Industrialisierung, wenn sie Richtung achterhoek Arbeit suchten. Zur gleichen Zeit zog es die Menschen aus dem Selfkant in die Städte am sogenannten Linken Niederrhein. Zu Bismarcks Zeiten flüchteten sich die katholischen Orden über die Grenze. „Die Zeiten ändern sich“, eine Weisheit, die mit den Römern ins Land zwischen Maas und Rhein kam. Nach dem Krieg fuhren die oosterburen zum Einkaufen „nach Holland“. Solche Einkaufsfahrten endeten meist im nordlimburgischen Venlo. Kurz vor Beginn des dritten Jahrtausends nach Christus wendet sich auch die Sichtweise in den Euregios wieder einmal. Zur Zeit ist der Sprit an den deutschen Tankstellen seit langer Zeit zum ersten Mal billiger als bei den pompstations kurz hinter der Grenze. Dafür gibt es westlich der Grenze für manchen ein Arbeitsangebot, das Vorurteile und Bedenken, als Gastarbeiter in die Niederlande zu gehen, vergessen läßt.

Wenn auch Sie zu denen gehören, die jetzt die Gelegenheit beim Schopf fassen und auf dem europäischen Arbeitsmarkt ihre Chance als Arbeitnehmer suchen, dann ist diese Broschüre sozusagen für Sie ganz persönlich geschrieben. Mit „Arbeiten in den Niederlanden“ wird auf den Punkt gebracht, was Sie als Arbeitnehmer beachten sollten, wenn Sie in Deutschland wohnen und in den Niederlanden arbeiten wollen. Der Weg von der Wohnung zur Arbeit - die Niederländer sprechen vom woon-werkverkeer - ist oft kürzer als Richtung Inland. Und die beruflichen Möglichkeiten einschließlich des Einkommens sind gar nicht so schlecht, wie manche Leute gerne behaupten. Bevor Sie sich nun auf den Weg machen und eine SoFi-nummer besorgen, werfen Sie vielleicht doch eben noch einen Blick in dieses Büchlein. Viel Erfolg!

Arbeiten in den Niederlanden

Inhaltsangabe	Seite
Impressum	1
Vorwort	2
Inhaltsangabe	3
Einleitung	5
Berufliche Mobilität in Europa	
Rechtsgrundlagen und Begriffe	7
Arbeit suchen und sich bewerben	9
Anerkennung von Zeugnissen und beruflicher Qualifikation	15
Als Grenzpendler in den Niederlanden	
Steuerrecht	
Steuern und Abgaben	21
Sozialrecht	
Krankenversicherung	25
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	31
Schwangerschaft und Mutterschutz	33
Kindergeld und kinderbijslag	34
Arbeitslosigkeit/werkloosheid	36
Erwerbs- und Berufsunfähigkeit	37
Tod	38
Arbeitsrecht	
Arbeitsvertrag, gesetzlich, individuell und kollektiv	40
Arbeitszeit und Urlaub	47
Kündigung	42

	Seite
Entsenden	44
In beiden Ländern - in den Niederlanden und in Deutschland - arbeiten	45
Arbeiten für ein uitzendbureau	46
Wenn man dann Rentner wird ...	47
Adressen- und Literaturverzeichnis	
EURES-Berater und EURES-consulenten	49
Weitere Adressen + Schlagwörter	52
Literaturhinweise	56
Wörter, Aussprache, Zahlen	58
Kopiervorlage für die Bewerbung	60
EURES	62

Einleitung

Mit EURES reagiert die Europäische Union - kurz: EU - auf die Notwendigkeit, entsprechend ihrer Richtlinien und Verordnungen den europäischen Arbeitsmarkt zu öffnen. „Wir sind doch keine Gastarbeiter!“ So berichteten zwei Jahre vor dem Jahrtausendwechsel deutsche und niederländische Experten von ihren Erfahrungen mit Deutschen, denen sie die Arbeitssuche in den Niederlanden, hier speziell im niederländischen Teil der Euregio schmackhaft machen wollten. Die empörte Reaktion verdeutlicht die Schranken im Kopf. Die lassen sich offenbar schwieriger abbauen als Schlagbäume und Grenzkontrollen zwischen den Mitgliedsstaaten der EU.

Andererseits belegen neuere Untersuchungsergebnisse, die das Nijmegener Instituut voor Toegepaste Sociale Wetenschappen in Zusammenarbeit mit der Sozialforschungsstelle Dortmund über die „Arbeitsmobilität in der Euregio Rijn-Waal und der euregio rhein-maas-nord“ vorgelegt hat:

- Die Unterschiede zwischen dem Arbeits-, Steuer- und Sozialrecht in Deutschland und den Niederlanden erschweren die Arbeitsaufnahme im Nachbarland nicht.
- Es gibt erheblich mehr Deutsche, die in den Niederlanden arbeiten, als man bisher angenommen hatte.

Etwa gleichzeitig schrieb Ger Essers, EURES-consulent beim niederländischen Gewerkschaftsbund FNV in Limburg und Gelderland, das Handbuch für Arbeitssuchende, Grenzpendler und Pendler im Ruhestand mit dem Titel „Werken in Duitsland“. Die sehr umfangreiche Arbeit weist im Untertitel auf die Gruppe der ehemaligen Grenzpendler im Ruhestand hin, für die noch ungelöste Probleme der Harmonisierung harren.

Zu den aktuellen Entwicklungen gehört auch, daß die Konjunktur im Nachbarland zur Zeit besser in Schwung kommt. In einer Euregio kann es vorkommen, daß an deutscher Seite für eine bestimmte Branche ein Mangel an Arbeitsplätzen und gleichzeitig in den Niederlanden eine Nachfrage nach Fachkräften herrscht. Daneben gibt es Firmen, die ihren Sitz in die Niederlande verlegen und damit auch Arbeitsplätze.

Sie wohnen in Grenznähe, in einer Euregio, wie es auch heißt. Und Sie suchen Arbeit. Mit dem Rücken zur Grenze. Den Blick nach Osten. Und alle reden von der Globalisierung des Marktes. Nun, in der gewohnten Blickrichtung tut sich schon seit Jahren nichts mehr, die Arbeitslosenzahlen steigen, je weiter man landeinwärts schaut. Leider.

Sie sind Europäer. Was waren das für Zeiten, als Hans-Joachim Kulenkampff für die EWG warb: Einer Wird Gewinnen. Mit sechs Kandidaten aus sechs Ländern. Damals schufen die Politiker die ersten Grundlagen. Die wichtigsten europäischen Gesetze, Richtlinien und Verordnungen genannt, stammen aus dieser Zeit. Daran erinnern ihre Namen: EWG-Verordnung 1612/68 zum Beispiel. Hinter diesem Begriff verbirgt sich seit 1968 das Recht auf Freizügigkeit aller Bürgerinnen und Bürger der EWG-Mitgliedsländer in den Anfängen der heutigen Europäischen Union.

Heute, 30 Jahre später, ist die Europäische Union auf 15 Länder angewachsen. Weitere stehen vor der Tür. Mit den Jahren wächst auch die Erfahrung. Die Kommission der Europäischen Union arbeitet an Richtlinien, die Nachteile ausgleichen, die sich für Grenzpendler ergeben. Alles etwas kompliziert, wenn man gerade ganz andere Sorgen hat, weil man dringend Arbeit sucht.

Darum erklärt Ihnen diese Broschüre vor allem, was Sie selbst tun müssen, wenn Sie Arbeit auf dem europäischen Arbeitsmarkt finden. Genauer gesagt: auf dem euregionalen Arbeitsmarkt im deutsch-niederländischen Grenzgebiet. Drei Aspekte sind neben den persönlichen für Sie dabei von Bedeutung: Die soziale Absicherung für Sie und Ihre Familie; die Steuer, weil ohne Moos nix los ist für den Staat und Sie sicher keinen Ärger mit den Finanzämtern haben wollen. Ihre Rechte am Arbeitsplatz sind das dritte Thema, das für Sie Neues bringt, wenn Sie zur Arbeit in die Niederlande pendeln.

Rechtsgrundlagen und Begriffe

In diesem Kapitel finden Sie die zum besseren Verständnis des Buchleins wichtigsten Europäischen Richtlinien und Definitionen.

Die wichtigste Europäische Rechtsgrundlage für Grenzpendler ist ohne Zweifel die EWG-Richtlinie 1612/68. Sie besagt, daß jede Bürgerin und jeder Bürger eines Mitgliedslandes der Europäischen Union sich in der Europäischen Union frei bewegen und arbeiten kann.

Niemandem darf ein Nachteil daraus entstehen, daß er sich innerhalb der EU auch wie ein Europäer verhält. Darum sorgen weitere Richtlinien und Verordnungen dafür,

- daß Grenzpendler nicht zweimal - einmal im Wohnland und einmal im Arbeitsland - Steuern bezahlen müssen,
- daß Grenzpendler und ihre Familien soziale Sicherheit haben, also daheim und bei der Arbeit gegen Krankheit und Arbeitslosigkeit versichert sind und am Ende ihres Arbeitslebens auch die wohlverdiente Rente bekommen.

Da die nationalen Systeme sich oft erheblich unterscheiden, haben die EU-Mitgliedsländer - also auch die Niederlande und Deutschland - paarweise untereinander (bilateral) Verträge abgeschlossen. Sie sollen die Unterschiede von Land zu Land für Menschen, die mal hier und mal dort ihren Lebensunterhalt verdient haben, so ausgleichen, daß Ansprüche, die in verschiedenen Ländern erworben wurden, durch Wohnort- oder Arbeitslandwechsel nicht verlorengehen. Das ist noch nicht immer so ganz gelungen, aber die Kommission und der Rat der EU arbeiten daran.

Weitere wichtige EU-Richtlinien und Verordnungen sind:

- EWG-Verordnung 1408/71: Sie koordiniert die soziale Sicherheit in der Europäischen Union; die nationale Gesetzgebung darf nicht gegen diese Verordnung verstoßen.

Grenzpendler

Ein Grenzpendler ist ein Arbeitnehmer, der

- in Deutschland wohnt und in den Niederlanden arbeitet;
- als Mitarbeiter eines deutschen Unternehmens entsandt in den Niederlanden Aufträge ausführt. In den Niederlanden heißt er gedetacheerde werknemer;
- als Saisonarbeiter - niederländisch: seizoenswerker - oder befristet im Rahmen eines Projektes - projectmedewerker - in den Niederlanden arbeitet;
- qua Definition mindestens einmal in der Woche an seinen Wohnsitz zurückkehrt.

Der niederländische Begriff für Grenzpendler ist grensarbeider.

Für Grenzpendler gelten die Gesetze des Wohnlandes (Deutschland) als auch die des Arbeitslandes (Niederlande) entsprechend den Richtlinien und Verordnungen (Gesetzgebung) der Europäischen Union. Dies betrifft in diesem Fall das nationale Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht. Bilaterale Verträge unter den Mitgliedsländern sorgen dafür, daß strukturelle Unterschiede im System sich nicht nachteilig für den EU-Bürger auswirken.

Entsenden

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

Arbeit suchen und sich bewerben

Als EU-Bürger kann man sich europaweit, also in jedem EU-Mitgliedsland, arbeitssuchend melden und darf wegen seiner Nationalität nicht diskriminiert werden. Also hat auch ein Deutscher das Recht, sich in einem niederländischen arbeidsbureau oder uitzendbureau arbeitssuchend zu melden. So will es das europäische Recht bereits seit den Zeiten, als die EU, die Europäische Union, sich noch EWG, Europäische Wirtschafts-Gemeinschaft, buchstabierte.

„In der Theorie müßte es darum Fachleute geben, die nicht nur den Überblick über den gesamten europäischen Arbeitsmarkt haben, sondern auch Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht aller EU-Länder kennen.“ So ein EURES-Berater mit mehr als zehn Jahren Erfahrung, der allerdings auch gleich relativiert: „Allein die nationalen Unterschiede zwischen zwei Nachbarländern erfordern im konkreten Konfliktfall, daß mehrere Experten konsultiert werden.“ Im Regelfall aber geht's konfliktfrei, loben Grenzpendler die ungewohnt nette Art des Umgangs miteinander am niederländischen Arbeitsplatz.

Für Grenzpendler liegt der Vorteil der grenznahen Arbeitsämter und arbeidsbureau's folglich auf der Hand. Sie verfügen meist über längere Erfahrung mit Grenzgängern, die Kollegen in einer Euregio kennen sich oft seit Jahren persönlich. Im Rahmen von EURES arbeiten sie jetzt eng zusammen und tauschen aktuell ihre Daten aus. EURES-Berater und EURES-consulenten arbeiten aber nicht nur in der grenznahen Arbeitsverwaltung. Im Anhang finden Sie eine Übersicht aller EURES-Berater in der Bundesrepublik. Daneben gibt es sie auch in der einen oder anderen Euregio-Geschäftsstelle, bei Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften.

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

Bewerbung über das arbeidsbureau

Im Anmeldebogen des arbeidsbureau's, der in den Niederlanden inschrijfformulier heißt, werden registriert:

- 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.

Der Unterschied zwischen Arbeitsamt und arbeidsbureau

Das deutsche Arbeitsamt und das niederländische arbeidsbureau haben viele Gemeinsamkeiten, was die Betreuung und Vermittlung von Arbeitslosen betrifft. Darum können sie als Vermittler auf dem europäischen Arbeitsmarkt auch gut zusammenarbeiten.

Die niederländische Arbeitsverwaltung - arbeidsvoorziening - ist seit Oktober 2000 in Auflösung, am 1. April 2001 traten Het Central Bestuur und die Algemene Directie van Arbeidsvoorziening und Regionalverwaltungen (RBA) zurück. Die nationale Organisation Arbeidsvoorziening befindet sich zur Zeit in Liquidation. An ihre Stelle treten fünf selbständige Betriebe. Die arbeidsbureaus sind nun ein Teil der Centrale Organisatie Werk en Inkomen.

Arbeitssuche in der Euregio

Wenn man sich als Deutscher beim deutschen Arbeitsamt arbeitslos meldet, geschieht dies oft, weil man Arbeitslosengeld beziehen will. Ähnlich ist das, wenn ein Niederländer sich beim arbeidsbureau laat inschrijven. Beim EURES-consulenten bzw. -Berater ist es möglich, sich als arbeitssuchend/werkzoekende für eine Stelle in der Europäischen Union zu melden, also auch im jeweiligen Nachbarland. Bei der Arbeitslosmeldung wird auf dem Formular festgehalten, ob auch eine Anstellung in den Niederlanden in Frage kommt. Geht beim EURES-Berater ein entsprechendes Angebot ein, nimmt er von sich aus Kontakt mit dem betreffenden Arbeitssuchenden auf.

Arbeit suchen und sich bewerben

Stellenangebote im Nachbarland

Einzelne Arbeitsämter und arbeidsbureau's im Grenzgebiet arbeiten eng zusammen im Netzwerk der EURES-Berater bzw. EURES-consultenten. Im Rahmen der technischen Möglichkeiten wird der aktuelle Datenaustausch ständig verbessert. So enthalten die Computer der Arbeitsämter schnell die aktuellen Stellenangebote aus dem niederländischen Teil der Euregios.

Es ist also möglich, sich im Arbeitsamt und im arbeidsbureau über die aktuellen Angebote zu informieren. Ein Besuch lohnt sich; denn ähnlich wie bei den Wohnungsangeboten in der Zeitung sind auch die aktuellen Angebote im arbeidsbureau in der Regel noch „frischer“.

Tips für den sollicitatiebrief, das Bewerbungsschreiben

Im Prinzip macht es nicht viel Unterschied, ob man sich nun in Deutschland oder in den Niederlanden bewirbt. Gewisse Umgangsformen gehören einfach dazu, es ist ganz nett, wenn man mit Anrede- und Grußformel im Brief erkennen läßt, daß man bereit ist die Landessprache zu erlernen.

Das Bewerbungsschreiben muß im Briefkopf die vollständige Anschrift mit Name, Vorname, Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Wohnort und Telefonnummer enthalten. Auch das Datum darf nicht fehlen; und natürlich gehört auch die vollständige Anschrift der Firma hinzu, bei der Sie sich bewerben;

Ein sollicitatiebrief beginnt dann mit der Anrede:

Geachte meneer/mevrouw Smeets,

wenn Sie den Ansprechpartner nicht namentlich kennen, heißt es:

Geachte dames en heren,

und zum Abschluß heißt es dann

Met vriendelijke groeten.

Im eigentlichen Text des sollicitatiebriefes sollten Sie zum Ausdruck bringen, warum Sie sich als Deutsche/r auf die ausgeschriebene Stelle bewerben. Heben Sie ihre persönlichen Interessen sowie besondere Leistungen und Fähigkeiten in ihrem beruflichen Werdegang hervor. In die Anlage gehört ein kurzer Lebenslauf - curriculum vitae wie schon die Lateiner sagten und die Niederländer heute noch sagen - und ein Foto von Ihnen.

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 lückenlos Schul- und Berufsbildung 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 gepflegte 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 AOB oder beim EURES-Berater, mit welchem niederländischen diploma Ihr Berufs- bzw. Schulabschluß vergleichbar ist.

Bewerbung über ein uitzendbureau

Gegenüber privaten Arbeitsvermittlern bestehen in Deutschland für gewöhnlich Vorurteile. In den Niederlanden werden uitzendbureau's gerne auch von namhaften Unternehmen für die Personalbeschaffung eingesetzt. Oft führt der Weg zu einem festen Arbeitsverhältnis beim Arbeitgeber über einen meist tijdelijke dienstverband mit dem uitzendbureau. Erkundigen Sie sich also gegebenenfalls, wie es um die Aussichten steht, eine „richtige“ Anstellung zu erhalten; denn im Gegensatz zum uitzendbureau bieten Unternehmen meist zusätzliche tarifliche Leistungen bei Lohnfortzahlung oder Altersversorgung.

Bis zu drei Monate ins Ausland zu Bewerbungszwecken

Natürlich kann man sich auch auf Stellenangebote außerhalb des Grenzgebietes bewerben. Wenn man Arbeitslosengeld bezieht, behält man diesen Anspruch auch, wenn man für maximal drei Monate nach Rotterdam, Den Haag oder Amsterdam geht, um dort Arbeit zu suchen. Aber, bitte die Formalitäten beachten, auch wenn man eventuell nur für ein paar Tage auf Bewerbungsreise gehen will.

In Deutschland muß ein Arbeitsloser prinzipiell zwecks Vermittlung ständig dem Arbeitsamt zur Verfügung stehen, das sein Arbeitslosengeld auszahlt. Wer bis zu drei Monaten bei Fortzahlung des Arbeitslosengeldes in den Niederlanden auf Arbeitssuche gehen will, muß sich zuvor also bei seinem Arbeitsamt abmelden und beim zuständigen arbeitsbureau anmelden. Dazu benötigt man die Formulare E-303, E-303/3 und E-303/5.

Auf dem E-303-Formular trägt das zuständige deutsche Arbeitsamt Höhe und Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld ein. Unter Vorlage dieses Formulars läßt man sich bei einem arbeitsbureau in den Niederlanden einschreiben, 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 binnen drei Monaten keine Arbeit, muß man nach Deutschland zurückkehren und sich bei seinem Arbeitsamt zurückmelden. Dann geht wieder alles wie zuvor seinen gewohnten Gang.

Gilt die Regelung auch für Sozialhilfeempfänger?

Grundsätzlich schränkt das Bundessozialhilfegesetz die Freizügigkeit juristisch nicht ein, die Auszahlung von Sozialhilfe ist allerdings wohnortgebunden. Nach einer nicht repräsentativen Umfrage bei Sozialämtern muß man wohl davon ausgehen, daß der jeweilig zuständige Mitarbeiter seinen Ermessensspielraum eher eng als weit auslegt. Wenn er von der Bewerbungsreise erfährt, wird er wahrscheinlich darauf bestehen, daß ein Arbeitssuchender die Ernsthaftigkeit eines längeren (mehrtägigen) Aufenthaltes zu Bewerbungszwecken glaubwürdig nachweist.

Teilzeit in den Niederlanden - arbeitslos in Deutschland

Grundsätzlich ist es möglich, als Arbeitloser bis zu 15 Stunden wöchentlich zu arbeiten, ohne seinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung durch das Arbeitsamt 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 das Arbeitsamt von der Nebenbeschäftigung weiß. Allerdings wird der Verdienst auf die Höhe der Leistungen angerechnet.

Anerkennung von Zeugnissen und beruflicher Qualifikation

Praktische Einarbeitung gilt oft mehr als formale Qualifikation

Die Anerkennung in Deutschland erworbener Zeugnisse und Berufserfahrung geschieht in der Regel während des Bewerbungsverfahrens durch den niederländischen Arbeitgeber; denn er muß entscheiden, ob ein Bewerber der richtige ist. Es geht dabei um die Frage, mit welchen niederländischen Abschlüssen läßt sich die deutsche Berufsausbildung vergleichen? Nachdem die Qualifikation festgestellt ist, können sich Grenzpendler und Arbeitgeber auf die entsprechende Gehaltsstufe einigen. 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 von selbst.

Neben dieser mehr formlosen Einschätzung kann auch eine offizielle Anerkennung der Qualifikation erforderlich sein. Dazu gibt es anerkannte Veröffentlichungen, amtliche Vereinbarungen und Einrichtungen, die im Einzelfall die Anerkennung durch eine gutachterliche Stellungnahme besorgen.

Was Niederländer über deutsche Qualifikation wissen

Niederländische Arbeitgeber, die Erfahrungen mit deutschen Grenzpendlern haben, wissen deutsche Abschlüsse in der Regel richtig einzuschätzen. Die meisten niederländischen Arbeitgeber dürften aber nur ungenügende Kenntnis vom deutschen Schul- und Berufsbildungssystem haben, das sich übrigens wie das niederländische in einem Prozeß ständigen Wandels befindet.

Trotzdem scheint die Wertschätzung des deutschen Ausbildungssystems recht hoch zu sein. Aktuelle wissenschaftliche Untersuchungen und die Erfahrungen aus der Praxis kommen jedenfalls zu der Feststellung, daß Ein- und Wertschätzung von Qualifikation und Berufserfahrung nur selten zu Problemen führen.

Berufsprofil und Berufserfahrung

Es ist sehr wichtig für jeden Bewerber, den potentiellen Arbeitgeber vom Wert der eigenen beruflichen Qualifikation zu überzeugen. Das setzt für einen Grenzpendler voraus, sich aktuell über das niederländische System wenigstens grob zu informieren und Einsicht in das verlangte Berufsprofil zu bekommen; denn es erleichtert sowohl im Bewerbungsschreiben als auch im Vorstellungsgespräch mit dem niederländischen Arbeitgeber zu einer guten Übereinkunft zu kommen. Eine große Hilfe können die Berichtshefte sein, wie sie Azubis während der Berufsbildung führen müssen. Oder konkrete Arbeiten als Beispiele dafür, was man in seinem Beruf bereits geleistet hat. Natürlich spielen auch die Zeugnisse eine Rolle.

Für einen Stellenbewerber ist es viel wichtiger angeben zu können, nach welchen Berufsprofilen man ausgebildet ist, als zu versuchen, das niederländische und das deutsche Bildungswesen vollständig miteinander zu vergleichen. Den Systemvergleich kann man als angehender grensarbeiter getrost den Experten überlassen.

Natürlich schadet es nicht, wenn man über das Bildungswesen in groben Zügen Bescheid weiß, nicht zuletzt, weil Schule immer ein Thema im Kollegenkreis sein kann. Auf der folgenden Seite befindet sich darum eine Skizze, die einen groben Überblick gibt, wann Kinder eingeschult werden, nämlich mit dem vierten oder fünften Geburtstag in den Niederlanden, während die Schulpflicht hierzulande zwei Jahre später beginnt. Dafür dauert die Primarstufe bei den Nachbarn acht und in Nordrhein-Westfalen nur vier Jahre.

Wenn deutsche Jugendliche die Sekundarstufe I besuchen, drücken ihre niederländischen Kollegen die Schulbank, um sich neben der Allgemeinbildung auf einen Beruf vorzubereiten. Mit 16 Jahren bekommt jeder Niederländer seine SoFi-nummer, der Ernst des Lebens mit Sozialversicherungs- und Steuernummer beginnt in der Schule, College genannt, und für die meisten mit Berufsausbildung.

Wenn deutsche Schüler während der Sekundarstufe I ihr vorgeschriebenes Berufspraktikum machen, ist dies nur berufsorientierend gedacht. Wenn niederländische Jugendliche stage lopen, ist dies Teil der Berufsausbildung ähnlich wie das Anerkennungsjahr bei deutschen Erzieherinnen und Erziehern nach Abschluß der zweijährigen Berufsfachschule.

Vergleich der wichtigsten Schulformen

Niederlande	Deutschland
<i>basisonderwijs:</i> basisschool	6-10 Jahre Grundschule
VBO/LBO/MAVO: HAVO:	11-16 Jahre Hauptschule Realschule Gymnasium Gesamtschule
MBO-opleidingen: College + stage Leerlingwezenopleidingen, betriebl. Ausbildung	16-19 Jahre Sekundarstufe II: duale Ausbildung Gymnasium Gesamtschule Berufsfachschulen Fachoberschule
VWO/Gymnasium: Hogescholen/HBO: Universiteiten:	ab 19- Jahre tertiärer Bereich Fachhochschulen: Universitäten:
	drei Jahre ca. vier Jahre

** die kursiven Zahlen geben das Lebensalter an, die übrigen Jahresangaben beziehen sich auf die Schul- bzw. Studienzeit.*

Unterschiede zwischen den Berufsbildungssystemen

Der größte Unterschied ist, daß man in Deutschland das duale Ausbildungssystem mit praktischer Ausbildung im Betrieb und Teilzeitbesuch der Berufsschule sehr hochhält. Die in den Niederlanden übliche Berufsausbildung hieße auf gut Deutsch wohl *vollschulisch*.

Das duale System ist am ehesten vergleichbar mit dem niederländischen leerlingwezen, das allerdings nur knapp ein Zehntel der Berufsbildung im Nachbarland ausmacht. Das duale Ausbildungssystem ist die traditionelle Basis des deutschen Berufsbildungswesens. Viele Ausbildungen, die in den Niederlanden auf HBO-Niveau (Hoger Beroepsonderwijs) laufen, sind in Deutschland Teil des dualen Systems. Namentlich die Techniker- und Meisterausbildung bauen auf der klassischen Lehre auf. In den Niederlanden ist diese Art des dualen Lernens nicht so verbreitet. Nach der basisschool (4. bis 12. Lebensjahr) beginnt mit Eintritt in die Sekundarstufe I eine berufsorientierende allgemeine Schulbildung, die mit dem 16. Lebensjahr nach deutscher Ausdrucksweise in eine vollschulische Berufsausbildung übergeht. Die führt durch ein längeres betriebliches Praktikum/stage lopen zum anerkannten Berufsabschluß. Die Erzieherinnenausbildung in Deutschland - zwei Jahre Schule und ein Anerkennungsjahr - läßt sich am ehesten als Muster einer typisch niederländischen Berufsbildung heranziehen. Die dauert insgesamt drei Jahre, zwei in der Schule und je zwei halbe Jahre in der betrieblichen Praxis.

Vergleichende Übersicht der Berufsbildungssysteme

Es gibt ein offizielles Dokument der EU mit dem Titel: „Vergleichende Übersicht der in jedem Mitgliedsstaat der Europäischen Union ausgestellten Diplome, Prüfungszeugnisse und beruflichen Befähigungsnachweise.“ Dieses bezieht sich auf ca. 200 Berufe und Berufsausbildungen auf unterem und mittlerem Niveau. Die niederländischen Ausbildungsgänge, die hier mit deutschen verglichen werden, sind leerlingwezen-opleidingen und nicht-Teilzeit MBO/HBO-opleidingen. Neben dieser Einschränkung ist der Vergleich nicht so aktuell; der Wandel der Berufsbilder und Funktionen ist so groß, daß es kaum möglich ist, mit der Entwicklung Schritt zu halten.

Einblick in die Berufsbildungssysteme

Um sich einen Einblick in Berufsprofile und wie sie im Rahmen der Berufsbildung in den Niederlanden bzw. in Deutschland vermittelt werden zu verschaffen, wendet man sich in Deutschland am besten an das BIZ, das Berufs-Informationen-Zentrum seines Arbeitsamtes, und in den Niederlanden an das AOB, was für Adviesbureau voor Arbeid en Onderwijs steht. Die EURES-Berater und ihre niederländischen Kollegen EURES-consultenten können einem sagen, wo das nächste BIZ oder AOB ist.

Im BIZ bzw. AOB arbeiten und beraten Experten. Den Besuchern stehen umfangreiche Präsenzbibliotheken mit Fachzeitschriften, Büchern, Hör- und Videocassetten und natürlich auch elektronischen Medien zur Verfügung.

Sehr zu empfehlen sind Messen, bei den sich Firmen vorstellen. Dies geschieht regelmäßig in den gewohnten Messeorten dies- wie jenseits der Grenze oder auf Initiative der Euregios.

Daneben gibt es Messen mit der Zielgruppe Schüler, Lehrer oder Eltern, Interschul und Didakta heißen sie in Deutschland oder studiebeurs in Utrecht.

Jobsuche mit moderner Technik

Ganz gleich welche Einrichtung auf deutscher oder niederländischer Seite man nutzt, ob beim Arbeitsamt oder arbeidsbureau, im BIZ oder AOB, die moderne Technik ist auf dem Vormarsch. Das Internet ersetzt viele aktuelle Informationen, für man früher Zeitschriften und Bücher wälzen mußte. Allerdings: Ein bißchen Niederländisch sollte man schon können, sonst endet das world wide web an der Sprachgrenze. „Fragen kostet nichts“, sagt eine alte deutsche Redensart, een zegswijze, wie die Nachbarn <sagen.

WIOSIS ist das Kürzel eines Programms des Ministerie voor Onderwijs, das ständig Daten zur Studien- und Berufswahl in den gesamten Niederlanden erhebt, auswertet und mit Begleitheften veröffentlicht. WIOSIS gibt es auch als Diskette für den Hausgebrauch. Ein vergleichbares deutsches Programm heißt KURS.

Offizielle Anerkennung beruflicher Qualifikation

Die meisten Berufe darf man in den Niederlanden ausüben, ohne daß sie eigens durch eine offizielle niederländische Instanz gewaarderd - anerkannt - werden müssen. Eine offizielle Anerkennung ist oft notwendig, wenn man an einer beruflichen Weiterbildung teilnehmen möchte.

Internationale diplomawaardering heißt das Verfahren zur Anerkennung eines Berufsausbildungs- oder Studienabschlusses. Die AOB's haben diese Aufgabe in den Niederlanden übernommen. Wer sich mit Brief und Siegel von einem AOB bescheinigen lassen will oder muß, welcher niederländischen Qualifikation die eigene, in Deutschland erworbene entspricht, muß dafür bezahlen. Die Bescheinigung ist nicht ganz billig.

Anerkennung von Titeln und akademischen Graden

Für eine Reihe reglementierter Berufe ist die gegenseitige Anerkennung durch spezifische Hochschulrichtlinien der EU festgelegt. Dies gilt zum Beispiel für eine Reihe freier Berufe wie Ärzte, Zahnärzte, Apotheker, Architekten, Anwälte usw. In der Allgemeinen Hochschuldiplomrichtlinie werden die Berufe reglementiert, für die keine eigene Hochschuldiplomrichtlinie besteht (z.B. Lehrer, Ingenieure, Juristen usw.). Die Anerkennung akademischer Ausbildungsgänge für Volkswirte, Dolmetscher, Soziologen u.ä. erfolgt durch den Arbeitgeber. Die Hochschulrichtlinien regeln nicht die gegenseitige Anerkennung von Titeln und akademischen Graden. Die Hochschuldiplomrichtlinien geben dem betreffenden deutschen bzw. niederländischen Berufsausübenden das Recht, den Titel/Grad in der jeweiligen Form/Sprache zu führen. In Nordrhein-Westfalen braucht man sich das Führen eines niederländischen Titels/Grades nicht mehr eigens offiziell genehmigen zu lassen. In den Niederlanden kann man gewöhnlich seinen in Deutschland erworbenen Titel führen.

Im Einzelfall hilft die Netherlands Universities Foundation for International Cooperation (NUFFIC), afdeling diplomawaardering en onderwijsvergelijking in Den Haag (siehe Anhang).

Steuern und Abgaben

Doppelbesteuerungsabkommen regelt Steuerpflicht

Die Bundesrepublik Deutschland und das Königreich der Niederlande haben im Vertrag zur Vermeidung von Doppelbesteuerung, dem sogenannten Doppelbesteuerungsabkommen, festgelegt, wo Grenzpendler je nach Steuerart steuerpflichtig sind. Im Grundsatz wird *an der Quelle* besteuert.

Unter bestimmten Voraussetzungen des Doppelbesteuerungsabkommens verzichtet ein Finanzamt auf sein Besteuerungsrecht und stellt den Grenzpendler frei. Allerdings hält es sich dann einen Progressionsvorbehalt offen, was soviel bedeutet wie: Das deutsche Finanzamt versteuert zwar das niederländische Einkommen nicht, rechnet es aber in die Besteuerung am Wohnort - etwa beim Einkommen des Ehepartners - ein.

Wo man als Grenzpendler Steuern bezahlen muß

Im Prinzip hängt es davon ab, ob man im Arbeitsland beschränkt oder unbeschränkt steuerpflichtig ist. Die meisten Grenzpendler sind im Arbeitsland beschränkt steuerpflichtig und bezahlen ihre Einkommensteuer/inkomstenbelasting in den Niederlanden. Haben Grenzpendler neben ihrem Lohn/loon noch anderes Einkommen oder Vermögen im Wohnland, so wird dies in Deutschland besteuert.

Grenzgänger, belastingdienst und Finanzamt

Den ersten Kontakt mit dem niederländischen Finanzamt macht ein angehender grensarbeiter noch vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages; denn dazu benötigt er eine SoFi-nummer, unter ihr wird er beim *belastingdienst particulieren/ondernemingen buitenland* in Heerlen, geführt. Die SoFi-nummer dient dann während des ersten oder späteren Beschäftigungsverhältnissen im Nachbarland sozusagen als persönliche Kontonummer beim niederländischen Finanzamt, an das der Arbeitgeber Ihre Lohnsteuer/loonbelasting und in der Regel auch die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung/premies volksverzekering zahlt. Premies plus loonbelasting ergeben zusammen die sogenannte loonheffing, die Abzüge.

Einstufung durchs niederländische Finanzamt

Damit der belastingdienst einen Grenzpendler richtig einstufen kann, muß der das zweisprachige Antragsformular „verzoek om behandeling als onbepoort inkomstplichtige werknemer“ in dreifacher Ausführung ausgefüllt beim belastingdienst einreichen. Der entscheidet dann nach dem Grenzpendlergesetz, ob man in den Niederlanden unbeschränkt oder beschränkt einkommensteuerpflichtig ist.

Die Einstufung nach Steuerklasse nimmt zunächst der niederländische Arbeitgeber vor. Dazu läßt er Sie ein amtliches Formular ausfüllen. Im Zweifelsfall hilft natürlich der belastingdienst.

Was bedeutet beschränkt oder unbeschränkt

Ob man im Arbeitsland unbeschränkt/onbepoort oder beschränkt/bepoort einkommensteuerpflichtiger Arbeitnehmer/inkomstenbelastingplichtige werknemer ist, entscheidet sich nach der sogenannten 90%-Grenze. Das bedeutet:

- unbeschränkt einkommensteuerpflichtig in den Niederlanden ist, wer hier 90 Prozent seines gesamten Einkommens (wereldinkomsten) erzielt.
- beschränkt einkommensteuerpflichtig im Arbeitsland sind die meisten Grenzpendler, weil sie in der Regel nur die loonbelasting in den Niederlanden (an der Quelle) entrichten müssen und alle anderen Steuerarten im Wohnland Deutschland bezahlen müssen.

Grenzpendler müssen meist zwei Steuerklärungen abgeben

Arbeitnehmer in den Niederlanden bekommen zum Jahreswechsel gewöhnlich Post vom belastingdienst. Sie enthält das Formular *aangifte* für die Steuererklärung, das sogenannte C-biljet mit deutscher Bedienungsanleitung. Neben den Angaben zur inkomstenbelasting enthält dieses sechsseitige Formular auch Angaben für die premie volksverzekeringen und für die vermogensbelasting. Eingearbeitet sind die Pauschalen für Freibeträge, so daß ein grensarbeider für gewöhnlich keine Schwierigkeiten mit dem Ausfüllen der Steuererklärung oder aangifte hat. Das C-biljet muß bis zum 1. April ausgefüllt beim belastingdienst sein.

In Deutschland kommt auch um den Jahreswechsel Post von den Finanzbehörden mit den Formularen für die Einkommensteuererklärung. Die müssen bis zum ersten Mai wieder beim Finanzamt sein. Grenzpendler sollten sich vorsichtshalber diese Formulare beim Finanzamt besorgen und ausgefüllt einreichen. Das entsprechende Formular besteht aus dem Hauptdruck und noch einer Reihe von Anlagen, u.a. Anlage N für Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit. Grenzpendler benötigen zudem die Anlage „Kinder“.

Erklärung über Jahreseinkommen

Genau wie der deutsche ist auch der niederländische Arbeitgeber verpflichtet, nach Ablauf eines Kalenderjahres eine Jahresübersicht zu schicken. In den Niederlanden spricht man von der „jaaropgaaf“. Auf dieser Bescheinigung stehen u.a. Lohnsteuerklasse/tarieven-groep, Bruttolohn/bruto loon, einbehaltene Lohnsteuer/ingehouden loonbelasting, Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung/premies volksverzekeringen und steuerfreie Fahrtkostenerstattung/belastingvrije reiskosten. Diese Bescheinigung benötigt man in den Niederlanden und in Deutschland für die Einkommensteuererklärung/inkomstenbelasting.

Von der Steuer absetzbar

Im Prinzip hat man als unbepert belastingsplichtige dieselben Möglichkeiten etwas abzusetzen wie ein niederländischer werknemer. So sind u.a. bedingt absetzbar/bepert aftrekbaar: Werbungskosten/beroepskosten, Fahrtkosten/reiskosten, berufliche Fort- und Weiterbildung/scholing, Spenden an niederländische Einrichtungen/giften aan Nederlandse instellingen, Versicherungen/verzekeringen wie Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung/premies voor de wettelijk sociale zekerheid, aber auch bestimmte private Versicherungen wie die niederländische WA-verzekering (privat und Auto) und bestimmte niederländische Unfall- und Lebensversicherungen, buitengewone belastingen/außergewöhnliche Belastungen. Nicht abzugsfähig sind u.a. Hypothekzinsen für in Deutschland liegende Eigentumswohnungen oder Häuser und Zinsen für persönliche Darlehen.

Höhe der Steuern in den Niederlanden

Die inkomstenbelasting errechnet sich ziemlich einfach: Ein Sockelbetrag ist lohnsteuerfrei, dann folgt eine Stufe, die relativ niedrig besteuert wird. Verdient man mehr, steigt der Steuersatz für dieses Mehrverdienst recht drastisch. Und Spitzenverdiener - dazu zählen grensarbeiter für gewöhnlich nicht - zahlen für die Spitze ihres Einkommens auch einen Spitzensteuersatz.

Steuerjahresausgleich

Stellt sich bei der jährlichen aangifte heraus, daß man zuviel oder zuwenig Steuern bezahlt hat, erfolgt wie in Deutschland ein Ausgleich: der Steuerzahler bekommt etwas zurück oder muß nachzahlen.

Wer hilft Grenzpendlern bei der Steuererklärung?

Ohne Hilfe ist man auch als deutscher Grenzpendler in den Niederlanden nicht. Es gibt Steuerberater, die in den Niederlanden belastingadviseurs heißen. Dieser Berufsstand lebt davon, Menschen den Umgang mit Vater Staats einnehmenden Händen zu erleichtern. In Grenznähe bieten natürlich besonders erfahrene Berater in Steuerfragen ihre Dienste an.

Daneben gibt es preiswertere Möglichkeiten. Die deutschen Finanzämter zählen nicht unbedingt dazu, weil deutsche Finanzbeamte ja dazu verpflichtet sind, nur konkrete Fragen konkret zu beantworten. Ihre niederländischen Kollegen sind da sehr viel kundenfreundlicher. Sie helfen auf Wunsch auch beim Ausfüllen und weisen unaufgefordert auf die günstigsten Möglichkeiten hin. Hat man einmal die sprachlichen Hürden überwunden, ist es fast ein Kinderspiel, die niederländischen Formulare selbständig und korrekt auszufüllen. Für grensarbeiders gibt es sogar das Steuertelefon mit der kostenlosen Rufnummer 00 31 - 800 - 05 43 und die Website www.belastingdienst.nl

Sehr verdient haben sich Grenzpendlerselbsthilfeorganisationen gemacht. Ihre Adressen erfährt man bei den Euregio-Geschäftsstellen. Daneben halten deutsche und niederländische Finanzbeamte regelmäßig gemeinsame Sprechstunden, die bei Grenzpendlern hoch im Kurs stehen. Auch hier erfahren Sie Näheres bei Ihrer Euregio-Geschäftsstelle.

Krankenversicherung

Im Arbeitsland versichert, im Wohnland betreut

Ein Grenzpendler, der in den Niederlanden arbeitet, muß sich auch dort - im Arbeitsland - krankenversichern. So will es die europäische Gesetzgebung. Nach niederländischem Recht regelt das ziektefondswet die Versicherung für den Krankheitsfall. Das Wort ziektefondswet setzt sich aus drei einzelnen Worten zusammen. Dabei bedeutet ziekte Krankheit, fonds Kasse und wet Gesetz, das Krankenkassengesetz legt fest,

- bis zu welchem Monatseinkommen ein Arbeitnehmer sich pflichtversichern muß - zur Zeit bis zu einem Jahreseinkommen von 60 750 Gulden (*aus: De kleine Gids voor Nederlandse sociale zekerheid 1997, ISBN 903124701*);
- wieviel davon Arbeitnehmer und Arbeitgeber anteilig monatlich als Beitrag - niederländisch: premie - zahlen müssen;
- was es kostet, Ehepartner/in und Kinder bzw. Partner/in mitzuversichern;
- welche Leistungen die Krankenkassen (ziekenfonds) erbringen müssen.

Die niederländische Krankenversicherung kommt also für die Kosten auf, die ärztliche Behandlung in der Praxis oder in der Klinik, Medikamente, Heilbehandlung zum Beispiel beim fysioterapeuten oder Physiotherapeuten verursachen. Lohnfortzahlung und Krankengeld sind in den Niederlanden gesetzlich anders als in Deutschland geregelt.

Neben dieser Arbeitnehmersversicherung nach dem ziektefondswet gibt es noch die volksverzekering, eine allgemeine Versicherung für besondere Krankenkosten, die abgekürzt AWBZ heißt, weil sie auf dem Algemene Wet Bijzondere Ziekte Kosten beruht. Dieser Pflichtversicherung gehört ungeachtet seiner Nationalität jeder an, der in den Niederlanden lebt und/oder arbeitet. Die AWBZ-Versicherung zahlt für den Aufenthalt und die Behandlung in anerkannten Einrichtungen, wie Psychiatrien, Anstalten für Geistigbehinderte, Blinde, Gehörlose, Kindergenesungs- und Altenpflegeheime.

Anmeldung des Grenzpendlers beim ziekenfonds

Die Anmeldung zur gesetzlichen Krankenversicherung erfolgt gewöhnlich durch den Arbeitgeber. Darum muß man seinem Arbeitgeber rechtzeitig mitteilen, bei welchem ziekenfonds und bei welcher betreuenden Krankenkasse er einen anmelden soll.

Freie Wahl von ziekenfonds und betreuender Krankenkasse

Auch in den Niederlanden gibt es unterschiedliche Versicherer. Sie werben zum Beispiel im Fernsehen. Im Falle von Grenzpendlern arbeitet der ziekenfonds mit einer Krankenversicherung zusammen. Das geschieht meist, ohne daß der Versicherte davon etwas mitbekommt.

Ein Pendler ist also bei einer Versicherung im Arbeitsland versichert, die auch die Beiträge erhält, die vom Lohn mit der Steuer einbehalten werden. Im Wohnland hat er eine Krankenversicherung, die ihn und seine Familie betreut und mit der niederländischen Partnerkasse abrechnet.

Die Qual der Wahl

Wie auch in Deutschland ist zunächst einmal ein Leistungsvergleich notwendig. Die Versicherer bieten in ihrer Werbung schriftliche und persönliche Beratung an. Ein Tip: Bei vielen Krankenkassen sitzen Profis mit Erfahrung in der Zusammenarbeit mit ziekenfondsen. Es könnte darum für Sie wichtig sein, mit welchem ziekenfonds ihre Krankenversicherung gut zusammenarbeitet.

Die AOK beispielsweise hat in Vaals gleich hinter der Grenze bei Aachen eine zentrale Stelle eingerichtet, die im Rahmen der europäischen Harmonisierung Probleme klärt, die sich aus den unterschiedlichen Systemen in den beiden Nachbarländern für die Versicherten ergeben. Wie andere Krankenkassen das machen, muß man im Einzelfall erfragen. Sicher ist, daß es bislang so wenige Pendler gibt, daß die gesetzlichen Krankenkassen und die Ersatzkassen in der Regel spezialisierte Mitarbeiter zentral beschäftigen.

Während sich Tarife und Leistungen der Versicherer im jeweiligen Land wenig unterscheiden, lohnt sich ein Vergleich des niederländischen mit dem deutschen Leistungsangebot im Einzelfall schon.

Versichert in den Niederlanden - zum Doktor in Deutschland

Als Grenzpendler kann man wie die mitversicherten Familienangehörigen sowohl in Deutschland als auch in den Niederlanden zum Arzt gehen oder andere Gesundheitseinrichtungen/gezondheidsvoorzieningen in Anspruch nehmen. Dazu benötigt man neben der Krankenversicherungskarte einen besonderen Ausweis für Grenzpendler (N3), den man auf Antrag bei seiner Krankenkasse/ziekenfonds erhält. Das dazu benötigte Formular E-106 gibt es bei der Krankenkasse/ziekenfonds/ziekteverzekering. Die betreuende Krankenkasse in Deutschland erledigt dann alle Abrechnungsformalitäten. Die Adressen finden Sie im Adressen- und Literaturverzeichnis.

Nach den Erfahrungen der Versicherer suchen Grenzpendler und ihre mitversicherten Familienangehörigen für gewöhnlich ihren angestammten Hausarzt im Wohnland auf, wenn sie krank sind. Sie könnten auch den huisarts in den Niederlanden konsultieren, machen von dieser Möglichkeit allerdings selten Gebrauch.

Fristgerechte Krankmeldung beim Arbeitgeber

Ein Grenzpendler muß sich wie jeder werknemer gleich morgens beim Arbeitgeber krankmelden. Der Arbeitgeber muß die Krankmeldung wegen der ordnungsgemäßen Lohnfortzahlung fristgerecht an die zuständige Stelle (UVI) weiterleiten.

Zu den Pflichten des Arbeitnehmers gehört auch, daß er seinen Aufenthaltsort während der Krankheit mitteilen muß; das ist im Urlaub besonders wichtig, weil sonst die Urlaubstage verfallen. Im Normalfall könnte es sein, daß man Besuch oder eine uitnodiging/Einladung zur Sprechstunde von einem Mitarbeiter des UVI oder vom Vertrauensarzt bekommt. Wenn die UVI auch Angaben benötigt, schickt sie dem Kranken darum ein Formular, das er selbst ausfüllen muß. Es heißt darum auch eigen verklaring.

Nun hat man, wie bereits im vorigen Absatz erklärt, die Möglichkeit, sich bei einem niederländischen oder deutschen Arzt in Behandlung zu begeben, der einen dann auch krank schreibt. Der deutsche Arzt gibt diese Bescheinigung weiter an die betreuende Krankenkasse in Deutschland, die gibt sie weiter an ihren Partner in den Niederlanden und so nimmt alles seinen Gang.

Auch der huisarts wird seinem Patienten gerne erklären, wie die Formalitäten in den Niederlanden geregelt sind. Im übrigen gibt es in jedem niederländischen Postamt/postkantoor fertige Vordrucke, die man seiner Firma schicken kann, um sich krank zu melden.

Mitversicherte Familienmitglieder

Bei alleinverdienenden, gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern sind Ehegatten und Kinder in Deutschland für gewöhnlich mitversichert. Verdienen Vater und Mutter, sind die Kinder bei einem Elternteil mitversichert, solange für den Partner bzw. die Kinder eine eigene gesetzliche Versicherungspflicht besteht.

Darüber hinaus können nach niederländischem Recht auch unverheiratete Paare, homosexuelle Paare oder Geschwister, die mit dem Pflichtversicherten in einem gemeinsamen Haushalt leben, mitversichert sein.

Wenn Vater und Mutter krankenversichert sind

Ist ein Ehepartner Grenzpendler und der andere arbeitet versicherungspflichtig im Wohnland, so sind die Kinder nach dem europäischen Prinzip zunächst einmal bei dem Elternteil mitversichert, der im Wohnland arbeitet. Sind beide Grenzpendler, fällt die Entscheidung im Einzelfall, bei dem man sich von den Fachleuten beraten lassen kann.

Wenn ein Elternteil versicherungspflichtig als Grenzpendler arbeitet und sein Partner privat krankenversichert ist, muß man im Einzelfall mit der Krankenkasse abstimmen, bei wem dann die Kinder eines Grenzpendlers mitversichert sind.

Wenn das Kind krank ist

Eine entsprechende Regelung ist in den Niederlanden unbekannt. Bargeldleistungen gibt es darum von der betreuenden Krankenkasse nicht. Ein entsprechender Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht auch nicht; denn nach dem ziektefondswet gewähren die niederländischen Krankenversicherer Sachleistungen und keine Geldleistungen.

Leistungsunterschiede der Krankenversicherer

Es gibt durchaus Ähnlichkeiten bei den Leistungen niederländischer und deutscher Krankenversicherer, aber einfach finden Experten den Vergleich nicht. Vergleichbar erscheint ihnen die basisversorgung nach dem ziekenfondswet, ein Paket von Grundleistungen, das aber zur Zeit noch deutlich enger geschnürt ist als die Garantien der gesetzlichen Krankenversicherung in Deutschland. Darum gilt im Einzelfall, sich bei der betreuenden Krankenversicherung wie dem ziekenfonds zu erkundigen, wo Brille oder Zahnersatz günstiger sind.

Als Grenzpendler im Krankheitsfall umfassend versichert

Die gesetzliche Krankenversicherung ist in jedem Fall umfassend. Zu beachten ist jedoch, daß ein Grenzpendler, der aus der gesetzlichen Pflicht herausfällt, weil er die Beitragsbemessungsgrenze überschreitet, sich in den Niederlanden nicht freiwillig beim Träger der gesetzlichen Krankenversicherung weiterversichern kann, was bei einer abhängigen Beschäftigung in Deutschland möglich wäre.

Freiwillige Zusatzversicherungen abschließen

Die preiswerte Zusatzversicherung, die ziekenfonds als aanvulling, als freiwillige Zusatzversicherung anbieten, ist in jedem Fall zu empfehlen. Weitere Absicherungen - etwa private Versicherungen oder Anlagen für den Fall der Invalidität - sind nach jeweilig nationalem Recht möglich und der privaten Entscheidung überlassen.

Krankenversichert als Rentner

Wer einen gesetzlichen Rentenanspruch hat, ist auch krankenversichert. Nach dem europäischen Grundsatz werden Rentner nach ihrer Grenzpendlerzeit von der Krankenkasse im Wohnland betreut. Ähnlich wie bei der Rentenversicherung ist es jedoch empfehlenswert, alle Ansprüche aus einer anderen gesetzlichen Sozialversicherung rechtzeitig zu beantragen bzw. zu prüfen. Sprechen Sie also frühzeitig mit ihrer Versicherung.

Wer eine gesetzliche Rente erhält, kann seine Ansprüche aus der gesetzlichen Krankenversicherung exportieren. Ein ehemaliger Grenzpendler ist also in jedem Fall krankenversichert, auch wenn er seinen Altersruhesitz in die Niederlande verlagert.

Anspruch auf Pflegeversicherung

Da es in den Niederlanden formell keine Pflegeversicherung wie in Deutschland gibt, kann ein Grenzpendler, der sich ja im Arbeitsland versichern muß, keine Beiträge in die deutsche Pflegekasse einzahlen. Er braucht dies auch nicht, denn wer in Deutschland wohnt, hat automatisch und voraussetzungslos Anspruch auf Leistungen der Pflegeversicherung.

Ähnlich ist es, wenn der Grenzpendler seinen Wohnsitz in die Niederlande verlegt. Dann haben er und die gesetzlich Mitversicherten Anspruch auf Leistungen der volksverzekering AWBZ.

Auch ein mitversichertes, in Deutschland lebendes Familienmitglied - z.B. ein schwerbehindertes Kind - kann Leistungen nach dem ABWZ in Anspruch nehmen, wenn - im Falle dieses Beispiels - sich die Eltern entschließen, ihr schwerbehindertes Kind in die Obhut einer niederländischen Einrichtung zu geben.

Beitragsbemessungsgrenze für die Pflichtversicherung

Die Beitragsbemessungsgrenzen für Pflichtversicherungen werden in den Niederlanden jährlich neu festgelegt und veröffentlicht.

Wer mit seinem Einkommen die Beitragsbemessungsgrenze überschreitet - „zuviel verdient“ - muß sich selbst bei einer Versicherungsgesellschaft privat versichern. Für Grenzpendler mit Familie lohnt es sich, in diesem Fall auch mit seiner deutschen Krankenkasse zu reden.

Wo bekommt man Hilfe, wenn man noch Fragen hat?

Es lohnt sich immer, zunächst einmal die Arbeitskollegen oder den Chef zu fragen. Fachlich kompetente Hilfe im Einzelfall erteilen die Krankenversicherer, besonders die Experten der Krankenkassen und zickenfonds für Grenzpendler.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Ein Jahr lang Lohnfortzahlung

Zunächst einmal muß der Arbeitgeber nach niederländischem Recht - je nach CAO genannten Tarifvertrag mit bis zu drei Karenztagen - ein Jahr lang Lohnfortzahlung leisten. Dies sind mindestens 70% des letzten Lohns oder aber das gesetzlich vorgeschriebene Minimum. (siehe unten!) Dagegen kann sich der werkgever versichern, dem Arbeitnehmer entstehen dadurch keine Kosten.

Krank ist ein Arbeitnehmer immer dann, wenn er sich krank gemeldet und ein Arzt seine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt hat. Nach niederländischem Recht ist die Krankheitsursache dabei gleichgültig. Es kann eine gewöhnliche Erkältung oder der Blinddarm sein, es kann ein Arbeits- oder Sportunfall oder auch eine Berufskrankheit sein. Zunächst einmal gibt es ein Jahr lang Lohnfortzahlung.

Bei längerer Erkrankung muß der Arbeitgeber spätestens nach 13 Wochen die uitvoeringsinstelling (UVI) benachrichtigen. Je nach Branche ist USZO (Öffentlicher Dienst), Cadans (Gesundheit, Einzelhandel und Privatschulen), GUO (Gartenbau und Landwirtschaft) SFB (Baugewerbe) oder Gak (alles übrige) als UVI, als Ausführende Instanz auf Grund der entsprechenden Gesetzgebung zur Beurteilung der Arbeitsfähigkeit zuständig.

Im siebten Monat einer Krankheit erhält der Arbeitnehmer Post von der UVI: ein Antragsformular, das unbedingt bis Ende des achten Monats nach Krankmeldung, also binnen vier Wochen, ausgefüllt beim UVI zurück sein muß, sonst ist die Frist überschritten und der Anspruch auf Geld nach dem Jahr Lohnfortzahlung möglicherweise verspielt.

Arbeits- oder Berufsunfähigkeit

Die Niederlande kennen im Gegensatz zur Bundesrepublik Deutschland keine Berufsgenossenschaften. Einen Unterschied zwischen Arbeits- und Berufsunfähigkeit in Folge gewöhnlicher Krankheit oder beruflich bedingter Erkrankung machen sie auch nicht. Bei Erwerbsunfähigkeit gilt grundsätzlich das WAO, das wet arbeidsongeschiktheid.

Im Anschluß an die gesetzliche Lohnfortzahlung nach dem WULBZ (wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte) gibt es neben dem WAO noch das ziekewet (ZW), das eine ziekewet-uitkering bzw. ziekengeld für Menschen vorsieht, die kein Arbeitsverhältnis (geen dienstverband) mehr haben.

Wenn ein grensarbeider Invalide wird, nimmt das UVI von sich aus Kontakt mit der LVA oder der BfA wegen der Rente auf.

In den Niederlanden ist die Form der gesetzlichen Pflichtversicherung eine Risikoversicherung, die unabhängig von der Versicherungsdauer eine Vollrente zahlt. Bei jüngeren Invaliden wird nach fünf Jahren überprüft, ob sie wieder arbeiten können. Die deutsche Form der Pflichtversicherung gegen Invalidität nennen die Niederländer opbouwverzekering, weil ihre Leistungen sich mit der Zugehörigkeit allmählich aufbauen. Die Ansprüche aus beiden Versicherungen werden miteinander verglichen und verrechnet.

Bei Invalidität entscheiden die Versicherungsträger gemeinsam im Einzelfall auf Basis des europäischen Rechts über die Leistungen, die der Versicherungsnehmer letztendlich erhält.

Berechnung von Lohnfortzahlung und Krankengeld

Die gesetzliche Lohnfortzahlung in den Niederlanden beträgt 70 Prozent vom Lohn, mindestens aber den gesetzlich festgelegten minimumloon (1997 waren dies 2276 Gulden monatlich). Für das ziekengeld gelten entsprechende Tagessätze, die ebenfalls regelmäßig vom Gesetzgeber angepaßt werden.

Im CAO, dem Tarifvertrag, können höhere Prozentsätze für die Lohnfortzahlung vereinbart sein. Eventuelle Karenztage - wachtdagen - sind ebenfalls im CAO bzw. im Gesetz festgelegt. Meistens ist die tarifliche Regelung besser als das gesetzliche Minimum.

Schwangerschaft und Mutterschutz

Schwangerschaftsurlaub

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

Nach niederländischem Recht gibt es auch Schwangerschaftsurlaub, insgesamt 16 Wochen. Vier bis sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin beginnt der Schwangerschaftsurlaub. Entsprechend bleiben nach der Entbindung noch acht bis zehn Wochen, während der die junge Mutter nicht zur Arbeit braucht. Sie erhält während dieser Zeit eine 100prozentige Lohnfortzahlung.

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 die zuständige Haus- oder Frauenärztin fest.

Erziehungsurlaub

Mütter können bis zu einem halben Jahr unentgeltlichen Erziehungsurlaub nehmen.

Kindergeld und kinderbijslag

Kindergeld und kinderbijslag

In Deutschland gibt es Kindergeld, in den Niederlanden kinderbijslag. Kindergeld und kinderbijslag sind Leistungen, auf die Arbeitnehmer und Grenzpendler einen Anspruch haben, ohne dafür Beiträge oder premies entrichten zu müssen.

Kindergeld bekommt man in Deutschland entweder mit monatlichen Zahlungen von jeweils 220 Mark fürs erste und zweite Kind, 330 Mark fürs dritte Kind und je 350 Mark ab dem vierten Kind. Anspruchsberechtigt sind beide Eltern, im Scheidungsfall gilt das Obhutsprinzip, das Kindergeld wird also an den Elternteil ausgezahlt, bei dem das Kind wohnt. Im Zweifelsfall bekommt das Geld, wer den größeren Barbetrag zum Unterhalt bezahlt.

Der niederländische kinderbijslag ist eine vierteljährliche Leistung des Staates, die deutlich niedriger liegt als der Betrag des Kindergeldes. 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.

Ein Grenzpendler muß bei Arbeitsaufnahme in den Niederlanden der Familienkasse seines Arbeitsamtes davon Mitteilung machen und gleichzeitig in den Niederlanden beim SVB-Districtkantoor kinderbijslag beantragen. Weil der kinderbijslag niedriger liegt als das Kindergeld und zudem nur vierteljährlich zur Auszahlung kommt, hat ein Grenzpendler Anspruch auf einen Ausgleich.

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

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).

In den Niederlanden endet der Anspruch auf kinderbijslag, wenn das Kind das 18. Lebensjahr vollendet hat. Wenn das Kind in den Niederlanden studiert, hat es Anspruch auf eine studiefinanciering. Unter studie versteht man in den Niederlanden jedoch nicht unbedingt dasselbe wie in Deutschland unter Studium. Viele Berufsausbildungen fallen unter den Begriff studie. Gegebenenfalls wäre darum ein Anspruch auf studiefinanciering zu prüfen, wenn das Kind eines Grenzpendlers ein Studium in den Niederlanden aufnimmt.

Arbeitslosigkeit/werkloosheid

Ein Grenzpendler wird arbeitslos

Wenn das Arbeitsverhältnis vollständig aufgehoben oder der Vertrag ausgelaufen ist, hat man als deutscher Grenzpendler Anspruch auf Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz. Ist man vorübergehend oder teilweise ohne Arbeit, der Arbeitsvertrag ist also nicht aufgehoben, hat man Anspruch auf die niederländische werkloosheidsuitkering. Dies kann im Ausnahmefall auch für deutsche sog. atypische Grenzpendler gelten, die in den Niederlanden wohnen.

Arbeitslosmeldung

Arbeitslosengeld und andere Leistungen gibt es ab dem Tag, wenn man sich persönlich im Arbeitsamt seines Wohnortes arbeitslos gemeldet hat. Darum sollte ein Grenzpendler gleich am ersten Tag zum Arbeitsamt gehen. Um die Höhe des Arbeitslosengeldes berechnen zu können, benötigt das Arbeitsamt Informationen aus dem Arbeitsland. Dafür ist folgende Form der Zusammenarbeit üblich:

Der niederländische Arbeitgeber meldet die Entlassung der zuständigen Uitvoeringsinstelling (UVI), beispielsweise Gak Nederland BV. Die UVI füllt auf Grund der Arbeitslosmeldung ein E-301-Formular aus und schickt es an das Arbeitsamt am Wohnort des Grenzpendlers. Dieses ist zuständig für die Auszahlung der Leistungen, die sich aus dem Versicherungsverhältnis des Arbeitslosen ergeben. Zur Beschleunigung des Verfahrens kann der werklose grensarbeider das Formular E-301 auch in Kopie vorlegen.

Das deutsche Arbeitsamt unterrichtet den Arbeitslosen bei der Arbeitslosmeldung über seine Rechte und Pflichten und den Verlauf des Verfahrens. Bitte notieren Sie sich alle Fristen, denn Fristversäumnis bedeutet meistens, daß man Ansprüche verliert. Beratung bieten die Gewerkschaften, Arbeitslosenselbsthilfegruppen und Grenzpendlervereine an.

Konkursausfallgeld

Im Falle eines Konkurses - een bedrijf gaat falliet - gibt es in den Niederlanden auch eine Art Konkursausfallgeld von der UVI.

Erwerbs- und Berufsunfähigkeit/ arbeitsongeschiktheid

Invalidität, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind versichert

Für den Fall einer Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit (Invalidität) ist man in Deutschland durch die Berufsgenossenschaft oder die Knappschaft versichert.

In den Niederlanden gibt es zwei Gesetze, in denen die Pflichtversicherung für den Fall von Invalidität, Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit - auch in Folge von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten - geregelt ist: AAW und WAO.

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) nennen die Niederländer ihr Gesetz, das Arbeitnehmer versichert, die länger als ein Jahr ganz oder teilweise (ab 15%) arbeitsongeschikt sind. Sie erhalten nach der einjährigen Lohnfortzahlung eine Lohnersatzleistung, een loonvervangende uitkering. Zuständige Stelle ist das UVI.

Das AAW, das allgemeine Erwerbsunfähigkeitsgesetz, ist eine Pflichtversicherung für jeden, der in den Niederlanden abhängig beschäftigt ist oder war. Es garantiert Sozialleistungen für den Fall der Erwerbsunfähigkeit, deren Höhe sich zum einem am minimumloon, zum anderen an der prozentualen Einschränkung der Erwerbsunfähigkeit orientiert. Das Allgemeine Erwerbsunfähigkeitsgesetz greift, nachdem der Anspruch auf Krankengeld (WAO) erloschen ist.

In den Niederlanden ist ein Arbeitnehmer gegen arbeitsongeschiktheid wie gegen Krankheit pflichtversichert. Das bedeutet, daß der Arbeitgeber auch nach einem Arbeitsunfall zunächst einmal ein Jahr lang Lohnfortzahlung leisten muß. Daneben ist man meistens (oft im Rahmen des CAO/Tarifvertrages) noch freiwillig zusatzversichert, um das sog. WAO-gat/eine Deckungslücke zu schließen.

Während die Pflichtversicherung automatisch vom Lohn einbehalten und abgeführt wird, müssen freiwillige Zusatzversicherungen eigens abgeschlossen werden.

Beachten Sie bitte auch den Beitrag „Lohnfortzahlung im Krankheitsfall“ und die aktuellen Veröffentlichungen der LVA Westfalen.

Tod

Mit dem Tod eines Menschen erlöschen eine Reihe von Ansprüchen, die er sich während seiner Berufstätigkeit erworben hat, z.B. Rente und Krankenversicherung. Andere Ansprüche werden mit dem Tag des Todes fällig, z.B. Sterbegeld und andere Versicherungsleistungen oder das Erbe. Und es gibt Ansprüche von Angehörigen, die über den Tod hinaus fortbestehen, z.B. Hinterbliebenenrente nach deutschem Recht. Ansprüche bestehen *gegen jemanden*, also beispielsweise gegen die Krankenkasse, gegen den Rentenversicherungsträger, gegen die Lebensversicherung.

Um einen Anspruch geltend zu machen, muß man den Tod dem Versicherungsträger anzeigen. Dies muß zudem in einer bestimmten Frist geschehen, will man einen Anspruch nicht verlieren. Wie macht man das?

In der Regel weiß das Bestattungsunternehmen Bescheid und berät. In der für die Hinterbliebenen nicht leichten Situation übernimmt der Bestatter viele Gänge und Schreibereien. Welche Unterlagen er benötigt, sagt er dem Kunden. Natürlich müssen Sie das Bestattungsunternehmen darauf aufmerksam machen, daß der Verstorbene bzw. seine Hinterbliebenen Anspruch zum Beispiel auf Sterbegeld bei der niederländischen Rentenversicherung stellen müssen.

Wenn man einige Formalitäten selbst erledigen muß oder möchte, benötigt man in der Regel eine Todesurkunde vom Standesamt, die einem der Bestatter besorgen kann, und einen Nachweis, daß man berechtigt ist, den Nachlaß dieses Toten zu regeln. In der Regel dürfte dies ein Testament oder eine Verfügung sein, die der Verstorbene schon zu Lebzeiten getroffen hat.

Im besonderen Fall des Grenzpendlers wird der niederländische Rentenversicherungsträger durch die LVA bzw. die BfA informiert. Die deutschen Rentenversicherungsträger erfahren für gewöhnlich vom Tod eines Versicherten dadurch, daß die Hinterbliebenen oder meistens das Bestattungsunternehmen dessen Rentenversicherungsausweis an die Zahlstelle zurückgeschickt haben.

Wie beantragt man Hinterbliebenenrente?

Mit der Anzeige des Todes beim Versicherungsträger in Deutschland (LVA oder BfA) wird auch der Antrag auf zunächst dreimonatige Zahlung der Hinterbliebenenrente gestellt. Dazu schickt in der Regel der Bestatter den Rentenausweis des bzw. der Verstorbenen an die Rentenauszahlungsstelle und macht auf dem dazugehörigen grünen Formular einen entsprechenden Vermerk. Der Antrag auf Witwen- und Waisenrente muß rechtzeitig formlos - also möglichst schnell - beim Versicherungsamt des Wohnortes gestellt werden.

Die Hinterbliebenen eines Grenzpendlers wenden sich an die LVA in Münster oder die BfA in Berlin, damit eventuelle Ansprüche in den Niederlanden durch die deutschen Versicherungsträger geltend gemacht werden können.

Das Allgemeine Ouderdomswet (AOW) regelt das Rentenrecht in den Niederlanden. Das AOW unterscheidet sich grundlegend vom deutschen Rentenrecht. Die Grundversorgung im Alter ist anders als in Deutschland nicht leistungsbezogen. Jeder Niederländer und jede Niederländerin erhält ab dem 65. Lebensjahr AOW, wie die gesetzliche Altersrente heißt. Die Höhe richtet sich nicht nur nach der Anzahl der Beitragsjahre, sondern ist abhängig von den persönlichen Umständen.

Vorsicht! An die Altersversorgung des Längstlebenden denken!

Für Grenzpendler bedeutet dies zunächst einmal, daß ein Ehepartner nicht automatisch einen Anteil der Rente des verstorbenen Ehepartners als Witwenrente erhält. Eventuelle Ansprüche hängen davon ab, ob der Grenzpendler mit der Antragstellerin zu dem Zeitpunkt, als der Anspruch erworben wurde, schon verheiratet war.

Die Witwenaltersrente wirft derzeit die größten Probleme für ehemalige Grenzpendler auf. Viele Streitfragen sind vor Gericht anhängig und werden in absehbarer Zeit letztinstanzlich geklärt werden. Dennoch sollte ein Grenzpendler frühzeitig daran denken, wie das wirtschaftliche Auskommen seines Partners im Alter sicherzustellen ist.

Arbeitsvertrag

Ein individueller Arbeitsvertrag, niederländisch: individuele arbeidsovereenkomst regelt individuell zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Rahmen des geltenden Arbeitsrechtes und der allgemeinverbindlichen Tarifverträge das individuelle Arbeitsverhältnis.

Unter dem Stichwort Cafeteria-CAO oder Arbeitsvertrag à la carte sieht das niederländische Arbeitsrecht einen Spielraum vor, innerhalb dessen Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, Teile des Lohns, des Urlaubs, der arbeitsfreien Tage im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung (roostervrije dagen) gegen andere tarifliche Leistungen wie Vorruhestand (VUT) einzutauschen.

Die individuelle arbeitsovereenkomst gehört in jedem niederländische Arbeitsvertrag dazu; denn der setzt sich in den Niederlanden so zusammen:

Ein Arbeitsverhältnis kommt rechtlich nur zustande, wenn schriftlich

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

Die individuelle arbeitsovereenkomst enthält dann

- den Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- die Funktion (functie) des Arbeitnehmers innerhalb des Unternehmens,
- der Arbeitsplatz (werkplek),
- die Probezeit (proeftijd),
- die Arbeitszeit (werktijd, darin Urlaub und freie Tage, Cafeteria-CAO etc.),
- 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, 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 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 alle CAO's grundsätzlich allgemein verbindend verklaard, eben allgemeinverbindlich. In den Niederlanden gibt es für etwa zwei Drittel aller Branchen CAO's. Eine Ausnahme bilden vor allem die bei uns sog. freien Berufe.

Arbeitsvertrag

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 individuelle *overeenkomst*.

Urlaubsgeld

Das niederländische Urlaubsgeld heißt *vakantiegeld* und beträgt gesetzlich festgelegt derzeit acht Prozent vom Jahreseinkommen.

Kündigung

Kündigung heißt auf Niederländisch ontslag. Man kann ontslagen worden, dann kündigt der Arbeitgeber. Der braucht dazu grundsätzlich die Zustimmung des arbeidsbureau's, außer bei fristloser Kündigung, ontslagen op staande voet. Dazu bedarf es aber ähnlich wie in Deutschland besonderer Gründe (dringende redenen).

Die Kündigungsfrist bei ordentlicher Kündigung mit Zustimmung des arbeidsbureau's ist in der CAO geregelt, beträgt jedoch mindestens vier Wochen.

Kündigt der Arbeitnehmer, heißt es ontslag nemen. Auch hier gibt es Fristen, die in der CAO festgelegt sind.

Entlassung bei Krankheit

Grundsätzlich darf ein niederländischer Arbeitgeber einem Arbeitnehmer nicht kündigen, während der Arbeitnehmer krank ist. Krankheit ist also kein Kündigungsgrund.

Wenn befristete Arbeitsverträge während der Krankheit auslaufen, endet das Arbeitsverhältnis fristgemäß. Das UVI ist in diesem Fall der Ansprechpartner in Fragen der gesetzlichen Krankenversicherung.

Im Streitfall kann man vor Gericht klagen. Ein eigenes Arbeitsgericht gibt es allerdings in den Niederlanden nicht. Zuständig ist der kantonsrechter.

Kündigung/ontslag

Entsandt arbeiten/ gedetacheerd werken

Was bedeutet detacheren bzw. entsenden?

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, in diesem Fall in die Niederlande, entsandt wird, um dort Aufträge 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 Krankenkasse das Formular E101 anfordern, auf Grund dessen sein Arbeitnehmer zum einen von der Versicherungspflicht in den Niederlanden freigestellt wird. Damit der Arbeitnehmer gegebenenfalls medizinische Betreuung etc. in Anspruch nehmen kann, empfehlen die Krankenkassen aus Erfahrung, daß er sich selbst zusätzlich zur Vorlage beim niederländischen Arzt das Formular E111 besorgt.

Vorsicht! Das im europäischen Recht verwandte Wort detacheren (entsenden) ist noch nicht gleichbedeutend mit der Verwendung des Begriffs detacheren (verleihen) durch uitzendbureau's. Eine Gesetzesänderung, die das niederländische Recht an das EU-Recht anpaßt, ist unter dem Stichwort „wet flexibiliteit en zekerheid“ für April 1998 angekündigt.

Sowohl in Deutschland als auch in den Niederlanden arbeiten

Bürger eines EU-Mitgliedsstaates dürfen in allen Mitgliedsländern der EU selbständig oder abhängig arbeiten. Im Prinzip gilt darum für Grenzpendler das gleiche, egal ob sie gleichzeitig in einem oder mehreren EU-Mitgliedsländern arbeiten. Allerdings werden die Fragen der sozialen und fiskalischen Beurteilung komplizierter. Man wird im Einzelfall entscheiden müssen. Experten von Grenzpendlerselbsthilfegruppen, Sozialversicherungsträgern und auch der Finanzämter raten darum dringend, sich im persönlichen Einzelfall frühzeitig gut beraten zu lassen. Wer also in den Niederlanden und Deutschland gleichzeitig seine Brötchen verdienen will, sollte folgende drei Fragen zuvor mit den Experten abklären:

Wie ist die arbeitsrechtliche Situation eines Grenzpendlers, der gleichzeitig in Deutschland und in den Niederlanden arbeitet?

Wie ist die sozialrechtliche Situation eines Grenzpendlers, der gleichzeitig in den Niederlanden und in Deutschland arbeitet?

Wie ist die steuerrechtliche Situation eines Grenzpendlers, der gleichzeitig in Deutschland und in den Niederlanden arbeitet?

Entsandt arbeiten/In beiden Ländern arbeiten

Arbeiten für ein uitzendbureau

Die uitzendbureau's in den Niederlanden arbeiten auf gesetzlicher Basis. Sie vermitteln nicht nur Arbeit, sondern können auch selbst als Arbeitgeber auftreten und Arbeitskräfte verleihen (detachieren). Dies geschieht immer häufiger, weil die eigentlichen Arbeitgeber auf diese Weise die gesetzlich auf zwei Monate beschränkte Probezeit umgehen. Immer mehr Menschen finden ihre unbefristete Festanstellung bei einem niederländischen Unternehmen über den Weg als Leiharbeiter bei einem uitzendbureau. Die anerkannten uitzendondernemingen sind im Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) zusammengeschlossen. ABU hat auch einen Tarifvertrag CAO (Collective Arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten 1977) mit den Gewerkschaften CNV, FNV und De Unie abgeschlossen.

Daneben vermitteln uitzendbureau's werk op oproep, Beschäftigung auf Abruf bei ihren Kunden. Menschen, die so lediglich vermittelt werden, heißen uitzendkrachten. Sie haben kein ordentliches Beschäftigungsverhältnis, weder mit dem uitzendbureau, noch mit der Firma, bei der sie tatsächlich arbeiten. Erst bei einem gesetzlich festgelegten Arbeitsumfang und nach einem bestimmten Zeitaufwand erhalten diese uitzendkrachten gewisse Leistungen der Sozialversicherung.

In der Regel schließen uitzendbureau's befristete Arbeitsverträge mit Arbeitnehmern ab, die dann wiederum bei Firmen, Kunden des uitzendbureau, zum Einsatz (Leiharbeit) kommen. Diese Form der Leiharbeit heißt in den Niederlanden gedetacheerd werken.

Wie bei jedem festen Arbeitsverhältnis - unabhängig ob befristet oder unbefristet - hat der Gesetzgeber in den Niederlanden hierfür Regelungen getroffen. Das Gesetz sieht bei einem Arbeitsvertrag vor

- ein Abhängigkeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (gezag),
- Arbeit (werk) und
- Entlohnung (loon).

Hinzu kommt die individuelle arbeidsovereenkomst, mit der die Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten ausgehändigt wird.

Wenn man dann Rentner wird ...

Rentenalter

Das Rentenalter beginnt in den Niederlanden für Männer und Frauen gleich mit Vollendung des 65. Lebensjahres. Das Altersruhegeld heißt AOW-pensioen.

Wie ein Grenzpendler seine Rente beantragt

Grenzpendler beantragen ihre Rente ein halbes Jahr vor Vollendung ihres 65. Lebensjahres im Wohnland. Für einen Grenzpendler bedeutet dies, er kann sich an die SVB wenden. Einfacher ist der Regelfall, ein Grenzpendler wendet sich an die

- Landesversicherungsanstalt Westfalen (LVA)

Gartenstraße 194

48125 Münster

oder die

- Bundesanstalt für Angestellte (BfA)

Ruhrstraße 2

10709 Berlin.

In der Regel haben Grenzpendler Rentenansprüche im Wohnland Deutschland und in den Niederlanden aufgebaut. In diesem Fall errechnen die Versicherungsanstalten beider Länder den jeweiligen Anspruch und verrechnen die Ansprüche nach europäischem Recht. Dem Rentenanspruch muß deshalb der Nachweis über die versicherungspflichtige Arbeit in den Niederlanden beigefügt werden. Alles weitere regeln die nationalen Versicherungsträger untereinander, sozusagen automatisch.

Für den Fall, daß ein Grenzpendler immer nur in Deutschland gewohnt und in den Niederlanden gearbeitet hat, bekommt er natürlich im Alter auch nur seine AOW-pensioen. Die kann er auch im Wohnland bei LVA oder BfA beantragen. Und: Stets Fristen beachten.

In den Niederlanden beantragt man seine AOW-pensioen bei der

- Sociale Verzekeringsbank (SVB)

Kantoor buitenland

Van Leyenberglaan 221

NL-1082 GG Amsterdam

Arbeiten für ein uitzendbureau/Wenn man Rentner wird

Krankenversicherung für Rentner

Ähnlich wie während der Arbeitszeit die gesetzliche Krankenversicherung an das Einkommen gekoppelt ist, gibt es auch eine Regelung für die Rentenversicherung von Rentnern. Mit dem Bezug der gesetzlichen Altersversorgung ist man als ehemaliger Grenzpendler weiterhin krankenversichert.

VUT oder Vorruhestand

Der Gesetzgeber hat sowohl in den Niederlanden als auch in Deutschland Möglichkeiten vorgesehen, vorzeitig in den Altersruhestand zu gehen. In der Regel bedeutet dies, daß ein Rentner vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Arbeitsleben ausscheidet und dafür Abstriche bei der Rente machen muß.

In den Niederlanden hat der gesetzliche Vorruhestand einen Namen: VUT (voortijdig uittreden). Wer als grensarbeiter vom VUT Gebrauch machen will, sollte sich im Einzelfall beraten lassen. Ansprechpartner sind der Chef, die Gewerkschaften und natürlich die Versicherungsträger.

Witwenrente und nabestaandenpensioen

Eine Witwenrente wie in Deutschland gibt es in den Niederlanden nicht. Dies kann beim Tod eines ehemaligen Grenzpendlers dazu führen, daß die Witwe in Deutschland plötzlich ohne Rente dasteht; denn in den Niederlanden ist der Rechtsanspruch auf eine Rente immer persönlich, d.h. für ein Ehepaar, Mann und Frau haben je einen eigenen Rentenanspruch. In Deutschland hingegen leitet sich ein zur Zeit 60prozentiger Witwenanspruch aus der Rente des verstorbenen Partners ab. Die Witwe eines Grenzpendlers hat also anders als in Deutschland keinen dauerhaften Rentenanspruch aus der Rente ihres verstorbenen Partners. Solange der europäische Gesetzgeber keine andere Regelung trifft, müssen Grenzpendler für die Altersversorgung ihres Ehepartners selbst Vorsorge treffen.

X. Adressen von EURES-Beratern und EURES-consulenten in der Euregio Rhein-Waal und der euregio rhein-maas-nord

Truus Roelofs
CWI Wageningen
Stadsbrink 1b
Postbus 149
NL-6700 AC Wageningen
00 31 - 41 00 55
t.roelofs@arbeidsbureau.nl

Ger Essers
FNV-Ledenservice
Wilhelminasingel 107
NL-6000 AK Weert
Telefon: 00 31 - 4 95 - 43 34 01
Telefax: 00 31 - 4 95 - 43 34 15
geresse@ls.fnv.nl

Arie Vinjé
CNV Gelderland/Overijssel
Postbus 1299
NL-7301 BM Apeldoorn
Telefon: 00 31 - 2 91 - 36 08
Telefax: 00 31 - 2 91 - 37 76
vinjea@cnv.nl

Piet Booij
CNV Regiokantoor Sittard
Agricolastraat 75
NL-6131 JW Sittard
00 31 - 46 - 4 20 28 20
00 31 - 46 - 4 20 28 29
p.booij@cnv.nl

EURES-Berater und EURES-consulenten

Geert Elfrink
CWI Nijmegen
Mariënborg 30
NL-5611 PS Nijmegen
Telefon: 00 31 - 24 - 3 29 37 00
Telefax: 00 31 - 24 - 3 23 30 59
g.elfrink@arbeidsbureau.nl

Marco Beyleveld
CWI Venlo
Princessesingel 30
Postbus 1927
NL-5900 BX Venlo
00 31 - 77 - 3 55 1 5 12
00 31 - 77 - 3 52 17 27
M.Beyleveld@arbeidsbureau.nl

Wilfried Kullmann
Arbeitsamt Goch
Wiesenstraße 44
47574 Goch
Telefon: 0 28 23 - 93 39 13
Telefax: 0 28 23 - 93 39 37
wilfried.kullmann@arbeitsamt.de

Petra Tekath
Arbeitsamt Wesel
Poppelbaumstraße 10
46483 Wesel
Telefon: 02 81 - 3 38 00 18
Telefax: 02 81 - 3 13 67

Ulrich Blome
Arbeitsamt Nettetal-Lobberich
Steeger Straße 49
41334 Nettetal-Lobberich
Telefon: 0 21 53 - 9 18 70
Telefax: 0 21 53 - 9 1 87 40
ulrich.blome@arbeitsamt.de

Peter Sokoll
Moerser Arbeitslosenzentrum
Humberger Straße 73
474111 Moers
0 28 41 - 14 44 95
0 28 41 - 14 44 96
sokoll@malz.de

Weitere Adressen + Schlagworteregister

Allgemeine Ortskrankenkasse
AOK

Kerkstraat 66a

NL 6291 AD Vaals

Telefon: 0031-43-3065400

Telefax: 0031-43-3064989

AOK Verbindungsstelle Ausland

Postfach 200344

NL 6291 AD Vaals

Telefon: 0228/9530644

Telefax: 0228/9530600

Die AOK ist neben den Ersatzkassen und den Privatkassen der Träger der gesetzlichen Krankenversicherung. Federführend ist sie in Grundsatzfragen als Ansprechpartner für die sociale verzekering in den Niederlanden.

AOK Verbindungsstelle Ausland ist u.a. für Detachieren - entsandt arbeiten - zuständig.

Die betreuende Krankenkasse im Wohnland kann Ihre bisherige Krankenkasse oder eine andere sein.

Wenn Sie Ihre bisherige Krankenkasse als betreuende Krankenkasse und Partner des ziefonds nach Arbeitsaufnahme in den Niederlanden behalten möchten, fragen Sie nach einem Spezialisten.

Belastingdienst

particulieren/buitenland

Schakelweg 5

Postbus 6411

NL-6401 NX Heerlen

00 31 - 45 - 5 73 66 66

Steuertelefon: 00800-02412120

www.belastingdienst.nl

So heißt in den Niederlanden das Finanzamt. Für grensarbeiders gibt es ein zentrales Amt, daß für ausländische Arbeitnehmer zuständig ist.

Bureau voor Duitse Zaken

Takenhofplein 4

Postbus 10505

NL-6500 MB Nijmegen

00 31 - 24 - 3 43 19 00

www.bdz nijmegen.nl

Das Bureau voor Duitse Zaken ist eine zentrale Vermittlungs- und Beratungsstelle für Grenzpendler in allen Fragen der Sozialversicherung in den Niederlanden.

Bundesversicherungsanstalt für
Angestellte (BfA)
Graf-Adolf-Straße 35-37
D 40210 Düsseldorf
Telefon: 0211/370145

Centrum Werk en Inkomen
CWI

Cursuswinkel Nederland
Postbus 737
NL-5600 AS Eindhoven
Telefon: 0031-40-2440885
Telefax: 0031-40-2456525

Euregio

Euregio Rhein-Waal
Emmericher Straße 24
47533 Kleve
0 28 21 - 7 93 00
www.euregio.nl
info@euregio.nl

euregio rhein-maas-nord
Harmoniestraße 25
41236 Mönchengladbach
0 21 61 - 25 92 30
www.euregio-rmn.de
info@euregio-rmn.de

Centrum Werk en Inkomen heißt die Anlaufstelle in den Niederlanden für Arbeit und Einkommen. Die wenigsten Menschen bestreiten ihren Lebensunterhalt aus ihrem Vermögen. Sie verdienen ihren Lebensunterhalt durch Arbeit oder erhalten Unterstützung. Ein CWI gibt es in jeder niederländischen Kommune. IM CWI finden Sie unter einem Dach, wofür Sie zur Zeit in Deutschland zum Arbeitsamt, zum Sozialamt oder zu einer Versicherung gehen müssen.

Dieser Laden kann Ihnen helfen, den richtigen Kurs zu buchen, wenn Sie sich qualifizieren möchten.

Die fünf deutsch-niederländischen Euregios sind regionale Organisationen, in denen sich Gemeinden, Kammern und Verbände zusammengeschlossen haben, um das Zusammenleben der Menschen im zusammenwachsenden Europa - government to government, business to business, people to people - zu erleichtern.

Weitere Adressen + Schlagwortregister

Landesversicherungsanstalt für
Arbeiter (LVA)
Gartenstraße 194
D 48147 Münster
Telefon: 0251/2382073
Telefax: 0251/2383502

Die LVA ist zuständig für Grenzpendler, die Fragen zum Thema Rentenversicherung haben. Ihr niederländischer Partner ist das Gak.

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid
Afdeling: grensoverschrijdende
sociale zekerheid
Postbus 90801
NL 2509 LV Den Haag
Telefon: 0031-70-3335886
Telefax: 0031-70-3334059

Das niederländische Ministerium für Arbeit und Soziales und hier besonders die Abteilung grenzüberschreitende soziale Sicherheit ist Ansprechpartner für Grenzpendler mit Fragen zur Sozialversicherung.

Nuffic
Afdeling Diplomawaardering
en Onderwijsvergelijking
Kortenaerkade 11
Postbus 29777
NL-2502 LT Den Haag
Telefon: 0031-70-4260271

Nuffic zertifiziert im Ausland erworbene Qualifikationen. Die Sociale Verzekeringsbank ist

Organisatie Studiebeurs
Prins Hendrikklaan 28
NL 1075 BD Amsterdam
Telefon: 0031-20-6620055
Telefax: 0031-20-6666168

Die Studiebeurs veranstaltet jedes Jahr zum Schuljahresbeginn in den Niederlanden in der Utrechter Messe eine Börse für Schulabgänger. Die Organisation beschäftigt sich permanent mit Studien- und Berufswahl und veröffentlicht ihre Ergebnisse.

Sociale Verzekeringsbank
Afdeling: detachering/
toepasselijke wetgeving
Postbus 357
NL 1180 AJ Amstelveen
Telefon: 0031-20-6565002,
6565152, 6565212
Telefax: 0031-20-6565100

Ansprechpartner für Grenzpendler in Sachen Sozialversicherung, d.h. gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung.

Sociale Verzekeringsbank
Afdeling: vrijstelling premies
volksverzekeringen
Postbus 357
NL 1180 AJ Amstelveen
Telefon: 0031-20-6565656
Telefax: 0031-20-6565100

Die afdeling detachering/ toepas-
selijke wetgeving beschäftigt sich
im Rahmen des europäischen
Rechtes mit Abordnung und der
einschlägigen Gesetzgebung
dazu. Die afdeling vrijstelling pre-
mies volksverzekeringen be-
schäftigt sich mit der Freistellung
von Beiträgen zur Volksversiche-
rung.

Uitzendbureau
ABU
Prins Mauritslaan 29-39
Postbus 302
NL-AH Badhoevedorp
0031-20-6580101

Uitzendbureau nennen sich die
privaten Arbeitsvermittler in den
Niederlanden. Der Dachverband
heißt ABU - Algemene Bond Uit-
zendondernemingen.

Vereniging Europese
Grenzlandbewoners (VEG)
Postbus 32077
NL-6379 JB Landgraaf
00 31 - 77 - 4 73 14 29

Die Vereinigung Europäischer
Grenzlandbewohner ist eine
Selbsthilfe und Interessensorga-
nisation von und für Menschen,
die an der Nahtstelle nationaler
Systeme in Europa leben.

Ziekenfondsraad
Afdeling: internationale verdra-
gen
Postbus 396
NL 1180 BD Amstelveen
Telefon: 0031-20-3475555
Telefax: 0031-20-6473494

Der Ziekenfondsraad ist die
staatliche Kontrollinstanz für alle
niederländischen Versicherungs-
träger im Rahmen der gesetzli-
chen Krankenversicherung. Hier
gibt es auch eine Übersicht aller
Krankenversicherungen.

Ziekenfondsraad
Afdeling: vrijstelling premieplicht
AWBZ
Postbus 396
NL 1180 BD Amstelveen
Telefon: 0031-20-3475588/26
Telefax: 0031-20-6473494

Anders als in Deutschland bieten
die niederländischen Versiche-
rungsgesellschaften in der Regel
neben der gesetzlichen Kranken-
versicherung auch private Kran-
ken- und Zusatzversicherungen
an.

Gemeinsame Publikationen

EURES

Arbeiten im Nachbarland
Arbeiten in den Niederlanden
Arbeiten als Uitzendkracht
Steuertips für deutsche ArbeitnehmerInnen in den Niederlanden
Flyer EURES Euregio
Grenzenloses Arbeiten - Pendlerstudie
Klikken op Nederland
Praktika und grenzüberschreitende Praktika in NRW und NL
Studienfinanzierung für Deutsche in den Niederlanden
Studienfinanzierung für Niederländer in Deutschland
Werken in Duitsland
Werken in Duitsland - Handbuch
Werkgevers Handboek

Bildung und Arbeitsmarkt

Bedarf an Fremdsprachenkenntnissen in den niederländischen Unternehmen in der deutsch-niederländischen Grenzregion
Tag der Offenen Tür an niederländischen Fachhochschulen und Universitäten 2000/2001
Fit für Europa
Der deutsch-niederländische Arbeitsmarkt im regionalen Kaleidoskop

Tourismus

Maas-Kaistädte
Veranstaltungskalender
Tips für Schifffahrtstrips
Grenzenlos genießen und erholen auf Bauernhöfen in der Euregio
Verführerische Freizeitangebote
Tips für Fahrradtrips

und

Vademecum für deutsch-niederländische Schulpartnerschaften
- Ein Ratgeber für Schulen
Freizeitkarte der Euregio Rhein-Waal
Freizeitkarte der euregio rhein-maas-nord

Ihre soziale Sicherheit bei Aufenthalt in anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union - ein Leitfaden der Europäischen Kommission, 1997

Bureau voor Officiële Publikaties der Europese Gemeenschappen, 1997

Die deutsche und niederländische Sozialversicherung - eine vergleichende Darstellung

HG. Euregio Enschede-Gronau, 7. Auflage 1992

Beschäftigung in den Niederlanden

Hg. Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland, 97

Rentenversicherung in den Niederlanden, Merkblatt

Hg. LVA Westfalen, 1997

Minimumloon per 1 juli 1997

Hg. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1997

Arbeidstijdenwet, een nieuwe regeling voor bedrijven en overheid

Hg. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1997

Übersicht über das Sozialrecht

Hg. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 1997

Versicherung im Ausland - Rente im Ausland

VDR - Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, 1977

Sociale Zekerheid

Europese Commissie, 1995

De kleine Gids voor de Nederlands sociale zekerheid

Hg. Kluwer/Voorlichtingscentrum Sociale Verzekering, 1997

Lexicon van arbeidsrecht en arbeidsverhoudingen

Bureau voor Officiële Publikaties der Europese Gemeenschappen, 1997

Informationen über Ihre niederländische AOW-Pension

Hg. Sociale Verzekeringsbank (SVB)

Pensioenen en Rentén

Bureau voor Duitse Zaken, 1997

Terminologie/woordenlijst "arbeidsverhoudingen" Nederlands-Duits

Hg. Scholingsinstituut FNV-Formaat, 1996

Kleines Vokabular

Arbeit	werk, arbeid
Arbeitgeber	werkgever
Arbeitnehmer	werknemer
Arbeitsamt	arbeidsbureau
Arbeitsplatz	werkplaats
Arbeitsvertrag	arbeidsovereenkomst
Arbeitsverhältnis	dienstverband
Arbeitszeit	werktijd
arbeiten	werken
Bankkonto	bankrekening
befristet	tijdelijk
Bewerbung	sollicitatie
bewerben, sich	solliciteren
Bewerbungsgespräch	sollicitatiegesprek
bezahlen	betalen
BIZ - Berufsinformationszentrum	AOB - Adviesbureau Opleiding en Beroep
Brutto	bruto
Chef	baas
Einkommen	inkomst
Feierabend	dafür gibt es kein Wort
Freizeit	vrije tijd
Kindergeld	kinderbijslag
Kosten	kosten
krank	ziek
Krankheit	ziekte
kündigen	ontslagen
kündigen, selbst	ontslag nemen
Lebenslauf	curriculum vitae
Leistung	prestatie
Lohn	loon
Lohnfortzahlung	loondoorbetaling
Miete	huur
mieten	huren
Mitarbeiter	medewerker
Netto	netto
Rente	pensioen
Steuer	belasting
Tarifvertrag	CAO-Centrale Arbeidsovereenkomst

Urlaub
 Versicherung
 Versicherungsbeitrag
 wohnen

vakantie
 verzekering
 verzekeringspremie
 wonen

Aussprache

Die Laute für *ch* und *g* machen Deutschen Schwierigkeiten. Dabei klingen sie wie *ch* in *machen*. Ansonsten verhält es sich mit *s* und *z* genau umgekehrt wie im Deutschen: *z* wird im Niederländischen stimmhaft und *s* stimmlos ausgeprochen. Abweichend: *u* klingt *ü*, *oe* klingt wie unser *u*. Ein Eis ist ein IJs, womit *ij* (lange ei) erklärt ist.

Zahlen & zählen

Im Niederländischen werden die Zahlen im Prinzip genauso gebildet wie im Deutschen. Doch es gibt zwei Ausnahmen:

- Die Zahl 80, achtzig, heißt bei den Nachbarn tachtig.
- Ab 1100, eintausendeinhundert spricht man meistens von elfhonderd statt von eenduizendeenhonderd. Also genau wie wir es mit den Jahreszahlen halten.

eins	een	zwanzig	twintig
zwei	twee	einundzwanzig	eenentwintig
drei	drie	zweiundzwanzig	tweeëntwintig
vier	vier	dreiëtig	dertig
fünf	vijf	vierzig	veertig
sechs	zes	fünzig	vijftig
sieben	zeven	sechzig	zestig
acht	acht	siebzig	zeventig
neun	negen	achtzig	tachtig
zehn	tien	neunzig	negentig
elf	elf	hundert	honderd
zwölf	twalf	zweihundert	tweehonderd
dreizehn	dertien	tausend	duizend
vierzehn	veertien	1100	elfhonderd
fünfzehn	vijftien	1200	twalfhonderd
sechzehn	zestien	2100	eenentwintig-
siebzehn	seventien	...	honderd ...
achtzehn	achtien	zehntausend	tienduizend
neunzehn	negentien	hunderttausend	honderdduizend

Wörter, Aussprache, Zahlen

Bewerbung

Stellenangebot von

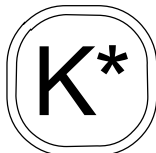
Firma, Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Ort

Ansprechpartner Telefonnummer, Faxnummer, telefonische Kontakte (Tag, Uhrzeit)

Bewerbungsunterlagen abgeschickt am zurückerhalten Vorstellungsgespräch

Informationsquelle (z.B. Zeitung, EURES-Schalter)

Notizen



*Diese *Kopiervorlagen können Sie beispielsweise zum Nachweis Ihrer Bewerbung gegenüber dem Arbeitsamt verwenden.*

Angaben zur Person

SoFi-nummer :



bein nächsten belastingdienst unter Vorlage des Personalausweises kostenlos zu bekommen

Ziekenfonds:



In den Niederlanden waren die Krankenversicherungen früher regional organisiert. Daher arbeiten einige seit Jahren mit deutschen Versicherungen und deren Büros entlang der Grenze zusammen. Siehe Seite 26. Die Anschriften der niederländischen Krankenversicherer finden Sie auf Seite 70.

Betreuende Krankenkasse:

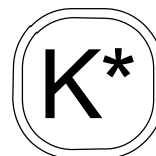


Die Zusammenarbeit zwischen Krankenversicherungen und ziekenfondsen wurde bereits angesprochen. Haben Sie Ihre Kombination gefunden? Die betreuende Kasse hilft gerne.

Gehaltskonto/bankrekening:



Bis der EURO kommt scheint es am preisgünstigsten zu sein, bei einer Bank oder Sparkasse in den Niederlanden ein Konto für die Überweisung des Gehalts einzurichten.



Kopiervorlage für die Bewerbung

EURES

EURopean Employment Services - EURES - ist der Name eines Programmes der Europäischen Union, das sich zum Ziel gesetzt hat:

1. die grenzüberschreitende Nachfrage nach Arbeitskräften zu fördern,
2. das Interesse dafür zu wecken, im Nachbarland zu arbeiten und die Arbeitslosigkeit zu senken,
3. Qualifikationen zu entwickeln, für die Bedarf besteht, und die Relevanz des bestehenden Qualifizierungsangebotes für den Arbeitsmarkt zu untersuchen.

EURES ist ein Projekt der Europäischen Kommission, das die Freizügigkeit von Arbeitssuchenden und Grenzpendlern durch grenzüberschreitende Arbeitsvermittlung sowie Beratung über Arbeiten und Wohnen erleichtern soll.

Mit dieser Information wenden sich die EURES-Partner an alle, die Grenzpendler sind, waren oder werden möchten.

