



Wohnen in Deutschland Arbeiten in den Niederlanden

Das Infoblatt wurde in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Mönchengladbach erstellt.

Ist eine Perspektive - insbesondere für arbeitslose Frauen und Männer, die im "grenznahen Bereich" leben. In den Niederlanden gibt es freie Arbeitsplätze und wenig Arbeitsuchende, in der Bundesrepublik ist es seit einiger Zeit genau umgekehrt. Eine groß angelegte Werbung hat längst begonnen, die Medien nehmen sich immer wieder dieser Thematik an und auch die Bundesanstalt für Arbeit hat bereits Spezialdienste geschaffen. Im Zuge der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft sind die Grenzen längst schon aufgehoben. Dadurch hat sich der Arbeitsmarkt um Dimensionen erweitert. Ein Arbeitsplatz im nahen Ausland kann die erwünschte berufliche Integration, weitere berufliche Herausforderungen sowie bessere Rückkehrmöglichkeiten in den deutschen Arbeitsmarkt erbringen.

Achtung, jeder Schritt ins oder aus dem Erwerbsleben muss gut überlegt werden. Gesetzliche Grundlagen sind oft nicht einmal denen bekannt, die in einem Land leben und arbeiten. Diese Kenntnisse sind jedoch nötig, um Rechte und Pflichten wahrnehmen zu können. Ganz besonders gilt dies natürlich für diejenigen, die diesseits der Grenze leben und in den Niederlanden arbeiten. Wenn uns auch die Niederlande durch Einkäufe oder durch einen Urlaubsaufenthalt vertraut erscheinen, so müssen doch die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und Konsequenzen aus dem Leben in Deutschland und Arbeiten in den Niederlanden gut abgeklärt sein, um unliebsame Überraschungen zu vermeiden.

Falls Sie auf den Öffentlichen Personennahverkehr angewiesen sind, denken Sie bitte daran, dass es z.B. in den Niederlanden weniger Feiertage gibt. So kann allein die Anfahrt von Deutschland zum Arbeitsplatz in den Niederlanden, zumindest an solchen Tagen, ein Problem werden.

Wie finde ich einen Arbeitsplatz in den Niederlanden?

Der direkte Weg von Deutschland zu einem Job in den Niederlanden führt über den Stellen-Informationen-Service (SIS) des lokalen Arbeitsamtes. Wer sich vor Ort auf die Suche begeben möchte, der sollte sich an die staatlichen und privaten Vermittlungsdienste der Niederlande wenden. Außerdem sind in den einzelnen Regionen Arbeitsvermittlungsstellen (Jobcentres) eingerichtet, bei denen sich registrierte und nicht registrierte Arbeitsuchende selbst um eine Stelle bemühen können. In bestimmten Regionen haben die Arbeitsbüros unter der Bezeichnung "Jobcentres" spezielle Arbeitsvermittlungsstellen für Hochschulabsolventen geschaffen.

Das Einschreiben beim Arbeitsamt kann jedoch nur erfolgen, wenn neben den gültigen Ausweispapieren auch die vom örtlich zuständigen Finanzamt (Belastungskantoor) vergebene Lohnsteuernummer (Sociaalfiscaal Nummer) vorgelegt werden kann. Nach erfolgreicher Ein-

schreibung wird dann eine entsprechende Bestätigung ausgegeben (Bewijs van Inschrijving - BVI) Dieser Nachweis muss regelmäßig zur Verlängerung eingereicht werden. Wird eine Arbeit gefunden, ist die BVI an das Arbeitsamt zurückzugeben.

Die Vermittlung von Arbeitsplätzen durch private Unternehmen ist in den Niederlanden ebenfalls zugelassen und hat in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen "Uitzend-bureau`s" und "Bemiddelingsbureau`s". Während erstere Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen für drittbeteiligte Unternehmen suchen und hierbei normalerweise als offizielle Arbeitgeber fungieren, vermitteln letztere Arbeitsuchende an Unternehmen, ohne selbst als gesetzliche Arbeitgeber aufzutreten. In vielen Fällen ist ein Vorstellungsgespräch erforderlich. Im Gegensatz zu den anderen Staaten der EU dürfen in den Niederlanden auch von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen Vermittlungsentgelte verlangt werden.

Deutsche, die in den Niederlanden arbeiten, sind in allen sich aus einer Tätigkeit ergebenden Rechten und Pflichten Niederländern (z.B. in Lohn- und Gehaltsfragen) gleichgestellt. Sie unterliegen uneingeschränkt dem niederländischen Arbeitsrecht und benötigen keine spezielle Arbeitserlaubnis.

Der gängigste Weg an eine Arbeitsstelle zu kommen, führt jedoch über die Stellenanzeigen in den Tageszeitungen. Wichtige Quellen für alle arbeitssuchenden Fach- und Hochschulabsolventen/-absolventinnen ist die Wochenzeitschrift "Intermediar".

Arbeitsvertrag

Arbeitsverträge werden in den Niederlanden schriftlich geschlossen. Es sollten die üblichen Angaben enthalten sein, wie z.B. allgemeine Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit, Beginn und Ort des Arbeitsantritts, sowie Angaben über den Arbeitsort. Außerdem sind Informationen über die Beiträge des Arbeitgebers zur Kranken- und Unfallversicherung im Arbeitsvertrag festzuhalten. Die Beiträge zu diesen Versicherungen werden nämlich zwischen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen sehr unterschiedlich aufgeteilt. Manche Firmen bezahlen diese voll, andere vereinbaren eine 80/20% - Regelung.

Neben der Höhe des Gehaltes sollten auch Angaben über Urlaubsansprüche und die Probezeit (üblich sind zwei Monate) festgelegt sein. Häufig werden Jahresverträge mit automatischer Verlängerung abgeschlossen. Dann beträgt die Probezeit generell drei Monate. Während der Probezeit kann der Vertrag grundsätzlich von beiden Seiten gelöst werden. Danach kann das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen gekündigt werden, jedoch verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung. Weitere Informationen zum Kündigungsverfahren erteilt das Arbeitsamt der Gemeinde, in der das Unternehmen ansässig ist.

Der gesetzliche Mindesturlaub in den Niederlanden beträgt 24 Arbeitstage.

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

Im Fall der Arbeitslosigkeit meldet der niederländische Arbeitgeber der zuständigen Stelle Uitvoeringsinstelling (UVI) die Arbeitslosigkeit, diese füllt ein E-301 Formular aus und schickt es an das Arbeitsamt am Wohnort des Grenzpendlers/Grenzpendlerin. Dieses ist zuständig für die Auszahlung der Leistungen.

Kündigung/ontslag

Der Arbeitgeber/Arbeitgeberin braucht dazu grundsätzlich die Zustimmung des arbeidsbureau`s, außer bei fristlosen Kündigungen. Dazu bedarf es aber ähnlich wie in Deutschland besonderer Gründe.

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

Entlassung bei Krankheit

Grundsätzlich dürfen niederländische Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin nicht kündigen, während der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin krank ist. Krankheit ist also kein Kündigungsgrund. Wenn befristete Arbeitsverträge während der Krankheit auslaufen, endet das Arbeitsverhältnis fristgemäß. Das UVI ist in allen Fragen der gesetzlichen Krankenversicherung ansprechbar. Im Streitfall kann man vor Gericht klagen. Ein eigenes Arbeitsgericht gibt es allerdings in den Niederlanden nicht. Zuständig ist der kantonsrechter.

Sozialrecht

Krankenversicherung

Wer in den Niederlanden arbeitet, muss sich auch dort krankenversichern (ziekenfonds). Im Wohnland hat der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin eine Krankenversicherung, die ihn/ sie und die Familie betreut und mit der die niederländische Partnerkasse abrechnet. Die AOK in Vaals (hinter der Grenze bei Aachen) hat eine zentrale Stelle eingerichtet, die Probleme klären soll, die sich aus den beiden unterschiedlichen Systemen der Nachbarländer ergeben.

Als Grenzpendler/Grenzpendlerin (GP) kann man wie die mitversicherten Familienangehörigen in den Niederlanden oder in Deutschland den Arzt/die Ärztin aufsuchen. Hierzu wird neben der Krankenversicherungskarte ein Ausweis für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen (AN) (N3) benötigt. Dieser ist bei den Krankenkassen erhältlich. Da es Leistungsunterschiede bei der Kassen gibt, gilt es z.B. herauszufinden, wo es die Brille oder den Zahnersatz günstiger gibt.

Ist ein Ehepartner Grenzpendler/Grenzpendlerin und der andere arbeitet versicherungspflichtig im Wohnland, so sind die Kinder im Krankheitsfall nach dem europäischen Prinzip

zunächst einmal bei dem Elternteil mitversichert, der im Wohnland arbeitet.

Bei einer Krankheit hat man die Möglichkeit, sich bei einem deutschen oder einem niederländischen Arzt/Ärztin in Behandlung zu begeben. Wird der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin krank geschrieben, leitet der deutsche Arzt/die Ärztin die Bescheinigung an die betreuende Krankenkasse in Deutschland weiter, diese gibt sie an ihren Partner in den Niederlanden.

Pflegeversicherung

In den Niederlanden gibt es formell keine Pflegeversicherung. Da ein deutscher Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin sich im Arbeitsland versichern muss, kann er/sie keine Beiträge in die deutsche Pflegekasse einzahlen. Dieses braucht er/sie auch nicht, denn wer in Deutschland wohnt, hat automatisch Anspruch auf Leistungen der Pflegeversicherung.

Im Krankheitsfall gibt es 1 Jahr lang Lohnfortzahlung; mind. 70 % des letzten Lohnes oder aber das gesetzlich vorgeschriebene Minimum.

Krankheit des Kindes

Bei Erkrankung des Kindes eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin gibt es in den Niederlanden keine bezahlten Freistellungsmöglichkeiten.

Schwangerschafts- und Erziehungsurlaub (Onderschapsverlof)

Die Möglichkeit Elternschaftszeit zu nehmen ist in den Niederlanden nach bürgerlichem Gesetzbuch (Burgerlijk Wetboek, 1.7.97) geregelt. Hiernach können Frauen oder Männer, die mindestens 1 Jahr bei einem Unternehmen beschäftigt sind und ein Kind oder Kinder unter 8 Jahren haben Elternschaftszeit nehmen. Diese Zeit ist eine unbezahlte Teilzeitmöglichkeit (von maximal 6 Monaten), wobei die Arbeitszeit bis auf die Hälfte der gewöhnlichen Arbeitszeit reduziert werden kann. In Übereinstimmung können Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen den Umfang und die Dauer dieser Regelung verändern. Arbeitnehmerinnen, die wegen Schwangerschaftsbeschwerden vorübergehend arbeitsunfähig werden, erhalten ab dem ersten Krankheitstag 100% ihres durchschnittlichen Tagelohnes. Darüber hinaus existiert in den Niederlanden eine besondere Schwangerschafts- und Mutterchaftsunterstützung. Die bezahlte Freistellung

kann die Arbeitnehmerin wahlweise frühestens 6 Wochen - spätestens 4 Wochen vor dem geplanten Entbindungstermin, circa 10 - 12 Wochen nach der Geburt in Anspruch nehmen. Somit ist die Geburt eines Kindes über einen Zeitraum von circa 16 Wochen geschützt.

Kindergeld/kinderbijslag

Eine vierteljährliche Leistung des Staates, die deutlich niedriger liegt als der deutsche Betrag. Für deutsche Arbeitnehmer können sich hieraus zwei Ansprüche ergeben, die nach europäischem Recht miteinander verrechnet werden müssen. Der Grenzpendler/die Grenzpendlerin muss ihrer Familienkasse die Arbeitsaufnahme in den Niederlanden mitteilen und gleichzeitig in den Niederlanden beim SVB-Districtkantoor kinderbijslag beantragen. Durch den niedrigen niederländischen Betrag haben Grenzpendler Anspruch auf einen Ausgleich.

In den Niederlanden endet der Anspruch auf Kindergeld, wenn das Kind das 18. Lebensjahr vollendet hat.

Rente/AOW - pensioen

In den Niederlanden beginnt das Rentenalter für Frauen und Männer mit Vollendung des. 65. Lebensjahres. Das Altersruhegeld heißt AOW-pensioen. Grenzpendler/Grenzpendlerinnen beantragen ihre Rente ein halbes Jahr vor Vollendung ihres 65. Lebensjahres im Wohnland.

In der Regel werden Grenzpendler/Grenzpendlerinnen Rentenansprüche im Wohnland Deutschland und in den Niederlanden aufgebaut haben. 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.

Falls Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen immer nur in Deutschland gewohnt und in den Niederlanden gearbeitet haben, bekommen sie im Alter nur ihre AOW-pensioen. Diese kann auch im Wohnland beantragt werden (bei der LVA oder BfA). Wichtig ist es hier die genauen Fristen zu beachten.

Vorruhestand/VUT

Der Gesetzgeber hat sowohl in den Niederlanden als auch in Deutschland Möglichkeiten vor-

gesehen, vorzeitig in den Altersruhestand zu gehen. In der Regel bedeutet dies, dass Rentner/Rentnerinnen, die vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus dem Arbeitsleben ausscheiden dafür Abstriche bei der Rente hinnehmen müssen.

Wer vom Vorruhestand Gebrauch machen möchte, sollte sich im Einzelfall beraten lassen. Ansprechpartner/Ansprechpartnerinnen finden sie bei den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen, den Gewerkschaften sowie den Versicherungsträgern.

Hinterbliebenenrente

Eine Hinterbliebenenrente wie in Deutschland gibt es in den Niederlanden nicht. Das kann z.B. beim Tod eines ehemaligen Grenzpendlers dazu führen, dass die Witwe in Deutschland plötzlich ohne Hinterbliebenenrente dasteht. In den Niederlanden ist der Rechtsanspruch auf eine Rente immer persönlich, d.h. Mann oder Frau haben je einen eignen Rentenanspruch. Solange der europäische Gesetzgeber keine andere Regelung trifft, müssen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen für die Altersversorgung ihres/seines Ehepartners selbst Vorsorge treffen.

Arbeiten in den Niederlanden?

Wenn Sie sich für eine Arbeit in den Niederlanden interessieren, beachten Sie bitte, dass die finanziellen Konsequenzen eines Arbeitsvertrages ganz besonders gründlich geprüft werden müssen. Zum einen ist das Lohnniveau niedriger, zum anderen sind Ansprüche, die sich aus Arbeitsverhältnissen in Deutschland ableiten, wie beispielsweise Leistungen aus den Witwen- und Waisenrenten bzw. die Rentenhöhe zum Teil gar nicht oder nur geringer abgesichert.

Damit Sie die Folgen einer Arbeitsaufnahme in den Niederlanden möglichst genau auf Ihre persönliche Lebenssituation beziehen können, benötigen Sie weitergehende, spezielle und sicherlich auch sehr persönliche Information und Beratung. Eine erste Anlaufstelle ist jeweils das örtliche Arbeitsamt. Achten Sie in der Tagespresse auf entsprechende Informationsveranstaltungen.

Informationen zu Arbeit und Stellenangebote aus den Niederlanden:

In den vergangenen Jahren sind in den Niederlanden viele neue Arbeitsplätze entstanden. Deutsche Arbeitssuchende können in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit Arbeitsplätze in den Niederlanden finden. Es ist sicher hilfreich, wenn Informationen zur Arbeitsaufnahme breit gestreut und auf diese Weise möglichst viele Interessenten zugänglich gemacht werden.

Die Arbeitsämter- insbesondere die im grenznahen Raum- messen der grenzüberschreitenden Arbeitsaufnahme große Bedeutung bei, die sie nicht nur durch entsprechende Vermittlungsaktivitäten und Weiterbildungsmaßnahmen, sondern auch mit Informationen über Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Niederlanden forcieren.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, auf welche Weise Arbeitslose im deutschen Pendelbereich verlässliche Informationen zu diesem Themenkreis bekommen können. Interessenten stehen dazu u.a. folgende Informationsquellen zur Verfügung:

Steuerrecht

Zuerst bekommt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin eine SoFi-Nummer; unter dieser wird er oder sie beim belastingdienst particulieren/ondernemingen buitenland in Heerlem geführt. Die Einstufung nach der Steuerklasse nimmt zunächst der niederländische Arbeitgeber/die Arbeitgeberin vor. Wo die Steuern bezahlt werden, hängt zunächst davon ab, ob man im Arbeitsland beschränkt oder unbeschränkt steuerpflichtig ist. Die meisten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen sind im Arbeitsland beschränkt steuerpflichtig und bezahlen ihre Einkommenssteuer in den Niederlanden. Haben Grenzpendler/Grenzpendlerinnen neben ihrem Lohn noch anderes Einkommen oder Vermögen im Wohnland, so wird dieses in Deutschland besteuert.

Grenzpendler/Grenzpendlerinnen müssen meist zwei Steuererklärungen abgeben. Vom belastingdienst kommt zum Jahreswechsel ein Formular; dieses muss bis zum 1. April des nächsten Jahres ausgefüllt beim belastingdienst sein.

Internet:

Bundesanstalt für Arbeit: <http://www.arbeitsamt.de>
Europäische Union (EURES): <http://europa.eu.int/comm/dg05/elm/eures/index.htm>
Ems Dollart Region (DER): <http://www.der-eures.org/der/de/>

Broschüren u.ä.:

Bundesanstalt für Arbeit: „Arbeitsaufnahme in Ländern der EU“ (IBZ 8)
Bundesanstalt für Arbeit: „Europa Mappe“ (einsehbar in den Berufsinformationszentren der Arbeitsämter)
Bundesanstalt für Arbeit (Arbeitsamt Mönchengladbach): „Information für ArbeitnehmerInnen, die im niederländischen Grenzgebiet arbeiten möchten“ (Merkblatt)
Euregio Rhein-Waal: „Arbeiten in den Niederlanden“

Stellenangebote aus den Niederlanden:

Internet:
Bundesanstalt für Arbeit: <http://www.arbeitsamt.de>
Europäische Union (EURES): <http://europa.eu.int/comm/dg05/elm/eures/index.htm>
Arbeidsvoorziening (niederländisch): <http://werk.net/>

...und:

Arbeitsvermittler/innen in allen Arbeitsämtern
SIS-Geräte in allen Arbeitsämtern
Stellenanzeiger „Markt + Chancen“

EDR_EURES Info-Service

Deutschland	Niederlande
Postfach: 1202, 26826 Bunde	Postbus: 43, 9693 ZG Nieuweschans
Tel.: 0031-597-521818	Tel.: 0597-521818
Fax: 0031-597-522511	Fax: 0597-522511

www.der.org
www.edr-eures.org
h.kuper@edr.org

Zudem führen die grenznahen Arbeitsämter entsprechende Informationsveranstaltungen für Arbeitslose (auch in der Endphase von Weiterbildungsmaßnahmen) durch und beteiligen sich an der Veranstaltung von grenzüberschreitenden Stellenbörsen. Auch die EURES-Berater/innen der Arbeitsämter geben Auskünfte zur Arbeitsaufnahme im EU-Ausland.

Allerdings gibt es neben Informationsdefiziten bei potenziellen Bewerbern weitere Ursachen dafür, dass nur ein Teil der offenen Stellen in den Niederlanden- soweit sie den deutschen Arbeitsämtern überhaupt bekannt werden- mit Arbeitssuchenden aus Deutschland besetzt werden (z.B. lückenhafter öffentlicher Personen-Nahverkehr im grenzüberschreitenden Bereich, Mangel an Fachkräften auch auf deutscher Seite, Unterschiede in den Sozialversicherungssystemen). Dennoch haben die grenznahen Arbeitsämter in NRW im vergangenen Jahr rund 1800 Vermittlungen in die Niederlande getätigt.

(alle Angaben sind ohne Gewähr)