



www.eures-emr.org

Werken over de grens – EURES maakt het mogelijk

Wonen in
Duitsland

Werken in
Nederland

EURES – BERATER – CONSULENTEN – CONSEILLERS
In de Euregio Maas Rijn

<p align="center">Cynthia DEMAN IVR-ABVV GROTE MARKT 48 B – 2300 TURNHOUT Tel. : 00 32/ 14 40 03 14 Fax : 00 32/ 14 42 94 71 cynthia.deman@abvv.be</p>	<p align="center">Elisabeth FINET CSI- FG TB PLACE SAINT PAUL 9-11 B - 4000 LIEGE Tel. : 00 32/4/221 95 83 Fax : 00 32/4 221 96 26 elisabeth.finet@fgtb.be</p>
<p align="center">Artur HANSEN Grenzgängerberatungsstelle, REGIO Aachen THEATERSTRASSE 67 D - 52062 AACHEN Tel. : 00 49/241 56 861 0 Fax : 00 49/241 56 861 61 hansen@regioaachen.de</p>	<p align="center">Florence LAMOLINE Carrefour Emploi Formation VAL BENOÎT - QUAI BANNING 4 B - 4000 LIEGE Tel. : 00 32/4 229 11 82 Fax : 00 32/4 254 40 19 florence.lamoline@forem.be</p>
<p align="center">Wilfrid LASCHET Carrefour Emploi Formation VAL BENOÎT - QUAI BANNING 4 B - 4000 LIEGE Tel. : 00 32/4 229 11 83 Fax : 00 32/4 254 40 19 wilfrid.laschet@forem.be</p>	<p align="center">Christina LÖHRER-KAREEM Grenzgängerberatungsstelle, REGIO Aachen THEATERSTRASSE 67 D - 52062 AACHEN Tel. : 00 49/241 56 861 55 Fax : 00 49/241 56 861 61 loehrer@regioaachen.de</p>
<p align="center">Leon MARTENS EURES-VDAB PASTORIJSTRAAT 7 B - 3620 LANAKEN Tel. : 00 32/89 73 92 72 Fax : 00 32/89 71 83 24 leon.martens@vdab.be</p>	<p align="center">Ruth MEYERING Grenzgängerberatungsstelle, REGIO Aachen THEATERSTRASSE 67 D - 52062 AACHEN Tel. : 00 49/241 56 861 55 Fax : 00 49/241 56 861 61 meyering@regioaachen.de</p>
<p align="center">Michèle OP 'T EIJNDE EURES-VDAB PASTORIJSTRAAT 7 B - 3620 LANAKEN Tel. : 00 32/89 73 92 72 Fax : 00 32/89 71 83 24 mopteynd@vdab.be</p>	<p align="center">Jos POUKENS IVR/ACV MGR. BROEKXPLEIN 6 B - 3500 HASSELT Tel. : 00 32/11 29 09 42 (& 44) Fax : 00 32/11 29 17 13 jos.poukens@acv-csc.be</p>
<p align="center">Marco SCHAAF Arbeitsamt DG HÜTTE 79 B - 4700 EUPEN Tel. : 00 32/87 63 89 00(14) Fax : 00 32/87 55 70 85 of 85 32 04 marco.schaaf@adg.be</p>	<p align="center">Peter SCHLEMBACH IGR CSC Boîte postale/Postfach 33 B - 4720 KERMIS/LA CALAMINE Tel. : 00 32/87 65 91 13 Fax : 00 32/87 65 34 79 Peter.Schlembach@acv-csc.be</p>
<p align="center">Nesrin TOSUN IVR-ABVV KRUINDERSWEG 27 B - 3630 MAASMECHELEN Tel: 00 32/77 31 40 Fax: 00 32/89 77 52 72 Nesrin.tosun@abvv.be</p>	<p align="center">Heinz Jürgen WERNER Agentur für Arbeit Aachen ROERMONDER STR. 51 D - 52072 AACHEN Tel. : 00 49/241 897 12 69 Fax : 00 49/241 897 15 98 Heinz-Juergen.Werner@arbeitsagentur.de</p>



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave

	Pagina
1. Verblijfsvoorwaarden	4
2. Werk zoeken in Nederland	7
3. Erkenningprocedure van diploma's en akten van bekwaamheid betreffende het uitoefenen van een beroep in Nederland	9
4. Nederlands arbeidsrecht	14
5. Werkeloosheidsverzekering	24
6. Bedrijfsongevallen en beroepsziekten	28
7. Ziekteverzekering	32
8. Pensioenverzekering	38
9. Gezinstoelagen	44
10. Fiscaalrechtelijke bepalingen	50



Stand van de wetgeving 31 december 2005.

Aan deze tekst kunnen geen rechten worden ontleend. De nadruk voor commerciële doeleinden is verboden. Gebruik van de teksten alleen mits bronvermelding. Tot stand gekomen met financiële ondersteuning van de EC.



1. Verblijfsvoorwaarden

Verblijfsrecht

Bewoners met een nationaliteit van een lidstaat van de EU/EEG mogen zonder bijzondere formaliteiten naar Nederland komen en er bijvoorbeeld werk zoeken. De enige eis daarbij is dat zij in het bezit zijn van een geldige identiteitskaart of een geldig paspoort.

U heeft geen verblijfsvergunning nodig, mits u niet langer dan drie maanden in Nederland verblijft.

Als u langer dan drie maanden in Nederland wilt blijven, moet u zich laten registreren in het register van de vreemdelingendienst van de gemeente waarin u woont. Daarna moet u een verblijfsvergunning aanvragen.

Als u van plan bent om langere tijd in Nederland te blijven, dan krijgt u (als EU/EG-burger) over het algemeen een voorlopige verblijfsvergunning. Tegelijkertijd wordt er een vestigingsaanvraag betreffende het behoud van de „definitieve verblijfsvergunning“ (vijf jaar geldig) ingediend.

Aanmeldingsplicht

De algemene aanmeldingsplicht geldt voor iedereen die zich in een land vestigt. De aan- resp. afmelding geschiedt bij de afdeling burgerzaken van de betreffende gemeente. Nadat u bent verhuisd, moet u zich binnen vijf dagen bij de betreffende gemeente melden.

Normaalgesproken moet u de volgende documenten meenemen als u zich bij de gemeente aanmeldt. Het is echter raadzaam om voor uw aanmelding contact op te nemen (bijv. telefonisch) met uw gemeente om zeker te weten welke documenten u moet meenemen.

- Paspoort, identiteitskaart of dergelijke
- Geboorteakte en/of trouwboek
- Huwelijksakte en/of trouwboek
- Bewijs van uitschrijving bij de vorige woonplaats
 - of voor studenten die niet voortdurend in Nederland zullen verblijven > een bewijs van studie
- Koopakte of huurovereenkomst

Nadat u zich bij de gemeenste heeft ingeschreven, moet u zich direct melden bij de voor u verantwoordelijke vreemdelingendienst. Het adres krijgt u bij uw gemeente. Het volstaat als u telefonisch contact opneemt met de vreemdelingendienst. Zij zullen u dan de benodigde documenten toesturen die u nodig heeft voor het aanvragen van een verblijfsvergunning.

Als de betreffende documenten compleet zijn teruggestuurd en de vergoeding van € 30,- is betaald, ontvangt u een sticker voor uw paspoort. Deze sticker geeft aan dat u bent geregistreerd bij de vreemdelingendienst.

Verblijfsvergunning

Elke bewoner met een nationaliteit van een lidstaat van de EU/EEG die langer dan drie maanden in Nederland wil blijven, moet na aankomst in Nederland bij de vreemdelingendienst een verblijfsvergunning aanvragen. Hierin moet vermeld staan

dat u, als werknemer en staatsburger van een lidstaat van de EU, het recht heeft op een verblijfsvergunning.

Voor het indienen van een aanvraag bij de vreemdelingendienst heeft u de volgende documenten nodig:

- Een geldige identiteitskaart of een geldig paspoort
- Twee recente pasfoto's
- Een bewijs van uitschrijving bij de oude woonplaats

Afhankelijk van het doel van uw verblijf (werknemer, werkzoekende, student, gepensioneerde, enz.) moeten er voor de aanvraag nog verscheidene andere documenten worden voorgelegd.

- Werknemers moeten door hun werkgever een bewijs van het dienstverband laten opstellen.
- Wie zich als zelfstandig ondernemer wil vestigen, moet een bewijs van bevoegdheid kunnen voorleggen (bijv. registratie in het handelsregister, BTW-nummer).
- Studenten moeten een bewijs van inschrijving voorleggen.
- Bovendien moeten zij een ingevuld aanvraagformulier verder invullen en dit ondertekend en voorzien van de benodigde documenten (inkomsten, ziekteverzekering enz.) persoonlijk afgeven bij de Vreemdelingendienst.

De verblijfsvergunning geldt voor het gehele soevereine gebied en is normaalgesproken minstens vijf jaar geldig vanaf het moment van verstrekking. Bepalingen gelden bijvoorbeeld bij tijdelijke werkcontracten.

Burgers met een nationaliteit niet behorende tot de EU

Voor een bezoekverblijf in Nederland dat niet langer duurt dan drie maanden is het afhankelijk van de nationaliteit van de bezoeker of deze een inreisvisum nodig heeft of niet.

Op de internetsite van de Immigratie- en Naturalisatiedienst www.ind.nl kunt u nakijken of u een visum nodig heeft of niet.

Als het verblijf in Nederland langer duurt dan drie maanden (bijv. talencursus, au-pair-verblijf, gezinshereniging of studie) of als u in Nederland een beroep wilt uitoefenen, dan moet u een visum/werkvergunning aanvragen bij de Nederlandse vertegenwoordiging in het buitenland (consulaat of ambassade). Het visum moet dan voor het begin van de reis naar Nederland bij de betreffende instantie (consulaat of ambassade) worden afgehaald.

Meer informatie hierover vindt u bij de betreffende ambassade of op de internetsite: www.ind.nl.

Grensarbeider

In de verordening EEG Nr.1408/71 betreffende de systemen van de sociale zekerheid van werknemers en zelfstandigen en hun gezinsleden die binnen de gemeenschap immigreren en emigreren wordt het begrip grensarbeider als volgt toegepast:

„Een grensarbeider is een werknemer of zelfstandige die zijn beroep op het grondgebied van een deelstaat uitoefent en in het gebied van een andere deelstaat woont, waar hij dagelijks of minstens een keer per week naartoe terugkeert.“

Sinds 01-06-2003 geldt deze verordening ook voor staatsburgers van niet EU/EEG-landen.

Er bestaat geen uniforme en algemeen geldige betekenis van het begrip „grensarbeider“. Het begrip wordt kwestieafhankelijk (verblijfsrecht, fiscaal recht, sociale zekerheid ...) toegepast.

Belangrijke adressen

Gemeente Heerlen, Vreemdelingendienst
Geleenstraat 27
6411 HP Heerlen
Tel.: +31-(0)45-5604380
Fax: +31-(0)45-5604423

Ministerie van Justitie
Immigratie- en Naturalisatiedienst
Postbus 3210
2280 GE Rijswijk
Tel.: +31-(0)20-8893045
Internet: www.ind.nl

Adressen op internet

www.ind.nl
www.minbuza.nl (Nederlandse consulaten)



2. Werk zoeken in Nederland

U mag als grensarbeider naar Nederland komen om er te werken. Dat betekent dat u voor een Nederlandse werkgever elke dag werkt en minstens een keer per week terugkeert naar uw woonplaats in Duitsland. Hiervoor heeft u geen werkvergunning nodig.

De arbeidsbureaus en vakbonden van de Europese Unie hebben een netwerk namens EURES opgericht. EURES (EUROpean Employment Services) is een netwerk met ca. 500 gespecialiseerde EURES-consulenten. Naast informatiemateriaal kunnen de EURES-consulenten u ook informatie geven over de levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden in de aangrenzende landen. De meeste EURES-consulenten werken voor de arbeidsbureaus in de buurt van de rijksgrens.

Als u werk zoekt, kunt u een beroep doen op de dienstverlening van EURES (EUROpean Employment Services). Daarnaast kunt u via uitzendbureaus naar werk zoeken.

Meer informatie over het zoeken naar werk in het grensgebied vindt u ook op de internetsite van EURES www.eures-emr.org. Hier vindt u ook links naar databases voor werkzoekenden.

Als u in Nederland werk zoekt, kunt u contact opnemen met het betreffende CWI (Centrum voor Werk en Inkomen, voorheen Arbeidsbureau). Hier krijgen zowel werkzoekenden als werkgevers informatie over de arbeidsmarkt en vacatures. Elk CWI heeft een Vacaturebank waarin de op dat moment actuele vacatures te vinden zijn.

Meer informatie over vacatures vindt u ook op de internetsite van het CWI www.cwinet.nl.

Belangrijke adressen

Agentur für Arbeit Aachen

EURES

Heinz-Jürgen Werner

Roermonder Straße 51

52072 Aken

Tel: +49-(0)241-8971269

Fax: +49-(0)241-8971598

E-mail: Heinz-Juergen.Werner@arbeitsagentur.de

CWI Weert

Emmasingel 53

6001 BA Weert

Tel.: +31-(0)495-786840

Fax: +31-(0)495-786841

Adressen op internet

www.eures-emr.org

www.europa.eu.int/eures

www.arbeitsagentur.de

www.werk.nl

www.cwinet.nl

www.grenzpendler.nrw.de

<http://uitzendbureau.pagina.nl>



3. Erkenningprocedure van diploma's en akten van bekwaamheid betreffende het uitoefenen van een beroep in Nederland

Om het principiële verleende recht van vrije vestiging en vrije dienstverlening voor bewoners van de Europese lidstaten mogelijk te maken, heeft de Europese Unie een aantal richtlijnen uitgevaardigd. In het nationale recht van de betreffende lidstaten zijn procedures vastgelegd waarin o.a. ook de bevoegdheden voor de erkenning van diploma's ed. zijn vastgelegd.

Op de volgende pagina's staat een kort overzicht en een lijst met contactadressen en adressen van bevoegde instanties voor personen die uit het euregionale grensgebied komen en in Nederland een beroep willen uitoefenen.

Erkenning van diploma's/getuigschriften:

1. Hogescholen en universiteiten

Voor meer informatie betreffende de erkenningprocedure voor diploma's van hogescholen en universiteiten kunt u terecht bij de organisatie Nuffic (Nederlandse organisatie voor internationale samenwerking in het hoger onderwijs).

Het contactadres van Nuffic is:

Nuffic

Kortenaerkade 11
2518 AX Den Haag
Postbus 29777
Tel.: +31(0)70-4260260
Fax: +31(0)70-4260399
E-mail: nuffic@nuffic.nl
Internet: www.nuffic.nl

2. Scholen voor lager beroepsonderwijs

Voor meer informatie betreffende de erkenningprocedure voor diploma's van deze scholen kunt u terecht bij Colo.

Colo

Boris Pasternaklaan 4
2719 DA Zoetermeer
Tel.: +31-(0)79-3294000
Fax: +31-(0)79-3515478
E-mail: voorlichting@colo.nl
Internet: www.colo.nl

Deze instanties zullen de betrokkenen aansluitend naar het bevoegde ministerie verwijzen.

Het is altijd verstandig -ook als er geen officiële erkenning nodig is- om diploma's/getuigschriften te laten beoordelen, d.w.z. deze documenten te laten vergelijken met een soortgelijk Nederlands diploma/getuigschrift.

Deze beoordeling van diploma's gebeurt door Nuffic en Colo.

Voor meer belangrijke informatie kunt u ook terecht bij:

Internationale Diploma Waardering (IDW)

Postbus 7338

2701 AH Zoetermeer

Tel.: +31-(0)79-3217930

Fax: +31-(0)79-3200174

E-mail: info@idw.nl

Internet: www.idw.nl

Om in Nederland een beroep te kunnen uitoefenen waarvoor bepaalde regelingen gelden, moet de betrokkene of diens werkgever een aanvraag bij het bevoegde ministerie indienen. Zo is bijvoorbeeld voor een accountant het ministerie van Economische Zaken de bevoegde instantie, voor een vrachtwagenchauffeur het ministerie van Verkeer en voor de scheeps- en kraanmachinist het ministerie van Arbeid.

Erkenning van buitenlandse diploma's om reglementaire beroepen te mogen uitoefenen

Iedereen die in een lidstaat van de EU een kwalificatie heeft verkregen die hem het recht geeft om in dat land een bepaald beroep te mogen uitoefenen, wil ook in Nederland van dit recht gebruik maken. In principe is dit voor personen uit de Europese lidstaten mogelijk. Bij de erkenning van buitenlandse beroepskwalificaties in Nederland gelden daarom voor burgers met de Duitse nationaliteit en voor alle andere burgers van de EU-lidstaten de algemene richtlijnen van de Raad van de Europese Unie. In deze richtlijnen wordt de erkenning van akten van bekwaamheid betreffende het mogen uitoefenen van een beroep geregeld. Deze richtlijnen worden bovendien aangevuld met een aantal, dat speciaal betrekking hebben op de afzonderlijke beroepen waarvoor een „automatische“ erkenning geldt.

Er moet onderscheid worden gemaakt tussen beroepen waarvoor in Nederland een wettelijke reglementering geldt en beroepen die in Nederland wettelijk gezien niet zijn gereguleerd.

Is een beroep in Nederland gereguleerd, d.w.z. de regering heeft precieze voorschriften vastgelegd voor de toelating en uitoefening van dit beroep en een overtreding van deze regelingen wordt bestraft, dan geldt voor de erkenning van buitenlandse kwalificaties een officiële procedure.

Is een beroep niet gereguleerd, dan is een dergelijke procedure niet nodig. In dat geval kan de (potentiële) werkgever zelf beslissen of hij de sollicitant aanneemt. Hij moet wel eventueel rekening houden met de betreffende CAO-regelingen. Voor alle niet gereguleerde beroepen geldt dus uiteindelijk dat de „markt“ beslist.

Als het betreffende beroep in Nederland niet gereguleerd is, hoeft u geen erkenning van de akte van bekwaamheid aan te vragen. De betreffende werkzaamheden kunnen dus worden uitgeoefend onder dezelfde voorwaarden en met dezelfde rechten en plichten die ook voor de autoctonen gelden.

Bij de gereguleerde beroepen moet er een onderscheid worden gemaakt tussen beroepen waarvoor een diploma van een hogeschool/universiteit nodig is en beroepen die zonder een academische kwalificatie kunnen worden uitgeoefend. De algemene richtlijn 89/48/EEG van 21 dec. 1988 regelt de erkenning van diploma's van een hogeschool/universiteit waarmee een opleiding van minimaal drie jaar wordt afgesloten. De algemene richtlijn 92/51/EEG van 18 juni 1992 regelt de erkenning van diploma's waarmee een beroepsopleiding wordt afgesloten die korter dan drie jaar duurt of diploma's van lagere beroepsopleidingen. Voor beide niveaus is er in Nederland een aantal gereguleerde beroepen die in het volgende overzicht zijn weergegeven. Er is geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende kwalificatieniveaus:

- Gezondheidszorg
Artsen*, psychotherapeuten, tandartsen*, dierenartsen*, apothekeres*, verplegers* en verpleegsters, vroedvrouwen*, logopedisten, arbeidstherapeuten, fysiotherapeuten, dieetassistenten, technische assistenten in de geneeskunde, doktersassistenten, tandartsassistenten, dierenartsassistenten, geneeskundigen zonder artsdiploma, psychologen.
- Pedagogische sector
Leraren, onderwijzers, sociaalpedagogen, maatschappelijk werkers, kinderverzorgers, bejaardenverzorgers -assistenten, gezinsverzorgers.
- Technische en ambachtelijke sector
Ingenieurs, architecten, binnenhuisarchitecten, mijnmeters, technici, technisch assistenten, opzichters.
- Levensmiddelenproductie en -controle
Levensmiddelenchemici
- Landbouw en bosbeheer
Tuinbouwarchitecten, landschapsarchitecten, bosbeamten, beheerders.
- Rechtspleging
Advocaten*, rechters, notarissen.
- Accountantie en belastingconsulentschap
Accountants, belastingsadviseurs.

Een aantal beroepen is slechts beperkt gereguleerd (bijv. tolk/vertaler, restaurateur. Bovendien zijn alle overheidsberoepen gereguleerd. Staatsberoepen (politie, justitie, ministerie enz.) zijn bovendien gebonden aan principiële beperkingen.

Iedereen die met een navenante buitenlandse kwalificatie een van deze beroepen wil uitoefenen, heeft een erkenning van de overheid nodig. Welke overheidsinstantie er bevoegd is, hangt af van de woonplaats resp. toekomstige werkplaats. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met een van de volgende adressen.

** Voor de volgende gereguleerde beroepen en de bovengenoemde beroepen die van een asterix zijn voorzien, heeft de EU aparte richtlijnen uitgevaardigd: artsen,*

tandartsen, dierenartsen, apothekers, architecten, advocaten, verplegers/verpleegsters (algemene verpleging), vroedvrouwen. De examens van deze beroepen zijn op Europees niveau reeds beperkt (aan de hand van sectorale richtlijnen) op elkaar afgestemd.

Deze zogenaamde sectorale richtlijnen bevatten een precieze lijst van alle diploma's en kwalificaties die in de betreffende lidstaat voor de toegang tot en het mogen uitoefenen van het betreffende beroep nodig zijn. Kwalificaties voor deze beroepen worden na het indienen van een aanvraag direct erkend, mits aan de in de betreffende richtlijnen genoemde eisen is voldaan.

Termijnen en rechtsmiddelen:

- De bevoegde instantie heeft vier maanden de tijd om een beslissing te nemen over uw aanvraag. In die tijd kan zij uw akte van bekwaamheid erkennen, de erkenning aan compensatiemaatregelen koppelen of de aanvraag afwijzen.
- De beslissing (afwijzing of compensatiemaatregelen) moet door redenen worden onderbouwd en gerechtelijk kunnen worden aangevochten.
- Is er binnen vier maanden nog geen beslissing genomen, dan kunt u volgens de nationale procedure van het betreffende land wegens niet-inachtneming van de in artikel 8 van de richtlijn 89/48 resp. in artikel 12 van de richtlijn 92/51 genoemde termijn (van vier maanden) een beroep doen op rechtsmiddelen.
- De Gemeenschapsinstanties zijn niet bevoegd om de overheidsbepalingen van een nationale overheidsinstelling ongedaan te maken. Een afgekeurde aanvraag kan uitsluitend door de bevoegde nationale instanties ongedaan worden gemaakt. Het Europese Gerechtshof stelt in zijn oordelen slechts vast dat een lidstaat het Gemeenschapsrecht niet correct heeft toegepast en hierdoor niet aan zijn verplichtingen voldoet of dat nationale rechtsvoorschriften onverenigbaar zijn met het Gemeenschapsrecht. Alleen de overheidsorganen van de betreffende lidstaat mogen afzonderlijke bepalingen die op basis van een door het gerechtshof veroordeelde praktijk of rechtsvoorschrift werden getroffen, navenant wijzigen.

Nuttige informatie en adressen:

De bevoegdheden bij de erkenning zijn wegens participatie van niet-nationale instanties ver verdeeld. Normaalgesproken ligt de bevoegdheid bij de instantie die verantwoordelijk is voor de betreffende opleiding in het land waar de aanvrager woont/werkt.

In alle lidstaten van de EU zijn er nationale informatiecentra voor de nationale erkenning, NARIC.

Belangrijke adressen in Duitsland

Dr. Holger Conrad
Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen
im Sekretariat der Kulturministerkonferenz (KMK)
Lennéstrasse 6
53113 Bonn
Tel.: + 49-(0)228-501203
Fax: + 49-(0)228-501229
E-mail: hconrad@kmk.org

In het kader van hun opgave als informatie-instantie voor richtlijnen van de Europese Unie verstrekken de informatiecentra ook informatiebladen met betrekking tot de verschillende EU-richtlijnen voor artsen, tandartsen, dierenartsen, apothekers, architecten en met betrekking tot de twee algemene richtlijnen 89/42/EEG en 92/51/EEG. Deze bladen kunnen bij het betreffende informatiecentrum worden besteld.

Europäisches Berufsberatungszentrum EBZ
Arbeitsamt Rheine
Tel.: +49-(0)5971-930102 (‘s woensdags tussen 8.00 en 15.30 uur)
E-mail: berufsberatung_rheine@t-online.de
(Informatie betreffende het vergelijken van Duitse en Nederlandse diploma’s enz.)

Robert Marzell,
Arbeitsagentur BIZ Wesel
Tel.: +49-(0)281-9620229 (‘s maandags tussen 13.30 en 15.30 uur)
E-mail: Robert.Marzell@arbeitsamt.de
(Beroepskeuzeadviseurs voor eindexamenkandidaten)

Informatie op internet

<http://citizens.eu.int/>
<http://www.kultusministerkonferenz.de/zab/home.htm>
<http://europa.eu.int/comm/education/recognition/index.html>
<http://europa.eu.int/comm/education/socrates.html>
www.colo.nl
www.nuffic.nl
www.eurydice.org (Een Europese database met informatie over het Nederlandse school-/leersysteem)



4.Nederlands arbeidsrecht

Als u als grensarbeider voor een Nederlandse werkgever werkt, geldt voor u het Nederlandse arbeidsrecht en de Nederlandse CAO. Nederland kent ongeveer 850 CAO's. Daartoe behoren CAO's voor ondernemingen en ondernemingsbranches. Als EU-lid heeft u geen werkvergunning nodig.

Het Nederlandse arbeidsrecht kent geen verschil tussen werknemers en employés. Er zijn nauwelijks eigen CAO's voor employés.

Alle CAO's (per bedrijf of bedrijfstak) gelden als algemeen bindend. In deze CAO's wordt naast de arbeidsvoorwaarden (inkomen, arbeidstijd, enz.) ook een omvangrijk aantal extra sociale zekerheden (aanvullende verzorging) geregeld.

Werkgevers en werknemers in Nederland (CAO)

CAO= Collectieve ArbeidsOvereenkomst; een overeenkomst tussen de werkgevers en de werknemers. In Nederland worden CAO's samengesteld in overleg tussen de vakbonden die zijn aangesloten bij de FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging), de CNV en de MHP en de bedrijven die op hun beurt zijn aangesloten bij de werkgeversorganisaties VON/NCW (middelgrote en grote bedrijven) of MKB Nederland (middelgrote en kleine bedrijven).

De grootste vakbondscentrale is de FNV die als progressief geldt. De FNV heeft 1,2 miljoen leden. Daarnaast is er nog de CNV (Christelijke Nationale Vakbeweging) met 250.000 leden, een christelijke vakbondscentrale voor hoger gekwalificeerd personeel en de MHP voor personeel van de middenstand met ca. 300.000 leden. De Nederlandse vakorganisaties werken in de zogenaamde interregionale vakbondsfederatie (IVR-Rijn-Waal, IVR-Ems-Dollard en IVR-Maas-Rijn) samen met de Duitse vakorganisaties.

Het volgende wordt in de Nederlandse CAO's algemeen bindend vastgelegd:

- De individuele arbeidsovereenkomst
- Afspraken betreffende de tijdelijke arbeidsovereenkomsten
- Plichten van de werknemers en werkgevers
- Neveninkomsten en concurrentiebeding
- Ziek melden en doorbetaling van het loon in het geval van ziekte
- Betaling, loonschaal –opgedeeld in functies, eindejaarstoelage
- Betaling in het geval van overlijden en bij dienstjubilea
- Beëindiging van de arbeidsovereenkomst en termijnen bij ontslag
- Reiskostenvergoedingen en toelage bij overuren
- Arbeidsduur, werktijden en overuren
- Vakantieregelingen
- Regelingen betreffende kinderopvang en vergoedingen
- Scholing
- Concepten van de loopbaan
- Extravergoedingen in het geval van arbeidsongeschiktheid
- VUT, pensioen
- Medezeggenschapsrechten

Vastleggen van de arbeidsovereenkomst

Als u in Nederland werkt, dan geldt het Nederlandse arbeidsrecht en de betreffende CAO. Belangrijk is de individuele arbeidsovereenkomst. Bij het ondertekenen van een arbeidsovereenkomst moet een aantal dingen in acht worden genomen. Bijv. vorm en duur van de arbeidsovereenkomst (tijdelijk, onbepaalde tijd), proeftijd, overeenkomst bij werk via een uitzendbureau.

Een mondelinge overeenkomst is in principe geldig, leidt echter vaak tot conflicten over wat er precies is overeengekomen. Daarom moeten arbeidsovereenkomsten binnen een maand schriftelijk worden vastgelegd. De werkgever is ertoe verplicht om de werknemer binnen een maand na aanvang van het dienstverband schriftelijk op de hoogte te brengen van de volgende punten:

- Naam en woonplaats van de werkgever en werknemer
- Functie van de werknemer of soort uitgevoerde werkzaamheden
- Vermelding van de plaats resp. plaatsen waar de werkzaamheden worden uitgevoerd
- Aantal vakantiedagen en berekening van het recht op vakantiedagen
- Opzeggingstermijn
- Hoogte van het inkomen en tijdstip van uitbetaling
- Werktijden per dag/ploeg of week
- Deelname aan een pensioenregeling
- De (event. geldige) CAO
- Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst: contractduur

Als deze gegevens reeds in een arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd, is het niet nodig de werknemer over deze punten extra te informeren. In de meeste CAO's is vastgelegd dat u recht heeft op een schriftelijke arbeidsovereenkomst.

Regelingen betreffende de proeftijd

Een proeftijd moet steeds vooraf schriftelijk worden vastgelegd. Als u een arbeidsovereenkomst van twee jaar of meer heeft, mag uw proeftijd hoogstens twee maanden duren. Als u een arbeidsovereenkomst heeft die korter dan twee jaar geldig is, mag uw proeftijd hoogstens een maand duren. In een dergelijk geval mag uw proeftijd alleen twee maanden duren als dat zo in de CAO is vastgelegd.

Tijdens de proeftijd kunt u op staande voet ontslag nemen of door uw werkgever op staande voet worden ontslagen. Natuurlijk mag een werknemer niet wegens zwangerschap, om redenen betreffende de burgerlijke staat of nationaliteit e.d. worden ontslagen. Als u de functie, waarvoor u binnen de onderneming bent aangenomen, reeds meer dan twee maanden heeft uitgeoefend, (bijv. via een uitzendbureau of met een tijdelijk contract) dan is een proeftijd niet toegestaan. De werkgever heeft dan namelijk al de mogelijkheid gehad om de werknemer te beoordelen. Een te lange en/of mondeling overeengekomen proeftijd is altijd ongeldig.

De proeftijd van twee maanden wordt vaak omzeild; de werknemer wordt dan vaak eerst via een uitzendbureau „uitgeleend“ en pas na op zijn vroegst drie maanden overgenomen. Dit is vaak niet nadelig voor de werknemer, omdat het in Nederland gebruikelijk is om een werknemer eerst na de proeftijd van een uitzendbureau over te nemen.

Regelingen betreffende tijdelijk werk

Het verschil tussen een tijdelijk contract en een contract voor onbepaalde duur is dat de tijdelijke arbeidsovereenkomst (meestal) vanzelf afloopt. Hierdoor is er geen toestemming door een opzeggingstermijn nodig. Bij een tijdelijk contract kan de proeftijd ook korter duren.

Bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten geldt het zogenaamde kettingsysteem. Dat betekent dat u min of meer automatisch een vast contract krijgt als u meer dan drie tijdelijke contracten heeft gehad. Krijgt u een vierde contract, dan bent u vanaf dat moment in vaste dienst. Daarbij speelt het geen rol hoe lang het eerste, tweede en derde contract geldig is geweest.

Meerdere elkaar opvolgende tijdelijke contracten hoeven niet op elkaar aan te sluiten. U mag tussen twee contracten werkeloos zijn of voor een andere werkgever werken. De onderbreking mag echter niet langer dan drie maanden duren. Als u meer dan drie maanden niet voor uw werkgever heeft gewerkt, geldt de nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst als de eerste en moet u opnieuw aan de eisen voldoen.

U heeft automatisch recht op een vast dienstverband als u langer dan drie jaar (bijv. via een tijdelijk contract) voor een werkgever heeft gewerkt. Toch is het mogelijk om een tijdelijke arbeidsovereenkomst van drie jaar eenmalig drie maanden te verlengen, als er sprake is van een project of iets dergelijks waardoor de dienstbetrekking langer gaat duren.

In sommige CAO's kunnen afwijkende bepalingen staan. Bijvoorbeeld: een tijdelijk contract kan uitsluitend in bepaalde situaties worden verlengd (bijv. door een project of vervanging van een zieke collega). In de CAO kan ook zijn vastgelegd dat het tijdelijke contract niet langer geldig is dan een bepaalde periode, bijv. maximaal een jaar. Een minimale duur wordt er meestal niet genoemd. Verder is het mogelijk dat in de CAO staat dat u na uw vierde tijdelijke contract recht heeft op een vast contract of dat u niet na drie jaar werken bij uw werkgever recht heeft op een vast dienstverband, maar pas na vier jaar.

Uitzendwerk

Uitzendwerk is een normaal verschijnsel.

Het uitzendbureau stuurt de werkgever naar een Nederlands bedrijf (lener).

Uitzendkrachten vallen meestal onder de ABU-CAO's of de NBBU-CAO's. Voor een aantal bedrijven en bedrijfstakken geldt de loonhoogte die aan de uitzendkracht in overeenstemming met de CAO van het lenende bedrijf moet worden uitbetaald.

Voor het geval dat u als uitzendkracht werkzaam bent, fungeert de werkgever als „uitzendbureau“.

De rechtspositie moet door de duur van de met het uitzendbureau overeengekomen arbeidsovereenkomst worden bepaald. Hoe langer u voor een uitzendbureau werkt, hoe meer rechten u ook heeft.

De eerste 26 weken:

In deze periode wordt een dergelijk contract niet automatisch omgezet in een vast arbeidsverband. Hierdoor kunt u met het uitzendbureau (als werkgever) meer dan drie opeenvolgende contracten op uitzendbasis afsluiten die allemaal op het afgesproken tijdstip eindigen.

Op dit tijdstip eindigt het contract op uitzendbasis als de lenende werkgever de uitzendkracht niet meer nodig heeft, mits dit schriftelijk is overeengekomen. U mag

ook te allen tijde zelf ontslag nemen, bijv. omdat u een vast dienstverband heeft aangeboden gekregen.

De 26 weken hoeven niet direct aaneensluitend te zijn. Tussen elke week mag zelfs een periode van minder dan een jaar liggen. Ook de weken waarin u via verschillende werkgevers/uitzendbureaus werkzaam bent en die elkaar terecht opvolgen, tellen mee. In het geval dat u altijd hetzelfde werk bij een lenend bedrijf verricht (echter via verschillende uitzendbureaus) of u afwisselend voor het uitzendbureau en voor de lenende werkgever werkt, tellen deze periodes mee.

Na 26 weken:

Nadat u 26 weken voor een uitzendbureau heeft gewerkt, gelden de regelingen voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Dat betekent dat:

- het contract op uitzendbasis op het genoemde tijdstip eindigt. Het contract kan alleen voortijdig worden opgezegd als dit van te voren schriftelijk is vastgelegd.
- het uitzendbureau tijdens de duur van de overeenkomst het loon moet uitbetalen, ook als er op dat moment geen werk is, mits dit in de overeenkomst op uitzendbasis anders is vastgelegd.
- u in de loop van de tijd in vaste dienst kunt treden bij de werkgever. In de betreffende CAO wordt dit nader omschreven. Bij het uitzendbureau krijgt u meer informatie over aan welke eisen u na 26 weken moet voldoen om een tijdelijk of vast dienstverband aan te gaan.

Vakantie

De wettelijke minimale vakantie in Nederland bedraagt 24 werkdagen. De vakantie wordt in de betreffende CAO's concreter geregeld. Verder gelden de betreffende afspraken. In zeer veel CAO's zijn extra afspraken vastgelegd betreffende de vakantiedagen. Voor het wettelijk vastgelegde aantal vakantiedagen per jaar geldt: 4 maal het aantal dagen dat u per week werkt. Nederland kent slechts zeven wettelijke feestdagen, namelijk Koninginnedag, 1^e en 2^e kerstdag, paasmaandag en pinkstermaandag en Hemelvaart).

Vakantiegeld

Een keer per jaar heeft u recht op het wettelijk vastgestelde vakantiegeld. Dit bedraagt momenteel 8% van het jaarlijkse inkomen en wordt door de werkgevers in mei uitbetaald. In sommige CAO's zijn bepalingen vastgelegd betreffende overige jaarlijkse vergoedingen (13^e maand, kerstgeld, eindejaarspremie, enz.).

Inkomen, loon ed.

Algemeen:

Het brutoloon dat u verdient, wordt vastgelegd in overeenstemming met de Nederlandse CAO's van de onderneming resp. ondernemingsbranche waarin u werkt.

De loongroepen staan in de CAO's. In de CAO's worden ook de toeslagen voor overuren, reiskostenvergoedingen (van woonplaats naar werkplaats) en de aftrek voor de bovenwettelijke sociale verzekering (bedrijfspensioen enz.) vastgelegd. Het loon wordt meestal maandelijks of vierwekelijks uitbetaald.

Bij het berekenen van het nettoloon speelt de persoonlijke situatie geen rol. Er zijn geen belastingsgroepen. Nadat er van het loon belastingen en de bijdrage voor de volksverzekeringen zijn afgetrokken heeft de werknemer recht op reducties bij de

belastingsbetaling en de betaling van de sociale lasten. Mocht u een gering inkomen verdienen, dan krijgt u van de belastingdienst reducties (bijv. kinderaftrek). Alleenstaande ouders met kinderen hebben recht op extra reducties. Als u een levenspartner heeft (ook als u niet bent getrouwd of als uw partner van hetzelfde geslacht is als uzelf) die geen of een gering inkomen heeft, dan heeft deze partner recht op een algemene belastingverlaging resp. belastingsreductie ter hoogte van € 1.647,- per jaar. Deze reductie wordt op aanvraag van de partner uitbetaald door de belastingdienst buitenland in Heerlen.

Wettelijk minimumloon (bruto) sinds 1 januari 2006		
Leeftijd	Brutoloon maandelijks	Nettoloon maandelijks
23 en ouder	1.272,60€	1.086,00€
22 jaar	1.081,70€	937,00€
21 jaar	922,65€	813,00€
20 jaar	782,56€	704,00€
19 jaar	668,10€	615,00€
18 jaar	579,05€	546,00€
17 jaar	502,70€	497,00€
16 jaar	439,05€	439,00€
15 jaar	381,80€	382,00€

- Er is geen rekening gehouden met bedrijfspremies voor pensioenregeling.
- De nettobedragen kunnen per bedrijfsbranche iets verschillen.
- In Nederland bestaat het mini-job-fenomeen (geringfügige Arbeit) niet.

30%-regeling

Hoger opgeleide Duitse werknemers met werkervaring kunnen in Nederland aanspraak maken op speciale belastingsvoordelen. Een vereiste hierbij is wel dat de betreffende werknemer in Nederland een baan heeft die wegens personeelstekort niet door een werknemer uit Nederland zou kunnen worden ingevuld. Meer informatie hierover vindt u bij de Belastingdienst.

Ziekte

In het geval van ziekte heeft u recht op een doorbetaling van het loon. De werkgever betaalt minstens 70% van uw loon door (gedurende maximaal 52 weken). In de meeste CAO's is vastgelegd dat meestal 100% van het loon wordt uitbetaald. In een aantal gevallen wordt slechts 90% uitbetaald.

Voorbeeld van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

*AOW – Algemene OuderdomsWet

Ondergetekenden:

Dhr. JANSEN
uit JANSENSTAD

en

Mevr. JANSEN
uit JANSENSTAD
geboren, op 00 december 1900
(werknemer)

(werkgever)

komen als volgt overeen:

Artikel 1.

De werknemer begint met ingang van 19 juni 1919 een dienstverband bij de werkgever als _____ (omschrijving van de functie, omschrijving van het werk of de opgaven en de bevoegdheden).

Artikel 2.

De arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd met dien verstande dat het dienstverband in ieder geval zonder een noodzakelijk ontslag eindigt bij het bereiken van de door de AOW gewettigde leeftijdsgrens van de werknemer.

Artikel 3.

Voor de arbeidsovereenkomst is de op dit moment geldende CAO voor _____ van toepassing.

Artikel 4.

De werknemer is ertoe verplicht om alle door de werkgever of in diens naam opgedragen redelijke werkzaamheden van ___ uur 's morgens tot ___ uur 's avonds uit te voeren.

Artikel 5.

De werknemer ontvangt een brutoloon ter hoogte van € _____ per maand (zonder wettelijke of periodieke verhogingen). Het vakantiegeld bedraagt per jaar ___ % van het jaarlijkse inkomen. Een recht op vakantiegeld wordt proportioneel t.o.v. de duur van de arbeidsovereenkomst in de periode van 1 juli tot en met 30 juni verworven.

Artikel 6.

De werknemer heeft recht op ___ vakantiedagen per kalenderjaar. Het recht op vakantie wordt proportioneel t.o.v. de duur van de arbeidsovereenkomst tijdens het kalenderjaar verworven.

Artikel 7.

Afspraken met betrekking tot (bijv.):

Proeftijd _____

Termijnen bij ontslag _____

Plaatsen waar arbeid wordt verricht _____

Deze overeenkomst is opgemaakt in JANSENSTAD op 19 juni 1919.

Handtekening werkgever

Handtekening werknemer

Ontslag

In tegenstelling tot in Duitsland kan een werkgever in Nederland u alleen ontslaan als hij van tevoren van de regionale directeur van het arbeidsbureau/Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) een ontslagtoestemming heeft gekregen. Een dergelijk ontslag noemt men ook wel opzegging (ontslagprocedure I.). Naast deze procedure kan uw werkgever ook kiezen voor een procedure via het kantongerecht (ontslagprocedure II).

De Nederlandse ondernemingsraad is in tegenstelling tot de Duitse niet betrokken bij een individueel ontslag.

In de volgende gevallen is er geen ontslagtoestemming nodig:

- Bij wederzijdse goedkeuring.
- Bij ontslag tijdens de proeftijd.
- Als een tijdsige arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd.
- Bij ontslag op staande voet (bijv. in het geval van diefstal).
- Als de werkgever failliet gaat.

Ontslagprocedure I

(gewoon ontslag met toestemming van het arbeidsbureau)

Principieel zijn er twee hoofdredenen waarom u kunt worden ontslagen:

1. Ontslag om bedrijfsredenen
2. Ontslag om persoonlijke redenen

1. Ontslag om bedrijfsredenen

De redenen voor een dergelijk ontslag moeten schriftelijk worden onderbouwd, bijv. d.m.v. de winst-/verliesrekening, de balans- en omzetcijfers of de verklaring van de boekhouder. U of uw vakbond heeft het recht deze documenten te mogen inkijken. Zij moeten ter liggen voor u of uw vakbond.

2. Ontslag om persoonlijke redenen

Uw werkgever kan een ontslagtoestemming aanvragen waarbij de redenen bij de betreffende persoon zelf moeten liggen. Bijv. als u niet geschikt bent voor uw functie of als er sprake is van een langdurige arbeidsongeschiktheid of als de werkverhouding verstoord is.

Bij een ontslagaanvraag wegens het niet geschikt zijn voor een functie moet de werkgever precies kunnen aantonen waarom u niet geschikt bent. Bovendien worden uw functieomschrijving en uw scholingsmogelijkheden bekeken om deze gebrekkige geschiktheid op te heffen. Uw werkgever moet dan kunnen aantonen dat het onmogelijk is om u verder in dienst te houden. Mocht u in de afgelopen jaren uw functie reglementair hebben uitgeoefend, dan wordt de ontslagtoestemming waarschijnlijk om deze redenen afgewezen. Als de arbeidsverhouding echter aanzienlijk verstoord is, heeft uw werkgever het recht een ontslagprocedure op gang te brengen.

Termijnen bij ontslag

Bij een goedgekeurde ontslagtoestemming gelden de volgende termijnen:

- een maand bij een arbeidsovereenkomst van minder dan vijf jaar
- twee maanden bij een arbeidsovereenkomst tussen vijf en tien jaar
- drie maanden bij een arbeidsovereenkomst tussen tien en vijftien jaar
- vier maanden bij een arbeidsovereenkomst vanaf vijftien jaar

Een ontslag kan alleen aan het einde van een maand worden aangekondigd. De ontslagtermijn begint dan op de eerste dag van de nieuwe maand.

Bij de meeste bedrijven wordt de termijn vastgelegd in de CAO. Mocht dit niet het geval zijn, dan gelden de bovengenoemde termijnen.

Ontslagprocedure II

(via het kantongerecht > beëindigingprocedure)

Deze procedure is normaalgesproken snel omzetbaar. Vaak kan de werknemer echter aanspraak maken op een schadevergoeding. Als ontslagsreden wordt vaak een reorganisatie van het bedrijf, een verstoorde arbeidsverhouding, enz. naar voren gebracht. De hoogte van de vergoeding wordt meestal volgens de zogenaamde kantonrechtvergoeding berekend:

De hoogte van het bedrag van de vergoeding in € is het resultaat van: **A x B x C**

- a. Het aantal dienstjaren in de arbeidsfunctie is A. Hierbij telt elk jaar boven de 45 als 1,5 jaar en elk jaar boven de 50 als 2 jaar.
- b. Het bruto-maandinkomen is B, inclusief vakantiegeld, tantièmes, vaste overurentoeslagen met inachtneming van het 13e maandinkomen (momenteel loopt de discussie wat wel en wat niet bij het inkomen moet worden opgeteld).
- c. De correctiefactor C. Deze factor varieert in principe tussen 0 (neutraal) en 1 of < 1 . Neutraal is hier: noch de werkgever, noch de werknemer ondervindt schade door het ontslag. In dat geval wordt er geen vergoeding uitbetaald, omdat $x \cdot 0 = 0$. Mocht de werknemer schade ondervinden door het ontslag, dan zal de rechter bij het kantongerecht bepalen of de correctiefactor moet worden verhoogd.

Ontslag op staande voet

De redenen voor een werkgever om u op staande voet te ontslaan zijn: diefstal, werkweigering, ernstig plichtverzuim en ongeoorloofd gedrag. Alleen de rechter van het kantongerecht kan bepalen of een ontslag op staande voet terecht is of niet. Als het ontslag op staande voet onterecht is of als er onvoldoende redenen zijn, kan de rechter de tegenpartij ertoe verplichten om een schadevergoeding te betalen.

Als u het niet eens bent met het ontslag op staande voet, dan moet u:

- direct contact opnemen met uw vakbond.
- direct bezwaar indienen (zowel mondeling als per aangetekend brief).
- voor de arbeidsmarkt ter beschikking staan.
- niks ondertekenen waaruit later zou kunnen blijken dat u het eens bent met het ontslag.
- zich direct laten inschrijven bij het Nederlandse en Duitse arbeidsbureau om in aanmerking te komen voor een uitkering.

Ontslagbescherming

Het ontslagrecht kan in bepaalde omstandigheden worden beperkt.

In de volgende gevallen geldt een speciale ontslagbescherming:

- Ontslag op grond van het geslacht,
- Ontslag op grond van de politieke opvatting,
- Ontslag op grond van de burgerlijke staat,
- Ontslag op grond van de arbeidstijd/deeltijd,
- Ontslag op grond van de seksuele geaardheid,
- Ontslag op grond van de nationaliteit,
- Ontslag op grond van het lidmaatschap van de ondernemingsraad,
- Ontslag op grond van zwangerschap,
- Ontslag op grond van moederschap,
- Ontslag op grond van ziekte (gedurende de eerste twee jaar).

Referentie

Volgens de wet heeft u na uw ontslag recht op een referentie. Hierin moeten minstens de volgende punten staan: gegevens betreffende de werknemer, begin en einde van het dienstverband.

In tegenstelling tot in Duitsland wordt er in Nederland veel minder waarde gehecht aan een referentie.

Belangrijke adressen

Bureau voor Duitse Zaken

Postbus 10505

Takenhofplein 4

6500 MB Nijmegen

Tel.: +31-(0)24-3431900

Fax: +31-(0)24-3431009

E-mail: bdz@svb.nl

Internet: www.svb.nl/internet/de/internationaal/bdz/index.jsp

Adressen op internet

www.loonwijzer.nl (Informatie betreffende inkomen)

www.salar.nl (Informatie betreffende inkomen)

www.fnv.nl of www.fnv.nl/grensarbeid (vakbond FNV)

www.minszw.nl (Sociale verzekering/Volksverzekeringen en werk).

www.werk.pagina.nl (Informatie betreffende het arbeidsrecht en de arbeidsvoorschriften)

www.vakbond.pagina.nl (Informatie over de Nederlandse vakbonden)

www.cnv.nl (vakbond CNV)

www.Belastingdienst.nl of www.belastingdienst.nl/buitenland

www.bdz nijmegen.nl Bureau voor Duitse Zaken

www.adp.nl (Berekening van het loon)

www.cwi.nl (Centrum voor Werk en Inkomen/Arbeidsbureau)

www.uwv.nl (werkt samen met het CWI/helpt bij de arbeidsintegratie)

www.ontslag-krijgen.nl (Informatie betreffende het thema ontslag)

5. Werkloosheidsverzekering

Werkloosheidsuitkering

Principieel is een werknemer in dat land tegen werkloosheid verzekerd waarin hij werkt. Bij volledige werkloosheid krijgen werknemers, die voordat ze werkloos werden als grensarbeiders hebben gewerkt, hun uitkeringen echter in het land waarin zij wonen (territorialiteitsbeginsel).

Als grensarbeider worden volgens de EG-VO 1408/71 principieel werknemers beschouwd die in de ene lidstaat werken en in een andere lidstaat wonen en dagelijks of minstens een keer per week naar het woonland terugkeren. Sinds 01-06-2003 geldt deze verordening ook voor burgers met de nationaliteit van een derde staat (staatsburgers uit niet EU-landen).

Duitse werkloosheidsuitkering

Om recht te hebben op een Duitse werkloosheidsuitkering moet u voldoen aan de Duitse opnamecriteria (toelatingseisen). Dit betekent dat u recht heeft op een Duitse werkloosheidsuitkering als u in de afgelopen twee jaar voordat u de aanvraag indient minstens 360 kalenderdagen in Nederland of in Duitsland verzekerd bent geweest. In overeenstemming met de Europese coördinatieverordening 1408/71 betreffende de regeling van de verplichte volksverzekeringen moet het Duitse arbeidsbureau de Nederlandse verzekeringstijden „gelijkstellen“ aan de Duitse. Dus zo doen alsof het om verzekeringstijden gaat die in Duitsland zijn vervuld. Hierdoor heeft u recht op een Duitse werkloosheidsuitkering zoals elke Duitse werknemer.

Procedure bij werkloosheid:

1. U moet zich direct melden bij het bevoegde arbeidsbureau van het woonland (bijv. Arbeitsagentur Aachen (D)).
2. U moet direct (uiterlijk op de 1e dag van de werkloosheid) bij de bevoegde instantie in het woonland (bijv. Arbeitsagentur Aachen (D)) een aanvraag indienen voor een werkloosheidsuitkering.
3. U moet met behulp van het formulier E-301 een bewijs kunnen voorleggen over de in het werkland opzij gelegde premieplichtige verzekeringstijden. U moet door uw laatste werkgever een nationale werkverklaring laten invullen. Deze verklaring wordt door de uitkeringsinstantie van de staat waarin u heeft gewerkt, omgezet in een formulier E-301. Dit formulier heeft de betreffende instantie van het woonland nodig om de aanvraag voor een werkloosheidsuitkering te kunnen behandelen.

Het is raadzaam om zich in het woonland en in het voormalige werkland als werkzoekende te melden. De hoogte van de werkloosheidsuitkeringen wordt berekend op grond van de wettelijke bepalingen in het woonland (nationale bepalingen).

NB: Als u werkloos bent, bent u alleen nog in het land waarin u de werkloosheidsuitkering ontvangt tegen ziektekosten verzekerd. Neem voor meer informatie contact op met uw ziekenfonds via het project IZOM in de Euregio Maas-Rijn.

Werkeloosheid in Duitsland

Via de werkloosheidsverzekering zijn alle werknemers en leerlingen (mensen die een opleiding volgen en werken) verzekerd. De zogenaamde mini-jobs (tot € 400,- per maand) vallen hier echter niet onder.

De werkloosheidsverzekering wordt beheerd door de centrale overheidsinstantie, de zogenaamde „Bundesagentur für Arbeit“. Deze instantie houdt zich onder andere bezig met arbeidsbemiddeling, beroepsbevorderende rehabilitatie-uitkeringen en uitkeringen in het geval van werkloosheid.

Recht op een werkloosheidsuitkering:

Wordt u als werknemer of leerling (opleiding en werk) werkloos, dan heeft u principieel recht op een uitkering. U heeft recht op een werkloosheidsuitkering als u:

- bij het arbeidsbureau uw werkloosheid kenbaar maakt en er een uitkering aanvraagt.
- ter beschikking staat voor de arbeidsmarkt (d.w.z. u moet in staat zijn om te werken en u moet bereid zijn om elk passend werk te accepteren) en er ook zelf actief mee bezig bent om uw werkloosheid zo snel mogelijk te beëindigen.
- heeft voldaan aan de volgende eisen: u bent in de afgelopen 2 jaar voor uw werkloosheid minstens 12 maanden premieplichtig geweest.

Werknemers die het 65e levensjaar hebben beëindigd, hebben vanaf het begin van de volgende maand geen recht meer op een werkloosheidsuitkering (§ 117 SGB III).

De duur van uitbetaling van een werkloosheidsuitkering

Het is afhankelijk van uw premietijd en uw leeftijd hoe lang u recht heeft op een uitkering. Personen die jonger zijn dan 55 jaar hebben maximaal 12 maanden recht op een uitkering en voor personen die ouder zijn dan 55 is dat 18 maanden.

De uitkering wordt voor een periode van maximaal 12 weken niet toegekend (spertijd) als u:

- de dienstbetrekking zelf heeft beëindigd.
- werk weigert dat het arbeidsbureau u aanbiedt.
- weigert om deel te nemen aan een passend werkintegratieproject.

Overige uitkeringen:

Gedurende de werkloosheid betaalt de werkloosheidsverzekering voor de werkloze de premies voor een aantal (verplichte) verzekeringen.

Voortzetting van de Nederlandse bedrijfspensioenrechten

Als u werkloos bent en u minstens 40 jaar oud bent dan heeft u net als elke Nederlandse werkloze recht op een premievrije voortzetting van uw bedrijfspensioenrechten via de regeling van de Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP)(maximaal 24 maanden). Het formulier voor grensarbeiders kunt u bij de FVP aanvragen. Tijdens uw werkloosheid in Duitsland worden ook premies voor de Duitse pensioenverzekering betaald. U bouwt tijdens uw werkloosheid rechten op zowel voor het Nederlandse bedrijfspensioen als voor het Duitse pensioen.

Werkeloos melden in Duitsland

- Dit doet u bij de openbare bureaus van de *Bundesagentur für Arbeit* (BA).
- Werknemers die (zullen) worden ontslagen, moeten z.s.m nadat zij over het ontslag op de hoogte zijn gesteld doch uiterlijk drie maanden voor het begin van de werkloosheid, contact opnemen met het arbeidsbureau om zich daar voor werk ter beschikking te stellen.
- Meldt men zich later, dan begint er een één week durende spertijd.

De hoogte van de werkloosheidsuitkering

- De hoogte van de Duitse werkloosheidsuitkering (*Arbeitslosengeld*) voor een kinderloze werkeloze bedraagt 60% van het zogenaamde geraamde gemiddelde nettoloon. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met de belastinggroep, waartoe men behoort.
- Heeft de werkeloze kinderen, dan bedraagt de uitkering 67% van het geraamde gemiddelde nettoloon.
- De werkloosheidsuitkering is niet afhankelijk van het inkomen van de partner en/of het vermogen.
- Als de werkeloze geen recht meer heeft op een werkloosheidsuitkering (*Arbeitslosengeld*) kan hij aanspraak maken op de werkloosheidsuitkering II (*Arbeitslosengeld II*).
- In tegenstelling tot de „normale“ werkloosheidsuitkering wordt er bij het toekennen van de werkloosheidsuitkering II rekening gehouden met de zogenaamde behoeften.
- De werkloosheidsuitkering II is een uitkering, waarbij rekening wordt gehouden met het eigen vermogen en het inkomen en/of vermogen van de partner.

Belangrijke adressen in Duitsland

Agentur für Arbeit Aachen

EURES

Heinz-Jürgen Werner

Roermonder Straße 51

52072 Aken

Tel.: +49-(0)241-8971269

Fax: +49-(0)241-8971598

E-mail: Heinz-Juergen.Werner@arbeitsagentur.de

Internet: www.arbeitsagentur.de

Belangrijke adressen in Nederland

Werkbemiddeling:

CWI Heerlen

Raadhuisplein 20

6411 HK Heerlen

Tel.: +31-(0)45-7506220

Fax: +31-(0)45-7506221

CWI Kerkrade

Einderstraat 21

6461 EM Kerkrade

Tel.: +31-(0)45-7506310

Fax: +31-(0)45-7506311

CWI Maastricht

Het Bat 12a

6211 EX Maastricht

Tel.: +31-(0)43-7506140

Fax: +31-(0)43-7506141

CWI Gulpen-Wittem

Kiebeukel 41

6271 BH Gulpen

Tel.: +31-(0)43-7506110

Fax: +31-(0)43-7506111

CWI Sittard

Rijksweg Zuid 28

6131 AP Sittard

Tel.: +31-(0)46-7506340

Fax: +31-(0)46-7506341

Werkeloosheidsuitkering:

Klanten Contact Centrum Goes

Tel.: +31-113750350

(Grensoverschrijdende vragen)

Aanvraag van een verklaring E 301 in Nederland:

UWV Hengelo

Afdeling WW, Groep Verdragen

Postbus 86

7550 AB Hengelo

Tel.: +31-(0)747503035 of +31-(0)747503037

Fax: +31-(0)747503008

E-mail: uwv.verdragen@uwv.nl

Adressen op internet

www.eures-emr.org

www.arbeitsagentur.de

www.werk.nl

www.cwinet.nl

6. Bedrijfsongevallen en beroepsziekten

Als grensarbeider bent u in Nederland verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. Personen die voor 29-12-2005 als arbeidsongeschikt golden, vallen onder de regels van de Wet op arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). Voor alle personen die sinds 29-12-2005 als arbeidsongeschikt gelden, geldt de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Voor personen die reeds een WAO-uitkering ontvingen, gelden de oude regels, voor alle andere (nieuwe) gevallen is de WIA van kracht.

De WIA is een risicoverzekering. Conform de wet heeft de verzekerde die vanwege een ziekte (minstens 35% arbeidsongeschikt), gebreken, zwangerschap of bevalling helemaal of gedeeltelijk niet in staat is om met passend werk hetzelfde loon te verdienen als personen zonder beperkingen met dezelfde opleiding en ervaring recht op een uitkering.

De uitkering

De hoogte van de uitkering is afhankelijk van het verdiende loon en het percentage van de arbeidsongeschiktheid.

De hoogte van de WAO-uitkering is afhankelijk van:

- het percentage van de vermindering van validiteit
- het dagloon.

Als u in Nederland arbeidsongeschikt bent en ziekingeld resp. een doorbetaling van het loon ontvangen hebt, wordt na 104 weken de mate van de arbeidsongeschiktheid vastgesteld in overeenstemming met de Nederlandse wetgeving. Bent u minstens 35% arbeidsongeschikt, dan heeft u recht op een WIA-uitkering alsof u altijd in Nederland zou hebben gewerkt.

De WIA-uitkeringen kunnen worden geëxporteerd naar Duitsland.

Bent u minder dan 35% arbeidsongeschikt, dan ontvangt u geen WIA-uitkering. U moet dan samen met uw werkgever naar een andere oplossing zoeken (andere werkzaamheden, ander bereik, enz.). Als dit niet mogelijk is binnen uw bedrijf en u uw oude werkzaamheden niet meer kunt uitoefenen, kan uw werkgever u ontslaan. Vervolgens heeft u recht op een uitkering conform de WW.

Hoogte van de WIA-uitkering

Hoe hoog uw uitkering is, hangt af van de mate van arbeidsongeschiktheid en het verdiende loon. Op het moment is de maximale uitkering 70% van het maximale daginkomen á € 168,00.

Dit is nieuw bij de WIA

- De periode, waarin het loon wordt doorbetaald bedraagt niet een maar twee jaar.
- Om recht te hebben op een WIA-uitkering moet men minstens 35% arbeidsongeschikt zijn.
- Er wordt een verschil gemaakt tussen een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en een complete, voortdurende arbeidsongeschiktheid.
- Personen die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, worden aangespoord om zo veel mogelijk (met inachtneming van hun ziekte/beperking) te werken. Er vinden dus steeds meer reïntegratiemaatregelen plaats.

Voor meer informatie kunt u terecht bij het Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid/SZW www.szw.nl .

Inhoudingen op de uitkering

De WIA-uitkering wordt gekort als u tevens recht heeft op een Duits pensioen/Duitse uitkering. De lagere WIA-uitkering en het Duitse pensioen/de Duitse uitkering moeten samen minstens even hoog zijn als de normale, niet ingekorte, WIA-uitkering.

De volgende situaties zouden zich kunnen voordoen:

- Geldt u zowel in Nederland als in Duitsland als 100% arbeidsongeschikt, dan heeft u recht op de Nederlandse WIA-uitkering min de Duitse arbeidsongeschiktheidsuitkering. In een dergelijk geval bent u in Duitsland sociaal verzekerd.
- Geldt u in Nederland als 100% arbeidsongeschikt en bent u in Duitsland gedeeltelijk arbeidsongeschikt, dan heeft u recht op de Nederlandse WIA-uitkering min de Duitse arbeidsongeschiktheidsuitkering. In een dergelijk geval bent u in Duitsland sociaal verzekerd.
- Geldt u in Nederland als 100% arbeidsongeschikt en in Duitsland helemaal niet, dan heeft u recht op de complete WIA-uitkering. U kunt een nieuwe verzekering afsluiten in geval van ouderdom en overlijden (vrijwillige AOW/Anw-verzekering).
- Geldt u in Nederland als gedeeltelijk arbeidsongeschikt en in Duitsland als niet arbeidsongeschikt, dan heeft u recht op de Nederlandse WIA-uitkering plus de Duitse werkloosheidsuitkering. Mits in Nederland de kans op werk erg klein is. In een dergelijk geval bent u in Duitsland sociaal verzekerd.

- Geldt u in Nederland als gedeeltelijk arbeidsongeschikt en in Duitsland als niet arbeidsongeschikt, dan heeft u recht op de Nederlandse WIA-uitkering plus de Nederlandse werkloosheidsuitkering als er een redelijke kans is dat u in Nederland weer aan de slag kunt of als er sprake is van een daadwerkelijk opgezet opleidings- of reïntegratieproject.

De WIA-uitkering is in Nederland aan belasting onderhevig.

Uitkeringsinstantie:

Het UWV controleert het recht op een WIA-uitkering en keert deze ook uit.

Controleprocedure:

Na ca. 20 maanden zal het UWV u op de hoogte stellen van de stand van zaken. U ontvangt dan een Nederlands aanvraagformulier. Het UWV zal, nadat zij de aanvraag ontvangen hebben, contact opnemen met uw Duitse verzekeringsinstelling (DRV) met de opdracht om een medische keuring uit te laten voeren.

Mochten de Duitse medische dossiers niet voldoen, dan kan het voorkomen dat er ook nog een onderzoek in Nederland moet plaatsvinden. Op grond van de inhoud van de medische dossiers zal het UWV de mate van arbeidsongeschiktheid vaststellen. Het is eventueel ook mogelijk om zich in Nederland te laten onderzoeken. Dit is zinvol als u goed Nederlands praat, u direct aan de grens woont, u geen Duits arbeidsverleden heeft en u op grond van uw gezondheidstoestand ertoe in staat bent. U kunt dit ook schriftelijk bij het UWV aanvragen. Zo voorkomt u vertragingen bij de verwerking.

Belangrijke adressen

DRV-Westfalen
Bereich Niederlande
Gartenstrasse 194
48147 Münster
Tel.: +49-(0)251-2383030

Internet: www.deutsche-rentenversicherung-westfalen.de

Bij de Duitse instantie „Deutsche Rentenversicherung Westfalen“ te Münster (Duitsland) kunt u terecht voor informatie over de Duitse en Nederlandse pensioenen/uitkeringen (WIA/WAO). Deze instantie is de officiële verbinding tussen Nederland en Duitsland op dat gebied. Hier kunt u onder andere duitstalige informatie over de Nederlandse WIA aanvragen.

UWV Heerlen
Heldevierlaan 11
Postbus 2620
6415 SB Heerlen
Tel.: +31-(0)45-5702020
Fax: +31-(0)45-5729805

Internet: www.uwv.nl

Hier ontvangt u informatie betreffende de WIA.

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR)
Eysseneckstraße 55
60322 Frankfurt am Main
Tel.: +49-(0)69-15220
E-mail: vdr.frankfurt@vdr.de
Internet www.vdr.de

7. Ziekteverzekering

Sinds 1 januari 2006 geldt er in Nederland een nieuwe wet op de ziekteverzekering. De Nederlandse ziekteverzekering is een „Burgerverzekering“. U moet zich in Nederland tegen ziektekosten verzekeren als u er werkt en/of woont. Sinds de invoering van de nieuwe wet bestaat er geen particuliere ziekteverzekering meer. Uw echtgenoot/partner of kind(eren) boven de 18 jaar moeten eveneens een eigen ziekteverzekeringsbijdrage betalen. Voor alle informatie betreffende uw gezin kunt u contact opnemen met de hiervoor bevoegde instantie, het College voor Zorgverzekeringen (CVZ).

Grensarbeiders

- Als grensarbeider bent u in het waar u werkt tegen ziektekosten verzekerd.
- Meestal, dit geldt ook voor Nederland-Duitsland, kunt u als grensarbeider in beide landen aanspraak maken op zorg; dus niet alleen in het land, waar u werkt, maar ook in het land, waar u woont.
- Uw partner/echtgenoot en/of kind(eren) kunnen alleen aanspraak maken op zorg in het land, waar zij wonen (meer informatie vindt u in dit hoofdstuk).

Als grensarbeider bent u verplicht verzekerd. U ontvangt van uw Nederlandse ziekenfonds een E 106 formulier dat u bij uw Duitse ziekenfonds moet afgeven om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding in Duitsland.

Het E 106 formulier is een verklaring betreffende het recht op het krijgen van een bijdrage in het geval van ziekte voor verzekerden die in een ander land wonen dan waar zij werken.

Elke werknemer heeft de mogelijkheid om naast de basisverzekering aanvullende verzekeringspakketten af te sluiten (bij de eigen of bij een andere verzekering).

Basispakket

Het nieuwe basispakket komt ongeveer overeen met het oude ziekenfondspakket. Het basispakket omvat het volgende:

- Medische zorg die door een huisarts, ziekenhuis en medische specialisten wordt geleverd.
- Ziekenhuisopname.
- Tandheeskundige behandelingen voor personen jonger dan 18 jaar en voor oudere personen (afhankelijk van de situatie) en speciale tandheeskundige ingrepen.
- Geneesmiddelen en hulpmiddelen
- Kraamzorg
- Ziekentransport
- Gedeeltelijk ook logopedische, fysiotherapeutische, ergotherapeutische en dieetkundige behandelingen.

Voor meer informatie kunt u terecht bij uw ziekteverzekeraar of op de website www.denieuwezorgverzekering.nl.

De aanvullende verzekering

Iedereen die zich moet verzekeren kan naast het basispakket een aanvullend pakket nemen. Zo kan hij bijvoorbeeld een aanvullende verzekering afsluiten voor tandheeskundige zorg.

Het basispakket en de aanvullende verzekering kunnen bij verschillende verzekeraars worden afgesloten. De kosten voor een aanvullende verzekering verschillen; er bestaat geen standaardtarief voor aanvullende verzekeringen. De hoogte van de premie hangt af van de gewilde zorg.

Op www.kiesbeter.nl vindt u een overzicht van de verzekeraars en hun service, kwaliteit en premies. Deze site is een initiatief van de Nederlandse regering om een betrouwbaar overzicht te bieden met betrekking tot de verzekeraars en hun diensten.

Modelproject "IZOM"

Met het doel om de grensoverschrijdende medische hulp te vergemakkelijken en uit te breiden hebben de ziekteverzekeraars van België, Nederland en Duitsland in de grensregio een modelproject met de naam IZOM gestart.

Voor de bewoners van de modelregio betekent dit concreet een vergemakkelijking en verbetering van de gezondheidszorg.

Verzekerden uit de Regio Maas-Rijn (B-D-NL) kunnen met het formulier E-112⁺ voor bepaalde medische hulp terecht in het betreffende buurland.

Met name voor meeverzekerde gezinsleden en voormalige grensarbeiders is dit een voordeel:

IZOM omvat:

- de algemene behandelingen door een specialist en de hiermee in verband staande noodzakelijke
 - geneesmiddelen en
 - stationaire behandeling
- Bij wijze van uitzondering heeft men ook recht op geneesmiddelen en hulpmiddelen alsmede verrichtingen voor een topbehandeling.

Neem voor meer informatie contact op met uw eigen verzekeraar.

Gezinsleden

In overeenstemming met de Duitse wet wordt bepaald waar uw gezinsleden zijn verzekerd.

De volgende situaties zijn mogelijk:

Grensarbeider	Echtgenoot	Gezinsleden
Verplicht verzekerd in Nederland	Verplicht verzekerd in Duitsland	Allemaal verplicht verzekerd in Duitsland/via echtgenoot
Verplicht verzekerd in Nederland	Werkt niet	Allemaal verplicht verzekerd in Duitsland/via grensarbeider
Verplicht verzekerd in Nederland	Werkt als <i>geringfügig Beschäftigter</i> in Duitsland	Allemaal verplicht verzekerd in Duitsland/via grensarbeider
Verplicht verzekerd in Nederland	Ontvangt in Duitsland een werkloosheidsuitkering	Allemaal verplicht verzekerd in Duitsland/via echtgenoot
Verplicht verzekerd in Nederland	Verplicht verzekerd in Nederland	Allemaal verplicht verzekerd in Duitsland/via grensarbeider
Verplicht verzekerd in Nederland	Vrijwillig verzekerd in Duitsland	Kinderen verplicht verzekerd in Duitsland/via echtgenoot
Verplicht verzekerd in Nederland	Particulier verzekerd in Duitsland	Kinderen particulier verzekerd in Duitsland
Verplicht verzekerd in Nederland	Geen partner	Kinderen verplicht verzekerd in Duitsland/via grensarbeider

In tegenstelling tot u (de grensarbeider zelf) hebben uw gezinsleden geen recht op medische behandeling in Nederland. Dit geldt natuurlijk niet voor noodgevallen. Mochten uw gezinsleden toch in Nederland medisch worden behandeld, dan kan alleen uw Duitse ziekenfonds hiervoor toestemming geven (zij is echter niet verplicht om deze toestemming te geven). De toestemming gebeurt via het zogenaamde EE-112⁺ formulier (modelproject IZOM).

Premie

Iedereen die in Nederland werkt, betaalt een standaardpremie voor zijn ziekteverzekering. Deze premie bedraagt momenteel circa € 1.100,- per jaar. Voor kinderen jonger dan 18 jaar betaalt men geen premie. De kosten voor een aanvullende verzekering zijn per verzekeraar en verzekering verschillend. Voor meeverzekerde partners resp. kinderen ouder dan 18 jaar (van een grensarbeider) moet eveneens een standaardpremie aan de Nederlandse ziekteverzekeraar worden betaald. Voor alle aangelegenheden betreffende u en uw gezin, kunt u terecht bij het College voor Zorgverzekeringen (CVZ).

Inkomstenafhankelijke premie:

Elke werknemer moet bovendien een inkomstenafhankelijke premie betalen. Deze bedraagt 6,5% van het inkomen. Deze bijdrage wordt door de werkgever vergoed. Zelfstandigen krijgen van de belastingdienst een overzicht van het bedrag dat zij moeten betalen voor deze premie.

Zorgtoeslag

Afhankelijk van uw persoonlijke situatie en inkomen kunt u aanspraak maken op een zorgtoeslag die door de belastingdienst wordt toegekend en uitgekeerd. De hoogte van deze toeslag wordt berekend aan de hand van uw inkomen en eventueel het inkomen van uw partner. Meer informatie vindt u op: www.toeslagen.nl.

No-claim

Degene die in een verzekeringsjaar geen aanspraak maakt op zorg en geen kosten maakt, ontvangt een bedrag van € 225,- zijn/haar ziekteverzekeraar. Degenen die wel kosten maken, maar onder € 225,- blijven, krijgen het verschil uitbetaald.

Wettelijke AWBZ-verzekering

- AWBZ-uitkeringen gelden voor langdurig zieken en gehandicapten. Er is een erkende indicatie nodig van een onafhankelijke arts.
- Als u voor 01-01-2006 al een AWBZ-uitkering ontving, heeft u daar ook verder recht op. Voor deze groep verandert er niets. U dient zich alleen voor 01-05-2006 te melden bij het College voor Zorgverzekeringen (in verband met de overgangsregeling).
- Als u een AWBZ-uitkering nodig heeft dan kunt u hier in het woonland aanspraak op maken in het kader van de sociale zekerheid.
- In sommige landen zal de uitkering vergelijkbaar zijn met die van de AWBZ. De uitkering in andere landen zal geringer zijn. Om het eventuele verschil met de uitkering in Nederland te compenseren, hoeft u 30% minder premie te betalen.
- Een vrijwillige AWBZ-verzekering is niet meer mogelijk. Door het nieuwe ziektewetstelsel worden alle groepen in de verzekering opgenomen. Hierdoor is een vrijwillige verzekering overbodig geworden.
- Hoewel men alleen in het woonland recht heeft op uitkeringen, moet men de premies in Nederland betalen. De premies moeten in Nederland worden betaald, omdat de Duitse verzekeraar de kosten betaald krijgt door de Nederlandse verzekeraar.

Procedure betreffende de ziekmelding

U meldt zich ziek via uw werkgever bij de Arbo-dienst. Bovendien moet u contact opnemen met uw huisarts, die dan op zijn beurt door een arbeidsongeschiktheidsverklaring het betreffende ziekenfonds op de hoogte brengt. Het ziekenfonds informeert door middel van een E-115 formulier binnen drie dagen (vanaf de dag van ziekmelding) de Arbo-dienst of UWV. Tijdens de periode van ziekte controleert de arts in Duitsland de werknemer en wordt het ziekenfonds op de hoogte gebracht van de toestand van de werknemer.

De Nederlandse werkgever of diens Arbo-dienst mogen principieel niet van u verlangen dat u zich in Nederland laat controleren. In principe moet u in Duitsland door een Duitse arts worden onderzocht. Als u echter een schriftelijke toestemming heeft gegeven, mag het onderzoek ook in Nederland plaatsvinden.

Doorbetaling van het loon en ziekgeld

- In het geval van ziekte heeft u normaalgesproken minstens twee jaar recht op doorbetaling van uw loon. Deze doorbetaling bedraagt 70% van het laatst door u verdiende loon, waarbij het wettelijke minimumloon als onderste grens geldt.
- In veel CAO's geldt een doorbetaling van 100% gedurende 12 maanden.
- Het is mogelijk dat er één dag geen loon wordt uitbetaald.
- Meer informatie vindt u in uw CAO.

Gepensioneerden met een Nederlands pensioen

Personen die alleen een Nederlands pensioen krijgen en die in Duitsland wonen, zijn op grond van hun Nederlands pensioen daar verplicht verzekerd. De bevoegde verzekeringsinstelling voor grensarbeiders is het College voor Zorgverzekeringen (CVZ). Met het E 121 formulier wordt u bij een Duits ziekenfonds in de woonplaats ingeschreven als uitkeringsgerechtigde. Voor de meeverzekerde echtgenoot of partner resp. kind(eren) ouder dan 18 jaar moet een extra premie worden betaald conform de Nederlandse wetgeving.

Een Nederlands pensioen en een pensioen uit Duitsland

Als u een Nederlands pensioen en een pensioen uit Duitsland krijgt, dan valt u principieel onder Duits recht. Dat betekent dat de wijzigingen binnen het Nederlandse zorgstelsel geen invloed op u hebben. Personen die vóór de wetwijziging in Nederland verzekerd waren (omdat zij niet voldeden aan de ziekteverzekeringplicht conform het Duitse recht) blijven in Nederland verder verplicht verzekerd. Voor deze groep is het College voor Zorgverzekeringen (CVZ) de bevoegde instantie. Voor de meeverzekerde echtgenoot of partner resp. kind(eren) ouder dan 18 jaar moet een extra premie worden betaald conform de Nederlandse wetgeving.

Belangrijke adressen

CZ Actief in Gezondheid
Wilhelminastraat 39
6131 KM Sittard
Postbus 55, 6130 MA Sittard
Tel.: +31-(0)46-4595656
Fax: +31-(0)46-4528634
Internet: www.cz.nl

UWV Heerlen
Heldevierlaan 11
Postbus 2520
6415 SB Heerlen
Tel.: +31-(0)45-5702020
Fax: +31-(0)45-5729805
Internet: www.uwv.nl

College voor Zorgverzekeringen
Eekholt 4
1112 XH Diemen
Postbus 320, 1110 AH Diemen
Tel.: +31-(0)20-7978555
Fax: +31-(0)20-7978500
Internet: www.cvz.nl

AOK Rheinland
Geschäftsstelle Europa
Kerkstraat 66a
6291 AD Vaals
Tel.: +31-(0)43-3089021
Fax: +31- (0)43-3089029
E-Mail: Norbert.Pruemmer@rla.aok.de
Internet: www.aok-rheinland.de

Informationen im Internet:

www.euregiogesundheitsportal.de (Informatie betreffende grensoverschrijdende zorg)

www.minvws.nl (Nederlands ministerie van gezondheid)

www.kiesbeter.nl (Overzicht van verzekeraars)

www.denieuwezorgverzekering.nl (Het nieuwe zorgstelsel)

www.cvz.nl (College voor Zorgverzekeringen)

8. Pensioenverzekering

Als u in Nederland een beroep uitoefent, dan bent u in Nederland ook verzekerd tegen ouderdom en dood. Het Nederlandse pensioensysteem bestaat uit twee zuilen. En wel: een wettelijk (I) en een bovenwettelijk (II) systeem.

I. Wettelijk pensioensysteem:

Volksverzekeringen

De twee belangrijkste volksverzekeringen zijn de AOW (Algemene Ouderdomswet) en de Anw (Algemene Nabestaandenwet).

Via het wettelijke systeem is iedere inwoner vanaf het 15e levensjaar tegen ouderdom en dood verzekerd. Ook als u niet in Nederland woont, maar er wel werkt, heeft u recht. D.w.z. als u in Nederland werkt, bent u via de Nederlandse volksverzekeringen verplicht verzekerd.

AOW

Als grensarbeider moet u van uw loon de zogenaamde loonbelasting betalen. Een deel van dit bedrag is de premie voor de AOW. De AOW is een solidariteitsverzekering, d.w.z. de hoogte van het basispensioen is voor iedereen gelijk. Vanaf het 15e tot het 65e levensjaar is elke inwoner/werknemer van Nederland, mits hij niet tegelijkertijd in een ander land een beroep uitoefent, automatisch AOW verzekerd. Voor elk jaar waarin u in Nederland woont of werkt, bouwt u rechten op ter hoogte van 2% van het basispensioen (incl. 8% vakantiegeld). Het basispensioen kan worden geëxporteerd naar Duitsland en wordt, als u het 65e levensjaar heeft bereikt, automatisch door uw Duitse verzekeraar (LVA, BfA ed.) bij de Nederlandse Sociale Verzekeringsbank (SVB) aangevraagd. Voor elk jaar waarin u niet was verzekerd, wordt uw volledig pensioen met 2% verminderd.

De AOW-uitkering

- De hoogte van de AOW wordt aan de hand van het netto minimumloon berekend en maandelijks uitgekeerd.
- Een alleenstaande krijgt maandelijks een pensioen van 70% van het maandelijks minimumloon.
- Een alleenstaande met een kind, jonger dan 18 jaar, ontvangt 90% van het netto minimumloon.
- Een getrouwde AOW'er (ook partner) met een partner ouder dan 65 jaar, ontvangt maandelijks 50% van het netto minimumloon.

AOW sinds januari 2006

AOW	maandelijks bedrag
Getrouwd*, partner jonger dan 65 jaar, met toelage	1.273,38€
Getrouwd*, partner ouder dan 65 jaar, met toelage	636,69€
Alleenstaand	932,67€
Alleenstaand met kind(eren) jonger dan 18 jaar	1.155,30€

Maandelijks bedrag = zonder 8% vakantiegeld

**Bij de AOW wordt er geen verschil gemaakt tussen getrouwden en ongetrouwden die met hun levenspartner samen een huishouden delen.*

NB: De bedragen in de tabel hebben betrekking op een pensioen van 100%. D.w.z. de betreffende persoon is gedurende de gehele verzekeringsperiode (15-65 jaar) in Nederland verzekerd geweest.

Nabestaandenverzekering en AOW

Als de nabestaande het 65e levensjaar heeft beëindigd, wordt de Anw-uitkering gestopt. Vervolgens is het mogelijk dat hij recht heeft op een AOW-pensioen uit een particuliere verzekering. In de praktijk blijkt meestal dat de nabestaanden zelf niet of maar zeer kort AOW verzekerd zijn geweest. Hierdoor kan de nabestaande, als deze in Duitsland zelf geen recht heeft op een pensioen, door het wegvallen van de Nederlandse Anw-uitkering in financiële problemen terechtkomen.

Daarom is het belangrijk dat grensarbeiders die in Nederland verplicht verzekerd zijn hun partner (D), als deze niet zelf verzekerd is, vrijwillig AOW/Anw verzekeren.

Voor meer informatie betreffende de vrijwillige verzekering kunt u terecht bij de SVB.

Anw (Algemene Nabestaandenwet)

Naast de premies voor de AOW moet u ook premies voor de Anw betalen. De Anw is een solidariteitsverzekering, waarvan de basisuitkering voor iedereen gelijk is. Het pensioen dat u op grond van de Anw kunt ontvangen, bedraagt 70% van het maandelijkse nettomimumloon. Mocht u sterven, dan heeft uw partner principieel recht op uitbetaling van het hele Anw-pensioen in Nederland. Dit is voor 2006 € 994,97 per maand (plus 8% vakantiegeld).

Heeft u een kind of meerdere kinderen (onder 18 jaar), dan krijgt u tevens een inkomstenafhankelijk pensioen van 20% van het nettominimumloon.

Om in aanmerking te komen voor een Anw-uitkering moet de overledene voor Anw verzekerd zijn geweest, moet de nabestaande jonger zijn dan 65 en aan een van de drie volgende bepalingen voldoen:

- hij/zij moet kinderen onder de 18 jaar verzorgen;
- of minstens 45% arbeidsongeschikt zijn;
- of voor 1950 zijn geboren.

Het bedrag dat u in Duitsland als wettelijk nabestaandenpensioen (Hinterbliebenenrente) krijgt, wordt afgetrokken van het Nederlandse Anw-pensioen. Daarnaast wordt er rekening gehouden met het eigen inkomen (loon, sociale uitkering) van de nabestaande. Een door een bedrijfspensioenfonds uitbetaald Nederlands bedrijfspensioen voor nabestaanden wordt niet gekort.

Het nabestaandenpensioen eindigt als de nabestaande opnieuw trouwt, als de kinderen het 18e levensjaar hebben bereikt of als de nabestaande zelf 65 jaar wordt. Het Nederlandse Anw-pensioen moet u bij uw Duitse verzekeraar aanvragen.

Anw-pensioen sinds 1 januari 2006

Anw	Bedrag per maand
Nabestaande zonder kinderen onder 18 jaar	994,97€
Nabestaande met kinderen onder 18 jaar	228,49€
Volle wees, jonger dan 10 jaar	318,39€
Volle wees, van 10 t/m 15 jaar	477,59€
Volle wees, van 10 t/m 20 jaar**	636,78€

Bedrag per maand = zonder vakantiegeld

* *inclusief de uitkering voor halve wees.*

** *wezen die voor 30 juni 1980 zijn geboren, hebben hoogstens tot hun 27e levensjaar recht op een uitkering voor wezen.*

II. Bovenwettelijk bedrijfspensioensysteem

Bedrijfspensioensysteem: CAO-regelingen (extra verzorging)

Tot het bovenwettelijke pensioensysteem behoren de bedrijfspensioenen (ouderdoms- en nabestaandenpensioen). De meeste werknemers zijn op basis van een algemene en bindende CAO-regeling via een van de vele bedrijfspensioenfondsen verplicht verzekerd. Deze fondsen worden door de vakbonden en werkgeversorganisaties beheerd. Omdat door de AOW slecht ca. 40% van het gemiddelde loon wordt gewaarborgd, spelen de bedrijfspensioenen in Nederland een zeer belangrijke rol.

Belangrijk:

De werkgever is er niet toe verplicht om voor zijn werknemers een extra bedrijfspensioen te garanderen als er geen sprake is van een bedrijfspensioenverzekering binnen zijn bedrijfstak.

Meestal betaalt uw werkgever een deel van uw pensioenpremie. Soms betaalt uw werkgever zelfs de hele premie. De premie die u zelf voor het bedrijfspensioenfonds betaalt, zijn volledig aftrekbaar van de belasting. De Nederlandse bedrijfspensioenregelingen (ongeveer 700) worden door het bedrijfspensioenfonds gerealiseerd.

U bouwt voor elk jaar waarin u in Nederland werkt recht op een bedrijfspensioen op. Algemeen geldt dat, als u 40 jaar ononderbroken voor hetzelfde bedrijf heeft gewerkt, u 40 x 1,75% van het gemiddelde loon krijgt uitbetaald (inclusief het volledig verkregen AOW-basispensioen). Bij een aantal bedrijfspensioenregelingen geldt dat men 70% van het laatstverdiende loon krijgt uitbetaald (inclusief de complete AOW). Als u als grensarbeider 10 jaar lang in Nederland werkt, bouwt u dus een recht op van 10 x 2% AOW-pensioen plus bijv. 10 x 1,75% bedrijfspensioen. Er is echter sprake van grote verschillen tussen de afzonderlijke CAO-pensioenregelingen. Als u van baan wisselt en er een andere CAO-regeling geldt, dan kunt u het opgebouwde bedrijfspensioen meenemen naar het nieuwe Nederlandse

bedrijfspensioenfonds. Een transfer naar een Duits pensioenfonds is meestal niet mogelijk.

Het pensioenfonds is ertoe verplicht om u elk jaar een zogenaamd pensioenschrijven toe te sturen. Hierin staat vermeld hoe veel pensioenrecht u heeft opgebouwd en hoe veel u nog kunt opbouwen.

Belangrijk:

Uw bedrijfspensioen moet u in tegenstelling tot uw AOW-basispensioen zelf aanvragen.

Bedrijfs-nabestaandenpensioen (CAO-regeling)

De procedure betreffende het bedrijfs-nabestaandenpensioen is ongeveer gelijk aan die van het bedrijfspensioen. Het bedrijfs-nabestaandenpensioen is meestal een onderdeel van het bedrijfspensioen.

Er bestaat een pensioen voor de nabestaande partner (partnerpensioen) en voor de nabestaande kinderen (wezenpensioen). Als partner geldt diegene met wie de werknemer vast heeft samengewoond en die geen directe familie van de werknemer is. De partner kan ook van hetzelfde geslacht zijn als de werknemer. Het wezenpensioen wordt uitbetaald aan uw kinderen.

Sterft u voor uw 65e levensjaar, dan is de hoogte van het partnerpensioen afhankelijk van het aantal jaren waarin u verzekerd bent geweest en waarin u theoretisch nog verzekerd had kunnen zijn. D.w.z. dat bij uw dood wordt berekend hoe hoog uw opgebouwd bedrijfspensioen zou zijn geweest als u 65 zou zijn geworden. Het bedrijfspensioen dat wordt uitbetaald bedraagt meestal 70% van dit theoretisch berekende bedrijfspensioen. Als u na uw 65e levensjaar sterft, wordt uw bedrijfspensioen omgezet in een nabestaandenpensioen dat aan uw partner wordt uitbetaald.

Grensarbeider:

Als de nabestaande het 65e levensjaar heeft beëindigd, wordt de Anw-uitkering gestopt. Vervolgens is het mogelijk dat hij recht heeft op een AOW-pensioen uit een particuliere verzekering. In de praktijk blijkt meestal dat de nabestaanden zelf niet of maar zeer kort AOW verzekerd zijn geweest. Hierdoor kan de nabestaande, als deze in Duitsland zelf geen recht heeft op een pensioen, door het wegvallen van de Nederlandse Anw-uitkering in financiële problemen terechtkomen.

Daarom is het belangrijk dat grensarbeiders die in Nederland verplicht verzekerd zijn hun partner (D), als deze niet zelf verzekerd is, vrijwillig AOW/Anw verzekeren.

Vervroegde uittreding (VUT)

De wettelijke pensioenleeftijd in Nederland is 65. Precies vanaf dit moment heeft u recht op een wettelijk AOW-pensioen (basispensioen) en een eventueel aanvullend bedrijfspensioen. In de meeste CAO's zijn er regelingen betreffende de VUT en het vervroegd pensioen (richtlijn 61 jaar) vastgelegd. Vaak zijn deze bepalingen erg flexibel. De hoogte van uw vervroegd pensioen hangt af van het aantal jaren waarin u verzekerd bent geweest. Als u bijv. 40 jaar heeft gewerkt, bedraagt uw vervroegd pensioen in het 61e levensjaar 80% van het laatstverdiende loon. Mocht u echter al in het 59e levensjaar vervroegd pensioen willen opeisen, dan bedraagt dit pensioen 68% van het laats verdiende loon. Vaak is het ook mogelijk om reeds met 58 gedeeltelijk gebruik te maken van de regeling voor vervroegd pensioen (bijv. 1 dag per week).

Natuurlijk kan een vervroegd pensioen of een VUT-pensioen naar Duitsland worden geëxporteerd. Heeft u recht op een pensioen in Duitsland, dan kunt u dit met het Nederlandse vervroegd pensioen combineren. Het vervroegd pensioen moet u zelf aanvragen. Dit pensioen wordt conform het verdrag ter voorkoming van dubbele belasting in Duitsland belast.

Belangrijke adressen

Deutsche Rentenversicherung Rheinland
Auskunfts- und Beratungsstelle
Benediktinerstr. 39
52066 Aken
Tel.: +49-(0)241-609602

Deutsche Rentenversicherung Westfalen
Gartenstr. 194
48147 Münster
Tel.: +49-(0)251-2380
(De voor Nederland bevoegde instantie)

Deutsche Rentenversicherung Bund
Ruhrstr.2
10709 Berlijn
Tel.: +49-(0)30-8651
(De bevoegde instantie als de laatste premie voor de sociale verzekering voor werknemers in Duitsland werd betaald)

Knappschaft Bahn See
Pieperstr. 14-28
44789 Bochum
Tel.: +49-(0)234-3040
Fax: +49-(0)234-30453050

Adressen op internet

www.deutsche-rentenversicherung-rheinland.de

www.deutsche-rentenversicherung-bund.de

www.bundesknappschaft.de

Belangrijke adressen

Bureau voor Duitse Zaken

Takenhofplein 4

6500 MB Nijmegen

Postbus 10505

Tel.: +31-(0)24-3431900

Fax: +31-(0)24-3431009

E-mail: bdz@svb.nl

Internet: www.svb.nl/internet/de/internationaal/bdz/index.jsp

(Hier krijgt u Duitstalige informatie betreffende de AOW en de Anw.)

UWV Heerlen

Heldevierlaan 11

Postbus 2620

6401 MB Heerlen

(De bevoegde instantie voor EU-pensioenen/woonland Nederland)

Sociale Verzekeringsbank (SVB hoofdkantoor)

Van Heuven Goedhartlaan 1

1180 BH Amstelveen

Postbus 1100

Internet: www.svb.nl

SVB Roermond

Laurentiusplein 8

Postbus 1244

6040 KE Roermond

Algemeen tel.: +31-(0)47-5368000

AOW/Anw tel.: +31-(0)47-5368010

Kinderbijslag tel.: +31-(0)47-5368020

Fax: +31-(0)47-5368009

Openingstijden: 08.00-17.00 uur

Internet: www.svb.nl

Adressen op internet

www.fvp.nl Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP). Hier krijgt u informatie betreffende de voortzetting op aanspraak op uw Nederlands bedrijfspensioen.

9. Gezinstoelagen

Kinderbijslag

De verzekerde heeft recht op Nederlandse kinderbijslag volgens de Algemene Kinderbijslagwet AKW voor lijfelijke kinderen, stief- en pleegkinderen die hij verzorgd. Voor kinderen die ouder zijn dan 16 gelden extra eisen (schoolgaand, opleiding, studie, arbeidsongeschikt, werkeloos, enz.). Afhankelijk van de leeftijd en het inkomen van het kind en/of de hoogte van de alimentatie wordt er enkelvoudige, tweevoudige of drievoudige kinderbijslag betaald.

U moet de kinderbijslag aanvragen bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB) van het district waarin uw werkgever is gevestigd. De SVB heeft Duitstalige aanvraagformulieren, alsmede een Duitstalige brochure met informatie over de Nederlandse kinderbijslag. De SVB zal wegens een mogelijk recht op Duitse kinderbijslag door het Bureau voor Duitse Zaken een zogenaamd onderzoek omtrent het samenkomen van kinderbijslagen laten uitvoeren. De grensarbeider moet veranderingen binnen zijn persoonlijke situatie of gezinssituatie onmiddellijk doorgeven aan de SVB.

De Nederlandse kinderbijslag wordt, in tegenstelling tot de Duitse kinderbijslag dat maandelijks wordt uitbetaald, per kwartaal achteraf uitbetaald. Als u bijv. op 15 februari met een baan beginnen en u recht heeft op Nederlandse kinderbijslag, heeft u principieel pas vanaf 1 april recht op Nederlandse kinderbijslag. En als uw dienstverband bijv. op 15 mei eindigt, wordt uw Nederlandse kinderbijslag nog tot 1 juli (einde van het tweede kwartaal) berekend.

U heeft recht op kinderbijslag voor kinderen tussen 16 en 18 jaar, mits:

- het kind minstens 213 schooluren (per kwartaal) heeft.
- het kind meer dan 19 uur werkeloos is.

het kind gehandicapt is (door ziekte of gebreken niet in staat om 55% van het loon van een even oude persoon te verdienen).

Voor kinderen vanaf 18 jaar geldt vaak een recht op studiefinanciering.

De hoogte van de kinderbijslag

De hoogte van de kinderbijslag is afhankelijk van de leeftijd van het kind. Ook de woonsituatie (woont het kind thuis bij u of ergens anders) speelt bij de hoogte een rol. Voor kinderen van 16 en 17 jaar gelden bovendien nog extra regels.

De hoogte van de kinderbijslag voor kinderen die zijn geboren voor 1 januari 1995 (per kwartaal):

Gezin met	tot en met 11 jaar	12 t/m 17 jaar
1 kind	216,01€	254,30€
2 kinderen	244,00€	287,06€
3 kinderen	253,33€	298,04€
4 kinderen	273,84€	322,16€
5 kinderen	286,14€	336,64€
6 kinderen	294,35€	346,29€
7 kinderen	300,20€	353,18€
8 kinderen	310,95€	365,82€
9 kinderen	319,30€	375,65€
10 kinderen en meer	325,98€	383,51€

Kinderen, geboren op 1 januari 1995 of later

Aantal kinderen	tot 6 jaar	6 tot 12 jaar	12 tot 18 jaar
1-10	177,89€	216,01€	254,13 €

* per kind per kwartaal

Duitse kinderbijslag (Kindergeld)

De Duitse kinderbijslag wordt voor alle kinderen tot hun 18e uitbetaald. Het geld wordt maandelijks door de *Familiengeldkasse*, onderdeel van de *Agentur für Arbeit*, uitbetaald.

1e kind	2e kind	3e kind	elk verdere kind
€ 154	€ 154	€ 154	€ 179

Samenkomen van kinderbijslag uit twee landen

Bij de kinderbijslag geldt in principe de regelgeving van het werkland. Dat betekent dat Nederland in eerste instantie de kinderbijslag moet uitbetalen.

Omdat de Duitse kinderbijslag hoger is dan de Nederlandse heeft een grensarbeider op grond van de coördinatieverordening 1408/71 een recht op aanvullende Duitse kinderbijslag.

In de volgende tabel staan de mogelijke situaties die zich kunnen voordoen.

De volgende situaties kunnen voorkomen:

Grensarbeider	Partner	Kinderbijslag
Is in dienstverband (NL)	werkt niet	Nederlandse kinderbijslag plus Duits aanvullend bedrag
Is in dienstverband (NL)	is in een Duits dienstverband	helemaal Duitse kinderbijslag
Is in dienstverband (NL)	krijgt werkloosheidsuitkering in Duitsland	helemaal Duitse kinderbijslag
Is in dienstverband (NL)	werkt als <i>geringfügig Beschäftigter</i> (D)	Nederlandse kinderbijslag plus Duits aanvullend bedrag
Is in dienstverband (NL)	Duitse uitkering bij arbeidsongeschiktheid	Nederlandse kinderbijslag plus Duits aanvullend bedrag
Is in dienstverband (NL)	werkt als zelfstandige	Nederlandse kinderbijslag plus Duits aanvullend bedrag
Is in dienstverband (NL)	is in dienstverband in Nederland	Nederlandse kinderbijslag plus (eventueel) Duits aanvullend bedrag (1)
Is in dienstverband (NL)	heeft geen partner (alleenstaande moeder)	Nederlandse kinderbijslag

Opmerkingen:

1. Als beide ouders in Nederland werken, is nog onduidelijk of er een recht bestaat op een aanvullend Duits bedrag.

Studenten

De Duitse kinderbijslag kan worden uitbetaald voor studerende kinderen t/m het 27e levensjaar, mits deze niet meer dan € 7.680 per jaar verdienen. Een in Duitsland wonend gezin, waarvan een van beide ouders in Nederland als grensarbeiders werkt, heeft in principe recht op studiefinanciering voor hun studerende kinderen (ouder dan 18 jaar). Dit geldt ook als beide ouders de Duitse nationaliteit hebben. Als voorwaarde geldt dat het kind op een Nederlandse hogeschool/universiteit zit of een hogeschool/universiteit in de deelstaten *Nordrhein-Westfalen*, *Niedersachsen* of *Bremen* bezoekt. Een samenvallen of een cumulatie van Duitse en Nederlandse studiefinanciering is mogelijk. Als een ouder als grensarbeider werkt en de andere ouder niet werkt resp. in Duitsland werkt, hebben de studerende kinderen vanaf hun 18e levensjaar meestal recht op de complete Duitse kinderbijslag en de Nederlandse studiefinanciering. Het recht op Nederlandse studiefinanciering eindigt als u niet meer in Nederland werkt.

Speciale vakantieregelingen

Er is een aantal wettelijke regelingen waardoor werk en opvang beter kunnen worden gecombineerd. Deze regelingen gelden ook voor grensarbeiders. Als er sprake is van een doorbetaling van het loon of een vergoeding dan kan dit bedrag zondermeer naar Duitsland worden geëxporteerd. Naast de wettelijke regelingen zijn er in veel CAO's aanvullende overeenkomsten vastgelegd betreffende vakantieregelingen.

Zwangerschap- en moederschapverlof (inclusief adoptieverlof)

In het geval van moederschap heeft u 16 weken recht op een uitkering. De uitkeringen voor zwangere vrouwen en bij moederschap bedragen 100% van het loon (waarbij het maximale dagloon € 168,- is). De uitkering wordt uitbetaald door UWV. U kunt in overleg met uw werkgever bepalen, wanneer uw zwangerschapsverlof precies begint. U kunt tussen vier en zes weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling stoppen met uw werk. In ieder geval mag u vier weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling en zes weken na de bevalling niet werken. U heeft altijd recht op een verlof van 16 weken (minimaal tien weken verlof is verplicht). Als uw bevalling een aantal dagen later plaatsvindt dan de vermoedelijke datum, worden deze dagen niet afgetrokken van de resterende zes weken verlof.

Adoptieverlof:

Het adoptieverlof is vier weken (voor beide partners). Tijdens deze periode krijgt de werknemer zijn volledige loon uitbetaald (waarbij het maximale dagloon € 186,- is). Men kan het verlof hoogstens twee weken voordat de adoptie plaatsvindt, opeisen. Ook het opnemen van een pleegkind binnen het gezin valt onder de noemer adoptie.

Het verlof aanvragen

Uiterlijk drie weken voor de uitgerekende datum moet u de aanvraag indienen. U moet uw werkgever ook een bewijs van de verloskundige/gynaecoloog voorleggen, waaruit de uitgerekende datum blijkt. Deze aanvraag wordt dan doorgestuurd naar het UWV die dan het verlof betaald.

Betaald verlof in noodsituaties

Als u vanwege een buitengewone persoonlijke noodsituatie (bijv. plotseling ziek worden van een gezinslid) niet kunt werken, heeft u recht op een kortdurend verlof. Dit is het zogenaamde verlof in noodsituaties. Elke werknemer kan dit recht opeisen. Uw werkgever moet een reglementaire aanvraag voor verlof in noodsituaties altijd goedkeuren. Bovendien moet hij uw loon als gewoonlijk uitbetalen, mits er in de betreffende CAO of in de persoonlijke arbeidsovereenkomst andere bepalingen zijn vastgelegd. Uw werkgever heeft het recht om uw verlof in noodsituaties (binnen bepaalde grenzen) te zien als gewone vakantiedagen. U moet het wel nadrukkelijk hiermee eens zijn. Verlof in noodsituaties is altijd verlof voor een bepaalde tijd, vaak voor een aantal uur en hoogstens voor een aantal dagen. In de wet wordt deze tijd omschreven als een redelijkerwijs berekende periode. Soms is een aantal uur voldoende, soms moet u een aantal dagen vrij nemen.

Tien dagen durend verzorgingsverlof

Als werknemer kunt u binnen een jaar maximaal tien dagen verzorgingsverlof krijgen. Dit verlof hoeft niet op achtereenvolgende dagen plaats te vinden. Dit verzorgingsverlof geldt voor het verzorgen van een thuis wonend ziek kind, een zieke partner of een zieke ouder (normaalgesproken 1 dag). Lukt het niet om voor de verdere verzorging een passende oplossing te vinden, dan kunt u eventueel een tien dagen durend verzorgingsverlof opnemen. Dit verlof geldt alleen als u de zieke verzorgt. U heeft dus geen recht op verlof als bijv. uw kind ziek is en uw partner de verzorging op zich kan nemen. Voor een verzorgingsverlof heeft u toestemming nodig. De aanvraag op verlof kan worden afgekeurd als het bedrijf door het verlof in

een moeilijke situatie zou terechtkomen. Tijdens dit verlof moet uw werkgever minstens 70% van het loon doorbetalen. In de betreffende CAO kunnen andere bepalingen zijn vastgelegd.

Onbetaald ouderschapsverlof

Als u na de bevalling tijdig minder wilt werken, kunt u uw recht op ouderschapsverlof opeisen. Dit is een tijdelijk, onbetaald verlof dat is bestemd voor het opvoeden en verzorgen van het kind. De bestaande arbeidsovereenkomst blijft tijdens het ouderschapsverlof geldig. Om recht te hebben op ouderschapsverlof moet u minstens een jaar voor uw werkgever hebben gewerkt. Zowel u als uw partner heeft recht op ouderschapsverlof. Het verlof is niet afhankelijk van het aantal uren dat u werkt. Voor elk kind onder de acht jaar kunt u een keer ouderschapsverlof krijgen. Hoe veel uren u wekelijks kunt nemen, is afhankelijk van het aantal uren dat u werkt. U heeft hoogstens recht op: 13 x het aantal van uw wekelijkse arbeidsuren. Het verlof duurt maximaal zes maanden. Een voorbeeld: als u 24 uur per week werkt, heeft u maximaal recht op 312 (13 x 24) uur ouderschapsverlof. Dat betekent dat u gedurende zes maanden per week twaalf uur kunt opnemen. Als u uw ouderschapsverlof anders wilt indelen, bijv. meer/minder verlofdagen per week gedurende een langere/kortere periode, dan moet uw werkgever het hiermee eens zijn.

Het recht op verlof is gebonden aan de geboorte of, in het geval van een adoptie, aan de dag waarop het kind in het gezin komt. U kunt het verlof opeisen zo lang het kind het achtste levensjaar nog niet heeft bereikt. Als u een tweeling, drieling of dergelijke heeft, dan heeft u voor elk kind recht op ouderschapsverlof. Dit geldt ook als u tegelijkertijd de verzorging van meerdere kinderen op u neemt. U kunt dan bij uw werkgever extra verlofuren per week aanvragen. In overleg met uw werkgever kunt u zelfs een tijdje helemaal stoppen met werken.

Mits uw werkgever belangrijke redenen heeft die het onmogelijk maken, kunt u uw verlofdagen zelf bepalen. Het verlof moet altijd aan een stuk en zonder onderbreking plaatsvinden. In de betreffende CAO kunnen andere bepalingen zijn vastgelegd.

Betaalde onderbreking van de beroepsloopbaan

Het is mogelijk om met financiële ondersteuning uw beroepsloopbaan gedurende een bepaalde tijd te onderbreken. Hiervoor moet u minstens een jaar voor uw werkgever hebben gewerkt.

Voor de financiering gelden drie voorwaarden:

- U moet het verlof gebruiken voor een ouderschapsverlof of een studie.
- U werkgever moet toestemming voor het verlof geven. Soms is dit al bij de wet geregeld, bijv. in het geval van ouderschapsverlof.
- Het verlof duurt minstens twee maanden en bedraagt minstens de helft van uw normale arbeidsduur (uren per week).

Het is niet wettelijk vastgelegd hoe vaak een werknemer recht heeft op een dergelijk financieel ondersteund verlof. Zodra de werknemer en de werkgever het met elkaar eens zijn, kan de werknemer de financiële ondersteuning bij de betreffende instantie aanvragen (UWV). Tussen twee elkaar opvolgende financieringen moet de werknemer echter minstens een jaar werken. Als u aan alle voorwaarden voldoet, ontvangt u gedurende maximaal achttien maanden een bijdrage ter hoogte van maximaal € 490,54 bruto per maand.

Belangrijke adressen

Sociale Verzekeringsbank SVB (Roermond)

Laurentiusplein 8

Postbus 1244

6040 KE Roermond

Internet: www.svb.org

(De aanvraag voor Nederlandse kinderbijslag moet worden ingediend bij het regionale (de regio, waaronder de werkgever valt) kantoor van de SVB.)

Bureau voor Duitse Zaken (BDZ)

Takenhofplein 4

6538 SZ Nijmegen

Postbus 10505, 6500 MB Nijmegen

Tel.: +31-(0)24-3431900

Fax: +31-(0)24-3431009

E-mail: bdz@svb.nl

Internet: www.svb.nl/internet/de/internationaal/bdz/index.jsp

Hier krijgt u meer informatie met betrekking tot de kinderbijslag.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

Anna van Hannoverstraat 4

2595 BJ Den Haag

Tel.: +31-0370-3334444

Internet: www.minszw.nl

Hier krijgt u meer informatie met betrekking tot alle vakantie-/verlofregelingen.

IB-Groep

Tel.: +31-(0)50-5998036

Internet: www.ib-groep.nl

Informatie met betrekking tot de studiefinanciering (voor in Duitsland wonende grensarbeiders).

Robert Marzell

Agentur für Arbeit Wesel, beroepskeuzeadviseur voor eindexamenklassen

E-mail: Robert.Marzell@arbeitsagentur.de

Adressen op internet

www.home.szw.nl (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)

www.verlofregelingen.szw.nl/ (verlof in geval van zwangerschap of adoptie)

www.uwv.nl (Hier kunt u aanvragen indienen voor een betaalde onderbreking van uw loopbaan.)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc2000/index_de.htm (Hier vindt u een Duitstalig overzicht van de wettelijke sociale verzekering in Nederland.)

10. Fiscaalrechtelijke bepalingen

Als grensarbeider moet u belasting betalen over het bedrag dat u verdient bij uw Nederlandse werkgever. In het verdrag ter voorkoming van dubbele belasting is vastgelegd dat u voor uw Nederlandse inkomen in Nederland (loon-)belasting moet betalen. D.w.z dat uw Nederlandse werkgever van uw Brutoloon loon- resp. inkomstenbelasting inhoudt en deze bedragen aan de belastingdienst afgeeft.

Het boxensysteem

In Nederland worden de inkomsten opgedeeld in drie boxen.

1. Inkomsten van werk/woonruimte.
2. Inkomsten van een wezenlijke deelname aan een kapitaalvennootschap.
3. Inkomsten van spaargelden/kapitaalbeleggingen (bijv. vakantiewoning).

Heeft u allen inkomsten uit de 1e categorie, dan wordt u belast op grond van Box 1. De belastingaangifte moet voor 1 april van het volgende kalenderjaar naar de belastingdienst zijn verstuurd.

De meeste mensen worden belast op grond van Box 1 en 3. Een belasting conform Box 2 geschiedt alleen bij personen die bijv. een aandeel in een onderneming hebben.

Het volgende heeft uitsluitend betrekking op Box 1.

Het sofi-nummer

Als u in Nederland wilt werken, moet u bij de Nederlandse belastingdienst een sofi-nummer aanvragen (so betekent „sociaal“ en fi „fiscaal“). Voor het aanvragen van een sofi-nummer moet u een afspraak maken en vervolgens persoonlijk verschijnen. Verder moet u een identiteitskaart resp. paspoort meenemen, waaruit uw identiteit blijkt. Via het sofi-nummer worden maandelijks door de belastingdienst belastingen en premies (AOW, Anw, AWBZ) ingehouden.

De Belastingdienst in Heerlen/Afdeling „belastingdienst buitenland, Team GWO“ is het aanspreekpunt voor alle Duitse grensarbeiders.

Onbeperkt belastingplichtig

U geldt als onbeperkt belastingplichtig als meer dan 90% van uw wereldinkomen (dus Duits en Nederlands inkomen) en van uw partner afkomstig is uit Nederland. Deze onbeperkte belastingplicht geldt ook als u voor een fiscale behandeling kiest alsof u in Nederland woont („Behandeling als binnenlandse belastingplichtige“).

Mocht u voor de onbeperkte belastingplicht kiezen, dan heeft u recht op een aantal resp. dezelfde belastingverlagingen als de inwoners van Nederland.

Als u onbeperkt belastingplichtig bent heeft u recht op een aantal vergoedingen. Bijv. voor de reiskosten (uitsluitend openbaar vervoer), de kinderopvang en een ouderdomspensioenverzekering.

Reducties op belastingen en sociale lasten

De algemene korting op belastingen en sociale lasten bedroeg in 2005 € 1.894,- per jaar. Er zijn ook nog andere belastingverlagingen. Bijvoorbeeld alleenstaande vaders en moeders en gezinnen met een laag inkomen hebben recht op aanvullende belastingverlagingen (kinderkorting, reductie voor een alleenstaande ouder, enz.). Als u onbeperkt belastingplichtig bent -op grond van de 90%-regeling of omdat u (en eventueel uw echtgenoot) gekozen heeft voor een behandeling als inwoner van Nederland- dan heeft u recht op een aantal reducties. Als uw partner geen eigen inkomen of een zeer gering inkomen heeft, heeft uw partner recht op uitbetaling van de zogenaamde belastingkorting (bijv. kinderopvang, buitengewone alimentatie, buitengewone betalingen in verband met ziekte, opleiding, kinderen, reis tussen woonplaats en werkplaats (uitsluitend openbare vervoersmiddelen) en het verschil tussen de betaalde hypotheekrente min de huurwaarde van uw Duitse woning). Als u ongetrouwd bent, moeten u en uw partner er voor kiezen om te worden behandeld als inwoner van Nederland. De algemene belastingkorting wordt maandelijks door de Nederlandse belastingdienst buitenland in Heerlen aan uw partner uitbetaald.

Beperkt belastingplichtig

Voldoet u niet aan het bovengenoemde, dan kunt u uitsluitend worden behandeld als beperkt belastingplichtige werknemer; u heeft derhalve geen recht op bepaalde belastingsvoordelen.

Bijkomende belastingaangifte in Duitsland

In Duitsland moet u meestal nog een belastingaangifte indienen over uw gehele (wereldwijd) inkomen. Ter voorkoming van een dubbele belastingheffing, zal er in Duitsland voor elk deel van het inkomen dat reeds in Nederland is belast, een belastingverlaging toepassen. (Vrijstelling van de in Nederland betaalde belastingen met inachtneming van het zogenaamde progressievoorbehoud).

Belangrijke adressen:

Voor meer informatie kunt u terecht bij de belastingdienst/Afdeling buitenland/Team GWO.

Team GWO

Dit team houdt zich bezig met vragen betreffende het grensoverschrijdende belastingsrecht.

Tel.: vanuit D 0800-1011352
vanuit NL 0800-0241212
vanuit B 0800-90220

maandag tot vrijdag 8:00 tot 17:00 uur

Adressen op internet

www.belastingdienst.nl

www.minfin.nl

www.fm.nrw.de

www.finanzamt-aachen-innenstadt.de

www.inter-ned.info (voor werkgevers en zelfstandigen)

www.minijob-zentrale.de