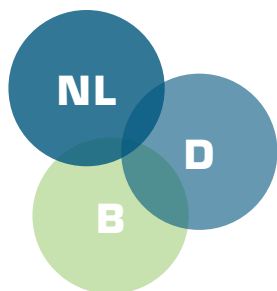
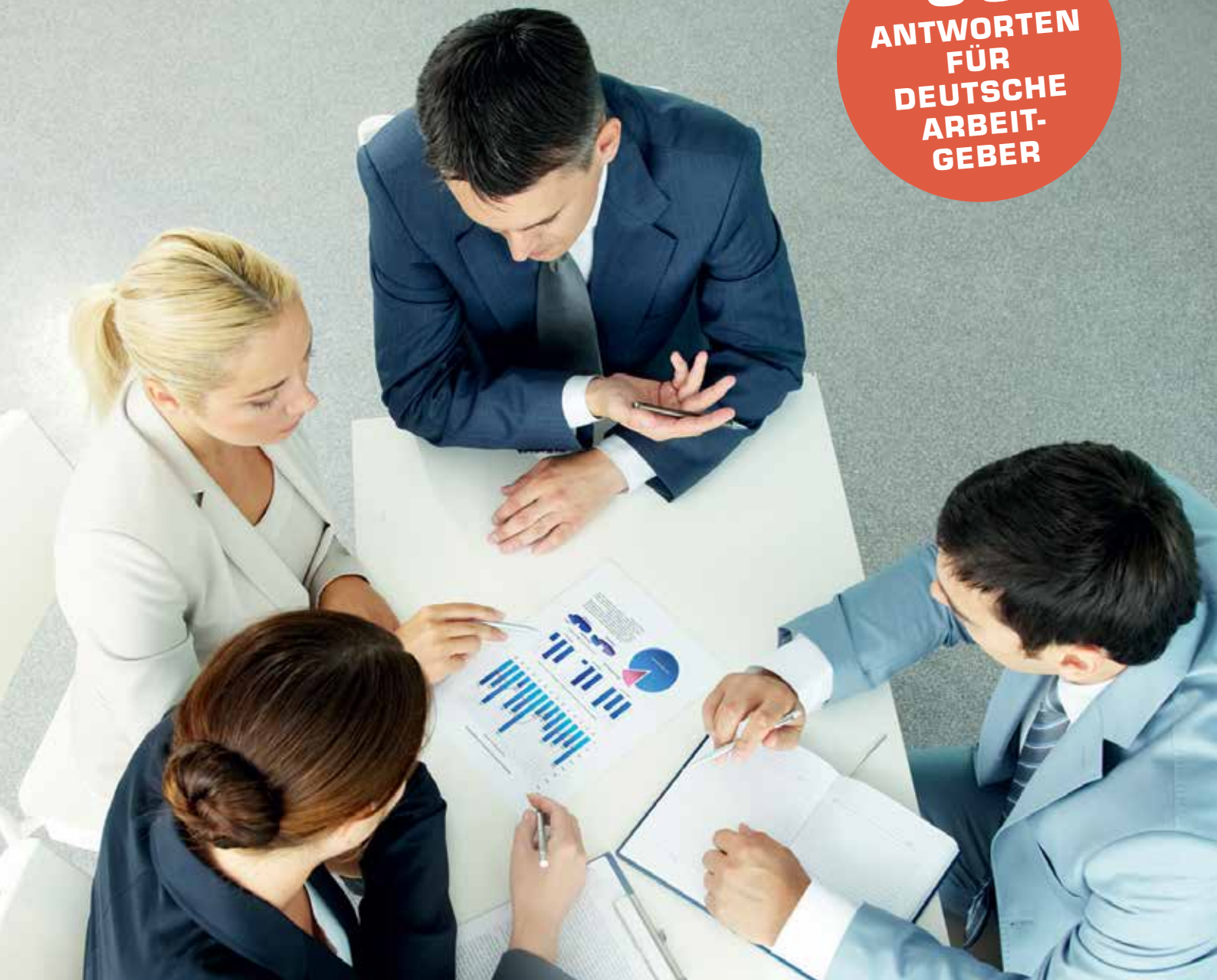


30
ANTWORTEN
FÜR
DEUTSCHE
ARBEIT-
GEBER



Die **30** meistgestellten **Fragen deutscher Arbeitgeber**, die in den Niederlanden **Personal** rekrutieren wollen.

1

Ich will Personal aus den Niederlanden einstellen. Wohin kann ich mich wenden, was muss ich beachten?

Wenn Sie Arbeitnehmer aus den Niederlanden suchen, können Sie die kostenlose Dienstleistung von EURES (EUROpean Employment Services) in Anspruch nehmen. Hierzu sollte das betreffende Stellenangebot in der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht sein.

Dadurch erscheint das Stellenangebot automatisch im europäischen Job-Mobility-Portal von EURES <https://ec.europa.eu/eures>.

Grundsätzlich können Sie sich direkt an den Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit wenden. Diesen erreichen Sie unter der kostenlosen Servicenummer für Arbeitgeber **T: 0800 4 5555 20**.
Bitte Sie bei der Veröffentlichung Ihres Stellenangebotes ausdrücklich um Einschaltung von EURES bei der Suche nach niederländischen Arbeitskräften.

2

Darf ich Personal aus den Niederlanden einstellen oder gibt es für Arbeitgeber bestimmte Bedingungen?

Sie dürfen ohne Weiteres Arbeitnehmer aus den Niederlanden einstellen. Sie sollten aber darauf achten, dass für bestimmte Berufe eine Gleichstellung des Studiums/Diploms benötigt wird (*siehe Frage 3*).

3

Wie kann ich einen niederländischen Berufsabschluss mit einem deutschen vergleichen?

Es gibt eine Europäische Richtlinie (EG 2005/36) zur gegenseitigen Anerkennung von Berufen und Studien.

Einige niederländische Studienabschlüsse werden ohne Weiteres anerkannt. Andere bedürfen einer Gleichstellung. Nähere Informationen dazu gibt es unter www.anererkennung-in-deutschland.de und www.anabin.de (Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise).

Seit dem 1. April 2012 ist in Deutschland das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) in Kraft getreten. Es schafft erstmals für alle Personen mit staatlich anerkanntem, ausländischem Berufsabschluss, unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Aufenthaltsstatus, einen allgemeinen Rechtsanspruch auf eine individuelle Gleichwertigkeitsprüfung.

Zuständige Stelle für die Anträge auf Gleichwertigkeitsprüfung ausländischer Aus- und Weiterbildungs-

abschlüsse aus den Bereichen Industrie, Handel, Gastronomie und Dienstleistungen ist die IHK FOSA (Foreign Skills Approval), ein bundesweites Kompetenzzentrum der deutschen Industrie- und Handelskammern mit Sitz in Nürnberg. Informationen finden Sie unter: www.ihk-fosa.de.

Die IHK FOSA nimmt Anträge auf Anerkennung entgegen und prüft, inwieweit die ausländischen Qualifikationen als gleichwertig mit entsprechenden deutschen Qualifikationen eingestuft werden können.

Sie ermittelt auch den passenden Referenzberuf und kann die zuständigen Anerkennungsstellen nennen, falls die IHK FOSA nicht zuständig sein sollte.

4

Spielt die Nationalität der Arbeitnehmer eine Rolle?

Die Nationalität der Arbeitnehmer kann eine Rolle spielen. Aufgrund der europäischen Gesetzgebung dürfen Arbeitnehmer mit einer Nationalität eines EU-Staates (sowie Norwegen, Liechtenstein, Island und der Schweiz) ohne nähere Bedingungen in Deutschland arbeiten. Wenn Einwohner der Niederlande aber eine nicht-EU Nationalität haben, werden weitere Formalitäten notwendig sein (Arbeitserlaubnis).

5

Wo finde ich (im Internet) einschlägige Informationen, wenn ich Personen aus den Niederlanden einstellen möchte?

Es gibt verschiedene Institutionen, die Ihnen bei Fragen zur grenzüberschreitenden Arbeit, speziell zu den Niederlanden, weiterhelfen können. Diese Instanzen verfügen über informative Websites:

EURES

<http://EC.Europa.eu/eures>

Aufgabe des EURES-Netzes ist es, Informationen, Beratung und Vermittlung (Abstimmung von Stellenangeboten und Arbeitssuche) für Arbeitskräfte und Arbeitgeber sowie generell alle Bürger anzubieten, die vom Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen möchten.

UWV

www.uwv.nl/werkgevers

UWV ist für die Arbeitnehmersozialversicherungen (Arbeitslosigkeit und Erwerbsunfähigkeit) und für die Arbeitsmarktdienstleistung zuständig. Auch grenzüberschreitend verfügt UWV über weitere Informationen, meist im Verbund mit EURES.

Bundesagentur für Arbeit

www.arbeitsagentur.de

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) erfüllt für die Bürgerinnen und Bürger sowie für



Unternehmen und Institutionen umfassende Dienstleistungsaufgaben für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Zur Erfüllung dieser Dienstleistungsaufgaben steht bundesweit ein flächendeckendes Netz von Arbeitsagenturen und Geschäftsstellen zur Verfügung.

Finanzamt Team GWO

(keine eigene Website)

Das Team für grenzüberschreitende Arbeit und unternehmerische Tätigkeiten (Team GWO) erteilt allgemeine Auskünfte über Steuerfragen in grenzüberschreitenden Angelegenheiten zwischen Deutschland, den Niederlanden und Belgien. Im Team GWO arbeiten deutsche, belgische und niederländische Steuerbehörden zusammen.

T: [0800-1011352](tel:0800-1011352) (aus Deutschland)

T: [0800-0241212](tel:0800-0241212) (aus den Niederlanden)

T: [0800-90220](tel:0800-90220) (aus Belgien)

Bureau voor Duitse Zaken (BDZ)

www.svb.nl/BDZ

Das Bureau voor Duitse Zaken (BDZ) der Sociale Verzekeringsbank gibt Auskünfte und berät Personen zur Sozialversicherung, die in Deutschland wohnen oder arbeiten. Diese Website konzentriert sich stärker auf niederländische Arbeitskräfte.

Grenzinfopunkt Aachen – Eurode

www.grenzinfopunkt.eu www.grensinfopunt.eu

Der Grenzinfopunkt Aachen-Eurode gibt Informationen an Personen, die grenzüberschreitend leben und arbeiten (D/B/NL).

Büro Aachen: T: [+49 \(0\)241 568610](tel:+49(0)241568610)

Büro Herzogenrath/Kerkrade: T: [+49 \(0\)2406 9879292](tel:+49(0)24069879292) (D) und [+31\(0\)45 5456178](tel:+31(0)455456178) (NL)

Weitere Infos

Weitere Informationen auf niederländischen websites findet man (z.T. mehrsprachig) unter:

Grensinfopunt: www.grensinfopunt.nl

Startpunt grensarbeid: www.startpuntgrensarbeid.nl

Euregio Rijn-Waal: www.euregio.org



6

Worauf muss ich achten, wenn ich Personen aus den Niederlanden einstellen möchte?

Die wichtigsten Sachverhalte werden in den hier beschriebenen Fragen beantwortet. Sie müssen sich vor allem der Tatsache bewusst sein, dass für Arbeitnehmer, die in den Niederlanden wohnen, andere Regeln oder Gesetze gelten können als die, die für deutsche Arbeitnehmer gelten. Sie können nicht einfach davon ausgehen, dass die Regeln, die für Ihre in Deutschland wohnhaften Arbeitnehmer gelten, auch ohne Weiteres für Ihre in den Niederlanden wohnenden Arbeitnehmer Anwendung finden.

7

Was sind die arbeitsrechtlichen Folgen für Arbeitnehmer, wenn diese in den Niederlanden wohnen oder dort hinziehen?

Wenn Arbeitnehmer in den Niederlanden wohnen oder dorthin ziehen, werden sich für diese aber auch für die Arbeitgeber Änderungen ergeben. Die Sozialversicherungsposition der Arbeitnehmer, aber möglicherweise auch die der dazugehörigen Familienmitglieder kann sich ändern und eventuell auch das Land, wohin die Steuern abgeführt werden müssen. Der Arbeitsvertrag an sich ändert sich nicht. Es ist zu empfehlen, ausdrücklich deutsches Recht als das anzuwendende Recht zu benennen.

8

Wo sind Arbeitnehmer (sozial-)versichert, wenn sie in den Niederlanden wohnen und in Deutschland arbeiten? Und wo muss ich als Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge zahlen?

Beschäftigte, die nur (für Ihre Firma) in Deutschland arbeiten, werden in Deutschland sozialversicherungspflichtig versichert. Das heißt, dass Sie die Beiträge für diese Versicherungen und andere Leistungen (wie Betriebsrenten) in Deutschland zahlen müssen. Wenn Arbeitnehmer nicht nur in Deutschland, sondern auch in den Niederlanden arbeiten, kann das Folgen für die Versicherungsposition haben. *Auf diesen Fall wird in Frage 12 eingegangen.*

9

Gibt es einen Unterschied zwischen den verschiedenen Sozialversicherungen?

In den Niederlanden ist man versichert, wenn man entweder dort wohnt und/oder arbeitet. In Deutschland basieren die Sozialversicherungen grundsätzlich auf Arbeit und Einkommen. Es gibt auch in Deutschland Fälle, wo aufgrund der Wohnsituation Recht auf Leistung besteht, dies sind jedoch Ausnahmen und sollen hier nicht besprochen werden. Es kann aber für Beschäftigte (und auch deren Partner), die in die Niederlande ziehen, wichtig sein, sich bewusst zu werden, dass es in den Niederlanden Sozialversicherungen aufgrund des Wohnens gibt. Dabei ist wichtig, dass in Europa aufgrund der EG Verordnung 883/04 grundsätzlich gilt, dass die Versicherung in dem Land Vorrang hat, wo gearbeitet wird.

10

Wo müssen Arbeitnehmer Steuern zahlen und wo muss ich als Arbeitgeber Steuern zahlen?

Arbeitnehmer müssen ihre Steuern in dem Land zahlen, wo sie arbeiten; also in Deutschland. Sie müssen die Steuer also ganz normal in Deutschland abführen. Es gibt einige Ausnahmen wie zum Beispiel bei Beamten oder Professoren. Wenn ihre Beschäftigten auch in anderen Ländern tätig sind, kann das Folgen für die Steuerpflicht haben. *Darauf wird in Frage 12 erneut eingegangen.*

11

Zahlt man immer im selben Land Steuern und Sozialversicherung?

Es kann so sein, dass die Steuerpflicht und die Beitragspflicht für Sozialversicherungen sich im selben Land befinden. Das muss aber nicht unbedingt so sein. Es gibt Beispiele, bei denen jemand in den Niederlanden versichert ist, aber (teilweise) in Deutschland steuerpflichtig. Das ist vor allem der Fall, wenn jemand sowohl in Deutschland als auch in den Niederlanden arbeitet. *In Frage 12 wird diese Situation näher besprochen.*

12

Hat es weitergehende Konsequenzen, wenn Arbeitnehmer, die in den Niederlanden wohnen, dort auch z. B. im Bereich Heimarbeit tätig sind oder für meine Firma in den Niederlanden arbeiten?

Das kann tatsächlich Konsequenzen haben. Wenn Arbeitnehmer in den Niederlanden wohnen und sowohl in Deutschland als auch in den Niederlanden arbeiten, kann es sein, dass sie trotz ihrer Tätigkeit in Deutschland in den Niederlanden sozialversichert sind. Das gilt, wenn sie 25% oder mehr ihrer Tätigkeiten in den Niederlanden (= Wohnland) ausüben. Diese Mitarbeiter sind bezüglich der Sozialversicherung vollständig den Niederlanden unterworfen. Für die Steuern hat es ebenfalls Folgen. Wie beschrieben, sind Arbeitnehmer steuerpflichtig in dem Land, in dem sie ihre Tätigkeit ausüben. Wenn also vollständig in Deutschland gearbeitet wird, ist die Steuerpflicht vollständig in Deutschland. Wird aber teilweise in den Niederlanden gearbeitet, geht für diesen Teil die Steuerpflicht in die Niederlande. In diesem Fall müssen Arbeitgeber die Beiträge der Sozialversicherungen vollständig in den Niederlanden zahlen. Die Steuer wird für den Teil, der in Deutschland gearbeitet wird, in Deutschland gezahlt und für den Teil, der in den Niederlanden gearbeitet wird, in die Niederlande abgeführt.

13

Welche Folgen hat ein Nebenjob in den Niederlanden?

Wenn Arbeitnehmer einen Nebenjob in den Niederlanden haben und dort für einen anderen Arbeitgeber arbeiten, sind die Folgen zu vergleichen mit der Situation in Frage 12. Bis zum 1. Januar 2013 galt die 25 % Regel hier nicht, man war direkt in den Niederlanden versichert. Ab dem 1. Januar 2013 gilt auch hier die Regel, dass, wenn man 25 % im Wohnland gearbeitet hat, auch die Versicherung zum Wohnland wechselt. Wenn schon vor dem 1. Januar 2013 ein Nebenjob ausgeübt wurde, muss man schauen, ob sich ab dem 1. Januar etwas an der Situation geändert hat.





14

Wie staffeln sich Steuer und Sozialversicherung in den Niederlanden?

Einkommensstufen	Volkversicherungen*	Lohnsteuer	Lohnabgaben
0 bis 19.645 Euro	31,15 %	5,10 %	36,25 %
19.645 bis 33.363 Euro	31,15 %	10,85 %	42 %
33.363 bis 56.531 Euro	Keine	42 %	42 %
56.531 Euro und mehr	Keine	52 %	52 %

Stand 2014

* AOW (Altersrente) 17,9 % – ANW (Witwenrente) 0,6 % – AWBZ (Pflegeversicherung) 12,65 %
Die Volkversicherungen werden gleichzeitig mit der Lohnsteuer eingezogen

Arbeitnehmerversicherungen*	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Über höchstens
WAO/WIA-basis	4,65 %	-	50.853 pro Jahr
WGA (-rekenpremie)	0,54 %	-	50.853 pro Jahr
WW	1,70 %	-	50.853 pro Jahr
ZVW einkommensabhängig	7,75 %		50.853 pro Jahr

Stand 2014

*WAO/WIA und WGA (Arbeitsunfähigkeit) – WW (Arbeitslosengeld) – ZVW (Krankenkasse)

Diese Tabellen gelten also, wenn Arbeitnehmer in den Niederlanden sozialversichert und steuerpflichtig sind oder werden. Arbeiten Ihre Mitarbeiter nur in Deutschland, sind nur die deutschen Steuern und Sozialversicherungen zu zahlen.

Das niederländische Finanzamt zieht sowohl die Steuern als auch die Volkversicherungen ein. Dabei werden die allgemeine Steuerermäßigung und die Arbeitsermäßigung direkt berücksichtigt. Ist der Mitarbeiter nicht in den Niederlanden sozialversichert, aber wohl steuerpflichtig, dann werden nur die Lohnsteuern eingezogen!

15

Kann ich Arbeitnehmer, die in Deutschland sozialversichert sind, auch in den Niederlanden arbeiten lassen und dafür sorgen, dass sie in Deutschland versichert bleiben?

Arbeitgeber können mit einer Entsendebescheinigung A1 (alte Bezeichnung E 101) Arbeitnehmer ins Ausland entsenden und dafür sorgen, dass diese trotzdem in Deutschland sozialversichert bleiben. Hierzu stellen Arbeitgeber einen Antrag beim zuständigen Träger. Im Falle von gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern ist das die jeweilige Krankenkasse.

Die Entsendung kann maximal 24 Monate dauern. Unter Umständen kann diese Entsendung noch verlängert werden. **Achtung: diese Bescheinigung bezieht sich nur auf die Sozialversicherung und NICHT auf die Steuerpflicht!**

Weitere Informationen finden Sie auf der website der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland: www.dvka.de sowie auf der website Krankenkassen Deutschland: www.krankenkassen.de/ausland

16

Was passiert, wenn ich Arbeitnehmer, die in Deutschland wohnen, in die Niederlande entsende, und diese in Deutschland einen Nebenjob erhalten?

An der Sozialversicherung kann sich eigentlich nichts ändern. Da die Arbeitnehmer schon in Deutschland versichert sind, wird sich daran durch eine Erwerbstätigkeit in Deutschland nichts ändern. Es ist aber trotzdem empfehlenswert, bei jeder Änderung Kontakt mit der zuständigen Krankenkasse aufzunehmen, um nachzufragen, ob eine Änderung der Umstände auch eine Änderung der Entsendebescheinigung mit sich bringt.

17

Was passiert, wenn Arbeitnehmer in die Niederlande entsendet werden und dort auch einen Nebenjob ausüben?

In dem Fall kann es sein, dass dies Konsequenzen für die Versicherung der Arbeitnehmer und die Entsendebescheinigung hat. Änderungen in den Tätigkeiten der Arbeitnehmer können Folgen haben. Es ist also auch dann zu empfehlen, Kontakt mit der zuständigen Krankenkasse aufzunehmen. Arbeitgeber sollten mit ihren Mitarbeitern verabreden, dass eine Meldepflicht gegenüber dem Arbeitgeber besteht, wenn sich bezüglich der Arbeit (auch Nebenjob) oder der Adresse etwas ändert.

18

Kann ein Selbstständiger seine Tätigkeit sowohl in den Niederlanden als auch in Deutschland ausüben?

Ja. Für Selbstständige gelten spezielle Bestimmungen.

Wenn Sie als Selbstständiger ausschließlich in Deutschland eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen wollen, sind Sie nicht mehr in der niederländischen Sozialversicherung (AOW, Kindergeld und Hinterbliebenenversicherung) versichert. Sie müssen sich dann selber in Deutschland sozialversichern.

Wenn Sie die selbstständige Tätigkeit in Deutschland nur zeitlich befristet ausüben wollen, bleiben Sie in den Niederlanden sozialversichert. Die Sociale Verzekeringsbank nennt dies 'Detachering' (Entsendung).

Für die Steuerpflicht gilt dann deutsches Steuerrecht, wenn Sie Ihre Tätigkeit unter Benutzung einer Ihnen dort regelmäßig zur Verfügung stehenden ständigen Einrichtung ausüben.

19

Gelten in den Niederlanden spezielle Regeln, wenn Arbeitnehmer zeitweise in den Niederlanden arbeiten?

So wie man in Deutschland das Arbeitnehmerentendegesetz kennt, hat die Niederlande aufgrund einer Europäischen Richtlinie das Gesetz 'Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid (WAGA)' festgelegt. Darin wird vorgeschrieben, woran sich Arbeitgeber halten müssen, wenn sie ihre Beschäftigten in den Niederlanden arbeiten lassen, auch wenn der Firmensitz in Deutschland ist und die Mitarbeiter einen deutschen Arbeitsvertrag haben. Man muss dabei auf grundsätzliche Bestimmungen des niederländischen Arbeitsrechts achten und sich daran halten, z.B. Urlaubstage, Minimallohn, Sicherheitsbestimmungen und so weiter.

20

Hat ein zeitweises Arbeiten in den Niederlanden auch Folgen für die Besteuerung?

Wenn Ihre Mitarbeiter zeitweise in den Niederlanden arbeiten, heißt das nicht direkt, dass in den Niederlanden Steuern gezahlt werden müssen. Im Allgemeinen gilt, dass man die Steuern in dem Land zahlt, wo gearbeitet wird. Wenn Ihre Mitarbeiter aber nicht in der niederländischen Niederlassung Ihrer Firma arbeiten und auch nicht mehr als 183 Tage innerhalb von 12 Monaten, bleibt die Steuerpflicht in Deutschland. Bitte beachten Sie, dass sich dies nur auf die Steuer bezieht. Für die Sozialversicherung kann das anders sein!



21

Wie ist die Krankenversicherung geregelt für Arbeitnehmer, die in den Niederlanden wohnen?

Arbeitnehmer aus den Niederlanden, die nur in Deutschland arbeiten, sind in der gleichen Weise krankenversichert wie Ihre Beschäftigten, die in Deutschland wohnen. Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses müssen diese sich bei der zuständigen Krankenkasse melden.

22

Was hat es für Folgen für die Krankenversicherung, wenn Arbeitnehmer (zeitweise) in den Niederlanden arbeiten?

Wenn Arbeitnehmer in den Niederlanden arbeiten, wird genauso verfahren wie bei der Sozialversicherung. Ihre Mitarbeiter müssen in den Niederlanden krankenversichert sein. Für den Fall, dass Sie Ihre Mitarbeiter über eine Entsendung in den Niederlanden arbeiten lassen, bleibt Deutschland zuständig.



23

Was passiert bei einer Krankmeldung der Arbeitnehmer, die in den Niederlanden wohnen?

Wenn Arbeitnehmer in den Niederlanden wohnen und in Deutschland arbeiten, gelten grundsätzlich die deutschen gesetzlichen Regelungen. Die ärztliche Untersuchung der Arbeitnehmer kann im Wohnland (NL) stattfinden. Wenn die Arbeitnehmer bereit und im Stande sind, nach Deutschland zur Untersuchung zu kommen, ist auch dies möglich. Sind sie das nicht, muss diese Beurteilung im Wohnland (NL) stattfinden. In diesem Fall werden die Arbeitnehmer vom Versicherungsarzt des UUV zu einer medizinischen Untersuchung geladen. Arbeitnehmer sind verpflichtet, dieser Ladung Folge zu leisten. Tun sie dies nicht, wird die deutsche Krankenkasse hierüber informiert. Die Untersuchungsergebnisse werden vom UUV ebenfalls an die deutsche Krankenkasse gesandt. Verlangt die Krankenkasse eine weitere Untersuchung, wird diese auch vom UUV durchgeführt.

24

Wie ist die Zahlung von Lohn- und Krankengeld geregelt, wenn der Arbeitnehmer in den Niederlanden wohnt?

Wenn Arbeitnehmer erkranken, müssen Sie die Lohn- und Krankengeldzahlung in gleicher Weise regeln, wie für die in Deutschland wohnenden Arbeitnehmer. Die gesetzliche Regelung der Lohn- und Krankengeldzahlung gilt für diese Mitarbeiter gleichermaßen.



25

Dürfen Arbeitnehmer, wenn sie in Deutschland beschäftigt sind, einen Firmenwagen (auch in den Niederlanden) nutzen?

Sie können Ihren Mitarbeitern, die in den Niederlanden wohnen, einen Firmenwagen zur Verfügung stellen (Leasing-Auto), und diese dürfen damit auch in den Niederlanden fahren. Dazu müssen Ihre Mitarbeiter vorher eine Freistellung von der BPM (Steuer) in den Niederlanden beantragen. Hierfür benötigen sie eine Erklärung vom Arbeitgeber. Für mehr Informationen nimmt man am besten mit dem Belastingdienst Kontakt auf.

Belasting Dienst Douane:

T: 0800 0143 (innerhalb der Niederlande) und **T: +31 (0)45 574 3031** (aus dem Ausland)

26

Gelten für eine Entlassung andere Regeln, wenn Arbeitnehmer in den Niederlanden wohnen?

Grundsätzlich gelten für die Entlassung die gleichen Regeln unabhängig von der Frage, wo die Mitarbeiter wohnen. Aufgrund des Wohnsitzes im Ausland ist es möglich, dass man spezielle Regeln bezüglich der Besteuerung einer Abfindung oder des Arbeitslosengeldes beachten muss. (siehe Frage 27 und 28)

27

Hat es für eine eventuelle Abfindung Folgen, wenn Arbeitnehmer in den Niederlanden wohnen?

Wenn eine Abfindung gezahlt wird, gelten spezielle Regeln für den Fall, dass Ihre Mitarbeiter in den Niederlanden wohnen. Dies bezieht sich vor allem auf die Besteuerung. Wenn eine Abfindung als Entschädigung für das vorzeitige Beenden des Arbeitsvertrages gezahlt wird, darf der Tätigkeitsstaat diese Abfindung besteuern; also müssen dann in Deutschland die Steuern gezahlt werden. Wenn eine Abfindung als Versorgung bezeichnet wird, hat der Ansässigkeitsstaat das Recht der Besteuerung. In dem Fall müssen also die Steuern in den Niederlanden gezahlt werden. Kann man die Abfindung weder als Entschädigung noch als Versorgung einstufen, gilt: die Besteuerung erfolgt in den Niederlanden. Wenn Arbeitnehmer nicht nur im Tätigkeitsstaat sondern auch im Ansässigkeitsstaat gearbeitet haben gilt, dass die Abfindung für die Besteuerung aufgeteilt werden muss. Das Besteuerungsrecht wird dann zeitanteilig zwischen den Staaten aufgeteilt.

Neben diesen steuerlichen Gegebenheiten ist es wichtig, sich bezüglich wichtiger Regelungen und Vorschriften des niederländische Arbeitslosengesetzes 'Werkloosheidswet'(WW) zu informieren, um die Rechte der Mitarbeiter so weit wie möglich zu sichern (siehe Frage 28).

Im Falle einer Abfindung empfiehlt es sich, sich von einem Steuerberater beraten zu lassen.

28

Haben Arbeitnehmer, die in den Niederlanden wohnen, nach einer Entlassung ein Recht auf Arbeitslosengeld?

Arbeitnehmer sind aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses in Deutschland sozialversichert, also auch gegen Arbeitslosigkeit.

Wohnen Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Entlassung in den Niederlanden, wären die Niederlande für das eventuelle Recht auf Arbeitslosengeld zuständig. Es ist sehr wichtig, Arbeitnehmer darauf hinzuweisen und auch auf die gesetzlichen Vorschriften in den Niederlanden zu achten.

29

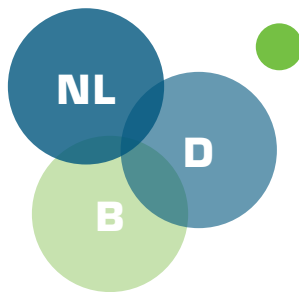
Muss ich für meine Arbeitnehmer aus den Niederlanden auch eine Betriebsrente zahlen?

Wenn Arbeitnehmer aus den Niederlanden in gleicher Weise bei Ihnen beschäftigt sind wie die deutschen oder in Deutschland wohnenden Kollegen, müssen Sie diese bezüglich einer eventuellen Betriebsrente genauso behandeln. Wenn es eine gesetzliche Verpflichtung ist, gilt diese ebenfalls für die im Ausland wohnenden Mitarbeiter.

30

Wird sich in Kürze bezüglich der besprochenen Fragen etwas Wichtiges ändern?

Die wichtigste Änderung kann unter Umständen ab dem 1. Januar 2015 stattfinden. Dann könnte das neue Steuerabkommen zwischen den Niederlanden und Deutschland in Kraft treten. Grundsätzlich wird sich bezüglich der hier besprochenen Situationen nicht so viel ändern. Es ist aber ratsam, sich nach dem Inkrafttreten zu informieren. Im Übrigen muss man immer darauf achten, dass sich Gesetze und europäische Regelungen im Laufe der Zeit ändern können.



GRENZINFOPUNKT Aachen-Eurode

Städt. Verwaltungsgebäude Katschhof
Johannes-Paul-II.-Str. 1, 52062 Aachen
Tel: +49 (0)241 5686155

GRENSINFOPUNT Aachen-Eurode

Eurode Business-Center
6461 KB Kerkrade [NL]
Tel. +31 (0)45 5456178
Eurode-Park 1, 52134 Herzogenrath [D]
Tel: +49 (0)2406 9879292

www.grenzinfopunkt.eu www.grensinfopunt.eu

Impressum

Broschüre: Die 30 meistgestellten Fragen deutscher Arbeitgeber, die in den Niederlanden Personal rekrutieren wollen (Aachen 2014)

Herausgeber:

GRENZINFOPUNKT Aachen-Eurode, Zweckverband Region Aachen
Johannes-Paul-II.-Str. 1, D-52062 Aachen, T: +49 (0)241 568610, M: info@grenzinfopunkt.eu

Autorin: Heike Xhonneux (2013)

Überarbeitung 2014: Grenzinfopunkt Aachen-Eurode: Peter Reinders, Elke Hoffmann
in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur Aachen-Düren: Egon Vanwersch, Caroline Oxfart

Trotz sorgfältiger Recherche und Prüfung aller Informationen übernimmt der Grenzinfopunkt Aachen-Eurode keine Haftung für die Aktualität, Richtigkeit, Vollständigkeit oder Qualität der bereit gestellten Informationen.

Gestaltung: büro G29 – Kommunikationsdesign

alle Bilder Fotolia.com – S. 3: © industrieblick, S. 4: © mangostock, S. 7: © industrieblick, S. 8: © Minerva Studio, S. 11: © Kzenon, © contrastwerkstatt, S. 12: © Robert Kneschke, S. 15: © pressmaster

