

# ARBEITGEBER IN DEUTSCHLAND, DIE PERSONAL AUS DEN NIEDERLANDEN EINSTELLEN MÖCHTEN.

## 30 MEISTGESTELLTE FRAGEN



**GRENS** INFO



Deses Produkt wurde aus Mitteln  
der Europäischen Union gefördert.

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 [www.ec.europa.eu/eures](http://www.ec.europa.eu/eures).

Grundsätzlich können Sie sich direkt an den Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit wenden. Diesen erreichen Sie unter der kostenlosen Servicrufnummer für Arbeitgeber T: 0800 4 5555 20. Bitten 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 2013/55) 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](http://www.anererkennung-in-deutschland.de) und [www.anabin.kmk.org/anabin.html](http://www.anabin.kmk.org/anabin.html) (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 Weiterbildungsabschlüsse 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](http://www.ihk-fosa.de)



## 4

## SPIELT DIE NATIONALITÄT DER ARBEITNEHMER EINE ROLLE?

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

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 (Arbeitslaubnis).

## 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:**

[www.EC.Europa.eu/eures](http://www.EC.Europa.eu/eures)

Aufgabe des EURES-Netztes 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](http://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](http://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

(aus Deutschland)

T: 0800 - 0241212

(aus den Niederlanden)

#### **BDZ:**

[www.svb.nl/BDZ](http://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.

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

#### **Grensinfopunt:**

[www.grensinfopunt.nl](http://www.grensinfopunt.nl)

#### **Startpunt grensarbeid:**

[www.startpuntgrensarbeid.nl](http://www.startpuntgrensarbeid.nl)

Die Grenzinforpunkte haben seit dem Jahr 2017 eine gemeinschaftliche Webseite: [www.grenzinfo.eu](http://www.grenzinfo.eu)

## 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 sehr wahrscheinlich 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 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.

14

## 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 2013 etwas an der Situation geändert hat.

13

## WIE STAFFELN SICH DIE STEUER UND DIE SOZIALVERSICHERUNG IN DEN NIEDERLANDEN (STAND 2018)?

### SÄTZE FÜR DIE EINKOMMENSSTEUER UND DIE VOLKSVERSICHERUNGSBEITRÄGE (2018)

Einkommensstufen	Volkversicherungen*	Lohnsteuer	Lohnabgaben
€ 0 bis € 20.142	27,65 %	8,9%	36,55 %
€ 20.142 bis € 33.994	27,65 %	13,2 %	40,85 %
€ 33.994 bis € 68.507	keine	40,85 %	40,85 %
€ 68.507 und mehr	keine	51,95 %	51,95 %

\* Prozentsätze für die Volksversicherungsbeiträge (2016):

AOW (Altersrente, 17,90 %) + Anw (Hinterbliebenenrente, 0,1 %) + Wlz (Pflegeversicherung, 9,65 %).

## DIE HÄUFIGSTEN ANDEREN SOZIALBEITRÄGE (ARBEITNEHMERVERSICHERUNGEN)

Beiträge	Arbeitgeber (%)	Über höchstens
WAO/WIA	6,27	54.614
Whk-rekenpremie	1,22	54.614
Awf Premie	2,85	54.614
Sectorfondspremie (durchschnitt)	1,28	54.614
Vervangende Sectorpremie	1,37	54.614
ZVW (zorgverzekeringswet)	6,90	54.614

\*WAO/WIA und Hhk Sectorpremies (Arbeitsunfähigkeit) –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 Volksversicherungen 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 Webseite der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland: [www.dvka.de](http://www.dvka.de) sowie auf der Webseite Krankenkassen Deutschland: [www.krankenkassen.de/ausland](http://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 ‚Detaching‘ (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 Arbeitnehmerentsendegesetz 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! Diese 183 gelten aber nur wenn der Mitarbeiter selbst nicht in den Niederlanden wohnt.

21

## WIE IST DIE KRANKENVERSICHERUNG GEREGLT 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.

## WAS PASSIERT BEI EINER KRANKMELDUNG DER ARBEITNEHMER, DIE IN DEN NIEDERLANDEN WOHNEN?

Ein Arbeitnehmer der in den Niederlanden wohnt muss keinen Gelben Schein vorlegen. Er muss sich bei dem UWV krankmelden. Das UWV wird ihn dann zu einer Untersuchung in den Niederlanden (bei einem Arzt des UWV) einladen. Arbeitnehmer sind verpflichtet, dieser Einladung Folge zu leisten. Tun sie dies nicht, wird die deutsche Krankenkasse hierüber informiert. Die Untersuchungsergebnisse werden vom UWV ebenfalls an die deutsche Krankenkasse gesandt. Verlangt die Krankenkasse eine weitere Untersuchung, wird diese auch vom UWV durchgeführt.

## WIE IST DIE ZAHLUNG VON LOHN- UND KRANKENGELD GEREGLT, WENN DER ARBEITNEHMER IN DEN NIEDERLANDEN WOHNEN?

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. Wenn der Beschäftigte in den Niederlanden sozialversichert ist weil er auch dort auch arbeitet müssen Sie damit rechnen dass Sie sich an den Niederländischen Lohnfortzahlungsverpflichtungen halten müssen. Diese sind wesentlich länger als in Deutschland. Bitte lassen Sie sich in den Fall gut informieren.



25

## DÜRFEN ARBEITNEHMER, WENN SIE IN DEUTSCHLAND BESCHÄFTIGT SIND, EINEN FIRMIENWAGEN (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)  
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?

Es kann sein das ein Arbeitnehmer eine Abfindung in den Niederlanden versteuern muss. Die Hauptregel ist das die Abfindung dort versteuert wird wo die Arbeit gemacht wurde. Wenn diese ausschließlich in Deutschland ausgeführt wurden wird die Versteuerung in Deutschland liegen. Das alles ist auch abhängig von der Interpretation der Länder. Im Moment ist es wohl so, dass der Arbeitsparagraf des Doppelbesteuerungsabkommen angewendet wird. Es kann vorkommen das der Pensionsparagraf angewendet werden muss. Es ist im Falle einer Abfindung auf jeden Fall empfehlenswert sich gut beraten zu lassen.

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.

Es gibt noch eine Ausnahme: Wenn am Ende des Arbeitsvertrages noch eine (teil)Arbeit in Deutschland existiert, ist Deutschland zuständig für das Arbeitslosengeld und nicht der Ansässigkeitsstaat Niederlande.



29

## MUSS ICH FÜR MEINE ARBEITNEHMER AUS DEN NIEDERLANDEN AUCH EINE BETRIEBSRENTE ODER VERSORUNGSAUSGLEICH 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 oder einen Versorgungsausgleich 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?

In der Gesetzgebung kann sich immer etwas ändern. So gibt es auch Änderungsvorschläge in der EG-Verordnung. Es ist aber noch nicht bekannt ob, in welcher Form und wann Änderungen durchgeführt werden. Man muss also immer darauf achten, dass sich Gesetze und europäische Regelungen im Laufe der Zeit ändern können.

## INFORMATIONSTELLEN

### GrenzInfoPunkte entlang der Deutsch-Niederländischen Grenze:

- 1 GrenzInfoPunkt Ems-Dollart-Region**  
**Bad Nieuweschans**  
 Tel.: +31-597-521818  
[www.grenzinfopunkt.eu](http://www.grenzinfopunkt.eu)
- 2 GrenzInfoPunkt EUREGIO**  
**Gronau**  
 Tel.: +49-2562-7020  
[www.grenzinfopunkt.eu](http://www.grenzinfopunkt.eu)
- 3 GrenzInfoPunkt Rhein-Waal**  
**Kleve**  
 Tel.: +49-2821-793079  
[www.grenzinfopunkt.eu](http://www.grenzinfopunkt.eu)
- 4 GrenzInfoPunkt Rhein-Maas-Nord**  
**Mönchengladbach**  
 Tel.: +49-2161-6985503  
[www.grenzinfopunkt.eu](http://www.grenzinfopunkt.eu)
- 5 GrenzInfoPunkt Herzogenrath**  
**Herzogenrath**  
 Tel.: +49-2406-9879292 (D)  
 Tel.: +31-45-5456178 (NL)  
[www.grenzinfopunkt.eu](http://www.grenzinfopunkt.eu)
- 6 GrenzInfoPunkt Aachen-Eurode**  
**Aachen**  
 Tel.: +49-241-568610  
[www.grenzinfopunkt.eu](http://www.grenzinfopunkt.eu)
- 7 GrenzInfoPunkt Maastricht**  
**Maastricht**  
 Tel.: +31-43-3505020  
[www.grenzinfopunkt.eu](http://www.grenzinfopunkt.eu)



[www.grenzinfo.eu](http://www.grenzinfo.eu)

