



WERKEN IN DUITSLAND

&

WONEN IN NEDERLAND

Ger Essers FNV Brussel

Deze uitgave is met grote zorgvuldigheid samengesteld. Toch is het niet uitgesloten dat de tekst onjuistheden bevat of niet volledig is. Uitgever en auteur aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die daardoor is ontstaan. Het manuscript is afgesloten op 01.03.2006.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Ger Essers is geboren en opgegroeid aan de Nederlands-Duitse grens (Kerkrade 1946). Hij woont aan de Nederlands-Belgische grens (Maastricht). Na een carrière in het onderwijs heeft hij vanaf 1993 tot 2004 gewerkt als adviseur grensarbeid van de Nederlandse vakbond FNV. Hij was EURES-adviseur in de Euregio Rijn-Maas-Waal en adviseerde Nederlandse, Belgische en Duitse grensarbeiders. Vanaf 2005 werkt hij in deeltijd als adviseur 'vrij verkeer van werknemers' bij de FNV Brussel.

Met dank aan Resy Delnoy voor de tekstcorrectie van de eerste druk (2004). Eveneens dank aan: Netty van Pommeren (C-227/03), Helmar Lorenz (C-311/01), Dennis Hendrix (C-287/05) en Wendy Geven (C-213/05).

INHOUDSOPGAVE

1.	Werken in Duitsland: EURES-dienstverlening	5
2.	Grensoverschrijdend werken in Duitsland	6
a.	Tewerkstellingsvergunning en verblijfsrecht	6
b.	Coördinatie van belastingheffing	6
c.	Coördinatie van de wettelijke sociale zekerheid	7
3.	Socialezekerheidswetgeving	8
3.1	Algemeen.....	8
3.2	Werken in zowel Duitsland als Nederland	8
3.3	Werknemers beroepsgoederenvervoer	9
3.4	Detachering	9
3.5	Geringfügige Beschäftigung (Mini-jobs).....	10
3.6	Overzicht premie- en belastingheffing & salarisberekeningen.....	10
4.	Belastingheffing	12
4.1	Algemeen.....	12
4.2	U wordt door uw Nederlandse werkgever gedetacheerd in Duitsland.....	12
4.3	U werkt als grensarbeider voor een in Duitsland gevestigde werkgever	12
4.3.1	Nederlandse belastingheffing	12
4.3.2	Duitse belastingheffing	14
4.4	Formaliteiten te vervullen bij werken in Duitsland.....	16
5.	Ziekte	18
5.1	Algemeen.....	18
5.2	Verplicht verzekerd in Duitsland	18
5.3	Niet verplicht verzekerd in Duitsland	19
5.4	Zorgtoeslag.....	19
5.5	Loondoorbetaling bij ziekte resp. ziektegeld.....	20
5.5	Ziekmelding	20
6.	Arbeidsongeschiktheid	22
6.1	Algemeen.....	22
6.2	De Duitse Erwerbsminderingsrente.....	22
6.3	U werkt in Duitsland en werkte voorheen in Nederland.....	23
6.4	Unfallversicherung	24
6.5	Aanvraagprocedure	24
6.6	Belasting- en premieheffing bij arbeidsongeschiktheid.....	25
7.	Werkloosheid	26
7.1	Inleiding	26
7.2	Samentellingsregeling	26
7.3	Onderscheid grensarbeider of niet-grensarbeider	26
7.4	Onderscheid gedeeltelijke en volledige werkloosheid	27
7.5	Werkloosheid grensarbeider	27
7.6	Werkloosheid niet-grensarbeider	28
7.7	Bijzondere situaties.....	29
7.8	Formaliteiten te vervullen bij volledige werkloosheid van een grensarbeider.....	31

8.	Ouderschap	33
8.1	Algemeen.....	33
8.2	Mutterschaftsgeld	33
8.3	Kindergeld.....	33
8.3.1	Coördinatie kinderbijslag als beide ouders werken	33
8.3.2	Coördinatie kinderbijslag als een van de ouders werkt	34
8.3.3	Coördinatie kinderbijslag voor studerende kinderen	34
8.3.4	Uitbetaling van het Kindergeld	34
8.4	Erziehungsgeld (verzorgingsinkomen)	34
8.4.1	Coördinatie Erziehungsgeld	35
8.4.2	Belasting- en premieheffing Erziehungsgeld.....	36
8.5	Elternzeit (ouderschapsverlof).....	36
9.	Ouderdom en overlijden	37
9.1	Algemeen.....	37
9.2	Opbouw Duitse Rente.....	37
9.3	Vervroegd pensioen.....	38
9.4	Altersteilzeitregeling.....	39
9.5	Zusatzversorgung	39
9.6	Nabestaandenpensioen.....	40
9.7	Informatie, aanvraag en uitbetaling	41
9.8	Belasting- en premieheffing	42
10.	Informatie	43

1. Werken in Duitsland: EURES-dienstverlening

Werken in een ander land is vaak ingewikkeld. Er is sprake van een andere taal, een andere arbeidscultuur, van een ander sociaal en fiscaal stelsel. Dat geldt ook wanneer u in Duitsland gaat werken. Als u in Nederland blijft wonen, dan wordt u grensarbeider. Dat betekent dat u geconfronteerd wordt met de verschillen tussen de sociale en fiscale stelsels. In een aantal opzichten is dit voordelig. Soms zijn er nadelen. Dit is afhankelijk van uw persoonlijke situatie. Het is in ieder geval ingewikkeld.

Indien u hulp en advies nodig hebt, kunt u een beroep doen op de dienstverlening EURES. EURES - European Employment Services - is een project van de Europese Commissie. De belangrijkste doelstellingen van EURES zijn:

- Informatie geven aan potentieel mobiele werknemers over vacatures en de arbeids- en levensomstandigheden in de Europese Ruimte.
- Assistentie bieden aan werkgevers die medewerkers uit andere landen willen rekruteren.
- Advies en begeleiding geven aan werknemers en werkgevers in de grensregio's.

EURES-adviseurs zijn deskundigen op het gebied van de EURES-dienstverlening: informatievoorziening, begeleiding van en arbeidsbemiddeling voor werkzoekenden en werkgevers die belang hebben bij een Europese arbeidsmarkt. Ze zijn met name deskundig wat de praktische, wettelijke en administratieve kanten van de mobiliteit aangaat.

Het Europees portaal voor Europese arbeidsmobiliteit is: <http://europa.eu.int/eures>

Het EURES-project in de grensregio's van Nederland en Duitsland bestaat uit een netwerk van EURES-adviseurs van de arbeidsbureaus en vakbonden in Nederland en Duitsland. De EURES-adviseurs van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en de Bundesagentur für Arbeit hebben tot taak grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling en informatieverschaffing. De grensoverschrijdende EURES-projecten worden georganiseerd door de euregio's in de grensstreken.

Naast de EURES-adviseurs bestaat er een uitgebreid netwerk van medewerkers van instellingen voor sociale zekerheid en belastingdiensten, die informatie verschaffen. Deze instellingen geven publicaties uit en beschikken over websites. De instellingen voor sociale zekerheid en de belastingdiensten werken met EURES samen. In een groot aantal regio's worden grensoverschrijdende gesprekken georganiseerd.

Het euregionaal portaal voor arbeidsmobiliteit in Nederland & Duitsland is: www.eures.info.

Via dit adres krijgt u toegang tot de informatie van de EURES-projecten van Eems-Dollard Regio, de Euregio Twente-Gronau, Euregio Rijn Waal, de Euregio Rijn Maas noord en de Euregio Maas Rijn. U vindt er informatie over de arbeidsmarkt, beroepsopleiding, solliciteren, het arbeidsbureau, werken in Duitsland enz.

2. Grensoverschrijdend werken in Duitsland

In dit hoofdstuk worden in het kort de algemene rechtsbeginselen bij grensoverschrijdend werken beschreven.

a. Tewerkstellingsvergunning en verblijfsrecht

Als u in Nederland woont en de nationaliteit van een van de Lidstaten van de Europese Economische Ruimte of Zwitserland hebt, mag u zonder meer in Duitsland werken. Onder de Europese Economische Ruimte wordt verstaan: de Europese Unie plus Noorwegen, Liechtenstein, IJsland. Werkt u in Duitsland dan kunt u zich daar ook vestigen. Bent u geen onderdaan van een van de Lidstaten van de Europese Unie, dan mag u slechts in Duitsland werken als u een arbeidsvergunning hebt. Hebt u de Turkse, Canadese of Marokkaanse nationaliteit, dan kunt u niet zonder meer - als grensarbeider - in Duitsland werken.

Hebt u niet de nationaliteit van een van de Lidstaten van de Europese Economische Ruimte (EU plus Zwitserland), dan mag u toch tijdelijk in Duitsland werken, indien uw Nederlandse werkgever u detacheert of uitzendt. In dit geval hebt u geen arbeidsvergunning nodig indien u in vaste dienst bent.

Indien u niet de nationaliteit hebt van een van de Lidstaten van de Europese Economische Ruimte of Zwitserland dan mag u in Duitsland wonen én werken, indien uw partner de nationaliteit heeft van een van de Lidstaten van de Europese Economische Ruimte en u met uw partner in Duitsland gaat wonen en werken. Hebt u bij voorbeeld de Argentijnse of Turkse nationaliteit en bent u gehuwd met een EER-onderdaan dan mag u - als u met uw huwelijkspartner in Duitsland gaat wonen, daar zonder arbeidsvergunning werken.

Werkt u als grensarbeider in Duitsland, dan hebt u dezelfde fiscale en sociale rechten als Duitse werknemers. Er mag geen onderscheid gemaakt worden op grond van nationaliteit of op grond van woonplaats. Het vrije verkeer van werknemers mag namelijk niet belemmerd worden, zoals beschreven in de Europese Verordening 'vrij verkeer van werknemers' Vo 1612/68 en de daarbij behorende verblijfsrichtlijn (2004/38/EG).

b. Coördinatie van belastingheffing

Vanaf het moment dat u in Duitsland werkt en inkomen ontvangt, is het de vraag welke Lidstaat belasting mag heffen over dit inkomen. Het werkland (Duitsland) of het woonland (Nederland)? Nederland en Duitsland hebben een verdrag ter voorkoming van dubbele belastingheffing gesloten. In dit verdrag staat aangegeven welke Staat welk inkomen mag belasten.

Enkele voorbeelden. Werkt u voor een Duitse werkgever in Duitsland, dan wordt u vanaf de eerste dag belast in Duitsland. Ontvangt u vanuit Duitsland een Duits ouderdomspensioen (Altersrente) dan wordt deze Rente belast in Duitsland. Wordt u door uw Nederlandse werkgever voor minder dan 183 werkdagen in Duitsland gedetacheerd en heeft deze Nederlandse werkgever geen zgn. 'vaste inrichting' in Duitsland, dan wordt uw loon in Nederland belast.

In het woonland - in uw geval Nederland - zult u op de gebruikelijke wijze belastingaangifte moeten doen. Nederland zal uw wereldinkomen (d.w.z. de som van uw Nederlands plus Duits inkomen) theoretisch belasten. Nadat de theoretisch te betalen inkomstenbelasting is berekend, moet er voor het deel van uw inkomen dat belast is in Duitsland, door Nederland belastingvrijstelling worden verleend.

De werkstaat Duitsland zal uw Duitse inkomen belasten. Daarbij is het de vraag of u recht hebt op dezelfde belastingvrije sommen, aftrekposten en tariefgroepen enz. als uw Duitse collega's. In de Europese regelgeving en de daarbij behorende uitspraken van het Europese Hof van Justitie (Schumacker C-279/93) is vastgelegd dat u recht hebt op dezelfde fiscale voordelen als de inwoners van Duitsland. Voorwaarde is dat u 'unbeschränkt steuerpflichtig' bent in Duitsland. U bent 'unbeschränkt steuerpflichtig' indien uw gezinsinkomen grotendeels uit Duitsland afkomstig is. In het belastingverdrag speelt de nationaliteit praktisch geen rol.

c. Coördinatie van de wettelijke sociale zekerheid

Vanaf het moment dat u in Duitse loondienst bent en in Duitsland werkt, bent u in Duitsland sociaal verzekerd. Er geldt het werklandbeginsel. Werkt u voor een Nederlandse werkgever tijdelijk in Duitsland (detachering), dan kunt u onder bepaalde voorwaarden in Nederland sociaal verzekerd blijven (woonlandbeginsel).

Bent u sociaal verzekerd - en dus premieplichtig - in Duitsland, dan kunt u aanspraak maken op de Duitse socialezekerheidsuitkeringen. De vraag is of dit ook geldt voor alle sociale uitkeringen? Hebt u bij werkloosheid recht op een Duitse werkloosheidsuitkering als u in Nederland woont? Ook is het de vraag welke Lidstaat de kinderbijslag uitbetaald als u in Duitsland werkt en uw partner in Nederland? Als ingezetene (inwoner) van Nederland bent u automatisch verzekerd voor de Nederlandse ouderdomsverzekering (AOW). Geldt dit ook nog indien u in Duitsland werkt?

Dit soort coördinatiekwesties zijn geregeld in de Europese coördinatieverordening Vo 1408/71. In deze Verordening staan de regels, waaraan Lidstaten zich moeten houden in het geval een werknemer grensoverschrijdend werkt (grensarbeider) of in een andere Lidstaat gaat wonen én werken (migrerend werknemer). De coördinatieverordening Vo 1408/71 geldt niet voor particuliere verzekeringen (bijv Private Krankenversicherung).

De belangrijkste coördinatieprincipes van de Verordening 1408/71 zijn:

- het aanwijzen van één toepasselijke socialezekerheidswetgeving ter voorkoming van wetconflicten (ter voorkoming van niet of dubbel sociaal verzekerd zijn);
- de verplichting tot export van uitkeringen met betrekking tot gezinsbijslagen, ziekte, invaliditeit, ouderdom en overlijden;
- het samentellen van tijdvakken van verzekering in de diverse Lidstaten;
- het coördineren van berekeningswijzen van uitkeringen (kinderbijslag enz).

De uitvoeringsregels staan in de uitvoeringsverordening Vo 572/72. Van groot belang zijn ook de uitspraken (arresten) van het Europees Hof van Justitie.

3. Socialezekerheidswetgeving

3.1 Algemeen

Wanneer u in Duitsland werkt voor een in Duitsland gevestigde werkgever, dan wordt u sociaal verzekerd in Duitsland. Vanwege het exclusiviteitsbeginsel kunt u slechts aan één socialezekerheidswetgeving onderworpen zijn (vgl. art. 13, lid 1 van Vo 1408/71). Werkt u exclusief in Duitsland dan geldt het werklandbeginsel (art 13, lid 2, sub a van Vo 1409/71). U bent dan niet meer sociaal verzekerd in Nederland. Dit wil overigens niet zeggen dat u in Nederland geen rechten meer hebt. Bij volledige werkloosheid ontvangt u bijvoorbeeld een Nederlandse werkloosheidsuitkering. Ook mag u in Nederland gebruik maken van medische zorg en heeft uw partner wellicht recht op Nederlandse kinderbijslag enz.

Voor de belastingheffing geldt het exclusiviteitsbeginsel niet. U kunt te maken krijgen met een zgn. salarysplit (loonplitsing). Dat betekent, dat het inkomen dat u in Duitsland verdient in Duitsland wordt belast. In het geval uw Duitse werkgever u buiten Duitsland laat werken dan zal dat inkomen niet Duitsland doch in Nederland wordt belast worden.

3.2 Werken in zowel Duitsland als Nederland

Als u zowel in Nederland als in Duitsland als loontrekkende (werknemer) werkt, bent u toch slechts aan één socialezekerheidsstelsel onderworpen. Het maakt niet uit of u voor een of voor twee werkgevers werkt. Ook speelt het aantal werkuren geen rol. Als u in uw woonland werkt, geldt de Nederlandse socialezekerheidswetgeving (combinatie van woon- én werkland). Dit is vastgelegd in artikel 14, lid 2, sub b i) van Vo 1408/71. Soms kan er van de regel afgeweken worden.

Voorbeelden:

- Uw Duitse werkgever laat u in zowel Nederland als Duitsland werken. In dit geval wordt u sociaal verzekerd in Nederland. De Duitse werkgever moet over het Duitse loon de Nederlandse socialezekerheidspremies naar Nederlands recht in Nederland afdragen. Het loon dat u in Duitsland verdient, wordt belast in Duitsland. Het loon dat u in Nederland verdient, wordt belast in Nederland (salarysplitting).
- U werkt voor een Duitse werkgever in Duitsland en deze detacheert u voor 3 maanden (minder dan 183 dagen) in bijvoorbeeld België. U blijft sociaal verzekerd in Duitsland. Het loon dat u in België verdient, wordt vanaf uw eerste werkdag in België belast in Nederland (salarysplitting).
- Werkt u altijd in Duitsland en moet u incidenteel werkzaamheden verrichten in uw woonland (Nederland), dan kunt u op grond van een artikel-17-verklaring van Vo 1408/71 toch Duits sociaal verzekerd blijven. Wel wordt het loon dat u met uw werkzaamheden in Nederland verdient in Nederland belast.
- Werkt u in Duitse loondienst en oefent u daarnaast werkzaamheden als zelfstandige in Nederland uit, dan wordt u Duits sociaal verzekerd. Er hoeven over het Nederlandse inkomen géén Nederlandse socialezekerheidspremies betaald te worden. Werkt u zowel als zelfstandige in Duitsland als in Nederland, dan wordt u sociaal verzekerd in Nederland.

- Ontvangt u een Nederlandse werkloosheidsuitkering, een WAO-uitkering, een Duits pensioen (Rente), een Nederlands vervroegd pensioen en werkt u daarnaast in Duitsland als loontrekkende, dan bent u niet meer sociaal verzekerd in Nederland. Er mogen op uw Nederlands inkomen géén sociale premies meer ingehouden worden. U wordt dus sociaal verzekerd in Duitsland.

Wanneer u in meerdere landen werkt of met behoud van uw Nederlandse uitkering of pensioen in Duitsland werkt, dan is het van belang om vooraf te onderzoeken waar u sociaal verzekerd bent. Inlichtingen over de op u van toepassing zijnde sociale wetgeving kunt verkrijgen bij het Bureau voor Duitse Zaken, de Sociale Verzekeringsbank (afdeling: internationale detachering) of uw Duitse Krankenkasse.

3.3 Werknemers beroepsgoederenvervoer

Werkt u als internationaal chauffeur voor een Duitse werkgever (Speditionsunternehmen) grotendeels in Nederland, dan wordt u sociaal verzekerd in Nederland. In het vaak voorkomende geval dat u voor uw Duitse werkgever in meerdere Lidstaten werkt (rijdt) - bijvoorbeeld Spanje, Nederland, Frankrijk, Italië - wordt u sociaal verzekerd in Duitsland (zeteland volgens art 14, lid 2, sub a van Vo 1408/71). Werkt u voornamelijk in Nederland dan wordt u Nederlands sociaal verzekerd.

Over de dagen die u in Duitsland werkt, moet u in Duitsland belasting afdragen. Over de dagen die u niet in Duitsland werkt, moet u in uw woonland (Nederland) belasting betalen (salarysplitting). Er vindt geen dubbele belastingheffing plaats. Dit is ingewikkeld en kan voordelig dan wel nadelig zijn.

3.4 Detachering

Als u door een Nederlandse werkgever tijdelijk naar Duitsland wordt uitgezonden om werkzaamheden te verrichten, kunt u onder bepaalde voorwaarden tijdelijk sociaal verzekerd blijven in Nederland. Dit is het geval als u werkzaamheden verricht in opdracht en voor rekening van uw Nederlandse werkgever. De periode waarin u sociaal verzekerd blijft in Nederland is maximaal 12 maanden aaneengesloten. Lopen de werkzaamheden door onvoorziene omstandigheden uit, dan is een verlenging tot maximaal 24 maanden mogelijk. Detacheert uw werkgever u af en toe voor kortere perioden in Duitsland, dan kunt u voor onbepaalde duur sociaal verzekerd blijven in Nederland.

U blijft belastingplichtig in Nederland, indien u voldoet aan de zgn. 183-dageneis én de werkgever geen vaste inrichting heeft in Duitsland. Het is mogelijk dat u sociaal verzekerd blijft in Nederland en gelijktijdig belastingplichtig wordt in Duitsland. Deze combinatie kan voordelig dan wel nadelig zijn. Het is in ieder geval administratief ingewikkeld.

Om in Nederland sociaal verzekerd te kunnen blijven, moet uw werkgever een verklaring E-101 (Verklaring betreffende de toepasselijke wetgeving) aanvragen bij de afdeling Internationale Detachering van de Sociale Verzekeringsbank (Amstelveen). Deze verklaring is 12 maanden geldig. Voortzetting is mogelijk onder de voorwaarde dat de Duitse autoriteiten instemmen met de verlenging (maximaal 12 maanden). Toestemming kan worden verkregen door middel van een E-102-formulier (Verlenging van detachering). Indien u in Duitsland gedetacheerd wordt, is het zinvol om bij uw ziekenfonds een E-128-formulier (Verklaring betreffende het recht op de noodzakelijke verstrekkingen bij verblijf in een Lidstaat) aan te vragen. Dit waarborgt medische verzorging in Duitsland.

In zeer uitzonderlijke gevallen is het mogelijk langer sociaal verzekerd te blijven in Nederland. In onderling overleg kunnen Duitsland en Nederland - door middel van een artikel 17-verklaring Vo 1408/71 - bepalen, dat 'in het belang van de migrerende werknemer' afgeweken wordt van de gebruikelijke aanwijsregels.

3.5 Geringfügige Beschäftigung (Mini-jobs)

Onder geringfügige Beschäftigung verstaat men de zgn. Mini-jobs - van minder dan 15 uur per week - en waarvan het loon lager dan € 400 per maand is. Indien u een Mini-job aanvaardt, bent u slechts beperkt Duits sociaal verzekerd. De werkgever draagt de premies af voor de Rentenversicherung (12%), de Krankenversicherung (11%) en de inkomstenbelasting (2%). U bent niet verzekerd tegen werkloosheid en u hebt ook geen recht op kinderbijslag. Wel bent u verzekerd tegen arbeidsongevallen. U kunt vrijwillig 7,5% aanvullende premie betalen voor de Rentenversicherung (Aufstockungsoption).

Indien u geringfügig beschäftigt bent in Duitsland, bent u niet meer verzekerd ingevolge de Nederlandse sociale zekerheid (AOW/Anw/AWBZ, de zorgverzekeringswet enz). De opbouw van Duitse Rente is aanzienlijk minder dan bij het AOW-pensioen. Werkt uw partner in Nederland, den hebt u alleen recht op de Nederlandse kinderbijslag. U bent niet meer (mee)verzekerd tegen ziektekosten. Dit geldt ook indien u naast uw Nederlandse uitkering of pensioen als geringfügig Beschäftigte werkt. U bent dan onverzekerd in zowel Nederland als Duitsland

Problematisch is het als u een Nederlandse bijstandsuitkering, werkloosheidsuitkering, WAO-uitkering of pensioen (AOW/VUT) ontvangt en daarnaast een geringfügige Beschäftigung accepteert in Duitsland. Dit is welhaast catastrofaal, omdat u dan zowel niet in Nederland als in Duitsland sociaal verzekerd bent. Hebt u een Nederlandse deeltijdbaas en bent u daarnaast geringfügig beschäftigt, dan moet uw Duitse werkgever de Nederlandse socialezekerheidspremies afdragen in Nederland. Dit leidt tot ingewikkelde administratieve situaties.

Als u of uw echtgeno(o)t(e) in Duitsland werkt of een Duitse socialezekerheidsuitkering ontvangt, is een geringfügige Beschäftigung niet nadelig.

Een geringfügig Beschäftigung (Mini-jobs) in Duitsland is ingewikkeld en kan zeer negatieve gevolgen hebben. Het is van het grootste belang om vóór het aanvaarden van een geringfügige Beschäftigung advies in te winnen bij het Bureau voor Duitse Zaken (BDZ) in Nijmegen en/of bij de Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA).

3.6 Overzicht premie- en belastingheffing & salarisberekeningen

Overzicht premieheffing (2006)

Sociale verzekering	werknemer %	werkgever %	over maximaal per maand
Arbeitslosenversicherung (1)	3,25	3,25	€ 5.250 (West)
Rentenversicherung (1)	9,75	9,75	€ 5.250 (West)
Krankenversicherung (2)	6,75	6,75	€ 3.562,50
Pflegeversicherung (2)	0,85	0,85	€ 3.562,50
Kindergeld en Erziehungsgeld	gefinancierd door de Duitse overheid		
Unfallversicherung	premie wordt door de werkgever betaald		

- 1) Boven de grens van € 5.250 wordt geen premie meer geheven.
- 2) De premie voor de Krankenversicherung verschilt per Krankenkasse. De inkomensgrens waarboven men niet meer verplicht verzekerd is tegen ziekte en Pflege is € 47.250 per jaar.
- 3) Kinderloze werknemers betalen 0,25% meer premie voor de Pflegeversicherung.

Overzicht uitvoeringsorganen sociale zekerheid

Sociale verzekering	Uitvoeringsorganen
Arbeitslosenversicherung	Bundesagentur für Arbeit (voorheen Arbeitsamt)
Rentenversicherung	Deutsche Rentenversicherung (voorheen LVA, BfA, enz)

Krankenversicherung	Krankenkassen (AOK, Barmer, TKK, DAK enz...)
Pflegeversicherung	Krankenkassen (AOK, Barmer, TKK, DAK enz...)
Kindergeld	Familienkasse van de Bundesagentur für Arbeit
Erziehungsgeld	Versorgungsämter enz.
Unfallversicherung	Berufsgenossenschaften

Voorbeeld loonberekeningen (2006)

Brutoloon per maand	€ 1.250	€ 1.250	€ 2.000	€ 2.000	€ 3.000	€ 3.000
Rentenversicherung	€ 121,88	€ 121,88	€ 195,00	€ 195,00	€ 292,50	€ 292,50
Arbeitslosenversicherung	€ 40,63	€ 40,63	€ 65,00	€ 65,00	€ 97,50	€ 97,50
Krankenversicherung (1)	€ 95,63	€ 95,63	€ 153,00	€ 153,00	€ 229,50	€ 229,50
Pflegeversicherung (2)	€ 10,63	€ 10,63	€ 17,00	€ 17,00	€ 25,50	€ 25,50
Steuerklasse	1	3	1	3	1	3
Lohnsteuer	€ 59,50	€ 00,00	€ 260,00	€ 39,00	€ 557,08	€ 270,16
Solidaritätszuschlag	€ 00,00	€ 00,00	€ 14,30	€ 00,00	€ 30,36	€ 14,85
Nettoloon	€ 918,61	€ 981,61	€1295,70	€1531,00	€ 1767,29	€ 2055,14

1. Voor de Krankenversicherung is een gemiddeld percentage van 13,5% aangenomen.
2. Voor de Pflegeversicherung geldt dat er uitgegaan is van personen met kinderen. Een kinderloze werknemer met een loon van € 2.000 dan betaalt voor de Pflegeversicherung € 22 in plaats van € 17.

4. Belastingheffing

4.1 Algemeen

Als u in Duitsland werkt, moet u onderscheid maken tussen werken als gedetacheerde werknemer en werken als grensarbeider. Voor de belastingheffing gelden andere regels dan voor de premieheffing. De belastingheffing is geregeld in een bilateraal dubbelbelastingverdrag, de premieheffing is geregeld in een Europese Verordening (Vo 1408/71). Voor de premieheffing geldt dat u slechts in één Lidstaat sociaal verzekerd kunt zijn. Voor de belastingheffing geldt dat u wel in twee landen belast kunt worden. Een deel van uw inkomen kan in Duitsland belast worden en een ander deel in Nederland (salarysplitting).

Het is mogelijk dat u sociaal verzekerd wordt in Duitsland en dat u belast wordt in Nederland. Dit is bijvoorbeeld het geval in het internationale beroepsgoederenvervoer. Als u voor een in Duitsland gevestigde werkgever in andere Lidstaten werkt (rijdt), dan wordt u sociaal verzekerd in Duitsland en betaalt u over de dagen die u niet in Duitsland werkt, in Nederland inkomstenbelasting. Dit geldt ook als u als leraar voltijds in Duitsland werkt. U wordt dan sociaal verzekerd in Duitsland en wordt gedurende 2 jaar belast in Nederland

4.2 U wordt door uw Nederlandse werkgever gedetacheerd in Duitsland

In dit geval kunt u gedurende een bepaalde periode (12 maanden, eventueel 24 maanden) sociaal verzekerd blijven in Nederland. Er worden op uw loon de gebruikelijke Nederlandse sociale premies ingehouden.

Waar moet u belasting betalen? In het dubbelbelastingverdrag Nederland-Duitsland is geregeld dat u in Nederland belast wordt, indien u aan de volgende drie voorwaarden gelijkijdig voldoet:

- U verblijft in een kalenderjaar niet meer dan 183 dagen in Duitsland én
- uw loon wordt uitbetaald door uw - in Nederland gevestigde - werkgever én
- uw loon komt niet voor rekening van een in Duitsland gevestigde vaste inrichting van uw werkgever (filiaal, kantoor enz) .

Voldoet u niet (meer) aan een van deze voorwaarden, dan moet u vanaf de eerste dag - eventueel met terugwerkende kracht - belasting betalen in Duitsland.

4.3 U werkt als grensarbeider voor een in Duitsland gevestigde werkgever

4.3.1 Nederlandse belastingheffing

In dit geval wordt uw Duitse loon vanaf de eerste werkdag in Duitsland belast. Dit geldt niet alleen voor het loon, maar ook voor het Duitse ziekengeld en een Duitse werkloosheidsuitkering. Ook de Duitse wettelijke uitkeringen (Duitse Rente), die u te zijner tijd zult ontvangen, worden in Duitsland belast (bronbelasting in de kasstaat). Duitse bedrijfspensioenen e.d. worden daarentegen in Nederland belast, indien deze in de opbouwfase fiscaal begunstigd zijn. Ambtenarenpensioenen worden in Duitsland belast (bronbelasting in de kasstaat).

Nederland als woonstaat zal in principe uw wereldinkomen - dat wil zeggen uw Nederlandse plus uw Duitse inkomen - belasten. Op grond van het dubbelbelastingverdrag zal er echter

'aftrek ter voorkoming van dubbele belasting' (vrijstelling) verleend worden voor dat deel van het inkomen dat Duitsland op grond van het dubbelbelastingverdrag mag belasten.

Dat betekent dat u op de gebruikelijke wijze belastingaangifte moet doen in Nederland. U zult uw Duitse inkomen volledig moeten aangeven. Het bruto Duitse inkomen wordt echter omgerekend naar bruto Nederlands loon. Daartoe moet u bij uw Duitse loon optellen: Krankengeld, Kurzarbeitergeld, Winterausfallgeld, privé-gebruik van een auto, onkostenvergoedingen enz. Daarna zal dit bedrag verminderd worden met het door u betaalde werknemersdeel voor de Rentenversicherung en de Arbeitslosenversicherung.

De Nederlandse belastingdienst zal vervolgens uitrekenen hoeveel inkomstenbelasting u over uw wereldinkomen zou moeten betalen. Nadat deze berekend is, wordt 'de aftrek ter voorkoming van dubbele belasting' berekend. Er wordt geen premieheffing voor de volksverzekeringen (AOW/Anw/AWBZ) berekend indien u sociaal verzekerd bent in Duitsland.

Voorbeeld:

Stel dat uw Duitse loon - fiscaal omgerekend naar Nederlands loon - € 30.000 bedraagt. Naast dit Duitse inkomen hebt u nog Nederlands inkomen (€ 3.000). De Nederlandse belastingdienst zal eerst berekenen hoeveel inkomstenbelasting u zou moeten betalen over uw wereldinkomen (€ 33.000). Stel dat dit een bedrag is van € 2.000.

De aftrek ter voorkoming van dubbele belasting bedraagt:

$$\frac{\text{Duits inkomen}}{\text{Duits + Nederlands inkomen}} \times \text{verschuldigde belasting}$$

of te wel

$$\frac{€ 30.000}{€ 30.000 + € 3.000} \times € 2.000 = € 1.818$$

U hebt dus recht op een aftrek van € 1.818 ter voorkoming van dubbele belasting. Nadat de aftrek ter voorkoming van dubbele belasting is berekend, wordt vastgesteld hoeveel de heffingskortingen bedragen. U heeft alleen recht op dat deel van de heffingskortingen dat betrekking heeft op belastingheffing en niet op het deel dat betrekking heeft op de sociale zekerheid. Hoeveel belasting u in Duitsland betaalt, speelt geen enkele rol.

Als u in Nederland géén inkomstenbelasting verschuldigd bent, hebt u geen belastingvoordeel door bepaalde aftrekposten (bijvoorbeeld hypotheekrenteaftrek). Dit probleem wordt kleiner als u samenwoont en uw partner een Nederlands inkomen heeft. De aftrekpost hypotheekrente kan dan namelijk toegerekend worden aan uw partner. Dit is uiteraard minder nadelig naarmate de partner een lager inkomen heeft, omdat dan het belastingtarief lager is.

Heeft uw partner géén inkomen, dan bestaat er alleen recht op de algemene heffingskorting voor de partner zonder eigen inkomen (€ 1.990) tot maximaal het bedrag dat u zelf aan belasting verschuldigd bent. Indien u als grensarbeider in Nederland helemaal geen loonbelasting en premies betaalt, heeft uw partner zonder eigen inkomen dus geen recht op de algemene heffingskorting.

Hebt u geen fiscale partner, of heeft uw partner geen Nederlands inkomen, dan leiden uw aftrekposten (bijv. de hypotheekrente) niet tot belastingvermindering. Voor dit soort situaties geldt de zgn. doorschuifregeling. Als uw Duitse inkomen hoger is dan het totale

wereldinkomen, wordt het verschil 'doorgeschoven' naar een volgend belastingjaar. Als u voor deze doorschuifregeling in aanmerking komt, dan past de belastingdienst deze automatisch toe.

Voorbeeld:

Stel dat uw Duits inkomen € 35.000 bedraagt. Na aftrek van het negatief inkomen uit eigen woning (eigenwoningforfait minus de hypotheekrente bijv. € 5.000) bedraagt het belastbare inkomen uit werk en woning € 30.000. Het Duitse inkomen is hoger dan het totale wereldinkomen. Het bedrag van € 5.000 wordt doorgeschoven en wordt verrekend met uw belastingheffing, vanaf het moment dat u weer belastingplichtig wordt in Nederland. Doorschuiven kan vaker gebeuren.

Wanneer u weer in Nederland gaat werken of een Nederlandse socialezekerheidsuitkering ontvangt, hebt u weer Nederlands inkomen (bijvoorbeeld € 35.000). Stel dat u nog steeds een negatief inkomen uit eigen woning van € 5000 en over het resulterende inkomen van € 30.000 €3.000 aan inkomstenbelasting zou moeten betalen. Deze belasting wordt verminderd met de aftrek voor het doorgeschoven negatief inkomen. Stel verder dat er een totaalbedrag van € 20.000 (4 jaar € 5.000) is doorgeschoven.

De belastingvermindering wordt als volgt berekend:

$$\frac{\text{Som doorgeschoven bedragen}}{\text{Duits + Nederlands inkomen}} \times \text{verschuldigde belasting}$$

of te wel

$$\frac{€ 20.000}{€ 30.000} \times € 3.000 = € 2.000$$

De belastingvermindering over deze € 20.000 - opgebouwd als gevolg van bijvoorbeeld doorgeschoven hypotheekrente - is slechts € 2.000. Dit bedrag is beperkt, omdat de vermindering alleen betrekking heeft op de belastingheffing. Er wordt dus geen rekening gehouden met de premieheffing volksverzekeringen.

4.3.2 Duitse belastingheffing

Als werkstaat zal Duitsland alleen dat inkomen kunnen belasten, dat overeenkomstig het dubbelbelastingverdrag aan Duitsland is toegewezen. U wordt in principe behandeld als niet-inwoner (beperkte Steuerverplichting). Dit betekent dat u niet in aanmerking komt voor aftrekposten, belastingvrije sommen enz, die gelden voor de inwoners van Duitsland die 'unbeschränkt steuerpflichtig' zijn. Is echter meer dan 90% van uw gezinsinkomen afkomstig uit Duitsland, dan moet Duitsland u behandelen alsof u inwoner van Duitsland zou zijn. Naast deze regel van 90% geldt ook de € 6.136-grens. Voor een echtpaar is dit bedrag € 12.272.

U wordt dus als unbeschränkt steuerpflichtig behandeld, indien méér dan 90% van uw gezinsinkomen afkomstig is uit Duitsland, of indien het Nederlandse inkomen minder is dan € 12.272. Onder het gezinsinkomen verstaat men het gezamenlijk inkomen van de beide huwelijkspartners. Het geldt niet voor samenwonenden. Voor alleenstaanden geldt een bedrag van € 6.136.

In het jaar waarin u in Duitsland start of de werkzaamheden beëindigt, voldoet u wellicht niet aan de eis van 90% of de € 12.272 grens. In een dergelijk 'overgangsjaar' wordt u niet behandeld als unbeschränkt steuerpflichtig. U hebt wel recht op de volledige Nederlandse

heffingskortingen alsof u het hele jaar in Nederland gewerkt zoudt hebben. Er wordt geen tijdevenredige korting toegepast.

Wordt u behandeld als onbeschränkt steerplichtig, dan komt u in aanmerking voor alle aftrekposten en wordt u ingedeeld in dezelfde Steuereklassen (belastingvrije sommen) als de inwoners van Duitsland.

De meest voorkomende Steuereklassen zijn:

- Steuereklassse 1: Deze geldt voor alleenstaanden en gehuwde tweeverdieners van wie het in Nederlandse gezinsinkomen - omgerekend naar Duits fiscaal inkomen - meer dan € 12.272 per jaar bedraagt en meer dan 10% van het totale gezinsinkomen. De Duitse belastingvrije voet (Grundfreibetrag) bedraagt dan € 7.664 (2006) per jaar.
- Steuereklassse 3: voor gehuwde grensarbeiders van wie het in Nederland gezinsinkomen - omgerekend naar Duits fiscaal inkomen - minder dan € 12.272 bedraagt of dan 10% van het totale gezinsinkomen. De belastingvrije voet is in dit geval € 15.328 per jaar. Indeling in Steuereklassse 3 is slechts mogelijk als men gehuwd is. Andere samenlevingsvormen (ook homohuwelijken) worden niet gelijkgesteld aan gehuwd zijn.

De aftrek in verband met beroepskosten (Arbeitnehmerfreibetrag) bedraagt € 920 per jaar. Met dit bedrag wordt automatisch rekening gehouden bij de vooraf in te houden Lohnsteuer.

Of u behandeld wordt als onbeschränkt steerplichtig is dus mede afhankelijk van het inkomen van uw huwelijkspartner. De vaststelling vindt plaats op basis van de door u ingevulde Bescheinigung EU/EWR. Het Nederlandse inkomen van u en uw huwelijkspartner wordt door de Duitse belastingdienst omgerekend overeenkomstig de Duitse belastingwetgeving naar Duits fiscaal inkomen. Daarbij wordt ook rekening gehouden met de beroepskosten enz. Daardoor komt de grens voor het Nederlandse inkomen op ca € 13.191.

Voldoet u aan de eisen dan wordt u behandeld als onbeschränkt steerplichtig en wordt u ingedeeld in de gunstige Steuereklassse 3. U moet echter rekening houden met het zgn. progressievoorbehoud (Progressionsvorbehalt).

Voorbeeld ter verduidelijking:

Voor de duidelijkheid wordt gekozen voor een maandloonberekening. Stel dat u € 3.000 verdient. Als u behandeld wordt als beschränkt Steuerplichtige, dan wordt u ingedeeld in Steuereklassse 1 en moet u € 557 (18,6 %) aan loonbelasting betalen. Uw huwelijkspartner verdient in Nederland ca € 1.000 per maand. Omdat het jaarinkomen van de huwelijkspartner minder dan € 12.272 bedraagt, wordt u behandeld als onbeschränkt Steuerplichtige. U wordt daarom ingedeeld in Steuereklassse 3. Dit betekent dat u slechts € 270 (9 %) aan loonbelasting betaalt. Het voordeel is dus € 287 per maand.

Tegenover dit voordeel staat het nadeel ten gevolge van het progressievoorbehoud (Progressionsvorbehalt). Dat wil zeggen dat het inkomen van uw partner (ca € 1.000) opgeteld wordt bij uw Duitse inkomen. In dit geval verdient u fictief € 4.000 per maand. De te betalen loonbelasting (Steuereklassse 3) bedraagt dan € 541 (13,5%) per maand. Dit bedrag hoeft u echter niet te betalen. De Einkommensteuer wordt beperkt tot 3.000/4.000 van € 541 = € 406 (13,5 %) per maand. Het Nederlandse inkomen van de huwelijkspartner wordt uiteraard niet belast in Duitsland. Het inkomen van de huwelijkspartner wordt alleen betrokken in de belastingheffing (angerechnet), waardoor u als gevolg van de progressieve belastingtarieven een hoger belastingpercentage moet betalen. Het belastingpercentage over € 3.000 bedraagt 9%. Door de 'anrechnung' van het Nederlands inkomen van de huwelijkspartner wordt het belastingpercentage verhoogd tot 13,5%. Er blijft echter nog een

voordeel van 5,1% (ca € 151) ten opzichte van indeling in Steuierklasse 1. Hoe hoger het Nederlandse partnerinkomen des te lager is het voordeel.

Bij de Duitse loonbelasting (Lohnsteuer) wordt nog geen rekening gehouden met het Nederlandse inkomen van uw huwelijkspartner. De definitieve berekening van het progressievoorbehoud vindt pas plaats nadat u de Duitse belastingaangifte voor de Einkommensteuer hebt gedaan. Bij de definitieve aanslag Einkommensteuer wordt berekend hoeveel Duitse inkomstenbelasting u - rekening houdend met uw Nederlandse inkomen of dat van uw huwelijkspartner - moet betalen. Er volgt een naheffing. Deze methode van aanvullende belastingnaheffing is door het Hof van Justitie geaccepteerd (Gschwind C-391/97)

Indien u voor 2006 unbeschränkt Steuerpflichtig was hebt u wellicht aanspraak maken op de zgn. Eigenheimzulage (subsidie eigen woning), indien u deze hebt aangevraagd. Naar de opvatting van de Europese Commissie is Duitsland verplicht de Eigenheimzulage uit te betalen aan in Nederland wonende grensarbeiders. De zaak ligt bij het Hof van Justitie (C-152/05). De Eigenheimzulage is echter in 2006 afgeschaft.

Van belang is wel nog de fiscale aftrek van de kosten voor les-, school- en collegegelden. Daarover ligt ook een zaak bij het Hof van Justitie (Schwarz & Gootjes-Schwarz C-76/05)

Als in Duitsland werkende grensarbeider hoeft u geen Kirchensteuer te betalen. Wel moet u de zgn. Solidaritätszuschlag betalen.

Problematisch zijn de afkoopsommen bij ontslag (Abfindungen). Het is onduidelijk waar deze Abfindungen belast mogen worden. Indien zij beschouwd worden als loon dan mag Duitsland belasten (art. 10 DBV); beschouwt men deze Abfindung als een 'op geld waardeerbaar voordeel ter zake vroegere diensten' (art 12, lid 1 DBV) dan mag Nederland belasten. Het is raadzaam vooraf contact op te nemen met een Nederlands-Duitse Steuerberater en informatie in de winnen bij de belastingdiensten. Worden Abfindungen uitbetaald op het moment dat u nog in Duitsland werkt, dan vindt er geen premieheffing volksverzekeringen plaats (ca 33%).

Wordt u door uw werkgever buiten Duitsland tewerkgesteld (bijv. in Nederland, Oostenrijk of Italië), dan mag Duitsland het loon dat u verdient over deze dagen niet belasten. U wordt voor de dagen die u buiten Duitsland werkt belastingplichtig in Nederland (salarysplit). Dit geldt ook indien u als internationaal chauffeur voor een Duitse werkgever werkzaamheden verricht ('rijdt') buiten Duitsland. In deze gevallen kan het voorkomen dat u niet meer als unbeschränkt Steuerpflichtige behandeld wordt.

4.4 Formaliteiten te vervullen bij werken in Duitsland

In plaats van de in Duitsland gebruikelijke Lohnsteuerkarte moet de grensarbeider het formulier 'Antrag auf Behandlung als unbeschränkt einkommensteuerpflichtiger Arbeitnehmer nach §1 a Abs. 3 §1 a EstG' aanvragen. Door middel van dit formulier wordt vastgesteld in welke Steuierklasse u ingedeeld wordt. De Nederlandse belastingdienst moet het ingevulde formulier afstempelen. Verder kunt u de 'Antrag auf Lohnsteuerermässigung 200...' invullen. Hierdoor kunt u de voorlopige aftrek voor bepaalde posten vooraf via een lagere Lohnsteuer laten verrekenen.

Bovenstaande formulieren kunt u aanvragen bij de Finanzämter in de grensstreek. De ingevulde formulieren moeten ingeleverd worden bij het Finanzamt in de plaats waar uw werkgever gevestigd is (Betriebsstätten-Finanzamt).

Verder moet u elk jaar vóór 31 mei belastingaangifte doen in Duitsland. De aangifte bestaat uit het formulier 'Einkommensteuererklärung 20..', de Anlage N (Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit), de Bescheinigung EU/EWR, de Anlage Kinder.

De Bescheinigung EU/EWR moet door de Nederlandse belastingdienst afgestempeld worden. U kunt bij het Finanzamt uitstel krijgen, als de Nederlandse belastingdienst het Nederlandse inkomen van uw huwelijkspartner nog niet heeft vastgesteld.

5. Ziekte

5.1 Algemeen

Vanaf 2006 wordt er in Nederland geen onderscheid meer gemaakt tussen de verplichte ziekenfondsverzekering en de particuliere ziektekostenverzekering. In Nederland is elke inwoner zowel voor de zorgverzekeringswet (ZVW) als voor de Algemene Wet Bijzonder ziektekosten (AWBZ) verzekerd. Werkt u als inwoner van Nederland in Duitsland dan wordt u echter sociaal verzekerd in Duitsland (art. 13.2.a van Vo 1408/71).

In Duitsland wordt er wel een onderscheid gemaakt tussen particulier verzekerden en verplicht verzekerden. Naast de Krankenversicherung bestaat ook de Pflegeversicherung (zorgverzekering). De Duitse Krankenversicherung is - in tegenstelling tot de Nederlandse ZVW-verzekering - niet alleen een verzekering tegen ziektekosten (Sachleistungen) doch ook een ziektegeldverzekering (Geldleistungen).

5.2 Verplicht verzekerd in Duitsland

Verdiend u minder dan € 47.250 per jaar of € 3.937,50 per maand (2006) dan bent u verplicht verzekerd. De premie voor de Krankenversicherung (incl. Krankengeld) bedraagt ca 13,5% van uw loon. De premie verschilt per Krankenkasse. De premie voor de Pflegeversicherung bedraagt 1,7 %. De werkgever betaalt de helft van deze premies. Kinderloze werknemers betalen voor de Pflegeversicherung 0,25% meer aan premie. Er wordt over maximaal € 47.250 per jaar aan premies geheven.

U bent vrij in uw keuze voor een Krankenkasse. Uw Duitse Krankenkasse zal u een E-106-formulier (Verklaring betreffende het recht op verstrekkingen wegens ziekte en moederschap van verzekerden die in een andere dan de bevoegde Lidstaat wonen) overhandigen. Dit formulier moet u aan zorgverzekeraar CZ afgeven. U wordt dan 'ten financiële laste van Duitsland' ingeschreven bij. Het CZ is het zogenaamde 'orgaan van het woonland', dat er voor zorgt dat u in Nederland aanspraak heeft op de Nederlandse standaardpakketpolis.

U hoeft geen wettelijke ZVW- en AWBZ-premies in Nederland te betalen. Er geldt geen no claim als u in Duitsland verzekerd bent. Voor de aanvullende niet-wettelijk verplichte (tandarts)verzekeringen kunt u zich wel in Nederland rechtstreeks in Nederland verzekeren. U mag zich ook aanvullend verzekeren in Duitsland.

Waar de gezinsleden verzekerd zijn, is afhankelijk van de verzekeringspositie van uw partner. In het geval u alleenverdiener bent, worden de gezinsleden via de Duitse Krankenkasse meeverzekerd in Nederland. Zij worden door CZ vermeld op het E-106 formulier. De gezinsleden die via Duitsland verzekerd zijn, hoeven dan in Nederland ook geen wettelijke bijdragen voor de ZVW/AWBZ te betalen. Ook zij kunnen zich aanvullend verzekeren in Nederland. Studerende kinderen boven de 18 jaar worden niet (meer) via Duitsland verzekerd. Wanneer uw partner in Nederland zelf ZVW- en AWBZ-verzekerd is, dan worden de kinderen in Nederland meeverzekerd.

Als grensarbeider kunt u zowel in Duitsland als in Nederland een beroep doen op geneeskundige verzorging (keuzerecht vlg. art. 20 van Vo 1408/71). Het keuzerecht wordt beëindigd op het moment dat u niet meer in Duitsland sociaal verzekerd bent. De gezinsleden hebben vanaf 2006 ook het keuzerecht. Dit geldt alleen voor die gezinsleden, die als medeverzekerde ten financiële laste van Duitsland verzekerd zijn én op grond van het Duits recht meeverzekerd zouden zijn als ze in Duitsland zouden wonen.

In het kader van het 'vrij verkeer van diensten' en grensoverschrijdend zorgprojecten wordt aan elke inwoner van Nederland de mogelijkheid geboden op medisch zorg in Duitsland. Het

is raadzaam om vooraf te informeren bij het orgaan van het woonland, te weten zorgverzekeraar CZ.

Maakt u als grensarbeider gebruik van medische zorg in Duitsland dan gelden de Duitse normen, in Nederland de Nederlandse vergoedingsnormen. U en uw gezinsleden hebben in Nederland aanspraak op de gebruikelijke ZVW- resp. AWBZ-voorzieningen. Er geldt voor de gezinsleden - indien niet zelf verzekerd in Nederland - geen no-claim korting. Sommige voorzieningen maken geen deel uit van de verplichte ziektekostenverzekering. Het is daarom aan te bevelen een vrijwillige aanvullende verzekering in Nederland te nemen.

5.3 Niet verplicht verzekerd in Duitsland

Verdient u meer dan € 47.250 per jaar dan bent u niet verplicht verzekerd. Er zijn dan 2 mogelijkheden:

- a. Als u - voordat u in Duitsland werkte - in Nederland verzekerd was voor de ZFW/ZVW en AWBZ dan kunt u zich vrijwillig bij een Duitse gesetzliche Krankenkasse verzekeren (zgn. freiwillige Krankenversicherung). Indien u kiest voor de vrijwillige verzekering dan gelden dezelfde regels als voor de verplichte verzekeringen. De - niet zelf in Nederland verzekerde - gezinsleden kunnen worden via Duitsland meeverzekerd in Nederland enz. Er wordt ook een E-106 formulier uitgereikt.
De premies voor de freiwillige Krankenversicherung bedragen ca € 552 per maand voor het hele gezin. Er bestaat dan ook recht op Krankengeld (max. 72 weken).
- b. Als u niet kiest voor een freiwillige Krankenversicherung bij een Duitse Krankenkasse doch voor een Duitse particuliere ziektekostenverzekering, dan worden de gezinsleden altijd ZVW- cq AWBZ-verzekerd in Nederland. Zij betalen dan de premies voor de Nederlandse ZVW- en AWBZ-verzekering. Als u zich particulier verzekert in Duitsland dan wel in Nederland, dan bent u niet verzekerd voor de Nederlandse AWBZ-verzekering. Een vrijwillige AWBZ-verzekering bestaat niet.
In het geval beide ouders in Duitsland particulier verzekerd zijn, zijn de kinderen ZVW-verzekerd in Nederland, omdat zij in tegenstelling tot de ouders wel AWBZ-verzekerd.
Wanneer u zich in Duitsland particulier verzekert, dan u moet u ook de premies voor de Pflegeversicherung betalen. Het is noodzakelijk een particulier ziektegeldverzekering af te sluiten, omdat er slechts recht bestaat op 6 weken loondoorbetaling bij ziekte (Lohnfortzahlung).
De premie voor een particuliere Tagesgeldversicherung is afhankelijk van leeftijd en geslacht. Indien u bijvoorbeeld vanaf de 43-ste dag Krankengeld wilt ontvangen dan betaalt u - als man van 35 jaar - voor elke € 5 Krankengeld per dag ca € 1,65 aan premie per maand. Als u dus € 100 Krankengeld per dag wilt ontvangen, dan bedraagt de premie ca $20 \times € 1,65 = \text{ca } € 33$ per maand.

Bij zowel de freiwillige Krankenversicherung als de particuliere ziektekostenverzekering ontvangt u van uw Duitse werkgever een tegemoetkoming in de kosten (Arbeitgeberzuschuß).

5.4 Zorgtoeslag

In het geval er binnen uw gezin (ook samenwonenden) een van beide partners verzekerd c.q. premieplichtig is voor de Zorgverzekeringswet, bestaat aanspraak op de zorgtoeslag. De zorgtoeslag is 'een tegemoetkoming in de premie voor de zorgverzekering vanwege een laag inkomen'. In het geval u alleenverdiener of alleenstaande bent bestaat er geen

aanspraak op de zorgtoeslag. Er bestaat recht op de zorgtoeslag indien het gezinsinkomen lager is dan € 40.720.

Wanneer in een Nederlands gezin beide partners samen € 30.000 verdienen, dan bedraagt de zorgtoeslag ca € 530 per jaar (2006). Wanneer één van beide partners in Duitsland werkt en daar bijvoorbeeld € 25.000 verdient en de andere partner werkt in Nederland en daar € 5.000 verdient, dan bedraagt de zorgtoeslag de helft van ca € 530 of te wel € 265 per jaar. Dit bedrag wordt gehalveerd omdat slechts een van beide partners in Nederland de (hoge) premies betaalt voor de Nederlandse Zorgverzekeringwet.

In het geval beide partners een inkomen hebben van € 15.000 in Nederland resp. Duitsland dan bedraagt de zorgtoeslag eveneens ca € 530 : 2 = € 265 per jaar. Hoeveel de beide partners daadwerkelijk aan premies in Nederland resp. Duitsland moeten betalen speelt geen rol bij de bepaling van de hoogte van de zorgtoeslag.

5.5 Loondoorbetaling bij ziekte resp. ziektegeld

Een Duitse werkgever is verplicht bij ziekte gedurende 6 weken het loon volledig door te betalen. Daarna wordt er een onderscheid gemaakt tussen werknemers die verzekerd zijn bij een gezetlich Krankenkasse en werknemers die particulier verzekerd zijn.

Wanneer u verplicht of vrijwillig verzekerd bent, hebt u na 6 weken recht op Krankengeld dat wordt uitbetaald door de Duitse Krankenkasse. Het Krankengeld is exporteerbaar (vgl. art. 19, lid 1, sub b van Vo 1408/71). Het Krankengeld wordt maximaal 72 weken Krankengeld uitbetaald. Daarna kunt u aanspraak hebben op een Duitse Erwerbsminderungsrente. Dit geldt ook als u particulier verzekerd bent.

Voorbeeld:

Het brutoloon: € 2.950 per maand of te wel bruto € 98,33 per dag. Het nettoloon was € 1.800 per maand of te wel € 60 per dag. Het Krankengeld bedraagt 70% van € 98,33 = € 68,82 of 90% van € 60 = € 54. Na inhouding van de sociale zekerheidspremies wordt er netto uitbetaald € 46,37 Het laagste bedrag wordt uitbetaald, dit is dus € 54 per dag. De berekening is exclusief de Jahressonderzahlungen. Voor de berekening heeft elke maand 30 dagen. Overeenkomstig het Nederlands-Duitse dubbelbelastingverdrag wordt het Krankengeld in Duitsland belast. Op het Krankengeld worden alleen de premies voor de Pflege-, Renten- en Arbeitslosenversicherung ingehouden. In een aantal gevallen vult de werkgever het Krankengeld aan tot bijvoorbeeld 90 of 100%.

Bent u particulier verzekerd, dan wordt het Krankentagesgeld uitbetaald overeenkomstig de polis die u hebt afgesloten met de Privatversicherung. De premie voor een particuliere Tagesgeldversicherung is afhankelijk van leeftijd en geslacht.

Voorbeeld:

Indien u bijvoorbeeld vanaf de 43-ste dag Krankengeld wilt ontvangen dan betaalt u - als man van 35 jaar - voor elke € 5 Krankengeld per dag ca € 1,65 aan premie per maand. Als u dus € 100 Krankengeld per dag wilt ontvangen, dan bedraagt de premie ca 20 x € 1,65 = ca € 33 per maand.

5.5 Ziekmelding

In geval u verzekerd bent bij een gezetliche Krankenkasse moet u zich bij ziekte of arbeidsongeval binnen 2 dagen telefonisch ziek melden bij het UWV. Uiteraard moet u zich ook melden bij uw werkgever. Het UWV zal u in opdracht van de werkgever resp. Krankenkasse controleren. Het UWV zal uw Krankenkasse door middel van E-formulieren informeren. Dat zijn: het formulier E-115 (Aanvraag om uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid), het formulier E-116 (Geneeskundige verklaring in het geval van

arbeidsongeschiktheid, ziekte, moederschap, arbeidsongeval en beroepsziekte) en het formulier E-118 (Kennisgeving van niet constateren of einde arbeidsongeschiktheid). De wettelijk verzekerde grensarbeider kan niet opgeroepen worden om zich te laten controleren in Duitsland. Dit is overeenkomstig de arresten Paletta I en II (C-45/90 en 206/94). Bent u particulier verzekerd, dan gelden de voorschriften van de Duitse particuliere verzekeraar.

6. Arbeidsongeschiktheid

6.1 Algemeen

Vanaf het moment dat u in Duitsland werkt, bent u in Duitsland verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid, arbeidsongevallen en beroepsziekten. De algemene arbeidsongeschiktheidsverzekering maakt deel uit van de gezetliche Rentenversicherung.

De Rentenversicherung is een opbouwverzekering, dat wil zeggen dat de hoogte van de uitkering (Rente) afhankelijk is van het aantal jaren dat u in Duitsland verzekerd geweest bent.

Naast de Rentenversicherung bestaat er in Duitsland ook een aan het beroep gerelateerde arbeidsongeschiktheidsverzekering, te weten de Unfallversicherung. Dit is een risicoverzekering.

De Nederlandse arbeidsongeschiktheidsverzekering - de WIA - is een risicoverzekering, hetgeen wil zeggen dat de hoogte van de WIA-uitkering in principe onafhankelijk is van het aantal verzekerde jaren. WIA staat voor Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

De WIA heeft per 1 januari 2006 de WAO vervangen. De WIA bestaat uit twee onderdelen: de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) en de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten (IVA).

De verschillen tussen de Nederlandse WIA-verzekering en de Duitse Rentenversicherung zijn zeer groot. Het is daardoor mogelijk dat u naar Nederlands recht volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard wordt en naar Duits recht volledig arbeidsgeschikt. Het omgekeerde kan ook het geval zijn.

6.2 De Duitse Erwerbsminderingsrente

In Nederland kent geen arbeidsongeschiktheidsklassen meer, in Duitsland slechts 2. U hebt recht op een Rente wegen voller Erwerbsminderung (100%), indien u minder dan drie uur per dag werkzaamheden kunt verrichten. Als u tussen de een en zes uur per dag werkzaamheden kunt verrichten, hebt u aanspraak op een Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung (50%).

Voor de groep verzekerden die op 01.01.2001 de 40-jarige leeftijd had bereikt, bestaat er een overgangsrecht op de Berufsunfähigkeitsrente (66, 66% Rente).

De hoogte van de Erwerbsminderingsrente is afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse én van het loon dat u gedurende uw loopbaan in Duitsland gemiddeld verdiende. Daarbij wordt als standaardnorm het Duitse modale inkomen (Durchschnittsentgelt) genomen. Voor het jaar 2006 (West) bedraagt dit € 29.304 per jaar of € 2.442 per maand. Het Durchschnittsentgelt wordt jaarlijks aangepast.

Als u in 2006 het modale loon verdient, dan bouwt u één Entgeltspunkt op. Dit Entgeltspunkt heeft een waarde van € 26,13 per maand (Rentenwert voor de oude Bundesländer 2006). De Rentenwert wordt ook jaarlijks - op per 1 juli - aangepast. Werkt u dus één jaar in Duitsland en verdient u het Durchschnittsentgelt (€ 29.304) dan levert dit € 26,13 per maand 'volle' Erwerbsminderingsrente of € 13,07 per maand 'halve' Erwerbsminderingsrente op. Werkt u 10 jaar in Duitsland en hebt u gedurende deze periode het modale inkomen verdiend, dan ontvangt u bij volledige arbeidsongeschikt 10 x € 26,13 = € 261,30 per maand (volle Erwerbsminderingsrente). Wordt u gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard dan hebt u aanspraak op de halve Erwerbsminderingsrente van € 130,65 per maand.

De situatie wordt ongunstiger als u in Duitsland in deeltijd werkte en gedurende 10 jaar 40% van het modale inkomen (Durchschnittsentgelt) verdiend hebt. In dat geval bedraagt de volle

Erwerbsminderingsrente Rente slechts 40% van de volle Erwerbsminderingsrente of 40% van € 261,30 = € 104,52 per maand.

In Nederland bent u volledig en duurzaam arbeidsongeschikt als u niet meer in staat bent minder tot werken. De kans op herstel moet erg klein zijn. U mag wel nog verdiensten hebben tot max. 20 % van uw "normale" inkomen. U hebt dan aanspraak de IVA-uitkering (inkomens-voorziening volledig arbeidsongeschikten) die 70% van het laatstverdiende loon bedraagt. Er geldt een maximumdagloon (€ 168). Er geldt geen minimum.

Bent u gedeeltelijk arbeidsongeschikt of geheel arbeidsongeschikt maar dan van korte duur dan kunt u recht ontlenen aan de WGA. Uw loonverlies moet dan minstens 35% bedragen. In de WGA geldt hoe meer u werkt, hoe hoger uw inkomen is. Er zijn dan ook verschillende WGA uitkeringen: de loongerelateerde uitkering, de loonaanvullingsuitkering en de vervolguitkering.

6.3 U werkt in Duitsland en werkte voorheen in Nederland

Veronderstel dat u - voordat u in Duitsland ging werken - in Nederland hebt gewerkt. Omdat u niet meer verzekerd bent in Nederland, zou dat kunnen betekenen, dat u geen recht meer hebt op een Nederlandse arbeidsongeschiktheidsuitkering. De Duitse Rentenversicherung is een opbouwsysteem. Omdat u niet altijd in Duitsland hebt gewerkt, hebt u minder Rente kunnen opbouwen. De Europese coördinatienverordening Vo 1408/71 regelt dat er alsnog recht op een WIA-uitkering ontstaat, indien u 'laatstelijk' sociaal verzekerd bent in Duitsland'. De WIA-verzekering wordt dan als een fictieve opbouwverzekering beschouwd. Het recht op een gedeeltelijke WIA-uitkering ontstaat alsnog ondanks het feit u niet laatstelijk verzekerd bent in Nederland

Hebt u eerst in Nederland en daarna in Duitsland gewerkt, dan leidt dat tot zgn. pro-rata uitkeringen. Dat wil zeggen dat er een tijdevenredige WIA-uitkering moet worden uitbetaald. De berekening vindt plaats op grond van artikel 46 van de coördinatieverordening Vo 1408/71. De hoogte van de uiteindelijke Nederlandse WIA-uitkeringen zijn afhankelijk van de verhouding van de duur van de Nederlandse en daarmee gelijk te stellen tijdvakken tot de gezamenlijke duur van de Nederlandse plus de Duitse verzekeringstijdvakken.

Voorbeeld van een globale berekening: Stel dat u 10 jaar in Duitsland verzekerd bent en daarvoor 10 jaar sociaal verzekerd bent geweest in Nederland. De gezamenlijke duur bedraagt 20 jaar. U hebt dan aanspraak op een tijdevenredige (pro-rata) Nederlandse IVA-uitkering van $10/20 = 50\%$. Indien u gedurende 10 jaar het Duitse modale inkomen hebt verdiend, hebt u bij volledige arbeidsongeschikt recht op een Rente van € 261,30 per maand. Dit is het geval als u het modale loon verdient € 2.442 per maand. De pro-rata IVA-uitkering is dan $10/20 \times 70\%$ van € 2.442 = € 854,70 per maand.

Hoe langer u in Duitsland werkt, hoe meer Duitse Rente u opbouwt. Gelijktijdig neemt worden de Nederlandse WIA-uitkeringen lager. De pro-rata breuk voor de IVA-uitkering immers wordt kleiner. Na 25 jaar werken in Duitsland en voorheen 5 jaar werken in Nederland is de pro-rata breuk voor de IVA-uitkering 5/30.

Het kan voorkomen dat u naar Duits recht gedeeltelijk en naar Nederlands recht volledig of niet arbeidsongeschikt verklaard worden. Het omgekeerde kan ook voorkomen. Elke Lidstaat past zijn eigen wetgeving toe bij het vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid. Alle combinaties zijn mogelijk, omdat er geen sprake is van sociale harmonisatie. Indien u naar Nederlands recht volledig arbeidsongeschikt verklaard bent en naar Duits recht volledig arbeidsongeschikt bent, kunt u aanspraak maken op een Duitse werkloosheidsuitkering. De coördinatie van arbeidsongeschiktheidsregelingen is zeer complex.

De Duitse gezetliche Rentenversicherung kent een wachttijd van 5 jaar (Wartezeit). Op grond van het Duitse Rentenrecht hebt u geen recht op een Rente, indien u minder dan 5 jaar in Duitsland verzekerd bent. De coördinatieverordening Vo 1408/71 regelt echter dat grensarbeiders en migrerende werknemers toch aanspraak kunnen maken op een Duitse Rente, indien zij korter dan 5 jaar in Duitsland verzekerd zijn geweest. Er geldt dan de samentellingsregeling. De in Nederland (en alle andere EU-landen) gewerkte jaren moeten door Duitsland erkent worden en samengeteld worden. Op deze wijze wordt de Wartezeit van 5 jaar overbrugd.

6.4 Unfallversicherung

U bent als u werkt in Duitsland zowel tegen algemene arbeidsongeschiktheid (Rentenversicherung) doch ook tegen bedrijfsongevallen en beroepsziekten verzekerd (Unfallversicherung). Deze verzekering geldt ook voor het woon-werkverkeer (Wegeunfall). De premies voor de Unfallversicherung worden volledig betaald door de werkgever. De uitvoering vindt plaats door de Berufsgenossenschaften.

Wordt u ziek ten gevolge van een bedrijfsongeval, dan hebt u na de 6 weken loondoorbetaling bij ziekte recht op Verletztengeld in plaats van Krankengeld. De hoogte is 80% van het brutoloon. Het Verletztengeld is beperkt tot maximaal het nettoloon.

Misschien hebt u recht op een Verletzenrente. De hoogte van de Verletzenrente - ongevallenpensioen - is afhankelijk van de graad van arbeidsongeschiktheid. Bent u volledig arbeidsongeschikt ten gevolge van een bedrijfsongeval of beroepsziekte, dan hebt u aanspraak op 66,67% van het laatstelijk verdiende jaarinkomen (Jahresarbeitsverdienst). Bij een invalideitsgraad van 25% bedraagt de Verletzenrente 25% van het jaarloon. Naast de Verletzenrente, bestaan er bij overlijden nabestaanden- en wezenpensioenen.

De uitkeringen op grond van de Unfallversicherung zijn gerelateerd aan het laatst verdiende jaarinkomen (Jahresarbeitsverdienst). Dit in tegenstelling tot de uitkeringen van de algemene arbeidsongeschiktheidsverzekering (Rentenversicherung), die berekend worden op basis van de gedurende de gehele beroepsloopbaan opgebouwde Rente.

Uitkeringen op basis van Unfall- en/of Verletzenrente worden in mindering gebracht op de WIA-uitkering indien de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid dezelfde is.

6.5 Aanvraagprocedure

U hebt meestal pas recht op een Duitse Rente nadat u 78 weken ziek bent geweest. Gedurende de ziekteperiode vindt de medische controle plaats door het Nederlandse UWV. U ontvangt bij 8 maanden aaneengesloten arbeidsongeschiktheid een aanvraagset voor de Duitse rente. Is dit niet het geval neem dan contact op met het UWV (0900-9294).

De medische keuring in opdracht van de Deutsche Rentenversicherung vindt plaats in Nederland. Op grond van deze medische keuring zal de Deutsche Rentenversicherung beoordelen of u naar Duits recht arbeidsongeschikt bent.

Omdat de Nederlandse ziekteperiode op 24 maanden is vastgesteld, hebt u na maximaal 78 weken (18 maanden) recht op een Duitse Rente. Er bestaat echter nog geen aanspraak op de gedeeltelijke (pro-rata) Nederlandse WIA-uitkeringen. Gedurende de tussenliggende 6 maanden kunt u aanspraak maken op een aanvullende uitkering op basis van de toeslagenwet (TW). Deze moet u wel zelf aanvragen bij het UWV.

Omdat u ziek bent, hebt u geen recht op een werkloosheidsuitkering. Ook bestaat er geen recht op een Nederlandse ziekteuitkering.

Indien vastgesteld of u naar Duits recht gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, dan heeft u in principe aanspraak op een Nederlandse werkloosheidsuitkering. Er geldt dan wel dat u moet

voldoen aan de sollicitatieverplichtingen enz. Ook zal de Duitse Erwerbsminderingsrente wordt in mindering gebracht op de werkloosheidsuitkering.

Indien er echter vastgesteld is dat u naar Duits recht volledig arbeidsongeschikt bent én u niet beschikbaar voor de Nederlandse arbeidsmarkt, omdat u ziek bent, dan heeft u geen recht op een Nederlandse werkloosheidsuitkering. U kunt wellicht wel aanspraak maken op een aanvullende uitkering op grond van de Toeslagenwet. U moet dan wel voldoen aan de voorwaarden voor de Toeslagenwet (toetsing partnerinkomen enz).

De Duitse Erwerbsminderingsrente wordt uitbetaald via het Bureau voor Duitse Zaken. BDZ verstrekt ook een jaarpogave. De Rente wordt belast in Duitsland.

6.6 Belasting- en premieheffing bij arbeidsongeschiktheid

Bij arbeidsongeschikt kunnen een aantal situaties onderscheiden worden, te weten: u ontvangt alleen een Duitse Rente (a) of u ontvangt een Duitse en een Nederlandse uitkering (b).

a. U ontvangt alleen een Duitse Rente

In dit geval wordt de Duitse Rente in Duitsland belast. U blijft premieplichtig in Duitsland. U betaalt de Duitse premies voor de Kranken- en Pflegeversicherung. Dat betekent dat u van uw Duitse Krankenkasse een E-121 formulier ontvangt, waardoor u ten financiële laste van Duitsland recht krijgt op het ZVW- resp. AWBZ-basispakket (woonlandpakket). U hoeft geen AWBZ-premies in Nederland te betalen aan de belastingdienst op voorwaarde dat u een 'vrijstellingverklaring' van het CVZ (College voor zorgverzekeringen) overlegt.

Er kan recht bestaan op de halve zorgtoeslag als uw partner ZVW-verzekerd is. Bij de berekening van de zorgtoeslag wordt uitgegaan van het Duitse plus het Nederlandse inkomen.

Is uw Duitse Rente hoger dan 70% van het wettelijk minimumloon, dan kunt u vrijgesteld worden van premieheffing AOW/Anw. Deze vrijstellingsverklaring moet u aanvragen bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Werkt u één uur of méér per week in Nederland, dan vervallen alle vrijstellingen en wordt u over uw hele inkomen premieplichtig in Nederland.

b. U ontvangt een Duitse Rente én een Nederlandse arbeidsongeschiktheidsuitkering

In dit geval wordt de Duitse Rente in Duitsland belast. U wordt premieplichtig in Nederland. U zult in Nederland over uw Duitse én Nederlandse uitkering de premies voor de zorgverzekeringwet én de AWBZ moeten betalen.

De Deutsche Rentenversicherung zal aan u - middels tussenkomst van het Bureau voor Duitse Zaken - een jaarlijkse bijdrage betalen ter financiering van de procentuele ZVW/AWBZ-premies (Zulage Krankenversicherung).

U kunt aanspraak maken op de zorgtoeslag. Bij de berekening van de zorgtoeslag wordt uitgegaan van het Duitse plus het Nederlandse inkomen.

Het is de vraag of Nederland wel ZVW- en AWBZ-premies mag heffen over de Duitse Rente. De Europese Commissie is van mening dat dit op grond van artikel 33 van Vo 1408/71 niet is toegestaan en heeft een procedure aanhangig gemaakt bij het Hof van Justitie (zaak Johann C-66/05). Het is raadzaam om tegen deze heffingen vooraf bezwaar te maken.

Is uw Duitse Rente hoger dan de Nederlandse WIA-uitkering, dan kunt u vrijgesteld worden van premieheffing AOW/Anw. Er geldt dan ook dat de som van de Duitse Rente en de Nederlandse WIA-uitkering hoger moet zijn dan 70% van het wettelijk minimumloon. Deze vrijstellingsverklaring moet u aanvragen bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Werkt u één uur per week in Nederland dan vervalt deze vrijstelling.

7. Werkloosheid

7.1 Inleiding

Bij werkloosheid maakt de Europese coördinatieverordening Vo 1408/71 een onderscheid tussen grensarbeiders en een niet-grensarbeiders. Deze kunnen zowel definitief dan wel gedeeltelijk c.q. tijdelijk werkloos worden. Bij de coördinatie van de werkloosheidstelsels wordt een belangrijk principe toegepast te weten: de samentellingsregeling. Het is van belang om dit principe goed te begrijpen. In dit hoofdstuk wordt ook aandacht besteed aan werknemers, die in Nederland verzekerd zijn en in Duitsland wonen of willen gaan wonen.

7.2 Samentellingsregeling

Werknemers die werkloos worden en die in het verleden in meerdere Lidstaten hebben gewerkt kunnen te maken krijgen met het feit dat zij niet voldoen aan de arbeidsverledeneisen die gesteld worden in de wetgeving van het land waar zij uitkering aanvragen.

In de Europese regelgeving - artikel 67 van Vo 1408/71 - is afgesproken dat het orgaan dat de door u aangevraagde werkloosheidsuitkering vaststelt - bijvoorbeeld het UWV - rekening moet houden met de verzekeringstijdvakken die in een van de andere lidstaten zijn doorgebracht.

Wanneer u echter als werknemer in Duitsland heeft gewerkt, maar u was niet tegen werkloosheid verzekerd - bijvoorbeeld wanneer u Geringfügige Arbeit (Mini-job) verrichtte - dan hoeft er met die tijdvakken geen rekening te worden gehouden. Deze tijdvakken mag het andere land niet meetellen.

Voorbeeld: U woont in Nederland en u heeft gedurende 4 jaar in Duitsland gewerkt. Aansluitend heeft u gedurende 3 maanden in Nederland gewerkt. U wordt werkloos. Het UWV zal de verzekerde tijdvakken in Duitsland gelijk stellen met Nederlandse tijdvakken van verzekering, waardoor u aan de arbeidsverledeneisen in de Nederlandse werkloosheidswet voldoet.

Bent u een grensarbeider of een niet-grensarbeider (zie 7.3), dan is het zelfs niet nodig om voorafgaand aan uw werkloosheid in de lidstaat waar u uw werkloosheidsuitkering aanvraagt, verzekerd te zijn geweest. U kunt dan direct na de periode van werken in uw woonland uitkering aanvragen.

Voorbeeld: U woont in Nederland en heeft altijd in Duitsland gewerkt. Elke dag reist u heen en weer. U wordt werkloos. U vraagt uitkering in Nederland aan. Het UWV moet als uitvoerder van de Nederlandse werkloosheidswet, uw Duitse tijdvakken met Nederlandse tijdvakken gelijkstellen, zodat u aan de arbeidsverleden-eis in de Nederlandse werkloosheidswet voldoet. U krijgt dan aanspraak op een Nederlandse werkloosheidsuitkering terwijl u nog nooit in Nederland premies voor de werkloosheidswet hebt betaald.

7.3 Onderscheid grensarbeider of niet-grensarbeider

Onder een grensarbeider wordt verstaan: ‘...iedere werknemer die werkzaam is op het grondgebied van een Lidstaat en woont op het grondgebied van een andere Lidstaat, waarheen hij in beginsel dagelijks of ten minste eenmaal per week terugkeert...’ (art 1, lid b van Vo1408/71). Door uw werkzaamheden in Duitsland bent u in het werkland (Duitsland) verzekerd.

Voorbeeld: U woont in Venlo en u werkt in Krefeld. U keert elke dag of minimaal eens per week naar uw woonadres terug en passeert dus minimaal een keer per week de grens. Doordat u verzekerd bent in Duitsland en in Nederland woont, bent u een grensarbeider in de zin van deze Europese regels.

Wanneer u niet minimaal een keer per week heen en weer reist, maar er is wel sprake van een ander lidstaat waar u verzekerd bent en er is sprake van een ander woonland, dan bent u een zgn. niet-grensarbeider.

Voorbeeld: U woont in Maastricht en u werkt in Frankfurt. U keert niet minimaal 1 keer per week terug naar uw woonplaats Maastricht. U verblijft slechts in Frankfurt om te werken. U komt eens in de twee weken voor een paar dagen terug. U bent nu een niet-grensarbeider.

7.4 Onderscheid gedeeltelijke en volledige werkloosheid

In de Europese regelgeving wordt onderscheid gemaakt in een gedeeltelijke en volledige werkloosheid. Definities hiervan zijn niet in de Europese regelgeving te vinden. Het Europese Hof van Justitie heeft in het arrest De Laat (C-444/98) wel invulling aan deze begrippen gegeven.

Op grond van dit arrest wordt onder een gedeeltelijke werkloze werknemer een werknemer verstaan, die ondanks zijn werkloosheid nog banden behoud met zijn werkland. Deze banden kunnen bestaan uit:

- een schriftelijke toezegging van werkherhvatting op korte termijn door uw werkgever of een andere werkgever in uw werkland;
- het (nog) verrichten van werkzaamheden in dat land voor uw werkgever of een andere werkgever;
- het volgen van een reïntegratietraject.

Deze banden moeten vastgesteld worden op uw eerste werkloosheidsdag.

Voorbeelden:

- *U werkt in Duitsland en u wordt ontslagen, maar de Duitse werkgever deelt u schriftelijk mee dat u over een maand weer kunt komen werken. In dit geval bent u gedeeltelijk werkloos.*
- *U werkt in Duitsland wordt ziek. Een reïntegratietraject wordt ingezet, maar de werkgever moet u ontslaan tijdens dat traject. Na het ontslag loopt het traject door. U bent dan gedeeltelijk werkloos.*

Wanneer bovengenoemde banden niet meer aanwezig zijn bent u volledig werkloos.

7.5 Werkloosheid grensarbeider

Bent u een gedeeltelijk werkloze grensarbeider, dan hebt u aanspraak op een Duitse werkloosheidsuitkering (art 71, lid 1, sub a, i) van Vo 1408/71), omdat de Duitse wetgeving tijdens uw dienstbetrekking op u van toepassing was. Omdat u nog gedeeltelijk in Duitsland werkt blijft de Duitse wetgeving van toepassing. Dit ook het geval als u tijdelijk werkloos wordt en het Duitse arbeidscontract blijft voortbestaan.

U moet dus uw werkloosheidsuitkering bij de Agentur für Arbeit aanvragen. Bij het vaststellen van de hoogte en duur van de Duitse werkloosheidsuitkering moet de Agentur für Arbeit rekening houden met uw Duitse en uw Nederlandse verzekeringstijdvakken.

Bent u een volledig werkloze grensarbeider, dan hebt u recht op een Nederlandse werkloosheidsuitkering (art 71, lid 1, sub a, ii) van Vo 1408/71). Bij het vaststellen van de hoogte en duur van de Nederlandse werkloosheidsuitkering moet het UWV rekening houden met uw Duitse en uw Nederlandse verzekeringstijdvakken.

Op deze hoofdregel is een uitzondering. Deze uitzondering is vastgesteld in arrest Miethé (C-1/85) van het Europese Hof van Justitie en heeft te maken met de privé en beroepsmatige bindingen die u met uw werkland heeft. Wanneer u vindt dat u grote privé en beroepsmatige bindingen met uw werkland heeft kunt u werkloosheidsuitkering aanvragen in uw werkland, ondanks dat de Europese regelgeving u verwijst naar uw woonland.

Het uitgangspunt van de Europese regelgeving is dat u uw werkloosheidsuitkering daar aanvraagt waar uw reïntegratiekansen het grootst zijn. Wanneer u dus sterke bindingen met uw werkland (Duitsland) heeft, zullen daar de reïntegratiekansen dus ook het grootst zijn. Het orgaan van uw werkland - de Agentur für Arbeit - zal onderzoeken of uw bindingen inderdaad zo groot zijn. Is dat het geval dan ontvangt u, wanneer u aan de andere voorwaarden op uitkering voldoet, een Duitse werkloosheidsuitkering.

Wanneer u ondanks uw grote persoonlijke en sociale bindingen uw werkland (Duitsland) toch werkloosheidsuitkering uit uw woonland (Nederland) wilt ontvangen, dan kan dat. U doet dan een beroep op de hoofdregel, te weten: een uitkering uit het woonland. U heeft dus eigenlijk het keuzerecht wanneer u grote bindingen heeft met het werkland (Duitsland). U bepaalt zelf uw keuze door de inschrijving als werkzoekende en de aanvraag van werkloosheidsuitkering.

Voorbeeld: U werkt in Duitsland en u woont in Nederland. U heeft altijd in Duitsland gewerkt, u heeft Duitse opleidingen, bent lid van Duitse verenigingen enz.. Er zijn dan vele bindingen met Duitsland. Wanneer u vanuit Duitsland een uitkering wil ontvangen, moet u zich dus melden bij de Agentur für Arbeit. Door deze melding bepaalt u zelf uw keuze voor Duitsland. Een eenmaal gemaakte keuze kan niet meer teruggedraaid worden.

Indien u werkloos wordt omdat uw werkgever de verplichting om het loon uit te betalen niet meer kan nakomen - bijvoorbeeld bij een dreigend faillissement - dan hebt u recht op het Duitse Insolvenzgeld, dat wordt uitbetaald door het Arbeitsamt.

7.6 Werkloosheid niet-grensarbeider

Bent u een gedeeltelijk werkloze niet-grensarbeider - u reisde niet minimaal een keer per week tussen uw woonplaats en het land waar u verzekerd bent - dan hebt u aanspraak op een Duitse werkloosheidsuitkering (art 71, lid 1, sub b, i) van Vo 1408/71), omdat de Duitse wetgeving tijdens uw dienstbetrekking op u van toepassing was. Omdat u nog gedeeltelijk in Duitsland werkt blijft de Duitse wetgeving van toepassing. U moet dus uw werkloosheidsuitkering bij de Agentur für Arbeit aanvragen.

Bent u een volledig werkloze niet-grensarbeider, dan hebt u overeenkomstig artikel 71, lid 1, sub b, ii van Vo 1408/71, meerdere mogelijkheden (zgn. keuzerecht). U kunt dan zelf kiezen waar u zich beschikbaar stelt voor de arbeidsmarkt. Aan deze beschikbaarheid is de aanspraak op uitkering gekoppeld. Waar u zich beschikbaar stelt moet u zich ook verblijven om werk te zoeken.

Dus wanneer u in Nederland woont en in bijvoorbeeld Berlijn werkt, heeft u als niet-grensarbeider de volgende mogelijkheden:

- U keert onmiddellijk naar Nederland terug om daar werk te zoeken. U hebt dan onmiddellijk aanspraak op een Nederlandse werkloosheidsuitkering, die uitbetaald wordt door UWV. U moet zich als werkzoekende bij CWI in laten inschrijven. U hebt een formulier E-301(D) nodig, dat aangevraagd moet worden bij de Agentur für Arbeit in Duitsland.
- U kiest om in Duitsland te verblijven en daar verder naar werk te zoeken. U hebt daar onmiddellijk aanspraak op een Duitse werkloosheidsuitkering, die uitbetaald wordt door de Agentur für Arbeit. Er moet bij de hoogte en duur rekening gehouden met de Nederlandse verzekeringstijdvakken. Daarvoor is het noodzakelijk om een E-301 aan te vragen bij het UWV. U verblijft in Duitsland en moet zich daar als werkzoekende inschrijven.
- Wanneer u na bepaalde tijd denkt dat u in uw woonland (Nederland) toch meer kansen op werk hebt dan in uw verblijfsland (Duitsland) en daarom terugkeert naar Nederland, dan kunt u uw Duitse werkloosheidsuitkering gedurende 3 maanden 'exporteren'. Na deze periode van 3 maanden hebt u recht op een Nederlandse werkloosheidsuitkering. De duur van deze uitkering wordt echter verminderd met de periode waarover u een Duitse werkloosheidsuitkering hebt ontvangen.

7.7 Bijzondere situaties

- a. U woont én werkt in Duitsland en bent Nederlands sociaal verzekerd.

Als u in Duitsland woont én werkt en u bent Nederlands sociaal verzekerd, dan wordt u ook beschouwd als een niet-grensarbeider (arrest Van Gestel C-454/93).

Voorbeeld: U wordt door uw Nederlandse werkgever voor een aantal jaren naar Duitsland uitgezonden, maar u blijft in Nederland sociaal verzekerd. U bent dan in bezit van het formulier E-101. U gaat in Duitsland wonen. Het gevolg is dat u in Duitsland woont en werkt, doch sociaal verzekerd blijft in Nederland. U reist niet minimaal een keer per week tussen de Lidstaat (Nederland)waar u verzekerd bent en uw woonland (Duitsland).

Omdat u beschouwd wordt als een niet-grensarbeider mag u kiezen: een Duitse werkloosheidsuitkering of terugkeren naar Nederland en een Nederlandse uitkering aanvragen.

In sommige situaties mag u terwijl u in een Duitsland (blijft) wonen, toch in Nederland een uitkering aanvragen (arrest Naruschawicus C-308/94). Omdat u in de andere Lidstaat (Duitsland) woont én werkt, terwijl u Nederlands sociaal verzekerd bent, kan niet van u verwacht worden dat u onmiddellijk naar Nederland (terug-)verhuist om daar een werkloosheidsuitkering te verkrijgen. Het is logisch dat u zich dan vanuit Duitsland ter beschikking stelt van de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarnaast mag de afstand geen drempel zijn bij het verkrijgen van werk. U moet zich persoonlijk melden bij CWI. Als u aan alle voorwaarden voldoet (inclusief de sollicitatievoorwaarden), kunt u een werkloosheidsuitkering krijgen. Het UWV beoordeelt of u in aanmerking komt voor een Nederlandse werkloosheidsuitkering. U kunt dan de keuze van uw nieuwe woonplaats in Nederland afhankelijk maken van de plaats waar u werk vindt en dan pas terug verhuizen.

- b. U woont én werkt in Nederland en wilt met uw partner in Duitsland gaan wonen of daar met een Duitse partner gaan samen wonen.

Het kan voorkomen dat uw partner in Duitsland gaat werken of dat u een partner heeft die reeds Duitsland woont en werkt of daar gaat werken. Wanneer u met uw partner mee naar Duitsland wilt verhuizen of u wilt bij uw partner gaan wonen, kunt u aanspraak hebben op

een Duitse werkloosheidsuitkering. Om drempels weg te nemen heeft het Europees Hof van Justitie in het arrest Bergemann (C-236/87) bepaald, dat u in het nieuwe woonland (Duitsland) aanspraak kunt maken op een Duitse werkloosheidsuitkering.

Er gelden dan als voorwaarden dat:

- de verhuizing plaatsvindt in de inactieve periode van de dienstbetrekking (tijdens vakantie, of ziekte ed);
- Het moet gaan om hereniging van gezin of partners (ook het volgen van de partner);
- Betaald arbeid ligt ten grondslag voor de eerst vertrekkende partner. Het kan dus geen keuze zijn, omdat het land zo mooi is.

Verhuist men na het ontslag, dan kan men de Nederlandse werkloosheidsuitkering voor hooguit drie maanden exporteren. De beoordeling van een mogelijke werkloosheidsuitkering is dan aan het 'oude' woonland (UWV).

c. U wilt als werkloos geworden grensarbeider verhuizen naar Duitsland.

Wanneer u werkloos bent en voorheen grensarbeider geweest in Duitsland en u besluit naar het laatste werkland (Duitsland) te verhuizen, dan heeft u voorzover er nog recht in Duitsland bestaat, onmiddellijk recht op een Duitse werkloosheidsuitkering (arrest Huijbrechts C-131/95).

Bijvoorbeeld: U werkte in Duitsland en woonde in Nederland. U wordt volledig werkloos. U heeft werkloosheidsuitkering in Nederland aangevraagd en gekregen. Na verloop van tijd besluit u naar Duitsland te verhuizen. U ontvangt vanaf de eerste dag een Duitse werkloosheidsuitkering. Duitsland zal wel rekening houden met de uitkeringsduur in Nederland. Wanneer Duitsland vaststelt dat er een jaar recht is en u heeft al een half jaar Nederlandse uitkering ontvangen, dan heeft u nog recht op een half jaar Duitse werkloosheidsuitkering. Wanneer u al anderhalf jaar in Nederland uitkering heeft genoten, dan is er geen recht meer in Duitsland omdat de duur van een jaar al helemaal in Nederland 'opgesoupeerd' is. Het is van belang om bij het verhuizen contact op te nemen met het UWV.

d. U woont in Nederland en ontvangt een Nederlandse werkloosheidsuitkering en wilt in Duitsland verblijven om daar werk te zoeken (art 69 van Vo 1408/71).

U kunt uw Nederlandse werkloosheidsuitkering gedurende drie maanden meenemen naar een andere Lidstaat - bijvoorbeeld Duitsland - meenemen, op voorwaarde dat:

- u de werkloosheidsuitkering al minstens vier weken ontvangt in Nederland;
- u zich binnen zeven werkdagen na uw aankomst in Duitsland, inschrijft bij de het Duitse arbeidsbureau (Bundesagentur für Arbeit);
- u voldoet aan de controleprocedures die gelden voor werkzoekenden in Duitsland;
- u het formulier E-303 aanvraagt bij het UWV.

Keert u binnen de perioden van 3 maanden terug naar Nederland dan wordt de Nederlandse werkloosheidsuitkering voortgezet. U dient zich hiervoor wel onmiddellijk te melden bij het CWI. Keert u later terug dan 'verspeelt' u uw recht op een Nederlandse uitkering. Indien u een - voordat u werkloos werd - grensarbeider in Duitsland was dan geldt deze termijn van 3 maanden niet. U hebt dan vanaf het eerste moment recht op een Duitse werkloosheidsuitkering, indien u naar Duitsland gaat om daar werk te gaan zoeken (zie 7.7.c).

7.8 Formaliteiten te vervullen bij volledige werkloosheid van een grensarbeider

U woont in Nederland en bent als grensarbeider werkzaam in Duitsland. Als u ontslagen wordt en aanspraak wilt maken op een Nederlandse werkloosheidsuitkering dan moet er sprake zijn van niet-verwijtbare werkloosheid. Bij het ontslag moeten de voorschriften van het Duitse Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nageleefd worden. Dat betekent onder meer dat het ontslag schriftelijk gegeven moet zijn (§ 623 BGB: Schriftform der Kündigung) en dat wettelijke opzegtermijnen (§ 622 BGB: Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen) en de opzegtermijnen zoals afgesproken in bijvoorbeeld de CAO nageleefd zijn. Ook moet in ondernemingen waar een Betriebsrat is, deze Betriebsrat angehört zijn en zult moet u aantonen dat verweer (verzet) tegen het ontslag geen zin meer heeft. Voor het aanvechten van uw ontslag bij het Arbeitsgericht geldt een termijn van 15 dagen. Het tekenen van een zgn. Aufhebungsvertrag wordt beschouwd als verwijtbare werkloosheid.

Om aanspraak te kunnen maken op Nederlandse werkloosheidsuitkering moet u beschikken over een formulier E-301. U moet de E-301 zo vroeg als mogelijk is aan vragen bij het Arbeitsamt in de plaats waar de werkgever gevestigd is.

Op het E-301 formulier worden o.a. vermeld:

- de Duitse tijdvakken van verzekering zijn vermeld (voor de samentellingsregeling);
- uw verdiensten staan (voor de berekening van de hoogte van de uitkering);
- de omstandigheden van uw ontslag staan (om te kunnen beoordelen of het ontslag volgens de regels is gebeurd en u niet verwijtbaar werkloos bent).

U moet het E-301 formulier bij uw aanvraag aan het Nederlandse UWV afgeven. Het is van belang om ook de Duitse loonstrookjes mee te nemen.

Problematisch zijn de afkoopsommen bij ontslag (Abfindungen). Het is onduidelijk waar deze Abfindungen belast mogen worden. Indien zij beschouwd worden als loon dan mag Duitsland belasten (art. 10 van het Nederlands-Duits dubbelbelastingverdrag). Beschouwt men deze Abfindung als een 'op geld waardeerbaar voordeel ter zake vroegere diensten' (art 12, lid 1 van het Nederlands-Duits dubbelbelastingverdrag) dan mag Nederland belasten. Het is raadzaam vooraf contact op te nemen met een Nederlands-Duitse Steuerberater en informatie in de winsten bij de belastingdiensten. Worden Abfindungen uitbetaald op het moment dat u nog in Duitsland werkt, dan vindt er geen premieheffing volksverzekeringen plaats (ca 33%).

Vanaf het moment dat u werkloos bent en een Nederlandse werkloosheidsuitkering ontvangt, hebt u geen recht meer op medische zorg in Duitsland. U zult zich moeten aanmelden bij een Nederlandse zorgverzekeraar. Er bestaat geen recht meer op Duitse kinderbijslag. Werkt de partner nog in Duitsland dan bestaat er bij voorrang recht op Nederlandse kinderbijslag plus een aanvulling vanuit Duitsland.

Indien u tijdens het werken in Duitsland unbeschränkt Steuerpflichtig was, dan kan het zou zijn dat u in het jaar van ontslag niet meer voldoet aan de 90%-regel resp. € 12.272 grens. Uw status van unbeschränkt Steuerpflichtige vervalt dan met terugwerkende kracht.

U kunt (nog) geen gebruik maken van de FVP-regeling, die regelt dat bij oudere (40+) werklozen de opbouw van het Nederlandse bedrijfspensioen gedurende de loongerelateerde werkloosheidsperiode 'gratis' wordt. De Stichting Financiering Voortzetting Pensioenverzekering (FVP) stort dan gedurende de loongerelateerde werkloosheidsperiode een financiële bijdrage in een pensioenfonds. Omdat er een juridische procedure loopt tegen de weigering van de Stichting FVP, om deze regeling ook van toepassing te laten zijn op

grensarbeiders, die laatstelijk in Duitsland gewerkt hebben, is het raadzaam om toch een aanvraag in te dienen. De FVP-regeling wordt op termijn (2008) afgeschaft

8. Ouderschap

8.1 Algemeen

Wanneer u in Duitsland als grensarbeider werkt, kunt u aanspraak maken op een aantal ouderschapsregelingen. Dit zijn onder meer de zwangerschaps- en bevallingsuitkering (Mutterschaftsgeld), het ouderschapsverlof (Elternzeit). Ook hebt u recht op (aanvullende) kinderbijslag (Kindergeld) en het verzorgingsinkomen (Erziehungsgeld).

Bij de toekenning van de ouderschapsuitkeringen doen zich vaak problemen voor, omdat de ene ouder in Nederland en de andere ouder in Duitsland werkt. Er kunnen in dit soort situaties dubbele uitkeringsrechten ontstaan of bevoegdheidsproblemen tussen Nederland en Duitsland. De coördinatieverordening Vo 1408/71 voorkomt dat er géén of dubbele kinderbijslag wordt uitbetaald. Het recht op Nederlandse studiefinanciering staat los van het recht op Duitse kinderbijslag voor studerende kinderen.

8.2 Mutterschaftsgeld

Gedurende 6 weken vóór en 8 weken na de bevalling heeft u - als u verplicht Krankenversichert bent - aanspraak op Mutterschaftsgeld (€ 13 per dag), dat wordt uitbetaald door uw Krankenkasse. Uw werkgever vult dit bedrag aan tot 100% van het nettoloon. Uitgangspunt voor de aanvulling is het netto gemiddelde loon dat u de laatste 3 maanden verdiende.

8.3 Kindergeld

Het Duitse Kindergeld bedraagt voor de eerste drie kinderen € 154 per maand (2006). Vanaf het vierde kind is het Kindergeld € 179 per maand. Het Duitse Kindergeld is onafhankelijk van de leeftijd van het kind. In principe bestaat er recht op Kindergeld tot 27 jaar voor studerende kinderen. Ook voor hun werkloos gemelde kinderen bestaat er recht op kindergeld. Voor gehandicapte kinderen geldt in principe géén leeftijdsgrens.

De Nederlandse kinderbijslag is wel afhankelijk van de leeftijd van het kind. Voor kinderen geboren na 01.01.1995 bedraagt de kinderbijslag € 177,89 per kwartaal. Voor kinderen van 6 tot 12 jaar € 216,01 per kwartaal en voor kinderen van 12 tot 18 jaar € 254,13. Voor kinderen geboren vóór 1995 gelden afwijkende bedragen. Daarbij speelt de grootte van het gezin een rol.

De Duitse kinderbijslagregeling is zowel een socialezekerheidsregeling (Bundeskindergeldgesetz) als een fiscale regeling (Einkommensteuergesetz). Welke regeling er geldt hangt af van de hoogte van het Duitse inkomen of u onbeschränkt Steuerpflichtig bent. Het Finanzamt berekent of de fiscale regeling - Kinderfreibetrag - gunstiger is dan de regeling op grond van Bundeskindergeldgesetz. Is dit het geval dan volgt er een nabetaling.

Bij het thema kinderbijslag kan de ene ouder in Nederland recht hebben op Nederlandse kinderbijslag en de andere ouder, die in Duitsland werkt, recht hebben op Duits Kindergeld. Er doet zich dan 'samenloop' van kinderbijslag voor. Om als grensarbeider aanspraak te maken op Duits kindergeld moet u een meer dan geringfügige Beschäftigung (Mini-job) uitoefenen.

8.3.1 Coördinatie kinderbijslag als beide ouders werken

Indien u en uw partner in Duitsland in loondienst werken, bestaat er alleen aanspraak op Duitse kinderbijslag. Werkt u in Duitsland en uw partner in Nederland, dan bestaat er bij voorrang recht op Nederlandse kinderbijslag (prevalerend recht). Duitsland zal echter het verschil tussen de Duitse en de Nederlandse kinderbijslag als aanvulling moeten uitbetalen, indien de Nederlandse kinderbijslag lager is. Dit geldt ook als uw partner een Nederlandse werkloosheidsuitkering ontvangt.

Werkt de vader in Duitsland en de moeder in Nederland dan bestaat er voor een kind van 4 jaar aanspraak op € 59,30 per maand (€ 177,89 per kwartaal) aan Nederlandse kinderbijslag plus € 94,70 per maand (€ 154 minus € 59,30) aan aanvullende Duitse kinderbijslag. Totaal wordt er dus € 154 per maand aan kinderbijslag uitbetaald. Dit is gelijk aan het Duitse Kindergeldniveau.

8.3.2 Coördinatie kinderbijslag als een van de ouders werkt

Indien u in Duitsland in loondienst werkt en uw partner werkt niet, dan wordt er bij voorrang Duits Kindergeld uitbetaald. Indien de Nederlandse kinderbijslag hoger is dan de Duitse - hetgeen bijna nooit het geval is - dan zal Nederland aanvullende kinderbijslag uitbetalen. Ook nu bestaat er weer recht op € 154 per maand.

8.3.3 Coördinatie kinderbijslag voor kinderen ouder dan 18 jaar

Vanaf 18 jaar bestaat er in Nederland geen kinderbijslag meer. Is uw zoon/dochter van 18 jaar werkloos dan kan er bestaan er recht op Duitse kinderbijslag tot 21 jaar.

Wordt een van uw studerende kinderen 18 jaar, dan hebt u in principe recht op het volledige Duitse Kindergeld tot 27 jaar. Om in aanmerking te komen voor het Duitse Kindergeld mag het inkomen van het studerend kind niet hoger zijn dan € 7.680 per jaar (2005). Daarnaast heeft het studerend kind recht op Nederlandse studiefinanciering. Duitse kinderbijslag en Nederlandse studiefinanciering kunnen perfect gecombineerd worden. Als voorwaarde geldt dat student onderwijs volgt in Nederland of studeert in het hoger onderwijs in Nordrhein-Westfalen, Bremen of Niedersachsen (of in Vlaanderen).

8.3.4 Uitbetaling van het Kindergeld

Het Kindergeld moet aangevraagd worden bij de Familienkasse van de Bundesagentur für Arbeit in de vestigingplaats van uw werkgever. Via het Bureau voor Duitse Zaken vindt het zgn. samenloponderzoek plaats. De Duitse kinderbijslag wordt per maand uitbetaald, de Nederlandse per kwartaal. Als u bijvoorbeeld per 1 februari in Duitsland begint te werken, hebt u pas vanaf 1 april (tweede kwartaal) recht op Duits Kindergeld. Verdient u een hoog inkomen en bent u onbeschränkt Steuerplichtig dan is het raadzaam om advies in te winnen bij een Steuerberater.

8.4 Erziehungsgeld (verzorgingsinkomen)

Het Erziehungsgeld is - een uit de algemene middelen (belasting) gefinancierde - Familienleistung. De hoogte van het Erziehungsgeld is afhankelijk van het gezinsinkomen. Als voorwaarde om in aanmerking te komen voor het Erziehungsgeld geldt dat een van de ouders minder dan 30 uur per week werkt. Werkt een van de ouders niet dan bestaat er ook recht op Erziehungsgeld. Onder ouders wordt ook verstaan: ongehuwd samenwonenden.

Het Erziehungsgeld bestaat uit twee varianten, te weten het Regelbedrag en het Budget. Voor kinderen geboren na 01.01.2004 hebt u keuzerecht, te weten:

- Het zgn. Regelbetrag van € 300 per maand gedurende 6 maanden, indien het netto gezinsinkomen niet meer dan € 30.000 bedraagt. Voor gezinnen met 2 kinderen geldt

een inkomensgrens van € 33.140. Overschrijdt men deze grenzen dan bestaat er geen aanspraak op Erziehungsgeld (Regelbetrag) meer.

- Vanaf de 7 t/m 24 maand bedraagt het Erziehungsgeld (Regelbetrag) ook € 300 per maand. Bedraagt het gezinsinkomen - met 1 kind - meer dan € 16.500, dan wordt het Erziehungsgeld stapsgewijs met 5.2% van het inkomen verlaagd. Vanaf € 22.086 bestaat er geen aanspraak meer op Erziehungsgeld (Regelbetrag)
- Het zgn. Budget bedraagt € 450 per maand gedurende 12 maanden. Als voorwaarde geldt dat het netto gezinsinkomen niet meer dan € 22.086 bedraagt. Voor gezinnen met 2 kinderen geldt een inkomensgrens van € 19.086. Overschrijdt men deze grenzen dan bestaat er geen aanspraak meer op het Budget.
- Vanaf de 7 t/m 12 maand bedraagt het Budget ook € 450 per maand. Bedraagt het gezinsinkomen - met 1 kind - meer dan € 16.500, dan wordt het Budget stapsgewijs met 7.2% van het inkomen verlaagd. Vanaf € 19.086 bestaat er geen aanspraak meer op het Budget

De uitbetaling van het Erziehungsgeld vindt in Niedersachsen plaats door de kreisfreie Städte of de Landkreise. In Nordrhein-Westfalen wordt het Erziehungsgeld uitbetaald door het Versorgungsamt in Aachen.

8.4.1 Coördinatie Erziehungsgeld

De coördinatieprincipes voor het Erziehungsgeld zijn dezelfde als die voor de kinderbijslag. Het zijn immers beide gezinsbijslagen. Het Erziehungsgeld wordt net als de kinderbijslag toegekend aan het gezin. Er gelden voor de toekenning wel individuele voorwaarden doch het recht op Erziehungsgeld is geen individueel recht doch een gezinsrecht. In Nederland kent men geen wettelijk Erziehungsgeld. Dat maakt de coördinatie eenvoudiger.

In volgende grensoverschrijdende situaties bestaat aanspraak op Duits Erziehungsgeld.

- U of uw partner werken beiden in Duitsland. Een van beide ouders werkt minder dan 30 uur per week. Er bestaat recht op het Duitse Erziehungsgeld.
- U werkt in Duitsland en uw partner werkt niet. Er is sprake van een alleenverdienersgezin. Een van de beide ouders werkt minder dan 30 uur per week. Er bestaat recht op het Duitse Erziehungsgeld. Het recht op Erziehungsgeld in deze grensoverschrijdende situatie is het resultaat van een uitspraak van het Hof van Justitie (Zacher en Hoever resp. C-312/94 en C-245/94).
- U werkt in Duitsland en uw partner werkt minder dan 15 uur per week in Nederland. De in Nederland werkende partner voldoet aan de Duitse voorwaarden. Dankzij een uitspraak van het Landessozialgericht NRW d.d. 24.10.2003 en uitspraken van het Hof van Justitie - Dodl/Oberhollenzer (C-543/03) en Weide (C-153/03) - bestaat er in dit soort gevallen recht op Erziehungsgeld, hoewel de partner in Nederland werkt en sociaal verzekerd is.
- U werkt in Nederland en uw partner werkt als geringfügig Beschäftigte (Mini-job) in Duitsland. Er bestaat geen recht op Erziehungsgeld omdat er minder dan 15 uur per week in Duitsland gewerkt wordt. Deze kwestie ligt ter beoordeling bij het Hof van Justitie (Wendy Geven C-213/05)

8.4.2 Belasting- en premieheffing Erziehungsgeld

In het geval het Erziehungsgeld wordt uitbetaald aan de grensarbeider, geldt dat het Erziehungsgeld in Nederland belast wordt (artikel 16 van het dubbelbelastingverdrag Nederland-Duitsland). Er zal geen premieheffing volksverzekeringen (AOW/Anw/AWBZ) mogen plaatsvinden, omdat de grensarbeider Duits sociaal verzekerd is.

Wordt het Erziehungsgeld uitbetaald aan de in Nederland wonende partner, die niet werkt of in Nederland werkt, dan geldt dat het Duitse Erziehungsgeld onderworpen is aan de Nederlandse belasting- en premieplicht voor de volksverzekeringen (ca 33%).

De uitbetaling van het Erziehungsgeld kan negatieve consequenties hebben voor uw status van onbeschränkt Steuerpflichtige.

8.5 Elternzeit (ouderschapsverlof)

Verzorgt u uw kind zelf, dan hebt u gedurende 36 maanden recht op Elternzeit. U kunt aanspraak maken op voltijdse Elternzeit. Het is ook mogelijk te kiezen voor de deeltijdse variant. U mag maximaal 30 uur per week werken. In overleg met de werkgever is het mogelijk om 12 van de 36 maanden op te nemen wanneer het kind tussen 4 en 9 jaar is. Tijdens de Elternzeit hebt u ontslagbescherming. Neemt u voltijdse Elternzeit op, dan blijft u sociaal verzekerd in Duitsland tijdens de periode waarin u Erziehungsgeld ontvangt. Daarna beperkt de sociale zekerheid zich tot de opbouw van de Rentenversicherung (Kindererziehungszeiten).

9. Ouderdom en overlijden

9.1 Algemeen

Woonst u in Nederland en werkt u in Duitsland voor een Duitse werkgever, dan bent u niet meer sociaal verzekerd in Nederland. Dit geldt ook de Nederlandse inwonersverzekeringen (AOW en Anw). U bent volgens art 13, lid 1 resp. lid 2 a van Vo 1408/71 in verzekerd Duitsland. Het werklandbeginsel gaat boven het woonlandbeginsel.

Vanaf het moment dat u in Duitsland sociaal verzekerd bent, bouwt u Duits ouderdomspensioen op (Gesetzliche Altersrente). Uw AOW-opbouw in Nederland wordt beëindigd. Het opgebouwd AOW-pensioen blijft uiteraard behouden. De AOW-opbouw van de gezinsleden wordt voortgezet.

Daarnaast bent u ook geen deelnemer meer aan een Nederlandse bedrijfspensioenregeling. In Duitsland bestaan - minder dan in Nederland - aanvullende bedrijfspensioenregelingen (Zusatzversorgung). Zeer recent zijn er een aantal aanvullende oudedagsvoorzieningen ontwikkeld als aanvulling op de Gesetzliche Rentenversicherung.

Het grote verschil tussen de Duitse Rentenversicherung en de Nederlandse AOW-verzekering is, dat de opbouw van Duitse Altersrente - in tegenstelling tot de AOW - afhankelijk is van het verdiende loon tijdens de beroepsloopbaan in Duitsland. Het is een middelloonsysteem, dat wil zeggen dat het pensioen (Rente) afhankelijk is van het gemiddelde loon dat u tijdens uw carrière in Duitsland verdient hebt.

De AOW-opbouw is alleen afhankelijk van het aantal verzekerde jaren. De opbouw bedraagt 2% per jaar. Heeft u bijvoorbeeld van 15 tot 25 jaar in Nederland gewoond of gewerkt dan hebt u 10 x 2% AOW-pensioen opgebouwd. De hoogte van het opgebouwd AOW-pensioen is niet afhankelijk van het in Nederland verdiende. De Duitse Rentenversicherung is een werknemersverzekering. De AOW is een inwonersverzekering.

De AOW-verzekering en de Duitse Rentenversicherung hebben als gemeenschappelijk kenmerk, dat het omslagstelsels (Umlageverfahren) zijn. De uitbetaling van de AOW resp. de Rente wordt gefinancierd door de premies, die op het moment van uitbetaling door de werkenden betaald worden (zgn. Generationenvertrag).

De premie voor de Rentenversicherung (ouderdom, overlijden én arbeidsongeschiktheid) bedraagt 19,5%. Het werknemersaandeel bedraagt 9,75%. De premiegrens (Beitragsbemessungsgrenze) is € 5.150 per maand.

De Duitse Rentenversicherung kent wachttijden (Wartezeiten) van 5 jaar. Dat wil zeggen dat u pas recht hebt op Duitse Rente, indien u meer dan 5 jaar in Duitsland sociaal verzekerd bent. Bij de beoordeling van het recht op een Duitse Rente moet Duitsland echter rekening houden met de Nederlandse AOW-tijdvakken. Werkt u minder dan 5 jaar in Duitsland, dan opent u - via de Europese coördinatieverordening - toch het recht op een Duitse Rente door middel van het samentellings- en gelijkstellingsprincipe (art. 45 van Vo 1408/71).

9.2 Opbouw Duitse Rente

De opbouw van de Duitse Rente is afhankelijk van het loon, dat u gedurende uw loopbaan in Duitsland verdient hebt. Daarbij wordt het Duitse modale inkomen (Durchschnittsentgelt) als

norm genomen. Voor 2005 bedraagt het Durchschnittsentgelt € 29.304 per jaar. Per maand is dit € 5.250. Het bedrag wordt jaarlijks - 1 juli - aangepast.

Kengetallen Duitse Rente:

Durchschnittsentgelt (modale inkomen)	€ 29.304 per jaar
Rentenwert van 1 Entgeltpunkt (West)	€ 26,13 per maand
Totale premieafdracht werknemer resp. werkgever	9,75% resp. 9,75% (1)
Maximum premiegrens (Beitragsbemessungsgrenze)	€ 5.250 per maand
Altersrente na 40 jaar werken (modale inkomen)	€ 1.045,20 per maand
Naast deze <u>gesetzliche Rente</u> kan er recht bestaan op <u>Zusatzversorgung</u> enz	

- (1) De premie betreft niet alleen de Altersrente, doch ook Hinterbliebenenrente en Erwerbsminderungsrente.

Kengetallen Nederlandse AOW-verzekering:

AOW-uitkering na 50 jaar wonen (samenwonend)	€ 674,71 per maand
AOW-uitkering na 50 jaar wonen (alleenwonend)	€ 985,89 per maand
Premieafdracht werknemer. Geen werkgeversbijdrage	17,90% (minus heffingskorting)
Maximum premiegrens	€ 2.552,67 per maand
Naast de AOW bestaat er meestal recht op een bedrijfspensioen (70% van het loon - middel- of eindloon - na 40 jaar werken incl. AOW)	

Als u in 2005 het Durchschnittsentgelt verdient, dan bouwt u één Entgeltpunkt op. Dit Entgeltpunkt heeft een waarde van € 26,13 (Rentenwert West). Werkt u dus één jaar in Duitsland en verdient u het Durchschnittsentgelt, dan levert dit 'levenslang' € 26,13 per maand aan Rente op. Werkt u 10 jaar in Duitsland en hebt u gedurende die periode het modale inkomen verdiend, dan levert dit een Altersrente op van $10 \times € 26,13 = € 261,30$ per maand.

Bent u in Duitsland verzekerd voor Rentenversicherung, dan bouwt u géén AOW-pensioen meer op in Nederland. Werkt u 10 jaar in Duitsland, dan wordt u $10 \times 2\%$ per jaar = 20% gekort op uw AOW-pensioen. Woont u samen, dan 'verliest' u $10 \times € 13,49$ (incl. vakantiegeld) = € 134,90 per maand (2004).

Daar tegenover staat een Duitse Rente van € 261,30 per maand, indien u 10 jaar lang het modale inkomen - € 29.304 - verdient. Deze vergelijking is onvolledig omdat u naast de AOW-verzekering, ook eventueel deelnemer was aan een Nederlands pensioenfonds. Wellicht neemt u in Duitsland nog deel aan een Zusatzversicherungsregelung.

De situatie wordt ongunstig als u in Duitsland in deeltijd werkt en gedurende 10 jaar slechts 40% van het modale inkomen verdient. Zou u minder verdienen dan het modale inkomen (Durchschnittsentgelt), bijvoorbeeld 40% van € 29.304 = € 11.722 dan bedraagt de Altersrente € 104,52 per maand. U verliest in Nederland aan AOW-opbouw € 134,90 per maand. Uiteraard moet ook nu weer rekening gehouden worden met aanvullende pensioenregelingen.

9.3 Vervroegd pensioen

De Nederlandse pensioenleeftijd is 65 jaar en gaat in op de eerste dag van de maand waarin men 65 jaar wordt. De Duitse Regelaltersrente gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de maand dat men 65 jaar wordt.

In Nederland is het mogelijk vervroegd met pensioen te gaan door middel van een niet-wettelijke prepensioenregeling of VUT-regeling. Meestal zijn deze in CAO's geregeld.

In Duitsland is het mogelijk voortijdig het wettelijk pensioen (Rente) aan te vragen (vorzeitige Rente). Dit is mogelijk voor arbeidsongeschikte en gehandicapte werknemers, wanneer zij 60 jaar zijn en 35 jaar sociaal verzekerd zijn geweest (Altersrente bei Schwerbehinderung oder Erwerbsminderung). Ook werkloze werknemers (Altersrente wegen Arbeitslosigkeit) en vrouwen (Altersrente für Frauen) hebben de mogelijkheid hun Rente vervroegd aan te vragen. Werknemers, die 35 jaar verzekerd zijn geweest, kunnen hun Rente vanaf 63 jaar aanvragen (Altersrente für langjährig Versicherten).

De regelingen voor vervroegd pensioen (vorzeitige Rente) zijn ingewikkeld. De leeftijd waarop men in Frührente kan gaan, wordt stapsgewijs verhoogd. Afhankelijk van het geboortejaar heeft men overgangsrechten (Vertrauensschutz). Hoe jonger men is, hoe minder overgangsrechten men heeft. De mogelijkheid in Frührente te gaan, blijft bestaan. In dat geval wordt men echter gekort (Abschläge). Voor elke maand die men eerder met pensioen wil gaan, wordt men 0,3% gekort. Een werknemer die met 63 jaar met pensioen wil, moet rekening houden met een 'levenslange' korting van: $24 \text{ (maanden)} \times 0,3\% = 7,2\%$.

9.4 Altersteilzeitregeling

Er bestaat ook de Altersteilzeitregeling. Dit is een flexibele regeling waarbij voorafgaande aan de Rentdatum, de arbeidstijd van de werknemer gemiddeld met 50% wordt gereduceerd. Indien de werkgever het deeltijdloon van de werknemer verhoogt met 20% loon (Aufstockungsbetrag) en de volledige premies voor de Rentenversicherung over het totale loon afdraagt, kan hij beide bedragen declareren en bij de Bundesagentur für Arbeit. Als aanvullende voorwaarde geldt dat de vrij gekomen arbeidsuren herbezet moeten worden door een werkloze.

Eenvoudig voorbeeld:

Een werknemer werkt 100% en verdient bruto € 2.600. Dit is netto € 1.877. Bij Altersteilzeit werkt hij 50% en verdient hij bruto € 1.300 (netto € 1.027). De werkgever betaalt een aanvulling (Aufstockung 20%) van € 260. Het netto loon wordt dan € 1.287. Indien de werkgever deze aanvulling betaalt plus een aanvullende Rentenversicherungsbeitrag (19,5%) van € 203, dan kan hij beide bedragen - € 260 plus € 203 - declareren bij de Bundesagentur für Arbeit. De aanvulling is voor de werknemer premievrij en 'onbelast' voor de loonbelasting. Wel wordt de aanvulling 'betrokken' bij het berekening van het definitieve percentage voor inkomstenbelasting (zgn. Progressionsvorbehalt)

In de praktijk worden er in de talrijke CAO's vaak aanvullende afspraken gemaakt. De regeling is zeer flexibel en tamelijk ingewikkeld.

9.5 Zusatzversorgung

Naast de gesetzliche Rentenversicherung bestaat een groot aantal aanvullende oudedagsvoorzieningen. Op bedrijfs(tak)niveau bestaan er Directzusagen, Unterstützungskassen, Direktversicherung, Pensionskassen, Zusatzversorgungskassen des Bauwesens enz. Naast deze betriebliche Altersvorsorge bestaat er ook de private Altersvorsorge (Private Rentenversicherung, Banksparplan enz). Deze Zusatzversorgung wordt door de Duitse overheid gestimuleerd door fiscale aftrek of subsidie (Staatliche Förderung).

Een veelvoorkomende vorm van Zusätzliche Altersvorsorge is de zgn. Riesterreente. Door een premieafdracht van 3% van het premieloon, kunt u in aanmerking komen voor de overheidssubsidie. Deze subsidie bestaat uit een Grundzulage (€ 114) en Kinderzulage (€ 138 per kind).

Voorbeelden 2006:

<i>Alleenstaande grensarbeider:</i>	
<i>Rentenversicherungspflichtiger inkomen</i>	€ 30.000
<i>Verzekeringspremie 2006 (3%)</i>	€ 900
<i>Basissubsidie (Grundzulage)</i>	€ 114
<i>Feitelijk te betalen premie</i>	€ 786

<i>Alleenverdiende grensarbeider met 2 kinderen:</i>	
<i>Rentenversicherungspflichtiger inkomen</i>	€ 30.000
<i>Verzekeringspremie 2006 (3%)</i>	€ 900
<i>Basissubsidie (Grundzulage)</i>	€ 114
<i>Kindersubsidie (Kinderzulage)</i>	€ 267
<i>Feitelijk te betalen premie</i>	€ 510

Naast de Riesterreente bestaat ook de Rüruprente. Deze wordt niet gestimuleerd door Zulagen (subsidie) doch door belastingaftrek. De betaalde premies voor de Rüruprente plus de premie voor de gezetliche Rentenversicherung zijn voor 60% fiscaal aftrekbaar (2006). Dit tot een maximum van € 12.000 (alleenstaanden) resp. € 24.000 (gezinnen) minus het werkgeverandeel aan de Rentenversicherung.

Een grensarbeider heeft recht op de Altersvorsorgezulage of de Sonderausgabenabzug, indien hij unbeschränkt steuerpflichtig is. Het opgebouwde pensioen wordt te zijner tijd overeenkomstig het dubbelbelastingverdrag in Nederland (woonland) belast. De gezetliche Altersrente daarentegen wordt belast in Duitsland (kasstaatprincipe). Ambtenarenpensioenen worden in Duitsland belast.

9.6 Nabestaandenpensioenen

De verschillen tussen het Duitse nabestaandenpensioen (gesetzliche Hinterbliebenenrente) en de Nederlandse Anw-uitkering zijn groot. Er gelden verschillende toelatingsvoorwaarden. In Nederland is de samenwonende partner verzekerd. In Duitsland moet men gehuwd zijn. De Nederlandse Anw-verzekering is een risicoverzekering. De hoogte is niet afhankelijk van het aantal verzekerde jaren, de duur is beperkt tot max. 65 jaar. De Duitse Hinterbliebenenrente is een opbouwverzekering, De hoogte is afhankelijk van het aantal verzekerde jaren van de overleden huwelijkspartner. De duur is onbeperkt. Naast de Anw-verzekering bestaat in Nederland het aanvullend nabestaanden(bedrijfs)pensioen.

De hoogte van de Hinterbliebenenrente is afhankelijk van de Altersrente, die de overledene ontving of nog zou hebben kunnen opbouwen. Er bestaat de grosse (hoge) Hinterbliebenenrente en de kleine (lage) Hinterbliebenenrente. Gedurende de eerste 3 maanden ontvangt elke nabestaande 100% van de Altersrente die de overleden huwelijkspartner opgebouwd heeft.

Men heeft aanspraak op de hoge Hinterbliebenenrente wanneer de (gehuwde) nabestaande voldoet aan een van de volgende voorwaarden:

- de nabestaande is ouder dan 45 jaar;

- de nabestaande is arbeidsongeschikt;
- de nabestaande verzorgt een kind.

De hoge Hinterbliebenenrente bedraagt 60% van de door de overledene opgebouwde Altersrente. Voldoet de nabestaande niet aan een van deze voorwaarden, dan heeft deze aanspraak op de lage Hinterbliebenenrente, die slechts 25% van de door de overledene opgebouwde Altersrente bedraagt. De hoge Hinterbliebenenrente wordt omgezet in een lage, wanneer het kind 18 jaar wordt. De lage Hinterbliebenenrente wordt omgezet in een hoge, indien de nabestaande arbeidsongeschikt of 45 jaar wordt. De kleine Hinterbliebenenrente is beperkt tot 24 maanden. Voor echtparen die voor 1 oktober 2002 gehuwd zijn en vóór 2 januari 1960 geboren zijn, geldt deze beperking niet.

Naast de hoge en lage Hinterbliebenenrente bestaan ook volle en halve Waisenrenten en de Rente voor gescheiden nabestaanden. In het geval een nabestaande hertrouwt, bestaat er recht op een afkoopsom van 24 maanden Hinterbliebenenrente. Heeft de nabestaande een eigen inkomen, dan wordt dit vanaf de vierde maand na de overlijdensdatum meegeteld. Betreft dit een loon, dan wordt 40% hiervan niet in mindering gebracht.

De Nederlandse voorwaarden voor een Anw-uitkering zijn anders dan de Duitse toekenningsvoorwaarden. Een (ongehuwde) nabestaande heeft aanspraak op een Anw-uitkering, indien deze voldoet aan een van de volgende voorwaarden:

- de nabestaande is geboren na 01.01.1950;
- de nabestaande is zwanger of verzorgt kinderen jonger dan 18 jaar;
- de nabestaande is minstens 45% arbeidsongeschikt.

Voldoet de nabestaande niet meer aan een van deze voorwaarden, dan heeft deze geen recht meer op een Anw-uitkering. Voor de toekenning van een nabestaande(bedrijfs)pensioen gelden andere voorwaarden. De hoogte van de Anw-uitkering is afhankelijk van het inkomen van de nabestaande. Naast de Anw-uitkering bestaat er ook de wezenuitkering.

Overlijdt de grensarbeider, dan heeft de nabestaande in principe aanspraak op een Duitse Hinterbliebenenrente, plus een Anw-uitkering. Ofschoon de overleden niet meer actueel Anw-verzekerd is, bestaat er toch recht op een gedeeltelijke Anw-uitkering. Dankzij de Europese coördinatie- verordening Vo 1408/71 'herleeft' het recht op een Anw-uitkering, hoewel men niet meer verzekerd was. Was de overledene op de dag van overlijden 50 jaar en voorheen 10 jaar in Duitsland verzekerd, dan is hij vanaf 15 jaar tot 40 jaar in Nederland Anw-verzekerd geweest. In dit geval ontvangt de nabestaande - indien voldaan wordt aan de Nederlandse toekenningsvoorwaarden - 25/35 deel (pro-rata) van de volledige Nederlandse Anw-uitkering. De teller (25) zijn de verzekerde jaren in Nederland; de noemer (35) zijn de verzekerde jaren in Duitsland (10) én Nederland (25).

Vanwege het gebrek aan harmonisatie van de Nederlandse en Duitse socialezekerheidsstelsels is het mogelijk dat een nabestaande in Nederland geen Anw-uitkering ontvangt, maar wel een Duitse Hinterbliebenenrente. Het omgekeerde kan evenzeer voorkomen.

9.7 Informatie, aanvraag en uitbetaling

Het is van groot belang dat u uw Duitse pensioendossier actueel houdt. Door middel van een Rentenauskunft kunt u geïnformeerd worden over de opbouw van uw gesetzliche Rente. Zeer veel informatie over de Duitse Rentenversicherung - inclusief de aanvraag voor een Rentenauskunft - kunt u verkrijgen via www.deutsche-rentenversicherung.de.

Wilt u informatie over de grensoverschrijdende aspecten van de Duitse Rentenversicherung, dan is het raadzaam om de Rentensprechtagen in de grensstreken te bezoeken. Informatie daarover vindt u op de website van het Bureau voor Duitse Zaken (www.svb.nl/bdz)

De Duitse Altersrente moet u voortijdig - minimaal 1 jaar voor de datum van uitbetaling - aanvragen bij het Bureau voor Duitse Zaken. De Rente wordt uitbetaald via het Bureau voor Duitse Zaken. Aanvullende pensioenen moet u zelf bij uw Duitse pensioenverzekeraar aanvragen. Aanvullende pensioenen wordt rechtstreeks aan u uitbetaald.

9.8 Belasting- en premieheffing

Ontvangt u een Duitse Rente dan kunnen er aantal situaties onderscheiden worden, te weten: u ontvangt alleen een Duitse Rente en Zusatzversorgung (a) of u ontvangt Duitse én Nederlandse pensioenen (b).

a. U ontvangt alleen Duitse ouderdompensioen (Rente enz)

In dit geval wordt de Duitse Rente in Duitsland belast. Dit geldt niet voor Duitse aanvullende ouderdomsuitkeringen. U blijft premieplichtig in Duitsland. U betaalt de Duitse premies voor de Kranken- en Pflegeversicherung. Dat betekent dat u van uw Duitse Krankenkasse een E-121 formulier ontvangt, waardoor u ten financiële laste van Duitsland recht krijgt op het ZVW-resp. AWBZ-basispakket (woonlandpakket). U hoeft geen AWBZ-premies in Nederland te betalen aan de belastingdienst op voorwaarde dat u een 'vrijstellingverklaring' van het CVZ (College voor zorgverzekeringen) overlegt. Er kan recht bestaan op de halve zorgtoeslag als uw partner ZVW-verzekerd is. Bij de berekening van de zorgtoeslag wordt uitgegaan van het Duitse plus het Nederlandse inkomen.

Is uw Duitse Rente hoger dan 70% van het wettelijk minimumloon, dan kunt u vrijgesteld worden van de premieheffing Anw. Deze verklaring moet u aanvragen bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Werkt u één uur of meer per week in Nederland, dan vervallen alle vrijstellingen en wordt u over u hele inkomen premieplichtig in Nederland.

b. U ontvangt Duitse én Nederlandse pensioenen

In dit geval wordt de Duitse Rente in Duitsland belast. Duitse bedrijfspensioenen worden belast in Nederland. U wordt premieplichtig in Nederland. U zult in Nederland over uw Duitse én Nederlandse pensioenen de premies voor de zorgverzekeringwet én de AWBZ moeten betalen. De Deutsche Rentenversicherung zal aan u - middels tussenkomst van het Bureau voor Duitse Zaken - een jaarlijkse bijdrage betalen ter financiering van de procentuele ZVW/AWBZ-premies (Zulage Krankenversicherung).

U kunt aanspraak maken op de zorgtoeslag. Bij de berekening van de zorgtoeslag wordt uitgegaan van het Duitse plus het Nederlandse inkomen.

Het is de vraag of Nederland wel ZVW- en AWBZ-premies mag heffen over de Duitse Rente. De Europese Commissie is van mening dat dit op grond van artikel 33 van Vo 1408/71 niet is toegestaan en heeft een procedure aanhangig gemaakt bij het Hof van Justitie (zaak Johann C-66/05). Het is raadzaam om tegen deze heffingen vooraf bezwaar te maken.

Is uw Duits inkomen hoger dan het Nederlandse inkomen, dan kunt u vrijgesteld worden van de premieheffing Anw. De vrijstellingsverklaring moet u aanvragen bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Werkt u één uur of meer per week in Nederland dan vervalt deze vrijstelling.

Een gelijke systematiek geldt voor de nabestaandenpensioenen.

10. Informatie

EURES in EUREGIO's www.eures.info	EURES in Europa http://europa.eu.int/eures
Bureau voor Duitse Zaken Takenhofplein 4 6538 SZ Nijmegen Telefoon 024 343 19 00 www.svb.nl/bdz www.grensinfopunt.nl	Deutsche Rentenversicherung Westfalen (voorheen Landesversicherungsanstalt für Arbeiter LVA) Gartenstrasse 194, D 48147 Münster Telefoon 00 49 251 238 0 www.deutsche-rentenversicherung-westfalen.de
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW Fürstenwall 25 40219 Düsseldorf Telefoon 00 49 211 85 55 www.grenzpendler.nrw.de	Steunpunt Grensoverschrijdend Werken en Ondernemen (GWO) Terra Nigrastraat 10 6216 BL Maastricht Telefoon 0800 024 12 12 (vanuit NL) www.belastingdienst.nl
Deutsche Rentenversicherung Bund (voorheen BfA - Bundesversicherungsanstalt für Angestellte) D 10704 Berlin Telefoon 00 49 030 865-1 www.deutsche-rentenversicherung-bund.de	Uitvoering Werknemersverzekeringen (UWV) Helpdesk Internationaal Postbus 58285 1040 HG Amsterdam Telefoon 0113 750 350 www.uwv.nl
UWV Heerlen Afd. Verdragen Arbeidsgeschiktheidverzekeringen Schakelweg 4 6411 NX Heerlen Telefoon 0900-9294 www.uwv.nl	Sociale Verzekeringsbank (SVB) Internationale Detachering Postbus 357 1180 AJ Amstelveen Telefoon 020 656 52 77 www.svb.nl
College voor Zorgverzekeringen (CVZ) Internationale Verdragen Postbus 320 1110 AH Diemen Telefoon 020 79 78 555 www.cvz.nl	DVKA Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) Pennefeldsweg 11-15 53177 Bonn Telefoon 00 49 228 95 30 0 www.dvka.de
Orgaan van het woonland CZ afd. Verdragen Wilhelminastraat 39 6131 KM Sittard Telefoon 046 459 56 56 www.cz.nl	Vereniging Europese Grensbewoners (VEG) Postbus 32077 6370 JB Landgraaf Tel. 045 535 4644/ 545 2247/522 0654/ 546 4810 www.veg-eu.org

