

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN

NIEDERLANDE

Wirtschaft



GERMANY
TRADE & INVEST

Im EU-Vergleich niedrige Arbeitslosigkeit / Teilzeitarbeit gern genutzt

Den Haag (gtai) - Die Dynamik auf dem niederländischen Arbeitsmarkt nimmt ab. Auch die Stellenangebote gehen zurück. Nur im Gesundheits- und Pflegesektor werden neue Arbeitsplätze geschaffen. Die Arbeitslosigkeit soll 2013 und 2014 zwar ansteigen, die Quote bleibt jedoch im EU-Vergleich verhältnismäßig niedrig. Die Lohnsteigerung der Tariflöhne lag im 1. Quartal 2013 auf Höchstniveau seit 2009. Für hohe Flexibilität sorgen Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge.

Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Laut Angaben des Centraal Planbureau (CPB) waren 2012 rund 470.000 Niederländer arbeitslos und somit 5,3% der Berufsbevölkerung. Der Anteil soll 2013 auf 6,3% und 2014 auf 6,5% ansteigen. Es wird erwartet, dass Unternehmen in Folge des im 3. und 4. Quartals 2012 eingebüßten Produktionsrückgangs weniger Personen einstellen. Die Anzahl der Jobs soll 2013 um 0,8% und 2014 um 0,5% zurückgehen. Einer vakanten Position standen 2012 etwa fünf Arbeitslose gegenüber. Neue Stellen werden weiterhin im Gesundheits- und Pflegesektor geschaffen. In dieser Branche soll es 2013 rund 2% und 2014 rund 1,8% mehr Jobs geben. Die höchste Arbeitslosenquote verzeichnete 2012 die Provinz Flevoland mit 8%. Dennoch ist diese im EU-Vergleich verhältnismäßig niedrig.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten 2012

Bevölkerung (in Mio.)	16,7
Erwerbspersonen (15 bis 65 Jahre, in Mio.)	7,8
Erwerbstätige (in Mio.)	7,4
Arbeitslosenquote, offizielle (in %, nach ILO-Definition), Februar 2013	6,2
Analphabetenquote (in %)	k.A.
Universitätsabschluss (in %) 2011 *)	34,4

*) Bevölkerung mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss (WO, HBO)
Quelle: Statistikamt CBS

Das Durchschnittsalter der Berufsbevölkerung lag 2012 bei 41,4 Jahren. Der Wert lag 1990 bei 36,2 Jahren. Die Alterung der Bevölkerung an sich, aber auch die Tatsache, dass die Niederländer immer später aus dem Berufsleben ausscheiden, beeinflussen diese Entwicklung. Während 2012 rund 62% der 50 bis 65-jährigen berufstätig waren, lag dieser Anteil 1990 noch bei 35%.

Die Niederländer haben bereits mit zwei Megatrends in den Arbeitsverhältnissen für Flexibilität gesorgt, die sich in anderen EU-Ländern so erst etablieren werden. Das Land ist europäischer Spitzenreiter in Sachen Teilzeitbeschäftigung. Rund drei Viertel der Frauen arbeiten reduziert. Auch bei Männern wird dieses Modell immer populärer. Im 3. Quartal 2012 arbeiteten 17% in Teilzeit, 2001 waren es 12%. Befristete Arbeitsverträge haben im EU-Vergleich einen hohen Stellenwert. Nach Angaben des Statistikamtes (CBS) hatten 69% der Berufsbevölkerung im 3. Quartal 2012 eine feste Anstellung.

Ansprechpartner für Arbeitssuche und Kündigungen ist die staatliche Arbeitsvermittlung (Centrum voor Werk en Inkomen, CWI; www.werk.nl). Das CWI ist in jedem größeren Ort tätig, registriert offene Stellen und Arbeitssuchende, informiert Berufsanfänger über Vakanzen und bearbeitet die Kündigungsanträge von Arbeitgebern und -nehmern, die in den Niederlanden einer Genehmigung bedürfen. Im Gegensatz zur deutschen Bundesagentur für Arbeit ist das CWI nicht für die Auszahlung des Arbeitslosengeldes zuständig. Der Stellenmarkt findet zunehmend im Internet statt. Verschiedene Anbieter von Onlinedatenbanken haben sich auf diverse Branchen und Regionen spezialisiert. Der hohe Ausbildungsstand der Bevölkerung zählt zu den Trumpfkarten des Landes. Besonders verbreitet sind private Zeitarbeitsfirmen (uitzendbureaus). Sie konnten ihren Umsatz im 2. Quartal 2012 um rund 1% gegenüber dem Vorjahr steigern.

Deutschen Firmen, die Löhne in den Niederlanden auszahlen, bietet die Deutsch-Niederländische Handelskammer (DNHK) einen Gehaltsabrechnungsservice (www.dnhk.org). Die Dienstleistungen erstrecken sich auf alle Fragen der Lohn- und Lohnnebenkosten.

Löhne und Gehälter

Die schwache niederländische Konjunktur übt Druck auf die Entwicklung der Gehälter aus. Die durchschnittliche Lohnentwicklung im Zeitraum 2012 bis 2014 kommt laut Experten etwa der Inflation gleich.

Ungefähr acht von zehn Arbeitnehmern bekommen einen Tariflohn. Etwa 34% der tarifgebundenen Betriebe haben in den für 2013 abgeschlossenen Tarifverträgen Steigerungen von 1,5% festgesetzt. Im 1. Quartal 2013 wuchsen die Löhne laut CBS um 1,8% gegenüber dem vorigen Quartal. Die Steigerung lag somit auf dem höchstem Niveau seit 2009. Gegen die Inflation von 3% kommt die Zunahme dennoch nicht an. Das durchschnittliche Plus liegt seit dem 3. Quartal 2010 unter der Inflation.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttojahreslöhne pro Haushalt 1)			
	2009	2010	2011
nominal (in Euro)	55.600	56.100	56.800
reale Veränderung (in %) 2)	0,5	0,9	1,2

1) durchschnittliche Haushaltsgröße: 2,2 Personen, 2) gegenüber Vorjahr bezogen auf die Landeswährung
Quelle: CBS

Gesetzlicher Bruttomindestlohn in Euro ohne Urlaubszuschüsse, gültig ab 1.1.13 (in Euro)			
Alter	Pro Monat (brutto)	Pro Woche (brutto)	Pro Tag (brutto)
Ab 15 Jahre	440,80	101,75	20,35
Ab 16 Jahre	506,95	117,00	23,40
Ab 17 Jahre	580,40	133,95	26,79
Ab 18 Jahre	668,60	154,30	30,86

**Gesetzlicher Bruttomindestlohn in Euro ohne Urlaubszuschüsse, gültig ab 1.1.13
(in Euro) (Forts.)**

Alter	Pro Monat (brutto)	Pro Woche (brutto)	Pro Tag (brutto)
Ab 19 Jahre	771,45	178,05	35,61
Ab 20 Jahre	903,70	208,55	41,71
Ab 21 Jahre	1.065,30	245,85	49,17
Ab 22 Jahre	1.249,40	288,25	57,65
Ab 23 Jahre	1.469,40	339,10	67,82

Quelle: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

Durchschnittliche Bruttojahreslöhne nach Regionen

	2011	Veränderung 2011/10 (in %) *)
Landesdurchschnitt	27.700	1,1
Hauptstadt(Noordholland)	30.800	1,0
Hochlohnregion (Utrecht)	31.700	1,6
Niedriglohnregion (Groningen)	25.100	0,8

*) nominal
Quelle: CBS

Laut CBS haben niederländische Arbeitnehmer 2011 höhere Boni erhalten. Die durchschnittliche Zahlung ist 2011 um 5% gestiegen. Die höchsten Zulagen (durchschnittlich 12.500 Euro pro Jahr) bezogen Beschäftigte der Mineraliengewinnung (Öl, Gas, Kies, Sand, etc.). Mit 8.000 Stellen ist dies ein verhältnismäßig kleiner Erwerbszeit. Bei Finanzdienstleistern wurden 2011 Prämien von durchschnittlich 7.100 Euro gewährt. Im Energiesektor wurden 2011 Boni vergeben, die 38% über dem Vorjahresniveau lagen.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen

	2011	Veränderung 2011/10 (in %) *)
Bauwirtschaft	2.957	1,3
Landbau, Forstwirtschaft, Fischerei	1.509	3,2
Industrie	2.717	1,5
Wasser und Abfallwirtschaft	2.883	1,4
Energieindustrie	2.840	1,9
Handel	1.792	0,8
Transport	2.300	1,3
Mineraliengewinnung	5.673	13,2
Gesundheit und Pflege	1.822	0,8

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen (Forts.)

	2011	Veränderung 2011/10 (in %) *)
Hotel und Gastronomie	947	0,1
Öffentlicher Dienst	2.916	0,6
IKT	3.376	1,9
Finanzdienstleistungen	3.657	3,7

*) nominal
Quelle: CBS

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen 1) 2)

	2011 (in Euro)
Geschäftsführerin	6.680-13.436
Vertriebsleiterin	5.120 3)
Ingenieurin	3.250 3)
Programmiererin	3.020 3)
Sekretärin	2.651-3.471
Buchhalterin	2.750 3)
Kraftfahrerin	1.885 3)

1) nominal, 2) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet, 3) durchschnittliche Bruttomonatslöhne bei 10 Jahren Berufserfahrung
Quelle: www.gemiddeld-inkomen.nl, <http://financieel.infonu.nl>

Die Niederländer vertrauen auf die stabilisierende Wirkung ihres Systems der kollektiven Lohnverhandlungen (Abkommen von Wassenaar 1982). Damals wurde die automatische Lohnindexierung abgeschafft. Der ausländische Arbeitgeber sollte bei Tarifverträgen wissen, dass dieses System den stolzen Ehrentitel Polder-Modell trägt, welches den Sinn für Gemeinsamkeit beim Erreichen schwieriger Ziele berechnet. In der Tat kommen Produktionsausfälle wegen Streiks kaum vor. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände vereinbaren Rahmentarifverträge für fast jede Branche gesondert, die sogenannten Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO). Auf deren Grundlage werden dann vielfältige Möglichkeiten für individuelle Anpassungen und Abweichungen geboten. Dadurch gilt das Zusammenleben der Tarifparteien im europäischen Vergleich als ruhig und verständnisvoll.

Zurzeit gibt es etwa 1.000 Tarifverträge. Davon sind rund ein Fünftel Branchentarifverträge, die restlichen betriebliche Abkommen. Die Tarifverhandlungen verteilen sich über das ganze Jahr.

Die aktuellen CAO-Tarifverträge sind auf der Internetseite des Ministeriums für soziale Angelegenheiten und Arbeit (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, SZW, www.cao.szw.nl) zu

Bruttojahreslöhne		
	2011 in Euro	Veränderung 2011/10 (in %) *)
Elementare berufliche Qualifikation	20.500	0,5
Niedrige berufliche Qualifikation	25.100	1,2
Mittlere berufliche Qualifikation	33.800	0,0
Hohe berufliche Qualifikation	46.500	0,4
Wissenschaftliche berufliche Qualifikation	62.300	-1,1

*) nominal
Quelle: CBS

Weitere Lohnbestandteile

Zu ihrem Grundlohn bekommen alle Arbeitnehmer in den Niederlanden einen Urlaubszuschlag von 8% des Bruttojahreslohns. Dies ist gesetzlich geregelt und nach oben gedeckelt. Viele Arbeitgeber übernehmen die Reisekosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz. Oft gibt es hierüber Festlegungen in den Tarifverträgen. Arbeitgeber können ihren Angestellten für Fahrten zwischen Wohnort und Arbeitsstelle eine Kilometerpauschale von 0,19 Euro steuerfrei erstatten. Hierbei ist es unerheblich welches Verkehrsmittel genutzt wird. Für die Kilometerberechnung ist die kürzeste Strecke maßgebend. Fährt der Arbeitnehmer ausschließlich mit öffentlichen Verkehrsmitteln, kann der Arbeitgeber auch die tatsächlichen anfallenden Kosten steuerfrei erstatten.

Sozialversicherungsbeiträge

Sozialbeiträge 2012 (in %)			
Versicherung	Arbeitgeberanteil	Arbeitnehmeranteil	Maximal zu versteuerndes Einkommen
Rentenversicherung (AOW)	-	17,90	33.863 (Euro/Jahr)
Hinterbliebenenversicherung (ANW)	-	0,60	33.863 (Euro/Jahr)
Außergewöhnliche Krankheitskosten (AWBZ)	-	12,65	33.863 (Euro/Jahr)
Arbeitsunfähigkeitsversicherung (WAO/WIA)	4,65	-	195,58 (Euro/Tag)
Arbeitslosenversicherung (WW)	4,55 + 2,27 *)	-	195,58 (Euro/Tag)
Krankenversicherung (ZVW)	7,75	-	50.853 (Euro/Jahr)

*) der zweite Prozentsatz variiert je nach Branche, bei dem hier genannten (2,27%) handelt es sich um einen Durchschnittswert; er ist zusätzlich zum allgemeinen Satz (4,55%) zu zahlen
Quelle: Deutsch-Niederländische Handelskammer, SZW

Das niederländische Sozialversicherungssystem gliedert sich in zwei Kategorien, die sogenannten Volksversicherungen und die Arbeitnehmersicherungen. Jeder Ansässige, unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Einkommen, ist in Volksversicherungen pflichtversichert. Hierzu gehören außergewöhnliche Krankheitskosten (AWBZ) sowie Renten- (AOW) und Hinterbliebenenversicherung (ANW). Sie werden durch die Beiträge der versicherten Arbeitnehmer finanziert. Das Kindergeld (AKW, gehört zu den Volksversicherungen) wird aus allgemeinen Steuermitteln gezahlt. Die Arbeitnehmer werden basierend auf der Höhe ihres Gehalts in vier Lohnstufen eingeteilt. Detaillierte Angaben zu den Lohnstufen erteilt die Deutsch-Niederländische Handelskammer.

Zu den Arbeitnehmersicherungen zählen die Arbeitsunfähigkeits- (WAO/WIA), Arbeitslosen- (WW) und Krankenversicherung (ZVW). Die Arbeitsunfähigkeitsversicherung wird ausschließlich aus Beiträgen der Arbeitgeber finanziert. Dieser Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 4,65% wird auf ein zu versteuerndes Monatseinkommen von höchstens 4.237,75 Euro erhoben. Hinzu kommt der differenzierte WGA (Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) wodurch der Unternehmer gegen Ansprüche aus teilweiser Arbeitsunfähigkeit seiner Angestellten versichert ist. Der Beitrag zur WGA wird individuell festgelegt. Er beträgt zurzeit circa 0,48%. Es besteht die Möglichkeit einer teilweisen Befreiung von der staatlichen Versicherung und das Risiko der teilweisen Arbeitsunfähigkeit entweder selbst zu tragen oder einer entsprechenden privaten Versicherung.

Die Arbeitslosenversicherung (WW) wird nur durch den Arbeitgeber getragen. Es gilt wie bei der Arbeitsunfähigkeitsversicherung, dass er Beitrag auf Grundlage eines zu versteuerndes Monatseinkommen von höchstens 4.237,75 Euro erhoben wird. Die Arbeitslosenversicherung setzt sich aus dem Allgemeinen Arbeitslosenfonds, dem Sektorfonds und dem Zuschlag zur Kinderbetreuung zusammen. Der Allgemeine Arbeitslosenfonds ist vergleichbar mit der deutschen Arbeitslosenversicherung. Der Sektorfonds ist eine branchenabhängige Arbeitslosenversicherung. Dementsprechend hängt der Arbeitgeberbeitrag auch von der jeweiligen Branche ab und schwankt zwischen 0,5 und 13,0%. Der Arbeitgeber wird zusätzlich mit einem Zuschlag zur Kinderbetreuung on Höhe von 0,5% belastet. Generell muss der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung erst ab einem Bruttoeinkommen von 17.229 Euro jährlich gezahlt werden.

Der Beitrag zur Krankenversicherung (ZVW) gliedert sich in zwei Stränge, die nominale Prämie (nominale premie) und den einkommensabhängigen Beitrag (inkommensafhandelijke bijdrage). Die nominale Prämie muss durch jeden Ansässigen gezahlt werden. Sie ist aufgespalten in einen verpflichteten Basistarif und eventuelle Zusatzversicherungen (wie Zahnersatz). Für den Basistarif kann mit einem jährlichen Beitrag von 1.200 Euro gerechnet werden.

Arbeitsrecht nach Tabelle

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick	
Vergütung	
Mindestlohn	Es gibt einen altersabhängigen gesetzlichen Mindestlohn. Für Arbeitnehmer ab 23 Jahren beträgt dieser bei Vollzeitbeschäftigung monatlich 1.469,40 Euro brutto (Stand 1.1.13)
Arbeitsstunden pro Woche	38 bis 40 Stunden in der Regel bei Vollzeitbeschäftigung; Teilzeitarbeit kommt häufig vor
Regelarbeitsstage pro Woche	Gemäß Tarif- oder Arbeitsvertrag

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick (Forts.)	
Zulässige Überstunden	Branchenabhängig
Bezahlte Feiertage	Gemäß Tarif- oder Arbeitsvertrag
Bezahlte Urlaubstage	Mindestens das Vierfache der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit/oft greifen tarifvertragliche Regelungen
Sonderzahlungen pro Jahr in Monatslöhnen (13. und/oder 14. Gehalt)	Gesetzliches Urlaubsgeld: 8% des Bruttojahreslohnes/nach oben gedeckelt
Tage mit bezahltem Arbeitsausfall	Gemäß Absprache der Vertragsparteien; im Übrigen dem Grunde nach bei unverschuldeter Verhinderung des Arbeitnehmers
Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit	Zwei Jahre lang mindestens 70% des Bruttogehalts (nach unten und nach oben gedeckelt)
Probezeit	Ein oder zwei Monate, anhängig von der Dauer des Arbeitsvertrags

Rechtsgrundlagen

Die grundlegenden Vorschriften für Arbeitsverträge befinden sich in Art. 7:610-692 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (Burgerlijk Wetboek). Weitere Bestimmungen gibt es zum Beispiel im Tarifvertragsgesetz und im Arbeitnehmerendengesetz. Sämtliche Gesetze können unter www.wetten.overheid.nl eingesehen werden. Neben den gesetzlichen Bestimmungen ist zu beachten, dass es viele allgemeinverbindliche Tarifverträge und Pensionskassen gibt (www.cao.szw.nl).

Allgemein sind die Parteien gehalten, sich als „guter Arbeitgeber“ oder „guter Arbeitnehmer“ zu verhalten. Dieser Grundsatz ist in Artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek festgelegt. Daneben regelt das Gesetz einzelne Vertragsinhalte.

Auch das niederländische Recht kennt eine Probezeit. Diese muss schriftlich vereinbart werden, weil sie sonst nicht wirksam ist. Ist der Arbeitsvertrag zeitbefristet mit einer Laufzeit von weniger als zwei Jahren oder ist er zweckbefristet, darf die Probezeit höchstens einen Monat betragen, bei anderen Verträgen höchstens zwei Monate. Während dieser Periode können beide Parteien den Vertrag jederzeit mit sofortiger Wirkung beenden.

Bei einer Ersteinstellung ist es durchaus üblich, einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Eine Erstbefristung ist grundsätzlich uneingeschränkt möglich. Anschlussbefristungen unterliegen jedoch Einschränkungen und dürfen insgesamt höchstens dreimal vereinbart werden. Die höchstzulässige Dauer mehrerer solcher Verträge (einschließlich Unterbrechungen) liegt bei 36 Monaten. Eine Anschlussbefristung liegt vor, wenn zwischen Ablauf des vorangegangenen Vertrags und Beginn des neuen Vertrags höchstens drei Monate liegen. Ist das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate unterbrochen gewesen, kann erneut nach den gleichen Regeln vorgegangen werden.

Vertragsabschluss

Der Abschluss eines Arbeitsvertrags ist grundsätzlich formlos möglich. Es gibt allerdings bestimmte Vertragsklauseln, wie Probezeit, Vertragsstrafen und nachvertragliches Wettbewerbsverbot, die die Schriftform voraussetzen. Wegen der zum Teil stark abweichenden deutschen Regelungen, ist es empfehlenswert eine Beratung der Deutsch-Niederländischen Handelskammer oder einer Anwaltskanzlei vorzunehmen.

Vertragsbeendigung

Eine ordentliche Kündigung bedarf der Genehmigung der niederländischen Arbeitsagentur (UWV Werkbedrijf). Diese setzt voraus, dass Kündigungsgründe vorliegen. Das Genehmigungsverfahren kann sechs bis zwölf Wochen dauern und kann zum Teil auf die Kündigungsfrist angerechnet werden.

Die Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit beträgt für beide Vertragsparteien zunächst einen Monat zum Monatsende. Bei zunehmender Betriebszugehörigkeit verlängert sie sich für den Arbeitgeber. Die verlängerten Kündigungsfristen, die für den Arbeitgeber gelten, können nicht für den Arbeitnehmer vereinbart werden.

Eine Alternative zur Kündigung mit Zustimmung der niederländischen Arbeitsagentur ist die Auflösung des Arbeitsvertrags vor dem Arbeitsgericht. Die antragstellende Partei muss Gründe vortragen. Das Gericht wird in der Regel eine Abfindung festsetzen, wenn nicht der Arbeitnehmer durch vertragswidriges Verhalten die Auflösung verschuldet hat. Für die Berechnung der Abfindung haben die Gerichte eine Formel entwickelt. Dabei spielen Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Gehalt und Auflösungsgrund eine Rolle.

Zur Beendigung des Arbeitsvertrags können die Parteien auch einen Aufhebungsvereinbarung abschließen. Diese führt in der Regel nicht zu Nachteilen beim Arbeitslosengeld, es sei denn, die (fiktive) Kündigungsfrist wurde nicht eingehalten oder der Arbeitnehmer hat die Aufhebung veranlasst. Üblicherweise wird in einem solchen Vertrag eine Abfindung vereinbart, wobei sich die Parteien an der bereits erwähnten Formel orientieren.

Bei Massenentlassungen gelten ähnliche Grundsätze. Auch dort ist eine Genehmigung der Arbeitsagentur erforderlich, dem Grunde nach auch dann, wenn ein Teil der Vertragsbeendigungen durch Auflösungsverfahren oder Aufhebungsverträge erfolgt. Zudem sind Mitbestimmungsrechte der Gewerkschaften und eines etwa vorhandenen Betriebsrats zu

Kontaktanschriften:

Praktische Hinweise für Expatriates, wie Informationen zu Bildungseinrichtungen, medizinischer Versorgung und Lebenshaltungskosten sowie über das Sozialversicherungssystem der Niederlande können über das Bundesverwaltungsamt bezogen werden.

Bundesverwaltungsamt, Informationsstelle für Auswanderer und Auslandstätige
Internet: www.auswandern.bund.de

Die Deutsch-Niederländische Handelskammer bietet verschiedene Merkblätter zum Arbeitsrecht, zur Sozialversicherung und verwandten Themen an. Sie berät zu arbeitsrechtlichen Fragestellungen und hat einen Lohnabrechnungsservice.

Deutsch-Niederländische Handelskammer (DNHK)
Nassauplein 30; 2585 EC Den Haag/Niederlande
Tel.: 0031 70/311 41-00, Fax: -99
E-Mail: info@dnhk.org; Internet: www.dnhk.org

Das Büro für deutsche Angelegenheiten (Bureau voor Duitse Zaken, BDZ) informiert grenzüberschreitend über Tätigkeiten in Deutschland oder in den Niederlanden.

Bureau voor Duitse Zaken (Geschäftsstelle der Sociale Verzekeringbank)
Takenhofplein 4, 6500 MB Nijmegen
Tel.: 0031 24/343-18 11, Fax: -19 05
E-Mail: bdz@svb.nl, Internet: www.bdznijmegen.nl

Euregio Rhein-Waal
Emmericher Straße 24, 47533 Kleve
Tel.: 02821/79 30-0, Fax: -30
E-Mail: info@euregio.org, Internet: www.euregio.org

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
(Ministerium für Soziales und Arbeit)
Anna van Hannoverstraat 4, 2595 BJ Den Haag
Tel.: 0031 70/33 34-444, Fax: -033
Internet: www.szw.nl

Centrum voor Werk en Inkomen, CWI
(Staatliche Arbeitsvermittlung)
Internet: www.werk.nl

Arbeitgeberverband
Verbond van Nederlandse Ondernemingen -
Nederlands Christelijk Werkgeversverbond, VNO-NCW
Bezuidenhoutseweg 12, 2594 AV Den Haag
Tel.: 003170/349 03-49, Fax: -00

Impressum

Herausgeber: Germany Trade and Invest
Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing mbH

Villemombler Straße 76
53123 Bonn
Tel.: +49 (0)228/24993-0
Fax: +49 (0)228/24993-212
E-Mail: info@gtai.de
Internet: www.gtai.de

Hauptsitz der Gesellschaft:
Friedrichstraße 60, 10117 Berlin

Geschäftsführung:
Dr. Benno Bunse, Erster Geschäftsführer
Dr. Jürgen Friedrich, Geschäftsführer

Autorin: Marte Diewitz, Den Haag

Redaktion/Ansprechpartnerin: Ingeborg Kozel, Tel.: +49 (0)228/24993-249,
E-Mail: Ingeborg.Kozel@gtai.de

Redaktionsschluss: April 2013

Bestell-Nr.: 17971

Alle Rechte vorbehalten. © Nachdruck - auch teilweise - nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

Layout:
Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie und vom Beauftragten der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.

Germany Trade & Invest
Villemombler Straße 76
53123 Bonn

T. +49(0)228 24993-0
F. +49(0)228 24993-212
info@gtai.de

Über uns

Germany Trade & Invest ist die Gesellschaft zur Außenwirtschaftsförderung der Bundesrepublik Deutschland. Sie unterstützt deutsche Unternehmen, die ausländische Märkte erschließen wollen, mit Außenwirtschaftsinformationen.

Germany Trade & Invest wird gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie und vom Beauftragten der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.

www.gtai.de