

## ***Gründung in den Niederlanden?***

### ***Versichern Sie sich das Risiko einer krankheitsbedingten Abwesenheit!***

***Haben Sie ein neues Unternehmen in den Niederlanden gegründet? Oder gründen Sie eine neue Niederlassung in den Niederlanden eines ausländischen Unternehmens?***

*Dann ist es wichtig zu wissen, dass in den Niederlanden die Kosten für Lohnfortzahlung, Ersatz und Reintegration eines langzeitkranken abwesenden Arbeitnehmers bis zu doppelt so hoch sein können wie die Kosten für seine reguläre Gehaltsabrechnung!*

*Aus diesem Grund haben die meisten Arbeitgeber in den Niederlanden eine Krankenabwesenheitsversicherung abgeschlossen. In diesem Flyer werden wir diese komplexe Angelegenheit weiter erläutern.*

## ***I. Finanzielle Risiken durch krankheitsbedingte Abwesenheit von Arbeitnehmern***

Wird ein Arbeitnehmer krank, wird der Arbeitgeber mit folgenden (rechtlichen) Konsequenzen konfrontiert:

- 1. Lohnfortzahlung während der ersten 104 Wochen der Krankheit**
- 2. Fortzahlung der Arbeitgeberbeiträge**
- 3. Reintegrationsverpflichtungen**
- 4. Ersatzkosten**

## 1. Lohnfortzahlung in den ersten 104 Wochen der Krankheit

Im Falle einer Erkrankung eines Arbeitnehmers sind die Arbeitgeber in den Niederlanden gesetzlich verpflichtet, die Zahlung von 70% des Lohns während der ersten 104 Wochen der Erkrankung des Arbeitnehmers fortzusetzen. Aufgrund dieser Verpflichtung betragen die durchschnittlichen Kosten eines kranken Arbeitnehmers in den Niederlanden

**230 € pro Tag!**

Viele Arbeitgeber in den Niederlanden weichen von dieser Regel ab und verpflichten sich, im ersten Jahr 100% und im zweiten Jahr 70% zu zahlen. Erweisen sich diese 70% als geringer als der gesetzliche Mindestlohn, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Manchmal sieht ein Tarifvertrag (CAO) auch einen höheren Prozentsatz vor.

## 2. Fortzahlung der Arbeitgeberbeiträge

Neben dem Lohn zahlen Sie weiterhin Ihre Arbeitgeberbeiträge, wie z.B. feste Arbeitgeberprämien für Arbeitnehmersicherungen und die Prämie für das Krankenabwesenheitsversicherungsgesetz.

## 3. Reintegrationsverpflichtungen

Im Falle einer Erkrankung eines Arbeitnehmers unterliegen Sie als Arbeitgeber den folgenden Reintegrationspflichten:

- ✓ Melden der Krankheit und Genesung Ihres Mitarbeiters an Ihren Arbodienst (Gesundheits- und Sicherheitsdienst, siehe unten) in angemessener Reihenfolge;
- ✓ Vorbereitung einer Reihe von Dokumenten zur Wiedereingliederung, einschließlich eines Aktionsplans und einer Bewertung im ersten Jahr;
- ✓ Ernennung oder Einstellung eines Case Managers für den Start, die Unterstützung und die Überwachung der Reintegration;
- ✓ falls erforderlich: Organisation des Einsatzes von Wiedereingliederungsspezialisten;
- ✓ die Verantwortung für die Reintegration Ihres Mitarbeiters.

Nach Ablauf der zweijährigen Krankheitszeit endet die Lohnfortzahlungspflicht, es sei denn, die Arbeitnehmersicherungsanstalt (niederländisch: "UWV") ist der Ansicht, dass der Arbeitgeber nicht genug getan hat, um den Arbeitnehmer wieder zu integrieren. In diesem Fall riskiert der Arbeitgeber, dass der Zweijahreszeitraum, in dem der Arbeitgeber zur

Lohnfortzahlung eines Arbeitnehmers verpflichtet ist, verlängert wird (Lohnsanktion). Daher ist es wirklich wichtig, dass Sie sich an die Vorschriften halten!

#### **4. Ersatzkosten**

Während der krankheitsbedingten Abwesenheit eines Mitarbeiters wird Ihr Unternehmen wahrscheinlich mit den Kosten für die Einstellung eines Ersatzes konfrontiert. Darüber hinaus müssen Sie als Arbeitgeber auch versuchen, den kranken Arbeitnehmer so schnell wie möglich wieder zu integrieren.

## ***II. Krankenabwesenheitsversicherung***

Die meisten Unternehmen in den Niederlanden wollen die finanziellen Risiken durch Fehlzeiten nicht eingehen und wollen daher eine Krankenabwesenheitsversicherung abschließen.

### **Erstattung der Krankenabwesenheitsversicherung**

Eine Krankenabwesenheitsversicherung kann folgende Erstattungen und Leistungen beinhalten.

#### *Erstattung des versicherten Lohnes*

Innerhalb der Krankenabwesenheitsversicherung können Sie eine Wahl im Erstattungsprozentsatz treffen. Diese variiert zwischen 70 und 100 Prozent des gesamten versicherten Lohnes. Sie können auch zwischen dem Deckungsprozentsatz im ersten und zweiten Krankheitsjahr unterscheiden.

#### *Case- und Reintegrationsmanagement*

Da die niederländische Regelung zur Reintegration sehr komplex ist, empfehlen wir den Unternehmen immer, das Fall- und Reintegrationsmanagement in die Versicherung aufzunehmen, so dass die administrativen Reintegrationsaufgaben so weit wie möglich outgesourct werden können.

#### *Gesundheits- und Sicherheitsdienst (Arbo-Dienst)*

Als Arbeitgeber sind Sie in den Niederlanden gesetzlich verpflichtet, einen Arbodienst einzuschalten. Nach unserer Meinung ist es immer empfehlenswert, Gesundheits- und

Sicherheitsdienst (Arbo-Dienst) in die Versicherung aufzunehmen, der den kranken Mitarbeiter vom ersten Tag der Abwesenheit an begleitet.

#### *Erstattung der Reintegrationsmaßnahmen*

Eine Krankenabwesenheitsversicherung kann auch die Kosten für die empfohlenen Reintegrationsmaßnahmen (teilweise) erstatten.

#### *Erstattung von zusätzlichen Arbeitgeberausgaben*

Darüber hinaus ist es oft möglich, die Ausgaben der Arbeitgeber zu versichern. Dies sind z.B. Arbeitgeber-Sozialversicherungsprämien, die bei Ausfall eines Mitarbeiters aus der Krankheit fortgesetzt werden, oder Ersatzkosten.

### **Wie hoch sind die Kosten für eine Krankenabwesenheitsversicherung?**

Die Prämie einer Krankenabwesenheitsversicherung besteht in der Regel aus einem Prozentsatz des gesamten versicherten Lohnes. In der Regel liegt der Prozentsatz zwischen 2 und 4 Prozent des versicherten Lohnes. Der Versicherer ermittelt den tatsächlichen Prozentsatz anhand von Daten:

- die Branche Ihres Unternehmens;
- die Zusammensetzung Ihrer Mitarbeiter; und
- die Krankenstandshistorie Ihres Unternehmens. Sie können beispielsweise nach den Krankenstandszahlen der letzten Jahre fragen.

Weiterhin hängt die Höhe des Prämienatzes für die Versicherung ebenfalls davon ab:

- die Wartezeit, bevor die Versicherung mit der Rückerstattung beginnt;
- der Prozentsatz der Abdeckung;
- die Einbeziehung von Abonnementgebühren für den Gesundheits- und Sicherheitsdienst

### *III. Schwerpunkte*

- Es ist ratsam, ein sogenanntes "**Abwesenheitsprotokoll**" in Ihre Arbeitsbedingungen aufzunehmen. In diesem Protokoll erfassen der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer die für die Krankheit geltenden Regeln, wie z.B. die Krankmeldung des Arbeitnehmers oder den Kontakt mit dem Gesundheits- und Sicherheitsdienst.
- Wenn Ihr Mitarbeiter fast zwei Jahre abwesend ist, ermittelt die UWV die Invaliditätsrate des Mitarbeiters. Das Ausmaß der Invalidität bestimmt den WGA-Leistungsbetrag, den der Arbeitnehmer vom UWV erhält. Bitte beachten Sie, dass Sie als Arbeitgeber vom 3. bis einschließlich 12. Jahr der Abwesenheit für die WGA-Leistung an Ihren Arbeitnehmer verantwortlich bleiben. Außerdem müssen Sie einen Zuschlag zum UWV zahlen.
- Wenn die UWV Ihren Mitarbeiter nach zwei Jahren Abwesenheit als mindestens 35% arbeitsunfähig einschätzt, kann der Mitarbeiter auf ein deutlich niedrigeres Einkommen zurückgehen. Er erhält eine staatliche Leistung, die jedoch deutlich niedriger ist als das letzte Einkommen. Deshalb schließen die meisten Arbeitgeber in den Niederlanden eine Einkommenszusatzversicherung für die Arbeitnehmer ab. Mit dieser Versicherung bieten Sie Ihrem Mitarbeiter einen Zuschlag bis zu mindestens 70% des zuletzt verdienten Lohnes. Und das ist eine ausgezeichnete Arbeitsbedingung! Sie können den Mitarbeiter verpflichten, zur Prämie beizutragen oder sie als optionale Versicherung anzubieten.

### *Unser Angebot*

Die Praxis hat gezeigt, dass die meisten Arbeitgeber eine Krankenausfallversicherung abschließen wollen, um die in diesem Flyer beschriebenen Risiken abzudecken.

Wenn Sie als Arbeitgeber im niederländischen Handelsregister eingetragen sind, wird es genügend niederländische Versicherer geben, die mit unserer Beratung und Vermittlung bereit sind, Ihnen eine solche Versicherung anzubieten.

Wenn Sie jedoch nicht im niederländischen Handelsregister eingetragen sind, dann ist grundsätzlich kein Versicherer bereit, Ihnen eine Krankenabwesenheitsversicherung anzubieten.

Speziell für diese Fälle hat Wesselman | Pensioenadviseurs **exklusiv in den Niederlanden** ein Angebot mit einem der größten und renommiertesten Versicherer in den Niederlanden und einem spezialisierten Arbodienst entwickelt, wonach **auch ausländische Arbeitgeber ohne Eintragung in das niederländische Handelsregister** Anspruch auf Krankenabwesenheitsversicherung haben können!

## **Zum Schluss**

Sind Sie auf der Suche nach einer Versicherung, die das Risiko einer krankheitsbedingten Abwesenheit für Ihr Unternehmen begrenzt? Wesselman | Pensioenadviseurs informiert Sie gerne über die Möglichkeiten. In allen Phasen bieten wir als völlig **unabhängiger Berater** unsere Dienstleistungen an. Denken Sie an die Beratung bei der Wahl einer geeigneten Versicherung, die Durchführung der Versicherung und die Auswahl eines geeigneten Versicherers.

Wir haben eine transparente Tarifstruktur, die Ihnen als Kunde absolute Klarheit über die Kosten unserer Dienstleistungen gibt. Unser Ziel ist es, die komplexe Vorsorgeangelegenheit in den Niederlanden für Sie **klar und verständlich** zu machen, in englischer oder deutscher Sprache!

Wesselman | Pensioenadviseurs



Mr. Stefan P.M. Joosten  
Geschäftsführer

Telefonnummer : 00 31 – (0) 492 548 555  
Mobilnummer : 00 31 – (0) 6 22 55 14 43  
E-mail Adresse : [info@wesselmanpensioenadviseurs.nl](mailto:info@wesselmanpensioenadviseurs.nl)  
Adresse unseres Büros : Büro Helmond : Aarle-Rixtelseweg 14, Helmond  
Büro Eindhoven : Meerkollaan 15, Eindhoven