

Informationen für in Deutschland wohnende Arbeitnehmer bei Tätigkeit für die Universität Twente in den Niederlanden (Grenzgänger)

Mutterschaft, Elternzeit und Kindergeld

Schwangerschaft/Mutterschaft

Sie sind verpflichtet, Ihrem Arbeitgeber eine Bescheinigung Ihres Gynäkologen über den voraussichtlichen Entbindungstermin auszuhändigen.

Aufgrund der tarifvertraglichen und gesetzlichen Vorgaben für Ihr Arbeitsverhältnis mit der Universität haben Sie Anspruch auf 16 Wochen Mutterschutzfrist, wovon mindestens 10 Wochen nach der Geburt des Kindes verpflichtend vorgesehen sind.

Sofern Sie in Deutschland sozialversichert sind, sind auch die deutschen Mutterschutzfristen einzuhalten. Diese belaufen sich auf insgesamt 14 Wochen, wobei 8 Wochen nach der Geburt ebenfalls ein Tätigkeitsverbot vorgesehen ist. Diese Vorgaben sind durch die niederländische Regelung vollumfänglich abgedeckt, so dass die deutschen Regelungen nicht zu zusätzlichen Ansprüchen führen.

Sind Sie in den Niederlanden sozialversichert, erhalten Sie in dieser Zeit unverändert Ihr Gehalt fortgezahlt.

Sind Sie in Deutschland sozialversichert, wird Ihnen für 14 Wochen Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse gezahlt. Vom Arbeitgeber erhalten Sie einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, so dass Sie per Saldo auch in dieser Zeit über Ihr bisheriges Nettogehalt verfügen können. In den 2 Wochen, die die Mutterschutzfrist bei einem niederländischen Arbeitsvertrag länger ist als die deutsche Frist, erhalten Sie Ihr Gehalt vom Arbeitgeber fortgezahlt.

„Ouderschapsverlof“ / Elternzeit

Sie sind tarifvertraglich verpflichtet, 8 Wochen vor Aufnahme von „ouderschapsverlof“/Elternzeit einen schriftlichen Antrag bei Ihrem Arbeitgeber einzureichen. Hierin ist der Zeitraum sowie der Umfang der Freistellung pro Arbeitswoche sowie deren gewünschte Verteilung anzugeben.

Nach dem Tarifvertrag der niederländischen Universitäten haben Sie Anspruch auf „ouderschapsverlof“ für 13 Wochen. In dieser Periode wird das Gehalt zu 62,5% weitergezahlt. Es ist jedoch zu beachten, dass in dieser Periode die Arbeitgeberbeiträge zur Betriebspension sowie 1/3 der niederländischen Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin zu tragen sind.

Sofern Sie sich für eine Teilfreistellung im Rahmen des „ouderschapsverlof“ entscheiden und z.B. zu 50% ihre Tätigkeit wieder aufnehmen, entfällt die Übernahme der Arbeitgeberbeiträge durch Sie.

Sind Sie in Deutschland sozialversichert gelten für Sie parallel die Regelungen zu Elternzeit und Elterngeld.

Wollen Sie über die niederländischen Regelungen hinaus Elternzeit in Anspruch nehmen, sind Sie verpflichtet, dies ebenfalls vorab im Rahmen der o.a. Frist verbindlich für die folgenden 2 Jahre festzulegen. Nehmen Sie „ouderschapsverlof“ in Anspruch, werden die Zeiten parallel auf die Elternzeit angerechnet.

Bei einem Antrag auf Elterngeld bei der für Sie zuständigen Elterngeldstelle Ihres Kreises ist grundsätzlich das weitergezahlte Gehalt als Einkommen anzugeben.

Kindergeld

Gilt für Sie niederländische Sozialversicherungspflicht, ist zu prüfen, ob der andere Elternteil aufgrund einer Beschäftigung der deutschen Sozialversicherung unterliegt. Ist das der Fall, kann dieser einen Antrag auf Kindergeld stellen und erhält originär deutsches Kindergeld.

Ist der andere Elternteil nicht beschäftigt oder unterliegt er auch der niederländischen Sozialversicherung, ist in einem ersten Schritt ein Antrag auf niederländisches Kindergeld bei der niederländischen Behörde (SVB) zu stellen. In einem zweiten Schritt ist ein Antrag auf deutsches Kindergeld bei der Familienkasse Rheinland-Pfalz-Saarland zu stellen werden. Hierbei wird das bereits von niederländischer Seite gezahlte Kindergeld angerechnet. Per Saldo besteht demnach ein Anspruch auf das höhere deutsche Kindergeld.

Gilt für Sie deutsche Sozialversicherungspflicht haben Sie originär Anspruch auf deutsches Kindergeld, das bei der für Sie örtlich zuständigen Familienkasse zu beantragen ist.

Die vorstehenden Erläuterungen wurden sorgfältig und nach bestem Wissen erstellt. Die gesetzlichen Regelungen unterliegen jedoch ständigen Veränderungen, so dass hier allein der Status zum Erstellungszeitpunkt Mai 2022 wiedergegeben werden kann.