



# TRANSITIEVERGOEDING BEI KÜNDIGUNG UND SONSTIGE VERGÜTUNGEN

Beratungsleitfaden 2025



Möchten Sie einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer beenden? Dann sind Sie in der Regel verpflichtet, eine Transitievergoeding (gesetzliche Abfindung) zu zahlen. Wann ist dies der Fall? Welche Regeln gelten hierbei? Und wie hoch ist diese Vergütung?

## **TRANSITIEVERGOEDING (GESETZLICHE ABFINDUNG)**

**Wann müssen Sie eine Transitievergoeding zahlen?**

Zunächst muss die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Ihnen als Arbeitgeber ausgehen. Eine Beendigung des Arbeitsvertrages auf Initiative des Arbeitgebers liegt in folgenden Fällen vor:

- Kündigung durch den Arbeitgeber nach erfolgter Zustimmung des UWV (niederländische Arbeitsagentur),
- Auflösung des Arbeitsvertrags durch das Gericht,
- Kündigung durch den Arbeitgeber mit Zustimmung des Arbeitnehmers (nicht zu verwechseln mit dem Aufhebungsvertrag),
- Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags.

## **WANN BESTEHT KEIN ANSPRUCH AUF EINE TRANSITIEVERGOEDING?**

Sie sind keine Transitievergoeding (gesetzliche Abfindung) schuldig, wenn das Arbeitsverhältnis endet:

- bevor Ihr Mitarbeiter das 18. Lebensjahr vollendet hat und Ihr Mitarbeiter durchschnittlich nicht mehr als 12 Stunden pro Woche bei Ihnen gearbeitet hat (Aushilfskräfte),
- durch Erreichen des gesetzlichen Rentenalters Ihres Mitarbeiters,
- infolge schwerwiegenden schuldhaften Verhaltens oder Unterlassens Ihres Mitarbeiters.

## **SCHWERWIEGENDE SCHULDHAFTIGKEIT**

Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine Transitievergoeding bei einer Kündigung aufgrund schwerwiegender Schuldhaftigkeit seinerseits. Hierzu zählen beispielsweise: Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Vertrauensbruch, wiederholtes Missachten von Kontrollvorschriften bei Krankheit, häufiges Zuspätkommen oder der Versuch, Produktionszahlen auf unrechtmäßige Weise zu manipulieren.

**Achtung!**

Liegt schwerwiegende Schuldhaftigkeit auf Seiten des Arbeitgebers vor, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Transitievergoeding und möglicherweise zusätzlich auf eine vom Gericht festzusetzende angemessene Entschädigung. Beispiele hierfür sind Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung durch den Arbeitgeber oder grobe Vernachlässigung der Wiedereingliederungspflichten.

Die Transitievergoeding ist ebenfalls nicht geschuldet, wenn:

- über Sie das Insolvenzverfahren eröffnet wurde,
- Ihnen Zahlungsaufschub gewährt wurde,
- auf Sie das Gesetz über die Schuldenregulierung natürlicher Personen (Wsnp) Anwendung findet.

Dadurch wird auch verhindert, dass das UWV, das in diesen Situationen im Rahmen der Lohnzahlungs-Garantieregelung – wie im Arbeitslosengesetz geregelt – die Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers übernimmt, zur Auszahlung dieser Transitievergoedingen verpflichtet ist. Bei einer Unternehmensfortführung nach Insolvenz ist der Nachfolgearbeitgeber jedoch verpflichtet, die Dienstjahre vor der Insolvenz bei der Berechnung der Transitievergoeding zu berücksichtigen.

### **Kein Anspruch auf Transitievergoeding bei Einkommensverlust durch Versetzung**

In der sogenannten SIPOR-Entscheidung vom April 2020 hat der Oberster Gerichtshof entschieden, dass bei Einkommensverlust durch Versetzung in eine Position mit niedrigerem Gehalt kein Anspruch auf eine anteilige Transitievergoeding besteht. Die Versetzung in eine andere Funktion ist nicht mit einer teilweisen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichzusetzen. Eine Gehaltsminderung infolge einer Versetzung begründet daher keinen Anspruch auf eine Transitievergoeding. Eine solche Versetzung kann zum Beispiel im Rahmen einer Umstrukturierung oder nach längerer Krankheit erfolgen.

## **BERECHNUNG DER TRANSITIEVERGOEDING**

Die Vergütung beträgt seit 2020 ein Drittel des Bruttomonatsgehalts pro Dienstjahr. Bei unvollständigen Dienstjahren wird die Vergütung anteilig berechnet. Die Formel für die Berechnung lautet wie folgt:

$$(\text{Bruttogehalt} / \text{Monatslohn}) \times ((1/3 \text{ Monatslohn}) / 12)$$

Die Vergütung darf im Jahr 2025 maximal 98.000,00 € brutto oder ein Jahresgehalt (sofern dieses höher ist) betragen. Der genannte Betrag wird jährlich indexiert. Bei schwerwiegender Schuldhaftigkeit des Arbeitgebers an der Kündigung kann das Amtsgericht dem Arbeitnehmer zudem eine (zusätzliche) angemessene Entschädigung zusprechen.

### **Tipp!**

Unter [www.rekenhulptransitievergoeding.nl](http://www.rekenhulptransitievergoeding.nl) können Sie in wenigen Schritten feststellen, ob Anspruch auf eine Transitievergoeding besteht und wie hoch diese ausfällt.

### **Beispiel**

Ein Arbeitnehmer hat ein Brutto-All-in-Gehalt von 3.000,00 € und hat Anspruch auf eine Transitievergoeding. Er war 9 Jahre und 4 Monate bei Ihnen beschäftigt, das Arbeitsverhältnis wird durch den Arbeitgeber zum 1. Juli 2025 beendet. Die Berechnung erfolgt wie folgt:

- $9 \times (1/3 \times 3.000,00 \text{ €}) = 9.000,00 \text{ €}$
- $(12.000,00 \text{ €} / 3.000,00 \text{ €}) \times (1.000,00 \text{ €} / 12) = 4 \times 83,33 \text{ €} = 333,33 \text{ €}$
- **Gesamtsumme:**  $9.000,00 \text{ €} + 333,33 \text{ €} = 9.333,33 \text{ €}$

### **Achtung!**

Bei der Feststellung der Höhe der Transitievergoeding werden nur die Zeiträume berücksichtigt, in denen ein Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat.

### Achtung!

Wird das Arbeitsverhältnis vom Gericht auf der sogenannten Kumulationsgrundlage (auch als „i-Grund“ bezeichnet) aufgelöst, kann das Gericht die Transitievergoeding um maximal 50 % erhöhen. Dies ist zusätzlich zur bestehenden Möglichkeit einer angemessenen Entschädigung möglich. Es handelt sich hierbei um eine zusätzliche Vergütung oberhalb der gesetzlichen Transitievergoeding.

## WAS SIND FESTE UND VARIABLE LOHNBESTANDTEILE?

Feste Lohnbestandteile sind Vergütungen, die nicht vom Leistungsvermögen des Arbeitnehmers oder vom Geschäftsergebnis abhängen, wie zum Beispiel Schichtzulagen und Überstundenzuschläge. Diese festen Lohnbestandteile müssen schriftlich vereinbart sein. Erworbene Rechte zählen also niemals mit, da sie nicht schriftlich festgehalten wurden.

Variable Lohnbestandteile hingegen sind Vergütungen, die vom Geschäftsergebnis und/oder den Leistungen des Arbeitnehmers abhängen. Hierzu zählen Boni, Gewinnbeteiligungen und Jahresendprämien. Auch diese werden nur berücksichtigt, wenn sie schriftlich vereinbart wurden.

## WAS DÜRFEN SIE VON DER TRANSITIEVERGOEDING ABZIEHEN?

Von der zu zahlenden Transitievergoeding dürfen Sie folgende Beträge abziehen:

- eine eventuell bereits gezahlte Transitievergoeding bei Beendigung eines vorherigen Arbeitsverhältnisses,
- Transitionskosten – wie zum Beispiel Outplacementkosten – sowie das Gehalt während einer verlängerten Kündigungsfrist, sofern der Arbeitnehmer während dieses Zeitraums von der Arbeit freigestellt ist,
- Einsetzbarkeitskosten, also Kosten für Schulungen, die nicht speziell auf die aktuelle Funktion des Arbeitnehmers ausgerichtet sind, sondern dessen breitere Einsetzbarkeit innerhalb oder außerhalb der Organisation fördern, sofern dies zuvor schriftlich mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

### Achtung!

Beim nachfolgenden Arbeitgeber dürfen Sie die vom Rechtsvorgänger getragenen Einsetzbarkeitskosten nicht von der Transitievergoeding abziehen.

### Achtung!

Kosten, die für die Ausübung der aktuellen Funktion des Arbeitnehmers entstehen, dürfen nicht abgezogen werden.

Die Transitievergoeding gilt als Lohn aus einem früheren Arbeitsverhältnis, auf den die „grüne Tabelle“ (Steuertabelle für Einmalzahlungen) Anwendung findet. Das bedeutet, dass der Arbeitsabsetzbetrag nicht berücksichtigt wird, da dieser für Berufstätige bestimmt ist. Die Transitievergoeding wird nicht mit einem eventuellen Anschlussarbeitslosengeld verrechnet.

## **„SCHLAFENDE“ ARBEITSVERHÄLTNISSE**

Sie müssen die Transitievergoeding auch zahlen, wenn Sie das Arbeitsverhältnis nach zwei Jahren Krankheit beenden und beim UWV die Kündigung beantragen. Arbeitgeber lassen ein Arbeitsverhältnis manchmal „schlafend“, um bei der Kündigung eines kranken Mitarbeiters keine Transitievergoeding zahlen zu müssen.

Der Oberster Gerichtshof hat Anfang November 2019 in der sogenannten Xella-Entscheidung klargestellt, dass bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich gilt, dass ein Arbeitgeber als guter Arbeitgeber verpflichtet ist, einem Vorschlag des Arbeitnehmers zur einvernehmlichen Beendigung unter Zahlung der gesetzlichen Transitievergoeding zuzustimmen.

## **AUSNAHMEN ZUR POSITION DES HOHEN RATES**

Von diesem Grundsatz wird eine Ausnahme gemacht, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses hat. Ein solches Interesse kann beispielsweise in realistischen Wiedereingliederungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer bestehen. Auch wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, dass die Vorfinanzierung zu erheblichen finanziellen Problemen führt, kann das Gericht entscheiden, dass die Zahlung an den Arbeitnehmer in Raten erfolgt. Für die Höhe der Vergütung ist nicht der Betrag maßgeblich, den der Arbeitgeber im Rahmen der Kompensationsregelung vom UWV zurückfordern kann. Das UWV kompensiert die bis zum Ende der regulären Wartezeit von 104 Wochen berechnete Transitievergoeding.

## **DIE PRO-RATA-TRANSITIEVERGOEDING: WAS IST DAS UND WANN GILT SIE?**

Nach der Kolom-Entscheidung des Hohen Rates vom September 2018 besteht Anspruch auf eine Pro-Rata-Transitievergoeding bei einer wesentlichen und dauerhaften Reduzierung der Arbeitszeit. Es handelt sich dabei um eine Reduzierung der Arbeitszeit um mindestens 20 %, die voraussichtlich dauerhaft ist. Wenn der Arbeitsvertrag entsprechend angepasst wurde und die genannten Voraussetzungen erfüllt sind, besteht Anspruch auf eine Pro-Rata-Transitievergoeding, für die Sie vom UWV eine Erstattung erhalten können.

## **ERSTATTUNG DER TRANSITIEVERGOEDING**

Bei Auszahlung einer Transitievergoeding aufgrund einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge dauerhafter Arbeitsunfähigkeit (nach Ablauf des zweijährigen Kündigungsverbots oder länger) können Sie als Arbeitgeber beim UWV eine Erstattung der gezahlten Transitievergoeding beantragen.

### **Achtung!**

Das UWV nimmt keine Erstattung für Zeiträume vor, in denen Sie das Arbeitsverhältnis absichtlich „schlafend“ gehalten haben.

Die Transitievergoeding muss bei einer Kündigung nach erteilter Kündigungserlaubnis durch das UWV bis zum Enddatum des Arbeitsverhältnisses auf Grundlage des dann geltenden Gehalts berechnet werden, als wäre der Arbeitnehmer nicht erkrankt gewesen. Das bedeutet, dass ein Teil der gezahlten Transitievergoeding, der sich auf den Zeitraum nach Ablauf der Wartezeit bezieht, nicht erstattet wird.

## ANTRAG AUF ERSTATTUNG EINREICHEN

Sie können einen digitalen Antrag über das Arbeitgeberportal beim UWV stellen. Dafür benötigen Sie eHerkenning (niederländisches digitales Authentifizierungssystem). Die Dienstleistung finden Sie unter „Kündigungsantrag einreichen“. Das UWV prüft Ihren Antrag streng. Anhand zusätzlicher Nachweise überprüft das UWV:

- das Bestehen des Anspruchs,
- die Höhe,
- die Berechnung und
- die Zahlung der Transitievergoeding.

Das UWV benötigt dafür verschiedene Unterlagen, wie zum Beispiel einen Nachweis über das Bestehen eines Arbeitsvertrags, einen Nachweis über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Krankheit (Kündigungsschreiben, Aufhebungsvertrag, Gerichtsentscheidung), einen Nachweis über die Höhe der Transitievergoeding und einen Nachweis über die Zahlung dieser Vergütung (Kontoauszug). Sie müssen die Transitievergoeding nämlich vorstrecken. Bei der Auszahlung von Gewinnbeteiligungen und Boni sind manchmal zusätzliche Unterlagen erforderlich.

## ERSTATTUNG FÜR „DIEPSLAPERS“

Es stellte sich die Frage, ob ein Anspruch auf Erstattung der Transitievergoeding bei sogenannten „diepslapers“ besteht. Bei „diepslapers“ ist die Wartezeit vor dem 1. Juli 2015 abgelaufen sowie die Kündigungsmöglichkeit entstanden. Zudem gibt es semidiepslapers und verlate slapers. Bei semidiepslapers ist die Wartezeit zwar vor dem 1. Juli 2015 abgelaufen, aber die Kündigungsbefugnis erst nach dem 1. Juli 2015 entstanden. Bei verlate slapers lag die Wartezeit wegen verlängerter Lohnfortzahlungspflicht erst nach dem 1. Juli 2015.

Der Zentrale Berufungsrat hat inzwischen entschieden, dass auch für diepslapers und semidiepslapers Anspruch auf Erstattung der gezahlten Transitievergoeding bestehen kann (sofern auch die übrigen Bedingungen erfüllt sind), da allein entscheidend ist, ob der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis am oder nach dem 1. Juli 2015 beendet hat. Es ist nicht relevant, ob die Kündigungsbefugnis vor, am oder nach diesem Datum entstanden ist.

Der Oberster Gerichtshof hat darüber hinaus entschieden, dass Arbeitgeber auch bei semidiepslapers und diepslapers verpflichtet sind, an einem Antrag des Arbeitnehmers auf Beendigung des „schlafenden“ Arbeitsverhältnisses unter Gewährung der Transitievergoeding mitzuwirken, sofern der Antrag am oder nach dem 20. Juli 2018 eingereicht wurde (Xella-Entscheidung).

### Achtung!

Es ist nicht zulässig, eine endgültige Freistellung als Bedingung an die Xella-Vergütung zu knüpfen. Der Oberster Gerichtshof hat Anfang 2022 festgestellt, dass der Arbeitgeber nicht als „guter Arbeitgeber“ handelt, wenn er lediglich bereit ist, einem Vorschlag zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter der Bedingung zuzustimmen, dass der Arbeitnehmer ihm endgültige Freistellung für mögliche weitere Ansprüche erteilt.

## **ENTWICKLUNGEN BEI DER ERSTATTUNG DER TRANSITIEVERGOEDING**

Die Regierung beabsichtigt, die Erstattung der gezahlten Transitievergoeding nach Ablauf des Kündigungsverbots bei Krankheit auf kleine Arbeitgeber zu beschränken. Dies sind Arbeitgeber, deren Lohnsumme maximal das 25-Fache des durchschnittlichen beitragspflichtigen Gehalts pro Kalenderjahr von vor zwei Jahren beträgt. Im Jahr 2025 betrifft dies Arbeitgeber mit einer Lohnsumme von weniger als 990.000,00 € im Jahr 2023. Dies ergibt sich aus dem Gesetzesentwurf zur Begrenzung der Erstattung der Transitievergoeding bei Kündigung wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit auf kleine Arbeitgeber. Der Gesetzesentwurf resultiert aus dem Koalitionsvertrag, in dem vereinbart wurde, dass die Erstattung einer Transitievergoeding nach Kündigung wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit auf kleine Arbeitgeber beschränkt wird. Hierzu fand vom 19. Februar 2025 bis einschließlich 19. März 2025 eine Online-Konsultation statt.

Die Erstattungsregelung soll verhindern, dass Arbeitgeber nach zwei Jahren Krankheit (wenn häufig keine Lohnfortzahlungspflicht mehr besteht) das Arbeitsverhältnis „schlafend“ weiterführen. Der Oberster Gerichtshof hat, wie oben erwähnt, in der Xella-Entscheidung geurteilt, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit unter Zahlung der Transitievergoeding mitzuwirken. Zugleich hat der Oberster Gerichtshof explizit auf die Erstattungsregelung verwiesen. Für Arbeitgeber bedeutet das weniger Probleme dank der Erstattung durch das UWV.

Mit dem Gesetzesentwurf entfällt somit die derzeitige Erstattung für (mittel)große Arbeitgeber. Die Frage ist, ob diese Arbeitgeber wieder dazu übergehen werden, das Arbeitsverhältnis „schlafend“ weiterzuführen. Dies wird sicherlich erneut zu Verfahren führen.

Die geplante Einführung der geänderten Erstattungsregelung ist für den 1. Juli 2026 vorgesehen.

## **ERSTATTUNGSREGELUNG BEI PENSIONIERUNG UND TOD**

Wenn Sie ein kleiner Arbeitgeber sind, können Sie eine Erstattung für gezahlte Transitievergoedingen an Ihre Arbeitnehmer erhalten, sofern Pensionierung oder Tod vorliegt. Sie gelten als kleiner Arbeitgeber, wenn Sie am 1. Januar des Jahres der Beendigung weniger als 25 Arbeitnehmer beschäftigen. Für die Berechnung der Anzahl der Arbeitnehmer ist es unerheblich, ob der Arbeitnehmer einen befristeten oder unbefristeten Vertrag hat.

Eine Erstattung kann gewährt werden für Vergütungen, die Sie als Arbeitgeber schulden:

- im Zusammenhang mit dem Ende von Arbeitsverhältnissen in den sechs Monaten vor dem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung oder Auflösung des Arbeitsvertrages,
- im Zusammenhang mit dem Ende von Arbeitsverhältnissen in den neun Monaten nach erteilter Zustimmung oder nachgewiesener Bewilligung des Antrags auf Auflösung.

Inzwischen steht fest, dass die zugesagte Erstattungsregelung im Zusammenhang mit der Geschäftsaufgabe wegen Krankheit oder Mängeln nicht umgesetzt wird.

Wenn der oben genannte Gesetzesentwurf zur Begrenzung der Erstattung der Transitievergoeding in Kraft tritt, wird sich die Zielgruppe der kleinen Arbeitgeber ebenfalls an der beitragspflichtigen Lohnsumme von vor zwei Jahren orientieren und nicht mehr an der Anzahl der Beschäftigten.

## **SONSTIGE VERGÜTUNGEN**

### **Die „Aanzevergoeding“ (Abschlussvergütung bei befristeten Verträgen)**

Sie sind verpflichtet, einen Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag von mindestens sechs Monaten Laufzeit mindestens einen Monat vor Ablauf des befristeten Vertrags schriftlich darüber zu informieren, ob Sie den Vertrag verlängern oder nicht. Wenn Sie den Vertrag verlängern, müssen Sie zudem angeben, zu welchen Bedingungen die Verlängerung erfolgt. Dies ist als Aanzevging (Ankündigung) bekannt. Wenn Sie die Ankündigungsfrist nicht einhalten, schulden Sie eine sogenannte Aanzevergoeding.

#### **Achtung!**

Eine mündliche Ankündigung reicht nicht aus.

Diese Aanzevergoeding beträgt ein einfaches Bruttomonatsgehalt: also ein Monatsgehalt ohne feste Nebenleistungen wie Urlaubsgeld oder eine Jahresendprämie. Bei verspäteter Ankündigung ist eine anteilige Vergütung geschuldet. Für die Festlegung der Höhe der Vergütung ist der letzte Monat vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses maßgeblich. Hat dieser Monat 31 Tage und kündigen Sie als Arbeitgeber beispielsweise zwei Tage zu spät an, schulden Sie eine Vergütung von 2/31 des Lohns. Hat der Monat 28 Tage, beträgt die Vergütung 2/28 dieses Betrags.

#### **Achtung!**

Die Aanzevergoeding ist nicht geschuldet bei Zahlungsunfähigkeit, wie Insolvenz, Zahlungsaufschub oder Anwendung des Gesetzes über die Schuldenregulierung natürlicher Personen. Das bedeutet, dass die Vergütung nicht unter die Lohnzahlungs-Garantieregelung des WW (Kapitel IV WW-Regelung) fällt, sodass das UWV diese Vergütung im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nicht schuldet. Die Aanzevergoeding gilt als Lohn aus einem früheren Arbeitsverhältnis, auf den die „grüne Tabelle“ Anwendung findet. Das bedeutet, dass kein Arbeitsabsetzbetrag gilt und keine Beiträge zu den Arbeitnehmersicherungen abgeführt werden müssen.

### **Feste Schadenersatzleistung**

Die Nichteinhaltung der richtigen Kündigungsfrist, wodurch das Arbeitsverhältnis zu früh endet – dies wird als unregelmäßige Kündigung bezeichnet –, führt zur Verpflichtung, das Gehalt über die nicht eingehaltene Kündigungsfrist zu zahlen. Dabei ist es unerheblich, ob dem Arbeitnehmer tatsächlich ein Schaden entstanden ist. Es handelt sich um eine feste Schadenersatzleistung. Eine Umwandlung, das heißt die Umwandlung einer unregelmäßigen in eine ordentliche Kündigung, ist nicht möglich.

### **Angemessene Entschädigung**

Eine angemessene Entschädigung kann nur durch das Gericht zugesprochen werden. Dies kann bei schwerwiegender Schuldhaftigkeit auf Seiten des Arbeitgebers der Fall sein.

Beispiele für schwerwiegendes schuldhaftes Handeln oder Unterlassen Ihrerseits als Arbeitgeber sind:

- sexuelle Belästigung,
- Diskriminierung,
- Vernachlässigung der Wiedereingliederungspflichten,
- unzureichende Sorge für Arbeitsbedingungen,
- Angabe eines falschen Kündigungsgrundes,
- dringende Gründe,
- ein gestörtes Arbeitsverhältnis, weil dem Arbeitnehmer kaum oder gar kein Verbesserungsprozess angeboten wurde.

Für die Höhe dieser angemessenen Entschädigung gibt es keine Obergrenze. Sie ist jedoch als „Hintertürchen“ gedacht, von dem Gerichte nur sehr restriktiv Gebrauch machen dürfen. Auch in bestimmten anderen Situationen kann die angemessene Entschädigung Anwendung finden.

## **KONTAKT**

E-Mail: [info@esj.nl](mailto:info@esj.nl)

Telefon: +31 (0)88 0 320 600

### *Haftungsausschluss*

*Obwohl bei der Erstellung dieses Beratungsleitfadens größte Sorgfalt angestrebt wurde, wird keine Haftung für Unvollständigkeiten oder Fehler übernommen. Aufgrund des breiten und allgemeinen Charakters des Leitfadens ist er nicht dazu bestimmt, alle Informationen zu liefern, die für finanzielle Entscheidungen erforderlich sind.*