

WERKGEVERS DIE INWONERS VAN DUITSLAND IN DIENST WILLEN NEMEN: 30 VEELGESTELDE VRAGEN



Wonen uw werknemers over de grens? Heeft u Duitse werknemers in dienst? Of wilt u projecten (laten) uitvoeren in het Duitse grensgebied? Dan krijgt u als ondernemer al snel te maken met allerlei regelingen die van toepassing zijn bij grensoverschrijdende activiteiten. Deze folder geeft u een eerste inzicht in alle vragen die kunnen ontstaan op fiscaal, juridisch of arbeidsrechtelijk gebied.

Grensarbeid van uw werknemers staat centraal in deze folder. Hierbij gaat het om de werknemers die (bijna) dagelijks over de grens pendelen. Daarnaast wordt in deze folder ook ingegaan op vragen waar een werkgever tegenaan kan lopen als hij zijn medewerkers werkzaamheden wil laten verrichten in Duitsland (detachering). Hierbij wordt aandacht besteed aan beide uitgangspunten: de medewerker woont in Nederland of de medewerker woont in Duitsland. Op deze situaties zijn onder andere Verordening (EG) nr. 883/2004, Verordening (EG) nr. 44/2001 en het Nederlands Duits belastingverdrag (DBV) van toepassing. Inmiddels is in 2012 een nieuw DBV overeengekomen, dat met ingang 1 januari 2016 in werking is getreden.

Deze folder biedt u basisinformatie en gaat in op de meest voorkomende situaties. Houd er rekening mee dat er in veel situaties sprake kan zijn van specifieke omstandigheden, waardoor een andere conclusie moet worden getrokken. Ook staan de

ontwikkelingen op het gebied van wetgeving en rechtspraak niet stil. Heeft u naar aanleiding van deze folder nog vragen, dan adviseren wij u deskundig advies in te winnen.

1. IK WIL WERKNEMERS UIT DUITSLAND WERVEN; WAAR KAN IK TERECHT?

Soms is het handig of noodzakelijk om mensen in Duitsland te werven. Dit kan door - net als in Nederland - personeelsadvertenties in de plaatselijke, regionale of landelijke kranten te plaatsen. Er zijn echter ook instanties die speciaal gericht zijn op de werving van Duitse personeelsleden.

U kunt contact opnemen met Eures medewerkers van het UWV. Zij kunnen u helpen om in contact te komen met de bevoegde instanties die u kunnen ondersteunen bij het zoeken naar personeel in Duitsland. Ook kunt u rechtstreeks contact opnemen met de Agentur für Arbeit. Ook daar kunt u dan het beste contact opnemen met de Eures medewerkers in uw regio. Binnen verschillende regio's zijn inmiddels samenwerkingsverbanden tussen UWV en de Arbeidsagentur actief. Indien u personeel over de grens zoekt is het goed om hiernaar te vragen. Meer informatie kunt u vinden op www.werk.nl/werk_nl/eures of ec.europa.eu/eures.

2. MAG IK ZOMAAR IEMAND UIT DUITSLAND AANNEMEN OF MOET IK DAARVOOR AAN BEPAALDE EISEN EN VOORWAARDEN VOLDOEN?

U mag zonder meer werknemers uit Duitsland aannemen. Waar u op moet letten, is dat zij voor bepaalde beroepen - de zogeheten gereguleerde beroepen - bepaalde diploma's nodig hebben. Als die in Duitsland zijn behaald, zult u eerst moeten nagaan of en hoe deze diploma's in Nederland erkend worden (zie vraag 3). Er zijn geen nadere eisen gesteld met betrekking tot bijvoorbeeld een tewerkstellingsvergunning. Deze is voor EU-onderdanen niet nodig.

3. HOE KAN IK EEN DUI TS DI- PLOMA VERGELIJKEN MET EEN NEDERLANDS DIPLOMA?

Als u als werkgever voor bepaalde functies werknemers met bepaalde diploma's of certificaten nodig heeft, zult u eerst moeten nagaan of degene die u in dienst wilt nemen een Nederlands diploma heeft. Heeft hij of zij een Duits diploma dan betekent dit niet zonder meer dat dit gelijkgesteld is aan het Nederlandse. Sterker nog, soms is het helemaal niet duidelijk wat dit diploma inhoudt. Voor meer duidelijkheid hierover kunt u terecht bij Nuffic en het Informatiecentrum Diplomawaardering (IcDW). De Expertisecentra Internationale diplomawaardering SBB stelt

de diplomawaardering op voor het voorbereidend middelbaar onderwijs (vmbo) en het middelbare beroepsonderwijs (mbo). EP-Nuffic sleet diplomawaarderingen op voor het voortgezet onderwijs en hoger onderwijs. Bij EP-Nuffic vindt u ook een lijst van de gereguleerde beroepen. Voor de waardering van een diploma worden over het algemeen wel kosten in rekening gebracht. U moet uitgaan van € 148,83 voor een reguliere aanvraag (stand 2017). Voor een spoedaanvraag worden hogere kosten in rekening gebracht. Kijk voor meer informatie op www.nuffic.nl en www.idw.nl.

4. SPEELT DE NATIONALITEIT VAN DE WERKNEMER NOG EEN ROL?

Zolang de werknemer een EU/ EER nationaliteit heeft, is er in de meeste gevallen niets aan de hand. Veelal zal het gaan om mensen met een Duitse of Nederlandse nationaliteit. In het kader van de EU-wetgeving mag u deze mensen gewoon tewerkstellen. Is er sprake van een werknemer met een niet EU-nationaliteit, dan moet u over een tewerkstellingsvergunning beschikken. Voor nadere informatie kunt u terecht op www.werk.nl -> informatie en tips/werkvergunning/wanneer TWV nodig. (op dit moment geldt er ook nog een uitzondering voor een werknemer met de Kroatische nationaliteit).

5. WAAR VIND IK (OP INTERNET) RELEVANTE INFORMATIE ALS IK MENSEN UIT DUITSLAND IN DIENST WIL NEMEN?

Diverse instanties kunnen u helpen bij uw vragen over grensoverschrijdende arbeid met betrekking tot Duitsland. De verschillende (overheids)instanties beschikken tevens over websites waar u meer informatie over dit onderwerp kunt vinden:

- **EURES** (ec.europa.eu/eures) EURES heeft tot doel informatie, advies en diensten te verlenen op het gebied van werving en arbeidsbemiddeling aan werkzoekenden en werkgevers, alsmede aan iedere burger die willen profiteren van het beginsel van vrij verkeer van personen binnen Europa.
- **UWV** (www.uwv.nl/internationaal) UWV is het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen en zorgt voor uitvoering van de werknemersverzekeringen en voor arbeidsmarkt- en gegevensdienstverlening. Op grensoverschrijdend terrein hebben zij hier ook informatie over.
- **Bundesagentur für Arbeit** (www.arbeitsagentur.de) Deze Duitse instantie is vergelijkbaar met het Nederlandse UWV.
- **Belastingdienst Team GWO** Belastingdienst Team Grensoverschrijdend Werken en Ondernemen (GWO) behandelt algemene vragen



over de belastingheffing bij grensoverschrijdende situaties met Duitsland en België. Telefonisch te bereiken via 0800 - 024 12 12 (vanuit Nederland) of 0800 - 101 13 52 (vanuit Duitsland).

- **BDZ** (www.svb.nl/bdz)

Het Bureau voor Duitse Zaken (BDZ) geeft voorlichting en advies op het gebied van sociale verzekeringen aan mensen die in Duitsland wonen of werken.

- **Kamer van Koophandel** (www.kvk.nl/)

De Kamer van Koophandel helpt ondernemers bij zakendoen over de grens.

- **www.grensinfo.nl**
www.grensinfo.nl is een vraaggestuurde wegwijzer van de Nederlandse overheid voor vragen over wonen, werken en studeren in Nederland, België en Duitsland. Grensinfopunt is een initiatief van het Ministerie van Financiën, het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Belastingdienst, de Sociale Verzekeringsbank, UWV en CVZ.

- **Startpunt grensarbeid** (www.startpuntgrensarbeid.nl)
Dit is een samenwerkingsverband van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Startpuntgrensarbeid.nl is speciaal bedoeld voor alle Nederlandse en Duitse werknemers, die werkgerelateerd tussen Nederland en Duitsland pendelen of van plan zijn dat te gaan doen.

- **Euregio's/grensinfopunten**
Grensoverschrijdende regio's langs de Duits-Nederlandse

grens zijn ook een interessante informatiebron. Een Euregio is een grensoverschrijdend samenwerkingsverband van gebieden die liggen in de Europese Unie. Alle Euregio's beschikken inmiddels over grensinfopunten waarbij werkgevers en werknemers in zowel de Duitse als de Nederlandse taal informatie kunnen inwinnen. Langs de Duits-Nederlandse grens zijn dat:

- Eems Dollard Regio (www.edr.nl)
- EUREGIO, officieus ook wel aangeduid als Euregio Enschede-Gronau (www.euregio.nl)
- Euregio Rijn-Waal (www.euregio.org)
- Euregio Rijn-Maas Noord (www.euregio-rmn.de)
- Euregio Maas-Rijn (www.euregio-mr.com)

Deze euregio's hebben een gemeenschappelijke site voor de grensinfopunten ontwikkeld. Deze kunt u bereiken via www.grenzsinfo.eu. Op deze pagina kunt u verder doorklikken naar de verschillende regio's.

6. WAAR MOET IK OP LETTEN ALS IK IEMAND DIE IN DUITSLAND WOONT IN DIENST WIL NEMEN?

De belangrijkste punten waar u op moet letten, worden besproken in de verschillende vragen die in deze folder staan. U moet zich vooral bewust zijn van het feit dat op het moment dat uw werknemer in Duitsland woont mogelijk afwijkende regels op hem en op zijn arbeidsverhouding van

toepassing kunnen zijn. U kunt er dan niet zomaar van uitgaan dat hetgeen voor uw in Nederland wonende werknemers geldt ook voor uw werknemers uit Duitsland geldt. Het belangrijkste is dat u zich bewust bent van de iets andere positie die deze werknemers innemen. Zoals ook uit de andere vragen blijkt, kan het gaan om de arbeidsrechtelijke positie. Voor de werknemer gaat het daarnaast vooral om zijn sociale verzekering en fiscale positie.

7. WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE ARBEIDSRECHTELIJKE POSITIE VAN MIJN MEDEWERKER ALS DEZE IN DUITSLAND WOONT OF GAAT WONEN?

Op het moment dat een medewerker die bij u in dienst is in Duitsland gaat wonen, zal er voor hem, maar mogelijk ook voor u het een en ander veranderen. De verzekeringspositie van de werknemer maar ook van de gezinsleden verandert en waarschijnlijk ook het land waar hij of zij belasting moet betalen. Aan de arbeidsovereenkomst wijzigt op zich niets. Dit geldt ook voor de bruto-netto-loonberekening. Normaal gesproken blijft op de arbeidsovereenkomst het Nederlandse recht van toepassing, zeker als u dit standaard in uw arbeidsovereenkomsten heeft opgenomen. U kunt dus met uw werknemer afspreken dat op de arbeidsovereenkomst het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing is en blijft. Bij de

arbeidsrechtelijke positie kan er – in het geval er een conflict met uw werknemer ontstaat - wel een wijziging optreden ten aanzien van de plaats waar geprocedeerd moet worden. Als u bijvoorbeeld een procedure tegen uw werknemer wilt opstarten, dan zult u in bepaalde gevallen in Duitsland moeten procederen, waarbij de Duitse rechter het Nederlandse arbeidsrecht moet toepassen. Dit kan gecompliceerde situaties veroorzaken. U mag - in tegenstelling tot het toepasselijke recht - voorafgaand niet kiezen voor de Nederlandse rechter (de zogenaamde forumkeuze). Wel kunt u na het ontstaan van het geding een keuze voor de Nederlandse rechter maken, maar dat moet dan ook door de werknemer worden geaccepteerd. Een en ander dient dan schriftelijk te worden overeengekomen.

8. WAAR IS DE WERKNEMER VERZEKERD ALS HIJ IN DUITSLAND WOONT EN IN NEDERLAND WERKT? EN WAAR MOET IK ALS WERKGEVER DE PREMIES BETALEN?

Als de werknemer alleen voor uw bedrijf in Nederland werkt, zal de werknemer in Nederland verzekerd zijn voor de Nederlandse sociale zekerheid. Dit betekent dan ook dat u de premies voor de sociale zekerheid

en de aanvullende regelingen (pensioen) gewoon in Nederland moet blijven afdragen. Indien de werknemer niet alleen (al dan niet voor uw bedrijf) in Nederland werkt kan dat gevolgen hebben voor de verzekeringspositie. Hierop wordt in vraag 13 nader ingegaan.

9. IS ER EEN VERSCHIL TUSSEN DE VOLKSVERZEKERINGEN EN DE WERKNEMERSVERZEKERINGEN?

Er is een principieel verschil tussen de volksverzekeringen (zoals AOW, Anw, AKW) en de werknemersverzekeringen (zoals WW, WIA). Volksverzekeringen kennen een verzekering op grond van primair ingezetenschap en werknemersverzekeringen kennen in principe enkel een verzekering op grond van het verrichten van werkzaamheden in loondienst. Wat betreft de toepasselijke wetgeving is er geen verschil. Als een werknemer op grond van zijn werkzaamheden onder de sociale zekerheid van Nederland valt, geldt dat voor al deze wetten. De werknemer is dan op grond van de in Nederland verrichte werkzaamheden zowel voor de volksverzekeringen als voor de werknemersverzekeringen verzekerd.



10. IN HOEVERRE MOET IK REKENING HOUDEN MET EEN EVENTUELE PARTNER?

Het kan, bij de voorlichting aan de werknemer, van belang zijn of er sprake is van een partner. De partner die eveneens in Duitsland woont (eventueel na verhuizing vanuit Nederland) heeft een zelfstandige verzekeringspositie. Dit betekent dat de partner en de kinderen geen afgeleide rechten ('medeverzekering') kunnen ontlenen aan de verzekering van degene die bij u in dienst is gekomen. Het voert hier te ver om de positie van de partner uitputtend te bespreken, maar als de partner zelf geen werkzaamheden verricht zou dit kunnen betekenen dat er geen sprake (meer) is van verzekering. Een verhuizing van Nederland naar Duitsland kan voor deze partner dan ook de eindiging van de AOW en Anw verzekering betekenen. Bij de voorlichting is het daarom raadzaam om de betrokkene te wijzen op de mogelijkheden van eventuele vrijwillige verzekeringen. Een ander belangrijk punt van aandacht is dat bij een eventueel

recht op kinderbijslag, kindgebondenbudget en kinderopvangtoeslag, een samenloop van Nederlandse rechten met Duitse rechten kan ontstaan als de partner verzekerd is in Duitsland. Uw werknemer moet dan tijdig contact opnemen met de SVB, de Dienst Toeslagen en de Duitse Familienkasse. Een niet-werkende partner - mits gehuwd - moet zich bij het College voor Zorgverzekering (CVZ) aanmelden om aanspraak te krijgen op medische zorg in Nederland en Duitsland. Ook dient rekening te worden gehouden met het feit dat Duitsland een ander partnerbegrip kent dan Nederland. In Duitsland geldt voor de sociale zekerheid en de fiscaliteit alleen de gehuwde partner als partner. Dit in tegenstelling tot Nederland waar de samenwonende partner ook erkend wordt. Dit kan vergaande gevolgen hebben voor aanspraken op uitkeringen. Het geregistreerd partnerschap wordt enkel erkend als het gaat om een relatie tussen mensen van hetzelfde geslacht. In dat geval wordt de ander wel erkend als partner.

11. WAAR MOET DE WERKNEMER BELASTING BETALEN EN WAAR MOET IK DIE ALS WERKGEVER AFDRAGEN?

De werknemer moet loonbelasting betalen in Nederland, het land waar hij werkt. U moet de loonheffing dus gewoon in Nederland bij de Nederlandse belastingdienst afdragen. Voor enkele beroepen bestaat er een uitzondering op deze regeling. Daarbij moet u denken aan bijvoorbeeld ambtenaren en hoogleraren. Dit is de hoofdregel in het geval dat de werknemer alleen in Nederland werkzaamheden verricht. Indien de werknemer in meerdere landen werkzaamheden verricht, kan dat gevolgen hebben voor de loonheffing. Hiervoor wordt verwezen naar vraag 13.

12. LOOPT DE INHOUDING VAN DE SOCIALE PREMIES EN DE LOONBELASTING GELIJK TUSSEN NEDERLAND EN DUITSLAND?

Het kan zijn dat sociale premies en loonbelasting beiden in het zelfde land worden afgedragen, maar dat hoeft zeker niet het geval te zijn. Er bestaan situaties waarin iemand in Duitsland verzekerd is voor de sociale zekerheid en (deels) belastingplichtig is in Nederland. Dit doet zich vooral voor als een werknemer zowel in Duitsland als in Nederland werkzaam is. Op deze situatie wordt in andere vragen, onder andere in vraag 13 nog

ingegaan. In die gevallen betaalt u dus de sociale premies in het ene land (Duitsland) en (een deel van) de belasting in het andere land (Nederland).

13. MAAKT HET EEN VERSCHIL OF MIJN IN DUITSLAND WOONACHTIGE WERKNEMER OOK NOG THUISWERKT OF VOOR MIJN ONDERNEMING WERKZAAMHEDEN IN DUITSLAND VERRICHT?

Ja, dit kan inderdaad een verschil maken. Als uw werknemer in Duitsland woont en zowel in Nederland als in Duitsland werkzaamheden verricht, dan kan het zijn dat uw bruto netto berekening van het salaris wijzigt en dat uw werknemer alsnog in Duitsland verzekerd is voor de sociale zekerheid. Dit is sowieso het geval als hij 25% van zijn werkzaamheden in zijn woonland (Duitsland) verricht. In dat geval gaat de bevoegdheid ten aanzien van de sociale zekerheid naar Duitsland en valt de werknemer voor de sociale zekerheid volledig onder Duitsland. Voor de belastingheffing heeft dit ook gevolgen. Eerder is al aangegeven dat de belastingheffing plaatsvindt in het land waarin de werkzaamheden worden verricht (vraag 11). Bij volledig werken in Nederland, wordt er dus belasting betaald in Nederland. Als er gedeeltelijk gewerkt wordt in Duitsland gaat de belastingheffing voor dat deel ook naar Duitsland. In dat geval wijzigt er dus wel iets in uw bruto

netto berekening. In die situatie moet u de sociale premies over het volledige inkomen afdragen in Duitsland en de belasting afdragen over het gedeelte van het loon waarvoor in Duitsland wordt gewerkt. Voor de werkzaamheden in Nederland wordt in Nederland belasting betaald. Bij werken in Duitsland - ook als hij voor een andere werkgever of als zelfstandige werkt - moet de werknemer zich melden bij de Krankenkasse, die bevoegd is om vast te stellen waar hij sociaal verzekerd is.

14. WELKE GEVOLGEN HEEFT HET ALS MIJN WERKNEMER EEN BIJBAAN IN DUITSLAND NEEMT OF HEEFT?

Als een werknemer een bijbaan neemt in Duitsland en dus voor een andere werkgever in Duitsland werkzaamheden gaat verrichten dan gaat de bevoegdheid ten aanzien van de sociale zekerheid eveneens naar Duitsland als hij daar voor 25% of meer van zijn gehele werktijd werkzaamheden verricht. Concreet betekent dit voor u dat u als werkgever, ondanks het feit dat uw werknemer voor u alleen in Nederland werkzaam is, toch de sociale premies in Duitsland moet afdragen. Indien u dat een onwenselijke situatie vindt, doet u er goed aan vooraf vast te leggen dat een medewerker toestemming moet vragen in het geval hij nevenwerkzaamheden wil gaan verrichten. (Onder een bijbaan wordt ook een Duitse Minijob verstaan.)



15. HOE IS DE LOONHEFFING EN ZIJN DE PREMIES IN DUITSLAND SAMENGESTELD?

De sociale premies - behalve de Unfallversicherung - worden in Duitsland geïnd door de Krankenkassen. Deze premies moet u als Nederlandse werkgever afdragen als u uw werknemer in Duitsland moet verzekeren (zie vraag 13).

Ter indicatie enkele tarieven:

	Premieheffing- percentage:	Maximum premiegrens:
Kranken- versicherung	15,7 %	€ 4.350 per maand
Pflege- versicherung	2,55 %	€ 4.350 per maand
Arbeitslosen- versicherung	3,00 %	€ 6.350 per maand
Renten- versicherung	18,7 %	€ 6.350 per maand
(Knappschaft)	(24,8)	

Unfallversicherungspremie is afhankelijk van de bedrijfstak.

De loonheffing in Duitsland kent verschillende Steuerklassen. De indeling in de klasse is mede afhankelijk van de burgerlijke stand van de werknemer. Daarnaast kent Duitsland net als Nederland een progressief systeem in de belastingheffing. Het percentage loopt van 14 tot 42%. (vanaf een inkomen van 250.000 € per jaar geldt een toptarief van 45%.)

16. KAN IK EEN WERKNEMER, DIE IN NEDERLAND SOCIAAL VERZEKERD IS, IN DUITSLAND LATEN WERKEN, EN ER TOCH VOOR ZORGEN DAT HIJ VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID IN NEDERLAND VERZEKERD BLIJFT?

Een werkgever kan een werknemer in Duitsland laten werken en met een detacheringverklaring deze werknemer onder de Nederlandse (sociale) wetgeving laten vallen. Op grond van de EG-verordening kan dit voor een duur van 2 jaar. Deze

termijn kan worden verlengd tot maximaal 5 jaar. De detacheringverklaring (voorheen E 101-verklaring, onder de nieuwe verordening is deze vervangen door de A1-verklaring) wordt geregeld via de SVB. Bij de SVB kunt u ook nadere informatie ontvangen met betrekking tot detachering en de voorwaarden die daarvoor gelden.

17. WAT GEBEURT ER ALS IK MIJN WERKNEMER DIE IN NEDERLAND WOONT, NAAR DUITSLAND DETACHEER EN HIJ IN NEDERLAND NEVENWERKZAAMHEDEN UITVOERT?

Als uw werknemer in Nederland nevenwerkzaamheden uitvoert, heeft dat voor zijn verzekering geen gevolgen. Hij is immers al verzekerd in Nederland voor de sociale zekerheid en daaraan kunnen in Nederland verrichte werkzaamheden niets wijzigen. Hierbij maakt het geen verschil of uw werknemer in Nederland of in Duitsland woont. Gaat uw werknemer echter andere werkzaamheden uitoefenen waar of wat dan ook, dan is het altijd raadzaam om dit aan de SVB te melden. U kunt dan laten toetsen of een en ander gevolgen heeft voor de detachering. Ook als uw werknemer tijdens de detachering gaat verhuizen, moet dat gemeld worden bij de SVB. De SVB zal ook in dat geval beoordelen of deze verhuizing consequenties heeft voor de detachering.

18. WAT GEBEURT ER ALS IK MIJN WERKNEMER NAAR DUITSLAND DETACHEER EN HIJ IN DUITSLAND NEVENWERKZAAMHEDEN UITVOERT?

Dan kan er een wijziging in de verzekering optreden. Indien de werksituatie van uw werknemer wijzigt, wordt het aangeraden dit aan de SVB te melden en een nieuwe detacheringverklaring aan te vragen. Er kunnen dan wederom andere regels van toepassing zijn. Het is in dat geval raadzaam om met uw werknemer af te spreken dat hij eerst met u contact opneemt als hij voornemens is nevenwerkzaamheden te gaan verrichten. Zoals in vraag 17 al is aangegeven,

moet ook bij een verhuizing steeds opnieuw contact worden opgenomen met de SVB om de detachering opnieuw te laten beoordelen.

19. KAN EEN ZZP'ER OOK GEDETACHEERD WORDEN?

Ook een zelfstandige kan er met een detacheringverklaring voor zorgen dat de Nederlandse wetgeving op hem of haar van toepassing blijft. Hiervoor moet deze persoon aan een aantal voorwaarden voldoen. De zelfstandige moet bij de Nederlandse Kamer van Koophandel ingeschreven zijn en daar ook ingeschreven blijven. Deze zzp'er beschikt over een geldige VAR-verklaring (tot 2017), waarmee wordt aangetoond dat hij of zij daadwerkelijk

als zelfstandige werkzaam is. Vanaf 2017 is de wet DBA van toepassing en moet duidelijk zijn dat het om een zelfstandige gaat. Er mag geen sprake zijn van schijnzelfstandigheid. De zzp'er moet, voordat hij of zij in het buitenland gaat werken, gedurende een periode van ten minste drie maanden als zelfstandige in Nederland hebben gewerkt. Daarnaast moet de zzp'er de nationaliteit hebben van een land waarop de Europese verordening van toepassing is. De werkzaamheden mogen niet langer duren dan 24 maanden. Ten slotte moeten tijdens de periode van werken in het buitenland in Nederland de premies voor de verzekeringen worden betaald. Daar moet de zelfstandige in tegenstelling tot de werknemer zelf voor zorgen. Raadpleeg voor meer informatie de website van SVB.

20. GELDEN ER IN DUITSLAND SPECIALE REGELS ALS IK MIJN WERKNEMERS TIJDELIJK IN DUITSLAND LAAT WERKEN?

Duitsland kent verschillende regels op arbeidsrechtelijk gebied waarvan u op de hoogte moet zijn als u uw mensen in Duitsland wilt laten werken. Dit staat los van de vraag of deze medewerkers ook in Duitsland wonen. Ten eerste moet hierbij aan het Arbeitnehmer-Entsendegesetz gedacht worden. Deze wet is op bepaalde beroepsgroepen van toepassing, waaronder bouwvakkers, maar ook bepaalde vormen van verplegend personeel. In deze wet is onder andere geregeld dat de werkgever minimaal het van toepassing zijnde minimumloon volgens de cao moet



betalen. Daarnaast moet de werkgever het minimale aantal vakantiedagen volgens de cao verstrekken (adv-dagen vallen daar niet onder) en moeten mogelijk aanvullingen op het vakantiegeld worden betaald (Bijvoorbeeld in de bouw via SOKA bau). De werkgever moet zich aan bepaalde bepalingen van de cao's die van toepassing zijn houden. Deze zijn vaak uitgebreider dan de regels in Nederland. Als de regels in Nederland beter zijn voor de werknemer is er geen probleem. Houdt u zich niet aan de voorwaarden, dan loopt u kans dat u een boete krijgt. Meer informatie over deze wet kunt u vinden op www.zoll.de. Vooral in de Bouw gelden speciale regels. Zo mag u bijvoorbeeld op geen enkele wijze gebruik maken van uitzendkrachten.

Denk er bij tewerkstelling in Duitsland ook aan dat Duitsland voor sommige ambachten speciale vergunningen en regels kent. Voordat uw werknemers op dat gebied werkzaamheden mogen verrichten, moeten zij zich in Duitsland laten registreren. Doen zij dat niet, dan zijn zij in overtreding met de Handwerkersordnung en het Schwarzarbeitsgesetz. Ook u als werkgever bent dan in overtreding. Dit heeft onder andere tot gevolg dat door u gesloten contracten nietig kunnen zijn. Om een en ander te regelen dient u een EG-verklaring te overleggen betreffende de vakbekwaamheid. Deze

wordt afgegeven door de Nederlandse Kamer van Koophandel. De verklaring wordt op naam van de persoon afgegeven, maar wordt in Duitsland onder de naam van de werkgever geregistreerd.

In principe is deze registratie voor onbepaalde duur. Maar één keer per jaar moet deze registratie worden bevestigd.

Als werkgever bent u er eindverantwoordelijk voor dat uw werknemers goed geregistreerd zijn. U zult uw werknemers daar dan ook op moeten wijzen en hierbij moeten begeleiden. Dit is een aandachtspunt dat u altijd als u werkzaamheden in Duitsland gaat (laten) verrichten in de gaten zult moeten houden. Houdt er ook rekening mee dat het Arbeitnehmer Uberlassungsgesetz (AÜG) met ingang van 1 april 2017 ingrijpend is gewijzigd. Indien u werknemers in enige vorm naar Duitsland wilt uitzenden, laat u zich dan van te voren goed informeren.

21. HEEFT TIJDELIJKE TEWERKSTELLING OOK GEVOLGEN VOOR DE BELASTING DIE MOET WORDEN BETAALD?

Zoals aangegeven in eerdere vragen kunt u de toepasselijkheid van de sociale zekerheid voor een deel regelen via de detacheringsverklaring.

Echter, met betrekking tot de toepasselijkheid van de belastingheffing heeft dat geen gevolgen en/of rechtskracht. Een werknemer die in Duitsland woont is, als hij op het Duitse grondgebied werkt, vanaf de eerste dag belastingplichtig in Duitsland. Dit laatste geldt alleen voor dat deel dat in Duitsland gewerkt wordt. Om te voorkomen dat er sprake is van dubbele belastingheffing zijn er belastingverdragen waarin wordt geregeld welk land wanneer belasting mag heffen. Dit geldt ook voor Nederland - Duitsland. Bij tijdelijke tewerkstelling moet u in ieder geval rekening houden met de 183-dagenregeling in de belastingwetgeving. Dit houdt kort gezegd in dat een werknemer niet meer dan 183 dagen gedurende een periode van 12 maanden in het werkland mag werken, anders gaat de belastingheffing (vanaf de eerste dag) naar dat werkland. De werkgever mag dan ook zelf geen vaste inrichting in dat land (in dit geval Duitsland) hebben. Ook moet de werknemer voor rekening en risico voor u als werkgever blijven werken. Er bestaat voor enkele beroepen een uitzondering op deze regeling, daarbij moet u denken aan bijvoorbeeld ambtenaren en hoogleraren. Als de werknemer in Duitsland woont, gaat de 183-dagenregeling niet op en is hij direct belastingplichtig in Duitsland.

22. HOE IS DE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING GEREGLD VOOR MIJN WERKNEMERS DIE IN DUITSLAND WONEN?

De werknemer die in Duitsland woont en in Nederland werkt en dus zijn inkomen uit Nederland ontvangt, is voor de Nederlandse Zorgverzekeringswet/WLZ verzekerd. De premies voor de Zorgverzekeringswet moeten in Nederland worden betaald. De werknemer heeft zowel in zijn woonland (Duitsland) als in zijn werkland (Nederland) recht op gezondheidszorg. Er kan recht bestaan op zorgtoeslag.

23. HOE IS DE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING GEREGLD ALS IK MIJN WERKNEMER (TIJDELIJK) IN DUITSLAND LAAT WERKEN?

Zolang de Nederlandse wetgeving van toepassing is, valt de werknemer onder de Nederlandse Zorgverzekeringswet/WLZ. Op het moment dat echter de Duitse wetgeving van toepassing wordt, zal de werknemer in Duitsland verzekerd worden voor de ziektekosten. Daarbij moet dan beoordeeld worden of hij onder de Duitse Krankenkasse valt of dat hij privaat verzekerd moet worden.

24. WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE GANG VAN ZAKEN BIJ EEN ZIEKMELDING VAN MIJN WERKNEMER DIE IN DUITSLAND WOONT?

Als u beschikt over een ziekteverzuimreglement zal uw werknemer die in Duitsland woont zich daar ook aan moeten houden. De regels die binnen uw bedrijf hiervoor gelden zijn ook van toepassing op deze werknemer. De controle kan echter iets anders in zijn werk gaan. Op basis van Europese rechtspraak kan een werknemer niet verplicht worden om voor controle naar Nederland te komen. Hij moet zich wel onderwerpen aan de Duitse controle via zijn Krankenkasse. Als een werknemer akkoord gaat, kan de controle wel in Nederland plaatsvinden. In dat geval is het echter raadzaam om van te voren bijvoorbeeld bij indiensttreding of verhuizing van de werknemer daar duidelijke schriftelijke afspraken over te maken. Als de werknemer niet naar Nederland voor controle kan of wil komen, kunt u wel van de werknemer eisen dat hij zich in Duitsland tot een bevoegd (huis)arts wendt en u een verklaring verstrekt waaruit zijn ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk duidelijk blijkt. Voor het overige moet de werknemer zich uitdrukkelijk houden aan de re-integratievoorschriften zoals die gelden in het werkland. De wet Poortwachter is hier dus onverkort van toepassing. U mag hem voor een re-integratiegesprek wel oproepen om naar Nederland te komen.



25. HOE IS HET GEREGLD MET MIJN LOONDOORBETALINGVERPLICHTING ALS MIJN WERKNEMER IN DUITSLAND WOONT?

De in Duitsland wonende werknemer heeft dezelfde rechten als zijn collega die in Nederland woont. Ook hij heeft recht op de loondoorbetaling gedurende de eerste 104 weken van zijn ziekte. Als een tijdelijk dienstverband eindigt, dan eindigt ook de loondoorbetaling. Dit is hetzelfde als bij een in Nederland wonende werknemer. Na 104 weken kan de werknemer aanspraak hebben op een WIA-uitkering. Deze is exporteerbaar. Indien de werknemer voorheen in Duitsland gewerkt heeft en naar Duits recht ook arbeidsongeschikt is, dan heeft hij recht op een Duitse Rente en een (gekorte) WIA.

26. HOE ZIT HET MET EEN LEASEAUTO ALS MIJN WERKNEMER IN DUITSLAND WOONT?

Als de werknemer in Nederland is onderworpen aan de loonbelasting dan moet ook de eventuele bijtelling voor het privégebruik in Nederland belast worden. Als uw werknemer slechts voor een deel in Nederland wordt belast, moet ook slechts voor dat deel rekening worden gehouden met de bijtelling. U kunt uw werknemer een Nederlandse leaseauto ter beschikking stellen. Aangezien voorlichting hierover niet eenduidig is, raden wij u aan altijd contact op te nemen met het Straßenverkehrsamt in de regio van uw werknemer om te controleren of er nog aanvullende voorwaarden zijn. U kunt als werkgever ook via een Duitse maatschappij een auto leasen. Bij een eventuele bijtelling in Nederland wordt de auto dan wel gewaardeerd naar de Nederlandse nieuwwaarde. Als de werknemer in Duitsland belastingplichtig is, moet ook daar belasting worden betaald over de bijtelling. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Belastingdienst Team GWO.

27. IS DE ONTBINDINGSPROCEDURE ANDERS INDIEN MIJN WERKNEMER IN DUITSLAND WOONT?

Als u de arbeidsovereenkomst met een werknemer die in Duitsland woont, wilt ontbinden dan zult u in het algemeen dezelfde procedure moeten doorlopen als voor de in Nederland wonende werknemer. U kunt dus om een vergunning vragen bij het UWV, een procedure via de rechtbank doorlopen of u kunt met de werknemer een beëindiging met wederzijds goedvinden overeenkomen. Als u de arbeidsovereenkomst moet ontbinden via een verzoek bij de rechter dan zal de procedure wel afwijken. In dat geval zult u op grond van Verordening (EG) nr. 44/2001 het verzoek moeten indienen in het woonland van uw werknemer en dat is in dat geval Duitsland. In onderling overleg kunt u alsnog overeenkomen het geschil voor de Nederlandse rechter aan te brengen.

Dit kan pas overeengekomen worden, nadat het geschil ontstaan is en kan niet vooraf in de arbeidsovereenkomst geregeld worden.

28. MOET IK BIJ EEN EVENTUELE BEËINDIGINGVERGOEDING REKENING HOUDEN MET HET FEIT DAT DE WERKNEMER IN DUITSLAND WOONT?

Het kan zijn dat de werknemer over de beëindigingvergoeding belasting moet betalen in Duitsland. Hoofregel is dat een dergelijke vergoeding wordt belast in het land waarin de werkzaamheden zijn verricht. Als deze alleen in Nederland zijn verricht betekent dat dus dat het heffingsrecht in Nederland ligt. Een en ander is afhankelijk van de interpretatie door de landen. De status op dit moment is echter dat het arbeidsartikel uit het belastingverdrag wordt toegepast. Het kan echter voorkomen dat men van mening is dat het pensioenartikel moet worden toegepast. Het is een dergelijke situatie aan te raden zich goed te laten informeren! In Duitsland wordt deze vergoeding (alleen) in mindering gebracht op het Arbeitslosengeld als de opzegtermijn niet in acht

is genomen. Ook zal er op moeten worden gelet dat er in Duitsland mogelijk andere regels zijn ten aanzien van sancties en de wijze waarop een arbeidsovereenkomst is geeindigd. Daarvoor kan men contact opnemen met de bevoegde Arbeitsagentur.

29. HEEFT DE IN DUITSLAND WOONACHTIGE WERKNEMER NA DE CONTRACTBEËINDIGING RECHT OP EEN (NEDERLANDSE) WW-UITKERING?

In principe geldt volgens Verordening (EG) 883/2004 dat het land waar de gerechtigde woont de WW-uitkering uitbetaalt. Als een werknemer werkzaam is geweest in Nederland, dan is hij in die tijd verzekerd geweest voor de Nederlandse WW. De toekenning van een werkloosheidsuitkering zal echter door Duitsland worden bepaald, omdat de werknemer in

Duitsland woont. Er is dan sprake van een uitkering op basis van Duits recht, maar op basis van een Nederlandse verzekering. De uitkering wordt toegekend op basis van de Duitse voorwaarden. De werknemer moet bewijzen dat hij in Nederland verzekerd was. Hij moet een U1 v/h E 301 (ook wel PDU1) aanvragen bij het UWV. Er is één uitzondering op deze regel: als het dienstverband in Nederland nog gedeeltelijk wordt voortgezet, dan is Nederland de bevoegde staat voor de WW-uitkering.

30. MOET IK VOOR MIJN MEDEWERKERS UIT DUITSLAND OOK PENSIOENPREMIES BETALEN?

Uw medewerkers uit Duitsland moet u net als uw Nederlandse werknemers aanmelden bij het Nederlandse pensioenfonds en op

gelijke wijze laten deelnemen aan de pensioenopbouw. Zij bouwen dus naast hun AOW ook aanvullend Nederlands pensioen op.

Deze folder is - in opdracht van Kamer van Koophandel Centraal Gelderland - samengesteld door Heike Xhonneux. Deze brochure is mede mogelijk gemaakt door de Europese Commissie (EURES). De informatie is op 1 september 2017 aangepast aan de nieuwste stand van zaken.

Aan de totstandkoming van deze folder is de uiterste zorg besteed. Beroept u zich in voorkomende gevallen echter op originele uitgaven van de overheden en instanties. Voor informatie die desondanks onvolledig of onjuist is opgenomen, alsmede voor de gevolgen van activiteiten die worden ondernomen op basis van deze folder, aanvaarden auteur en uitgever (Kamer van Koophandel) geen enkele aansprakelijkheid.



GRENSINFOPUNTEN LANGS DE NEDERLANDS / DUITSE GRENS:

1. GRENSINFOPUNT EMS-DOLLART-REGION

Bad Nieuweschans

Tel.: +31-597-521818

www.grenzinfopunkt.eu

2. GRENSINFOPUNT EUREGIO

Gronau

Tel.: +49-2562-7020

www.grenzinfopunkt.eu

3. GRENSINFOPUNT RHEIN-WAAL

Kleve

Tel.: +49-2821-793079

www.grenzinfopunkt.eu

4. GRENSINFOPUNT RHEIN-MAAS-NORD

Mönchengladbach

Tel.: +49-2161-6985503

www.grenzinfopunkt.eu

5. GRENSINFOPUNT HERZOGENRATH

Tel.: +49-2406-9879292 (D)

Tel.: +31-45-5456178 (NL)

www.grenzinfopunkt.eu

6. GRENSINFOPUNT AACHEN-EURODE

Tel.: +49-241-5686155

www.grenzinfopunkt.eu

7. GRENSINFOPUNT MAASTRICHT

Tel.: +31-43-3505020

www.grenzinfopunkt.eu



NOTITIES:



