

IMPRESSUM

AUFTRAGGEBER

EURES Rhein-Waddensee
Enscheder Straße 362
48599 Gronau
Postfach 1164
D-48572 Gronau
Tel.: (0049) (0) 2562-702 0
Fax: (0049) (0) 2562-702 59
e-mail: eures@euregio.de

Eures-Euregio Rhein-Waal &
euregio rhein-maas-nord
Emmericher Str. 24
D-47533 Kleve
Tel.: (0049) (0) 2821-7930 0
Fax: (0049) (0) 2821-7930 30
e-mail: info@euregio.org

EURES Maas-Rhein
Stichting EMR
Postbus 5700
NL-6202 MA Maastricht

EURES Scheldemond
Vogelmarkt 15
B-9000 Gent
Tel.: (0032) (0) 9223-8847
Fax: (0032) (0) 9233-6321
e-mail: hans.de.jonge@oost-vlaanderen.be

Informationen zu EURES finden Sie unter:

www.eures.info

und

<http://europa.eu.int/eures/>



Stand März 2007

Diese Broschüre wurde mit finanzieller Unterstützung der europäischen Union im Rahmen von EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES) verwirklicht.

Sie wurde mit größter Sorgfalt erarbeitet, dennoch können daraus keine Rechtsansprüche abgeleitet werden. Sie ist urheberrechtlich geschützt und darf nicht ohne schriftliche Genehmigung vervielfältigt werden. Gleiches gilt für einzelne Teile der Broschüre.

HANDBOEK DUITSLAND

VOOR

NEDERLANDSE WERKGEVERS

Dit handboek is een bewerking van een aantal hoofdstukken uit:

De grensoverschrijdende werknemer:

fiscale en sociale aspecten van het grensoverschrijdend werken voor een in Nederland gevestigde onderneming

Auteurs: Carlo Douven, Ger Essers, Mijke Houwerzijl, Joost Smits

SDU Uitgevers 2006

Meer informatie over het boek *'De grensoverschrijdende werknemer: fiscale en sociale aspecten van het grensoverschrijdend werken voor een in Nederland gevestigde onderneming'* kunt u verkrijgen bij SDU

Sdu Klantenservice
Postbus 20014
2500 EA Den Haag
Tel.: (070) 37 89 880
Fax: (070) 37 89 783
ISBN: 90 12 11690 2

© Sdu Uitgevers bv Den Haag, 2006

Alle rechten voorbehouden. Alle auteursrechten en databankrechten ten aanzien van deze uitgave worden uitdrukkelijk voorbehouden. Deze rechten berusten bij Sdu Uitgevers bv.

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet 1912 gestelde uitzonderingen, mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voorzover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16 h Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich te wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro). Voor het overnemen van een gedeelte van deze uitgave ten behoeve van commerciële doeleinden dient men zich te wenden tot de uitgever.

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, kan voor de afwezigheid van eventuele (druk)fouten en onvolledigheden niet worden ingestaan en aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever deswege geen aansprakelijkheid.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the publisher's prior consent.

While every effort has been made to ensure the reliability of the information presented in this publication, Sdu Uitgevers neither guarantees the accuracy of the data contained herein nor accepts responsibility for errors or omissions or their consequences.

Voorwoord

De laatste jaren is het aantal Duitse grensarbeiders dat in Nederland werkt indrukwekkend toegenomen. Ook is het aantal Nederlanders dat in Duitsland gaat wonen en vervolgens in Nederland blijft werken toegenomen. Deze groep noemt men Nederduitser. In de periode 1999 t/m 2005 is het aantal grensarbeiders vanuit Duitsland met 500% toegenomen tot 15.130 personen. In 2001 woonden er ruim 28.000 Nederlanders in de Duitse grensregio's. In 2006 is dit aantal gestegen tot 41.000. In dezelfde periode is het aantal Nederlandse grensarbeiders in Duitsland met ca 40% afgenomen tot 8.845 personen. Het aantal Duitsers, dat in de Nederlandse grensstreken woont neemt af. Er woonden in 2006 ca 18.000 Duitsers in de Nederlandse grensregio's.

Voor beide groepen - de Duitse grensarbeiders én de Nederduitser - geldt dezelfde wet- en regelgeving. De sociale en fiscale positie van deze 'inkomende' grensarbeiders wordt in deze publicatie beschreven in hoofdstuk 1 ('Duitse grensarbeider werkzaam in Nederland').

In het kader van 'het vrij verkeer van diensten' worden Nederlandse werknemers door hun Nederlandse werkgever regelmatig voor kortere of langere tijd uitgezonden om werkzaamheden te verrichten in Duitsland. In deze brochure wordt in hoofdstuk 2 - Detachering: werknemers vanuit Nederland uitgezonden naar Duitsland - aandacht besteed aan deze vorm van grensoverschrijdend werken.

In hoofdstuk 3 - Duitse werknemers, die gelijktijdig in Nederland én in Duitsland of in een ander land werken - wordt aandacht besteed aan veel voorkomende afwijkende situaties. Het gaat dan bijvoorbeeld om inwoners van Duitsland, die ook nog in hun eigen land als werknemer of zelfstandige werkzaam zijn. Dit hoofdstuk is geschreven vanuit de ervaring dat in dit soort situaties vaak de verkeerde wet- en regelgeving wordt toegepast ('spookrijdersgedrag')

Voor nadere advisering over grensoverschrijdend werken kunt u terecht bij de in deze brochure genoemde (overheids)instellingen.

Deze brochure is in opdracht van EURES samengesteld door Ger Essers (FNV Brussel).

Kleve, 1 maart 2007

INHOUDSOPGAVE

1.	Duitse grensarbeiders werkzaam in Nederland.....	6
1.1	Inleiding	6
1.2	Arbeidsrecht	6
1.2.1	Aangaan van de arbeidsovereenkomst.....	6
1.2.2	Inhoud van de arbeidsovereenkomst	6
1.2.3	Einde van de arbeidsovereenkomst	7
1.3	Belasting.....	8
1.4	Sociale zekerheid	10
1.4.1	Algemeen.....	10
1.4.2	Ziekte	11
1.4.3	Ziektekosten	11
1.4.4	Arbeidsongeschiktheid	13
1.4.5	Werkloosheid	14
1.4.6	Gezinsbijslagen	16
1.4.7	Ouderdom en overlijden	16
2.	Detachering: werknemers vanuit Nederland uitgezonden naar Duitsland.....	19
2.1	Inleiding	19
2.2	Arbeidsrecht	19
2.3	Belasting.....	20
2.4	Sociale zekerheid	22
2.5	Aanvullend pensioen.....	23
2.6	Belastingheffing in het werkland én premieheffing in het woonland	24
3.	Duitse werknemers, die gelijktijdig in Nederland én in Duitsland of in een ander land werken	25
3.1	Inleiding	25
3.2	De Duitse werknemer werkt gelijktijdig en structureel in zowel Nederland als in Duitsland.	25
3.2.1	Sociale zekerheid	25
3.2.3	Aanvullend pensioen	27
3.2.4	Belasting.....	27
3.3	De werknemer werkt hoofdzakelijk in Nederland en werkt daarnaast incidenteel en marginaal Duitsland	28
3.4	De werknemer werkt in Nederlandse loondienst en werkt gelijktijdig in Duitsland als zelfstandige.....	29
3.5	De werknemer werkt voor een Nederlandse werkgever enkel en alleen in Duitsland	30
	Overzicht van heffingskortingen en aftrekposten (2006)	31
	ADRESSEN.....	33

1. DUITSE GRENSARBEIDERS WERKZAAM IN NEDERLAND

1.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt de arbeidsrechtelijke, fiscale- en socialezekerheidspositie beschreven van inwoners van Duitsland, die als grensarbeider in Nederland werken. Een grensarbeider is een inwoner van Duitsland, die in Nederland werkt en in beginsel dagelijks of ten minste eenmaal per week terugkeert naar zijn woonplaats in Duitsland.

Gemakshalve wordt het begrip 'Duitse grensarbeider' gebruikt. Het kan echter evenzeer een werknemer zijn met een andere nationaliteit dan de Duitse nationaliteit. Dit hoofdstuk heeft dus ook betrekking op Nederlanders, die naar Duitsland verhuisd zijn en als grensarbeider in Nederland blijven werken (zgn. Nederduitser). De beschreven regelgeving geldt ook voor inwoners van Duitsland, die geen EU/EER-onderdaan (incl. Zwitserland) zijn. Er geldt voor deze groep wel dat de Nederlandse werkgever een tewerkstellingsvergunning moet hebben. Dat is voorlopig ook nog het geval voor onderdanen uit de Midden en Oost Europese Lidstaten.

Tip

Wanneer potentiële medewerker geen EU/EER onderdaan is dan is een tewerkstellingsvergunning vereist. Dit kan ook het geval zijn voor EU-onderdanen uit de nieuwe Lidstaten (Roemenië, Bulgarije enz). Het is daarbij niet van belang of deze medewerker gehuwd is met een Nederlandse cq Duitse partner. Neem contact op met het CWI.

1.2 ARBEIDSRECHT

1.2.1 Aangaan van de arbeidsovereenkomst

Alvorens een inwoner van Duitsland in Nederland komt werken bij een in Nederland gevestigde werkgever, sluit hij met deze werkgever een arbeidsovereenkomst. De werkgever en de werknemer hebben daarbij - op grond van het EVO-verdrag (Europees Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst) - de rechtskeuzevrijheid. Dat wil zeggen dat ze zelf mogen weten of ze op de arbeidsovereenkomst Nederlands dan wel Duits recht dan wel een ander rechtsstelsel van toepassing willen verklaren.

1.2.2 Inhoud van de arbeidsovereenkomst

Dit betekent echter niet dat in alle gevallen het gekozen recht volledig van toepassing zal blijken te zijn op de arbeidsovereenkomst. Het Nederlandse arbeidsrecht is in veel gevallen van dwingende aard. Dit betekent dat er door werkgever en werknemer niet bij arbeidsovereenkomst van afgeweken mag worden. Stel dat er gekozen is voor Duits recht, dan zal, als het dwingende Nederlandse recht gunstiger is voor de Duitse grensarbeider, toch het Nederlandse recht van toepassing blijken te zijn op de arbeidsovereenkomst.

Dit geldt niet alleen voor het wettelijke arbeidsrecht, zoals het arbeidsomstandighedenrecht, de arbeidstijdenwetgeving, de dwingende bepalingen over ontslagrecht, loonbetaling, de vakantieduur en het verlof en dergelijke, maar

ook voor in (algemeen verbindende) CAO-bepalingen opgenomen bepalingen over arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Stel dat de Duitse grensarbeider in een Nederlands bedrijf werkt met vooral Nederlandse werknemers. Als de werkgever gebonden is aan een CAO voor zijn in Nederland woonachtige werknemers, is hij dat ook ten opzichte van de Duitse grensarbeider. Hierbij geldt het principe van gelijke behandeling. Als de werkgever niet is gebonden aan een CAO maar wel onder een bedrijfstak valt waar een algemeen verbindend verklaarde CAO geldt, dan geldt zowel voor de Duitse grensarbeider als voor de Nederlandse werknemers deze CAO zolang als de periode van de algemeenverbindendverklaring (AVV) duurt. Kortom, eigenlijk mag er, los van de beschermende werking van het objectief toepasselijke recht, op grond van het principe van gelijke behandeling, geen onderscheid zijn in rechtspositie en arbeidsvoorwaarden tussen de Duitse grensarbeider en de in Nederland woonachtige werknemer die in soortgelijke functies in hetzelfde bedrijf werken. In dit soort gevallen ligt een rechtskeuze voor buitenlands recht niet erg voor de hand. Dat kan anders zijn als het gaat om een Nederlandse vestiging van een Duits bedrijf waarbij alle werknemers, ongeacht of zij in Duitsland of in Nederland of elders wonen, een arbeidsovereenkomst aangeboden krijgen waarin gekozen wordt voor Duits recht.

1.2.3 Einde van de arbeidsovereenkomst

Aleen wanneer de Nederlandse werkgever de arbeidsovereenkomst (voor onbepaalde tijd of tussentijds) met de Duitse grensarbeider wil beëindigen, wordt de werkgever geconfronteerd met het Duitse rechtsstelsel. Om een werknemer in Nederland te ontslaan, kan de werkgever meerdere routes bewandelen. Op grond van het Europese bevoegdheidsrecht - Verordening nr. 44/01 - is het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de Nederlandse kantonrechter niet mogelijk omdat de werknemer in Duitsland woont. De Nederlandse werkgever zou zijn ontbindingsverzoek voor de Duitse grensarbeider dan ook moeten indienen bij de rechter van de woonplaats van de werknemer (Arbeitsgericht). Een Duitse rechter zal dan het ontbindingsverzoek overeenkomstig de Nederlandse regelgeving moeten beoordelen. Dit alles vindt plaats in de Duitse taal.

Ook kan de werkgever op grond van het BBA (Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen) het CWI om toestemming vragen voor het ontslag. In dat geval verleent het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI), bij een positieve beslissing, de werkgever een opzegvergunning, te gebruiken binnen een bepaalde termijn om met in achtneming van de geldende opzegtermijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Omdat het CWI geen gerechtelijke instantie is, heeft het Europese bevoegdheidsrecht hierop geen invloed. Het is echter mogelijk dat het BBA niet van toepassing is. Dit is het geval als de Duitse grensarbeider na zijn ontslag niet terugvalt op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Stel dat de Duitse grensarbeider een Nederlandse opleiding heeft genoten en altijd in Nederland heeft gewerkt, dan zal hij als gevolg van zijn ontslag vrijwel altijd op de Nederlandse arbeidsmarkt terugvallen. Is hij echter in Duitsland opgeleid en/of werkt hij nog maar kort in Nederland en/of heeft hij voorheen altijd in Duitsland gewerkt, dan kan de beoordeling anders uitvallen.

Tip

Kies voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met een Duitse grensarbeider de CWI-procedure (mits hij terugvalt op de Nederlandse arbeidsmarkt) of probeer de werknemer alsnog te overtuigen om na het ontstaan van het geschil, te kiezen voor een procedure bij de Nederlandse rechter (zogenaamde forumkeuze). Alhoewel de met ontslag bedreigde grensarbeider hiertoe misschien niet snel geneigd zal zijn, kan hij hier toch zijn voordeel mee doen. Te denken valt dan bijvoorbeeld aan de onderhandelingen indien het gaat om een geregelde ontbinding. In elk geval biedt een vooraf in de arbeidsovereenkomst opgenomen forumkeuze voor een Nederlandse géén rechtszekerheid voor de werkgever omdat de werknemer daar niet aan gehouden kan worden.

1.3 BELASTING

Een inwoner van Duitsland, die in dienst treedt bij een Nederlandse werkgever en voor die werkgever in Nederland werkt, wordt belastingplichtig in Nederland. De belastingheffing over het Nederlandse loon van de grensarbeider is op grond van het dubbelbelastingverdrag Nederland-Duitsland (1960) toegewezen aan Nederland. Er is immers een Nederlandse werkgever die het loon betaalt waardoor de werknemer belast wordt in Nederland ongeacht de duur van het aantal verblijfsdagen in Nederland. Het gaat hier om het inkomen dat ziet op de fysiek in Nederland gewerkte dagen. Werkt de Duitse grensarbeider een dag buiten Nederland (in Duitsland of enig ander land niet zijnde Nederland), dan wordt het inkomen van die eerste dag niet in Nederland maar in Duitsland belast.

Voor bepaalde categorieën werknemers gelden afwijkende regels. Dit is het geval bij onderwijzend personeel, internationaal chauffeurs enzovoort. Onderwijzend personeel wordt gedurende de twee eerste jaren niet belast in Nederland doch in Duitsland. Internationaal chauffeurs worden alleen voor de dagen, die zijn in Nederland werken (rijden), belast in Nederland. Werken de chauffeurs niet meer dan 183 dagen in een ander land dan Duitsland, dan worden zij voor die dagen in Duitsland belast.

In Duitsland wordt de grensarbeider belast als binnenlands belastingplichtige (unbeschränkt Steuerpflichtig). Hij moet in Duitsland aangifte doen van zijn Nederlands inkomen. Nadat Duitsland de te betalen Einkommenssteuer heeft berekend over het Duitse plus Nederlandse inkomen, zal er aftrek ter voorkoming van dubbele belastingheffing plaatsvinden. Duitsland past ter voorkoming van dubbelbelastingheffing de zogenaamde vrijstellingsmethode met progressievoorbehoud toe. Hierdoor wordt het in Duitsland te belasten inkomen (wat dus niet belast is in Nederland) feitelijk belast tegen het gemiddelde belastingtarief dat van toepassing is op het wereldinkomen van de desbetreffende werknemer.

Vanuit het Duitse perspectief wordt hij beschouwd als binnenlands belastingplichtige (unbeschränkt Steuerpflichtig). Vanuit het Nederlands perspectief wordt de grensarbeider beschouwd als buitenlandse belastingplichtige. Een buitenlandse belastingplichtige heeft in Nederland géén recht op de persoonsgebonden aftrekposten. Ook bestaat er geen recht op het belastingdeel van de heffingskortingen (zie bijlage 1).

Een buitenlandse belastingplichtige, die in Duitsland woont, kan een beroep doen op het zogenaamde grensarbeidersprotocol (1980). De grensarbeider voldoet aan deze regeling als tenminste 90% van zijn gezinsinkomen - dat wil zeggen dat het Duitse én Nederlands inkomen van de grensarbeider én zijn huwelijkspartner - in Nederland belast wordt. Voldoet de grensarbeider aan de 90%-regeling, dan heeft hij recht op een aantal fiscale tegemoetkomingen in verband met huwelijk, kinderen, leeftijd, alimentatie, ziektekosten, opleiding en studie. Ook heeft hij recht op het belastingdeel van: de algemene heffingskorting, de (verhoogde) aanvullende kinderkorting, (aanvullende) kinderkorting, (aanvullende) combinatiekorting, (aanvullende) alleenstaande ouderkorting en de (aanvullende) ouderenkorting. Aftrekbaar zijn onder meer alimentatiebetalingen, uitgaven voor levensonderhoud, ziektekosten, scholingsuitgaven. De huwelijkspartner heeft recht op de algemene heffingskorting met uitzondering van het premiedeel van de heffingskortingen (zie bijlage 1).

De Duitse grensarbeider kan - als hij niet voldoet aan de 90%-regeling - er voor kiezen (opteren) om in Nederland behandeld te worden als binnenlands belastingplichtige. Hij heeft dan recht op alle heffingskortingen en alle aftrekposten (ook het negatief inkomen uit eigen woning). Kiest de partner zonder inkomen er voor om ook behandeld te worden als binnenlandse belastingplichtige, dan heeft deze recht op de volledige algemene heffingskorting.

Als gekozen wordt voor behandeling als binnenlandse belastingplichtige, dan moet de grensarbeider ook aangifte doen van zijn niet-Nederlands inkomen (Duits inkomen enz.). De aangifte van het niet-Nederlands inkomen impliceert niet dat dit inkomen in Nederland belast wordt. Bij de vaststelling van de te betalen inkomstenbelasting wordt er immers een aftrek ter voorkoming van dubbele belastingheffing verleend nadat het Nederlandse belastingpercentage is vastgesteld. Dit betekent dat de in Nederland te belasten inkomsten veelal tegen een hoger tarief belast worden (tegen het belastingtarief over het wereldinkomen) dan bij het niet-opteren. Bij het kiezen (opteren) voor binnenlandse belastingplicht kan de Duitse grensarbeider bijvoorbeeld zijn hypotheekrente op zijn Nederlandse inkomen in mindering brengen.

Tip

Indien een Duitse grensarbeider kiest (opteert) voor binnenlandse belastingplicht, blijft een levenslange Nederlandse belastingplanning noodzakelijk. Indien hij bijvoorbeeld enig jaar niet langer meer opteert (en hij wel dat jaar Nederlandse inkomsten heeft), dan wordt het voordeel van de hypotheekrenteaftrek over de voorliggende acht jaar teruggenomen. Er kan ook een nadeel ontstaan indien de betrokken werknemer een Nederlands pensioen gaat genieten (wat alsdan feitelijk zowel in Duitsland als Nederland belast wordt). Raadpleeg een belastingadviseur als u een internationaal chauffeur of een leraar in dienst neemt.

Als er sprake is van premieplicht in Nederland dan is de heffingsgrondslag voor de premieheffing volksverzekeringen het belastbaar wereldinkomen uit werk en woning. Voor de heffingskortingen geldt dat de grensarbeider altijd recht heeft op het premiedeel (ca. 90 %) van alle heffingskortingen (zie bijlage 1). Voor de berekening van de premie volksverzekeringen mogen alle persoonsgebonden

af trekposten toegepast worden. Dit geldt ook voor het (negatief) inkomen uit eigen woning (af trek hypotheekrente).

Tip

Let op als de Duitse grensarbeider ook buiten Nederland werkt. Wanneer deze immers buiten Nederland werkt, dan behoeft er voor deze niet-Nederlandse werkdagen - vanaf de eerste werkdag - geen Nederlandse loonbelasting ingehouden te worden. Uiteraard is het ook mogelijk deze via een aangifte inkomstenbelasting terug te claimen.

Voor grensarbeiders met de Duitse nationaliteit, die hoger opgeleid en schaars zijn, kan de 30%-regeling toegepast worden. Hierbij kan 30% van hun salaris belasting- en premievrij uitbetaald worden. Werknemers met de niet-Duitse nationaliteit kunnen de 30%-regeling claimen. In beginsel geldt hierbij dat deze werknemer de afgelopen tien jaar (en in sommige gevallen vijftien jaar) niet in Nederland niet gewoond of gewerkt hebben (behoudens relatief korte periodes).

Voor lage tot modale inkomens zal voor Duitse grensarbeiders de Nederlandse belastingheffing veelal lager zijn dat hetgeen ze bij het werken in Duitsland verschuldigd zouden zijn. Bij hogere inkomens is de Nederlandse belastingheffing veelal hoger aangezien het Nederlandse toptarief hoger is dan het Duitse toptarief (52% versus ongeveer 42%). Indien echter de 30%-regeling geclaimd kan worden, wat bij deze hogere inkomens veelal het geval zal zijn, is de Nederlandse belastingheffing weer lager.

Tip

Indien een werknemer halverwege het jaar in Nederland gaat werken of stopt met werken, dan kan hij veelal via een Nederlandse aangifte inkomstenbelasting een aanzienlijk deel van de belastingheffing (gezien de progressieve tarieven) en premies (door pro-ratering premies volksverzekeringen) terugclaimen.

1.4 SOCIALE ZEKERHEID

1.4.1 Algemeen

Een in Duitsland wonende grensarbeider, die enkel in Nederlandse loondienst werkt, wordt sociaal verzekerd in Nederland. Nederland is de bevoegde Lidstaat. Er geldt op grond van de coördinatieverordening Vo. 1408/71 het werklandbeginsel. De grensarbeider is - ook als niet inwoner - premieplichtig voor alle Nederlandse werknemers- en volksverzekeringen. Er kunnen zich afwijkende situaties voordoen. Dit is het geval wanneer de grensarbeider ook in zijn woonland (Duitsland) werkt (in beginsel reeds bij het regelmatig werken in Duitsland zijnde één dag per maand) of naast zijn loon een buitenlands pensioen of uitkering ontvangt. Als de grensarbeider in Duitsland een dienstbetrekking heeft of aanneemt, dan moet de Nederlandse werkgever de grensarbeider sociaal verzekeren in Duitsland en daar de premies afdragen (zie hoofdstuk 3). Als de grensarbeider naast zijn Nederlands loon ook een Duits pensioen of een Duitse uitkering ontvangt, dan moet hij over dit Duitse pensioen of deze Duitse uitkering in Nederland de premies voor de Nederlandse volksverzekeringen betalen.

Tip

Controleer bij indiensttreding of de grensarbeider nog in Duitsland werkzaam blijft. Neem in de arbeidsovereenkomst met de grensarbeider een verbod op om in Duitsland een nevenbetrekking - bijvoorbeeld een Mini-job (Geringfügige Beschäftigung) - aan te nemen, omdat de Nederlandse werkgever in dat geval de grensarbeider sociaal zou moeten verzekeren in Duitsland. Ook het thuiswerken - bijvoorbeeld één dag per week - (mits op continue basis en contractueel vastgelegd) leidt ertoe dat de werknemer in Duitsland sociaal verzekerd wordt. Indien dit het geval is, dan moet u als Nederlandse werkgever in Duitsland premies afdragen en niet in Nederland. Dit brengt naast hogere administratieve lasten voor u ook hogere premielasten met zich mee (zie hoofdstuk 3).

1.4.2 Ziekte

Bij ziekte geldt de Ziektewet en Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte (Wulbz). Voor de ziekmelding geldt de Duitse wetgeving. De grensarbeider moet zich binnen drie dagen bij zijn Duitse huisarts melden, die de Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (gelber Krankenschein) zal doorsturen naar de Duitse Krankenkasse. De Krankenkasse zal via de formulieren E-115, E-116 en E-118 communiceren met de Arbo-dienst of - indien deze niet bekend is - met het UWV in Heerlen. Uiteraard zal de grensarbeider zich op de gebruikelijke wijze ziek moeten melden in Nederland. De grensarbeider kan niet opgeroepen worden om voor ziektecontrole naar Nederland te komen. Deze moet in Duitsland plaatsvinden. Er kan wel een arts naar Duitsland gestuurd worden om de grensarbeider in zijn woonland te controleren. Reïntegratiegesprekken mogen daarentegen wel plaatsvinden in Nederland.

De keuring voor de WIA moet plaatsvinden in het woonland (Duitsland). Van het recht om in het kader van de WIA in zijn woonland medisch onderzocht te worden, kan de grensarbeider echter afstand doen. Dit moet dan wel op een vrije en ondubbelzinnige wijze schriftelijk plaats vinden.

Tip

Maak heldere afspraken met de grensarbeider over de wijze waarop hij zich ziek moet melden. Vraag om een kopie van het gelber Krankenschein. Adviseer de grensarbeider indringend om het adres van de Arbo-dienst mede te delen aan zijn huisarts en aan zijn Duitse Krankenkasse.

In het geval van een bedrijfsongeval heeft de grensarbeider in zijn woonland vaak aanspraak op volledige vergoeding van eventuele kosten (geen eigen risico's, remgelden enz). Indien er sprake is van een bedrijfsongeval dan zal de grensarbeider dit moeten melden bij Berufsgenossenschaft für Fahrzeughaltung (BGF) in Duisburg (telefoon vanuit Duitsland 0203 29 52 - 0)

1.4.3 Ziektekosten

De in Nederland werkende grensarbeider wordt verzekerd voor de Zorgverzekeringswet (ZVW) en de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ). Hij kan deelnemen aan de collectieve Nederlandse ziektekostenverzekeringen. De grensarbeider ontvangt van zijn Nederlandse zorgverzekeraar het E-106-formulier (Verklaring betreffende het recht op verstrekkingen wegens ziekte en moederschap van verzekerden, die in een ander dan het bevoegde land wonen). Hij moet dit E-106-formulier inleveren bij zijn Duitse

Krankenkasse en heeft vervolgens recht op ziektekostenverstrekkingen in Duitsland alsof hij in Duitsland sociaal verzekerd is. Het wordt door de Krankenkasse als 'Betreute' beschouwd. De grensarbeider hoeft in Duitsland géén wettelijke premies af te dragen aan zijn Krankenkasse.

De grensarbeider heeft in zijn woonland (Duitsland) recht op medische verstrekkingen alsof hij in Duitsland verzekerd zou zijn. Hij heeft recht op het zogenaamde woonlandpakket ten financiële laste van Nederland. Tegenover de ZVW/AWBZ-premieplicht in Nederland staat het recht op medische zorg in zowel Nederland als Duitsland (keuzerecht). In beide landen gelden daarbij de nationale voorschriften.

De Duitse Krankenkasse bepaalt wie als medeverzekerd gezinslid beschouwd wordt. Daarna wordt er vastgesteld waar de in Duitsland wonende gezinsleden verzekerd worden. Is de huwelijkspartner van de grensarbeider niet zelf verzekerd in Duitsland, dan wordt deze partner meeverzekerd in Nederland. Dat geldt ook voor de kinderen. Is de partner zelf verzekerd in Duitsland - omdat deze bijvoorbeeld zelf in Duitsland werkt of een Duitse uitkering heeft - dan worden de kinderen meeverzekerd in Duitsland. De ongehuwde partner wordt in Duitsland en Nederland niet als medeverzekerd gezinslid beschouwd. Is deze partner niet zelf wettelijk verzekerd in Duitsland of Nederland dan zijn er twee mogelijkheden. De partner kan kiezen voor een particuliere Krankenversicherung of voor een vrijwillige verzekering bij de Krankenkasse als hij voorheen 12 maanden ZVW-verzekerd is geweest.

De gezinsleden van de grensarbeider, die niet zelf in Duitsland verzekerd zijn, worden niet ZVW/AWBZ-verzekerd. Zij zijn niet Nederlands verzekerd en hoeven niet voor een Nederlandse zorgverzekeraar te kiezen. Zij worden beschouwd als zogenaamde. verdragsverzekerden, hetgeen betekent dat zij ten financiële laste van Nederland recht krijgen op medische zorg in hun woonland (Duitsland). Ter financiering van deze zorg moeten de gezinsleden - ouder dan achttien jaar - zorgbijdragen (fictieve premies) betalen aan het College voor zorgverzekeringen (CVZ). De zorgbijdrage is het product van de woonlandfactor voor Duitsland x de nominale premie. De woonlandfactor voor Duitsland is ca 0.72 (2007). De gezinsleden van de grensarbeider hebben - indien 'meeverzekerd' in Nederland - net als de grensarbeider de mogelijkheid om in Nederland een beroep te doen op medische zorg.

Voor de aanvullende niet-wettelijke verzekeringen gelden de nationale voorschriften. De aanvullende verzekeringen vallen niet onder de materiële werkingssfeer van de coördinatie verordening Vo. 1408/71. Er mogen dus acceptatievoorwaarden gesteld worden. Meestal kiest een grensarbeider ervoor om zich in Duitsland - aanvullend op het woonlandpakket - te verzekeren. Zij zullen immers meestal gebruik maken van medische zorg in Duitsland (intra- en extramurale zorg).

De Duitse grensarbeider heeft recht op de zorgtoeslag. Wanneer de partner meeverzekerd is in Nederland en ZVW-bijdragen betaalt aan het College voor zorgverzekeringen (CVZ), dan bestaat recht op de volledige zorgtoeslag. Is de partner zelf verzekerd in Duitsland, dan bestaat er recht op de gehalveerde zorgtoeslag. De zorgtoeslag wordt berekend op basis van het gezinsinkomen, dat

wil zeggen het totaal van het Nederlandse én het Duitse inkomen van beide partners. Bij de bepaling van de hoogte van zorgtoeslag wordt rekening gehouden met de woonlandfactor.

Tip

Adviseer de grensarbeider om bij zijn Duitse Krankenkasse te informeren waar zijn gezinsleden - ook de studerende kinderen boven achttien jaar - (mee)verzekerd worden. Adviseer de grensarbeider om de hele dan wel halve zorgtoeslag aan te vragen bij de belastingdienst/Toeslagen.

1.4.4 Arbeidsongeschiktheid

De Duitse grensarbeider heeft - voordat hij in Nederland werkte - meestal ook nog in Duitsland gewerkt. De Duitse arbeidsongeschiktheidsverzekering (Rentenversicherung) is een opbouwstelsel. Dat wil zeggen dat de hoogte van de Duitse arbeidsongeschiktheidsuitkering (Erwerbsminderungsrente) afhankelijk is van het aantal verzekeringsjaren. De Nederlandse WIA-wetgeving is een risicostelsel, hetgeen wil zeggen dat de hoogte van de WIA-uitkeringen onafhankelijk is van het aantal verzekeringsjaren.

In principe heeft de grensarbeider na 24 maanden ziekte aanspraak op de volledige Nederlandse WIA-uitkeringen alsof hij altijd in Nederland verzekerd is geweest. Als de Duitse grensarbeider voorheen verzekerd is geweest in het Duitse opbouwstelsel, dan wordt na achttien maanden vastgesteld of hij aanspraak heeft op de opgebouwde Duitse Erwerbsminderungsrente.

Het recht op en de hoogte van de Duitse Rente wordt uitsluitend vastgesteld op grond van de Duitse sociale wetgeving. Zolang er in Nederland recht bestaat op loondoorbetaling bij ziekte, wordt de uitbetaling van de Duitse Rente opgeschort. Na 24 maanden wordt vastgesteld of er ook recht bestaat op een Nederlandse WIA-uitkering. Indien er aanspraak bestaat op een WIA-uitkering, dan wordt de WIA-uitkering verminderd met het bedrag dat de grensarbeider aan Duitse Rente ontvangt. Deze berekeningsmethode noemt men de nationale anticumulatie berekening.

Naast de berekening van de Nederlandse en Duitse arbeidsongeschiktheidsuitkering, wordt ook de Europese pro-rata-temporis berekening toegepast. Bij deze berekening worden de Duitse en Nederlandse verzekeringstijdvakken samengeteld. Daarna wordt de Nederlandse en Duitse uitkering tijdevenredig (pro-rata-temporis) berekend. Heeft de grensarbeider bijvoorbeeld eerst vier jaar in Duitsland en daarna zes jaar in Nederland gewerkt, dan heeft hij recht op 4/10 van de volledige Duitse uitkering (op basis van tien jaar opbouw) én 6/10 van de volledige Nederlandse WIA-uitkering. Het resultaat van de pro rata temporis berekening wordt vergeleken met dat van de anticumulatie berekening. De grensarbeider heeft recht op de meest gunstigste uitkomst.

Als gevolg van het gebrek aan harmonisatie van de sociale zekerheidstelsels kan het voorkomen dat de grensarbeider naar Duits recht niet of gedeeltelijk arbeidsongeschikt en naar Nederlands recht bijvoorbeeld volledig arbeidsongeschikt verklaard wordt. Het omgekeerde kan evenzeer het geval zijn.

WIA-uitkeringen - uitbetaald aan een inwoner van Duitsland - worden belast in Nederland (kasstaat). Er bestaat geen aanspraak op een aanvulling op grond van

de Toeslagenwet. Heeft de grensarbeider enkel recht op Nederlandse WIA-uitkeringen dan heeft hij aanspraak op medische zorg in Duitsland ten financiële laste van Nederland. Er worden Nederlandse zorgbijdragen - rekening houdend met de woonlandfactor ca 0.72 (2007) - ingehouden op zijn uitkering. De WIA-gerechtigde kan een vrijwillige AOW en/of Anw-verzekering afsluiten (max. 10 jaar). Werkt een grensarbeider met WIA-uitkering (deeltijds) in Nederland, dan is hij weer sociaal verzekerd in Nederland.

Indien de grensarbeider zowel een Nederlandse als een Duitse arbeidsongeschiktheidsuitkering (Rente) ontvangt, is hij niet meer verplicht verzekerd in Nederland. Hij kan zich binnen een jaar vrijwillig verzekeren voor AOW en/of Anw. Op de WIA-uitkering wordt enkel loonbelasting ingehouden.

Tip

De Duitse grensarbeider, die arbeidsongeschikt wordt, heeft altijd recht op een uitkering ter hoogte van de Nederlandse WIA-uitkering. Indien hij ooit verzekerd is geweest in Duitsland en aanspraak heeft op een Duitse arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan wordt deze in mindering gebracht op de WIA-uitkering.

1.4.5 Werkloosheid

Bij werkloosheid wordt een onderscheid gemaakt tussen de grensarbeider, die volledig werkloos is en de grensarbeider die gedeeltelijk dan wel tijdelijk werkloos is. Een grensarbeider is een inwoner van Duitsland, die in Nederland werkt en in beginsel dagelijks of ten minste eenmaal per week terugkeert naar zijn woonplaats in Duitsland.

Is de werknemer géén grensarbeider dan heeft hij het keuzerecht. Het gaat dan om een inwoner van Duitsland, die niet elke dag of minimaal 1 keer per week naar zijn woonplaats in Duitsland terugkeert.

1.4.5.1 Werkloos geworden grensarbeider

De volledig werkloos geworden Duitse grensarbeider heeft bij onvrijwillige werkloosheid recht op een Duitse werkloosheidsuitkering alsof hij zijn beroepswerkzaamheden uitgeoefend zou hebben in Duitsland. Dat geldt ook voor de naar Duitsland verhuisde Nederlandse werknemer (Nederduitser). Bij de berekening van de hoogte van de Duitse werkloosheidsuitkering door de Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsamt) wordt uitgegaan van het in Nederland verdiende loon. De grensarbeider moet aantonen dat hij in Nederland heeft gewerkt. Daartoe zal hij bij het bevoegd orgaan in Nederland (UWV) het E-301-formulier (NL) moeten aanvragen. Het E-301-formulier is een 'verklaring betreffende de tijdvakken die in aanmerking moeten worden genomen voor het verlenen van werkloosheidsuitkeringen'.

Een tijdelijk of gedeeltelijk werkloos geworden grensarbeider heeft recht op een Nederlandse werkloosheidsuitkering. Bij de berekening van de hoogte van de Nederlandse werkloosheidsuitkering door het UWV wordt uitgedaan van het in Nederland verdiende loon. Indien de grensarbeider niet voldoet aan de Nederlandse referte-eis dan zal hij door overlegging van een E-301-formulier (D) moeten bewijzen dat hij in Duitsland heeft gewerkt. Hij zal het E-301-formulier moeten aanvragen bij de Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsamt). Er is sprake van

gedeeltelijke en/of tijdelijke werkloosheid wanneer de werkzaamheden worden opgeschort en de grensarbeider in dienst blijft van de Nederlandse onderneming.

In zeer uitzonderlijke gevallen kan de in Duitsland wonende grensarbeider bij volledige werkloosheid toch recht hebben op een Nederlandse uitkering (zgn. Miethe geval). Dit is bijvoorbeeld het geval als de grensarbeider pas in Duitsland woont is en werkloos wordt en als gevolg van het ontbreken van persoonlijke en sociale bindingen in zijn nieuwe woonland Duitsland, nog geen kansen heeft op de Duitse arbeidsmarkt (zgn. Miethe gevallen). De aanvraag moet gedaan bij het UWV, dat onderzoekt of er sprake is van een Miethe situatie.

Een volledig werkloos geworden Duitse grensarbeider heeft ook recht op een Nederlandse uitkering, als hij kan bewijzen dat hij op zeer korte termijn in dienst treedt bij een Nederlandse werkgever. Er is dan sprake van tijdelijke werkloosheid (zgn. De Laat gevallen).

Tips

Vraag - samen met de grensarbeider - ongeveer 6 weken vóór de beëindiging van de dienstbetrekking het E-301-formulier aan bij het UWV in Hengelo.

De Duitse grensarbeider, die een Duitse werkloosheidsuitkering ontvangt en ouder is dan 45 jaar, heeft ook recht op de FVP-regeling, waardoor de (bedrijfs)pensioen-opbouw gedurende de loongerelateerde werkloosheidsperiode wordt voortgezet.

Houd bij de berekening van afkoopsommen, aanvullingen bij werkloosheid enzovoort rekening met de hoogte en duur van de Duitse werkloosheidsuitkering. Laat u adviseren over de fiscale aspecten en de impact van een afkoopsom, stamrechtuitkering op de Duitse werkloosheidsuitkering.

1.4.5.2 Werkloosheid geworden niet-grensarbeider

In dit geval gaat het om een in Duitsland wonende werknemer, die niet elke week terugkeert naar zijn woonplaats in Duitsland. Een tijdelijk of gedeeltelijk werkloos geworden niet-grensarbeider heeft recht op een Nederlandse werkloosheidsuitkering. Bij de berekening van de hoogte van de Nederlandse werkloosheidsuitkering door het UWV wordt uitgegaan van het in Nederland verdiende loon. Indien de niet-grensarbeider niet voldoet aan de Nederlandse referte-eis, dan zal hij door middel van een E-301-formulier moeten bewijzen dat hij in Duitsland heeft gewerkt. Hij zal het E-301-formulier moeten aanvragen bij de Bundesagentur für Arbeit (Arbeitsamt).

Een volledig werkloos geworden niet-grensarbeider heeft bij onvrijwillige werkloosheid het keuzerecht. Bij voortgezet verblijf in Nederland heeft hij recht op een Nederlandse werkloosheidsuitkering. Bij onmiddellijke terugkeer naar het woonland heeft hij aanspraak op een Duitse uitkering.

Tips

Vraag - samen met de niet-grensarbeider - ongeveer 6 weken vóór de beëindiging van de dienstbetrekking het E-301-formulier aan bij het UWV in Hengelo. Keert de (gedeeltelijk) werkloos geworden niet-grensarbeider niet terug naar Duitsland, dan is het noodzakelijk om vroegtijdig een E-301-formulier aan te vragen bij het Duitse Arbeitsamt. Dit Duitse E-301-formulier moet de werknemer overleggen bij het UWV.

1.4.6 Gezinsbijslagen

Het Duitse kinderbijslagstelsel is net als het Nederlandse kinderbijslagstelsel een ingezetenenstelsel (inwonersverzekering). Toch heeft de Duitse grensarbeider - die geen inwoner van Nederland is - recht op Nederlandse kinderbijslag. Er geldt het werklandbeginsel.

Er kunnen zich echter situaties voordoen waar de grensarbeider géén aanspraak heeft op Nederlandse kinderbijslag doch op Duitse kinderbijslag. Dit is het geval als de partner van de grensarbeider in Duitsland werkt of werkloos is. Er bestaat dan bij voorrang recht op Duitse kinderbijslag. Indien de Duitse kinderbijslag lager is dan de Nederlandse kinderbijslag - hetgeen welhaast nooit het geval is - dan bestaat recht op aanvullende Nederlandse kinderbijslag.

Wanneer de partner van de grensarbeider niet werkt of werkloos is, dan wordt er bij voorrang Nederlandse kinderbijslag uitbetaald. Omdat de Nederlandse kinderbijslag lager is dan de Duitse kinderbijslag, zal Duitsland de Nederlandse kinderbijslag aanvullen tot het Duitse kinderbijslagniveau. Duitsland moet aanvullen omdat een van beide ouders recht heeft op Duitse kinderbijslag op grond van ingezetenschap. Is de grensarbeider alleenstaande of werken beide partners in Nederland, dan bestaat er alleen recht op Nederlandse kinderbijslag. Er bestaat geen recht op aanvullende Duitse kinderbijslag.

De Duitse kinderbijslag wordt uitbetaald door de Familienkasse. Het onderzoek naar de samenloop van Nederlandse en Duitse kinderbijslag vindt plaats door het Bureau voor Duitse Zaken. Voor de toekenning van Nederlandse kinderbijslag geldt als peildatum de eerste dag van het kwartaal.

Naast aanspraak op Nederlandse kinderbijslag bestaat er in principe ook recht op de Nederlandse kinderopvangtoeslag. In bepaalde situaties kan de in Nederland werkende grensarbeider zelfs aanspraak maken op Duits betaald ouderschapsverlof (Elterngeld).

Studerende kinderen van Duitse grensarbeiders hebben recht op Nederlandse studiefinanciering als zij studeren in het Hoger Onderwijs in Nordrhein Westfalen, Bremen, Niedersachsen en Nederland. Naast het recht op Nederlandse studiefinanciering kan er aanspraak bestaan op Duitse kinderbijslag.

Tips

Adviseer de grensarbeider om bij zijn Familienkasse te informeren of en hoeveel Duitse kinderbijslag er nog wordt uitbetaald. Laat de werknemer ook informeren bij het Versorgungsamt of er nog Erziehungsgeld wordt uitbetaald.

Bij het in dienst nemen van Alleinerziehende Mutter vervalt het recht op Duitse kinderbijslag en Duits Erziehungsgeld. Werken beide ouders in Nederland dan bestaat er géén recht (meer) op de hogere Duitse kinderbijslag.

1.4.7 Ouderdom en overlijden

Het Nederlandse AOW-stelsel is een ingezetenenstelsel. Omdat de Duitse grensarbeider in Nederland sociaal verzekerd is, bouwt hij een AOW-uitkering op. De opbouw bedraagt 2% per jaar.

Indien de Duitse grensarbeider gehuwd is kan zijn huwelijkspartner zich in Nederland vrijwillig meeverzekeren voor AOW/Anw, indien deze niet zelf verplicht verzekerd is in Duitsland en voorheen niet verplicht AOW-verzekerd was. De huwelijkspartner van de grensarbeider moet zich - binnen een jaar na aanvang van de werkzaamheden van de grensarbeider - aanmelden bij de Sociale Verzekeringsbank.

Voor naar Duitsland verhuisde Nederlanders, die niet meer verplicht AOW/Anw-verzekerd zijn, geldt dat deze een vrijwillige AOW- en/of Anw-verzekering kunnen afsluiten voor een periode van 10 jaar. Het betreft dan Nederlanders zonder eigen inkomen, WAO-gerechtigden en vervroegd gepensioneerden. Als voorwaarde geldt dat deze personen zich - binnen een jaar na de beëindiging van hun verplichte verzekering - moeten aanmelden bij de Sociale Verzekeringsbank.

De AOW-uitkering moet de grensarbeider te zijner tijd in zijn woonland aanvragen bij de Deutsche Rentenversicherung. Werkt de grensarbeider korter dan een jaar in Nederland, dan heeft hij in plaats van 2% AOW-uitkering te zijner tijd aanspraak op een Duitse Rente over die periode. Afkoop of overdracht van AOW is niet mogelijk. Er kan eventueel wel teruggaaf van de premies AOW/Anw/AWBZ aangevraagd worden.

Aanvullend op het AOW-uitkering is de grensarbeider meestal ook nog deelnemer aan een aanvullende bedrijfspensioenregeling. De aanvullende pensioenopbouw vindt plaats bij de Nederlandse werkgever. Het aanvullend bedrijfspensioen moet hij te zijner tijd zelf aanvragen bij het Nederlandse pensioenfonds.

Een opgebouwd bedrijfspensioen kan eventueel afgekocht worden indien een klein pensioen is opgebouwd bij de Nederlandse werkgever. Een klein pensioen is een pensioen dat op het tijdstip van afkoop niet hoger is dan € 722,04 (bedrag 2006) per jaar. Een overdracht van een in Duitsland opgebouwd pensioen naar een Nederlandse pensioenregeling is mogelijk (of andersom), maar de Duitse pensioenregeling laat dit niet altijd toe. Dit moet worden nagevraagd bij de Duitse (ex)werkgever. Overdracht van opgebouwd wettelijk pensioen (Rente) is niet mogelijk.

Het Nederlandse Anw-stelsel is een risicostelsel. Bij overlijden heeft de nabestaande aanspraak op de volledige Anw-uitkering. Deze wordt beëindigd als de nabestaande 65 jaar wordt. Heeft de nabestaande ook nog aanspraak op een wettelijke Duitse Hinterbliebenenrente (opbouwstelsel), dan wordt deze in mindering gebracht op de Anw-uitkering (nationale anticumulatieberekening). Gelijktijdig wordt ook een pro-rata-temporis berekening gemaakt. De toekenningsvoorwaarden voor de Nederlandse Anw-uitkering en de Duitse Hinterbliebenenrente verschillen aanzienlijk. De Anw-uitkering wordt op 65-jarige leeftijd beëindigd. De nabestaande kan recht hebben op een Nederlandse AOW-pensioen als hij in Nederland verzekerd is geweest voor AOW. Indien de grensarbeider deelnemer was aan een (aanvullende) bedrijfspensioenregeling, dan bestaat er recht op een nabestaandenpensioen.

De AOW/Anw-uitkeringen worden bij wonen in Duitsland belast in Nederland (kasstaat). Particuliere bedrijfspensioenen worden belast in Duitsland. Ambtenarenpensioenen worden daarentegen belast in Nederland. Een uitzondering hierop vormen ambtenarenpensioenen opgebouwd in het bijzonder onderwijs.

Heeft de gepensioneerde grensarbeider alleen recht op Nederlandse uitkeringen en/of pensioenen dan heeft hij aanspraak op medische zorg in Duitsland ten financiële laste van Nederland. Er worden in dit geval Nederlandse zorgbijdragen - rekening houdend met de woonlandfactor (0,72) - ingehouden op zijn pensioen/uitkering. Ontvangt de grensarbeider ook nog Duitse Rente, dan wordt hij Duits verzekerd.

2. DETACHERING: WERKNEMERS VANUIT NEDERLAND UITGEZONDEN NAAR DUITSLAND

2.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt de arbeidsrechtelijke, de fiscale- en de socialezekerheidspositie beschreven van werknemers, die vanuit Nederland naar Duitsland worden uitgezonden (gedetacheerd). Het gaat dus om een in Nederland wonende werknemer die door zijn Nederlandse werkgever voor korte of langere duur tewerkgesteld wordt in Duitsland. Er wordt in dit hoofdstuk alleen aandacht besteed aan de gedetacheerde werknemer, die tijdens zijn detachering met zijn gezin in Nederland blijft wonen.

2.2 ARBEIDSRECHT

Er wordt uitgegaan van de situatie dat de werknemer reeds op basis van een Nederlandse arbeidsovereenkomst in Nederland werkzaamheden heeft uitgevoerd voor zijn Nederlandse werkgever, die voornemens is hem voor langere tijd uit te zenden.

Teneinde specifieke afspraken ten aanzien van de uitzending vast te leggen, wordt bij langdurige uitzending veelal een uitzendovereenkomst afgesloten. De bestaande arbeidsovereenkomst wordt dan tijdelijk opgeschort en vervangen door een tijdelijke uitzendovereenkomst voor tewerkstelling in het buitenland. Het kan ook zijn dat de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst is vervangen door de uitzendovereenkomst, maar dan moet wel een terugkeergarantie overeengekomen worden. Deze garantie is nodig om Nederland te kunnen blijven aanmerken als het gewoonlijk werkland. De bestaande arbeidsovereenkomst kan echter ook gewoon doorlopen tijdens de detachering naar een ander land. Op de speciaal gesloten uitzendovereenkomst - gesloten tussen de Nederlandse werkgever en de werknemer - en/of de onderliggende oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, is het Nederlandse arbeidsrecht objectief van toepassing (en vaak ook gekozen).

Dit betekent echter niet dat in alle gevallen bij uitzending naar Duitsland het Nederlands recht volledig van toepassing zal blijken te zijn op de arbeidsovereenkomst. Het Duitse arbeidsrecht is in veel gevallen van dwingende aard. In de Detacheringsrichtlijn 96/71/EG is neergelegd voor welke arbeidsrechtelijke domeinen het Duitse arbeidsrecht prevaleert boven het recht van het gewoonlijke werkland (Nederland).

De Detacheringsrichtlijn 96/71/EG is in Duitsland geïmplementeerd in het ArbeitnehmerEntsendegesetz of te wel het Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen (AEntG). Dat betekent onder meer dat het Arbeitszeitgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Mutterschutzgesetz, Arbeitsschutzgesetz, Betriebssicherheitsverordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz en Arbeitnehmer-überlassungsgesetz (Leiharbeitnehmer) nageleefd moeten worden.

Dit kan betekenen dat toch voor een groot deel het Duitse recht van toepassing zal blijken te zijn op de arbeidsovereenkomst van de uitgezonden werknemer, mits dit voor hem qua niveau gunstiger is. Het ontslagrecht valt hier evenwel buiten, tenzij zou blijken dat de detachering is overgegaan in een meer permanente wijziging van de plaats waar de arbeidsovereenkomst wordt uitgevoerd.

Als de gewoonlijk in Nederland werkende werknemer naar Duitsland wordt uitgezonden, dan kan het dus per onderwerp verschillen of het Nederlandse recht dan wel het dwingende Duitse recht gunstiger is. Tegen 'cherry picking' kan de werkgever in dit geval weinig doen (als het aankomt op wat juridisch geldt tenminste).

Onder dwingend recht kunnen zowel in Nederland als in Duitsland ook CAO-bepalingen vallen. Bij uitzending naar het Duitsland kan men op grond van de Detacheringsrichtlijn 96/71/EG ook met algemeen verbindende Duitse CAO-bepalingen te maken krijgen. Dit is het geval voor de vakantieregeling in de algemeen verbindend verklaarde CAO's voor o.a. het Bauverwerk, het Dachdeckerhandwerk, de sector Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau, het Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk. Voor een aantal branches gelden de minimumloonbepalingen van de algemeen verbindend verklaarde CAO's (Abbruchgewerbe, Bau(haupt)gewerbe, Dachdeckerhandwerk en Maler- und Lackiererhandwerk).

Tip

Indien u werknemers detacheert naar Duitsland dan is het van groot belang om vooraf advies in te winnen over de wijze waarop de Detacheringsrichtlijn 96/71/EG in Duitsland geïmplementeerd is. De Europese richtlijn is vastgelegd in het ArbeitnehmerEntsendegesetz (AentG). Als eerste oriëntatie kan men contact opnemen met het Duitse Verbindungsbüro voor buitenlandse ondernemingen (Finanzkontrolle Schwarzarbeit bei der Oberfinanzdirektion Köln).

De uitzendende werkgever is verplicht om werknemers, die langer dan één maand gedetacheerd worden, vóór hun vertrek schriftelijke informatie verschaffen over: de duur van het werk in het buitenland, de huisvesting, de toepasselijkheid van Nederlandse socialezekerheidswetgeving, de muntsoort waarin het loon wordt uitbetaald, de eventuele vergoedingen die aan de opdracht in het buitenland zijn verbonden en de wijze waarop de terugkeer geregeld is. Deze verplichting is neergelegd in artikel 7:655 lid 1 sub k BW. Deze bepaling in het Burgerlijk Wetboek is de implementatie van de Europese richtlijn 91/533/EG.

2.3 BELASTING

Indien de gedetacheerde werknemer in Nederland blijft wonen, zal de werknemer voor zijn wereldinkomen - dat wil zeggen het Nederlandse én het Duitse inkomen enz. - belastingplichtig blijven in Nederland. Hij wordt als binnenlandse belastingplichtige beschouwd.

Voor zijn Duits inkomen - verdiend door werkzaamheden in Duitsland - wordt de gedetacheerde werknemer belastingplichtig in Duitsland, indien aan één van de navolgende voorwaarden wordt voldaan:

- hij verblijft gedurende een periode van meer dan 183 dagen per kalenderjaar in Duitsland; of
- hij wordt betaald door of namens een (materiële) werkgever in Duitsland; of
- zijn beloning komt ten laste van een vaste inrichting/vertegenwoordiging (werkplaats, kantoor enz.) in Duitsland.

Indien de werknemer minder dan 183 dagen in Duitsland verblijft én er geen sprake is van een vaste inrichting in Duitsland én het loon ten laste komt van de Nederlandse werkgever, dan zal er veelal géén belastingplicht in Duitsland ontstaan.

Onder 183 dagen wordt verstaan 'physical presence days'. Vakantie- en weekenddagen tijdens, voorafgaande en aansluitend aan de detachering in de werkstaat tellen mee. In het geval de werknemer de periode van 183 dagen per kalenderjaar overschrijdt, wordt de werknemer vanaf de eerste dag - met terugwerkende kracht - belastingplichtig in Duitsland.

Dit is ook het geval indien er sprake is van een (materiële) werkgever in Duitsland en indien deze ook feitelijk de loonkosten draagt. De interpretatie van het begrip materiële werkgeverschap verschilt van land tot land. Duitsland en Nederland hanteren het materiële werkgeverschap ('onder wiens leiding/toezicht werkt de werknemer en wie heeft de risico's en opbrengsten ter zake van het werkzaamheden'). Met wie de gedetacheerde werknemer een arbeidsovereenkomst heeft (formeel werkgeverschap) speelt in de interpretatie van de belastingverdragen een steeds minder grote rol. In het geval van uitzendkrachten hanteert Nederland altijd het materiële werkgeverschap. Een grensoverschrijdende uitzendkracht wonend in Nederland wordt daarom altijd belast in Duitsland.

Tip

Indien een Nederlandse werkgever regelmatig kortstondige uitzendingen heeft naar diverse landen, dient hij nader te bezien of door het materiële werkgeverschap er geen belastingheffing in het buitenland ontstaat. Het risico op buitenlandse belastingheffing kan echter veelal beperkt worden door de doorbelasting te herzien alsmede de contractuele afspraken anders vorm te geven. Uiteraard zijn de feiten en omstandigheden hierbij veelal doorslaggevend. Ook dient nader bezien te worden of er in het buitenland een soort expat-regeling is zoals in Nederland de 30%-regeling. Vele landen kennen speciale faciliteiten of tarieven voor buitenlands belastingplichtigen en/of expatriates.

Fiscale salary-splitting

Werkt de gedetacheerde werknemer niet alleen in Duitsland doch ook in Nederland of in een ander land dan Duitsland, dan geldt dat het inkomen dat verdiend wordt in Nederland vanaf de eerste dag belast wordt in Nederland. Het inkomen dat de werknemer niet in Duitsland verdient, wordt meestal ook vanaf de eerste dag in Nederland belast. Werkt een - vanuit Nederland - gedetacheerde werknemer normalerwijze in Düsseldorf en maakt hij dienstreizen naar bijvoorbeeld Brussel, dan zal deze werknemer voor de werkdagen in België in Nederland belast worden. Hierbij geldt dan wel als voorwaarde dat hij minder dan 183 dagen in België werkt én er géén sprake is van een vaste inrichting in België én de loonkosten ten laste komen van de Nederlandse onderneming.

Indien het arbeidsinkomen van de gedetacheerde werknemer belast wordt in Duitsland, dan verleent Nederland een aftrek ter voorkoming van dubbele belasting. De hypotheekrente op zijn woning blijft aftrekbaar. De gedetacheerde werknemer maakt - als binnenlands belastingplichtige - in Nederland aanspraak op alle

heffingskortingen en aftrekposten. Voor het Duitse inkomen wordt vrijstelling ter voorkoming van dubbele belasting verkregen. Als voor een (groot) deel van het inkomen recht bestaat op een aftrek ter voorkoming van dubbele belasting, dan wordt het effectieve fiscale voordeel van de aftrekposten en heffingskortingen minder. Indien er helemaal geen Nederlands inkomen is, dan bestaat er geen aanspraak op heffingskortingen enz. De hypotheekrenteaf trek kan eventueel 'doorgeschoven' worden naar de partner van de gedetacheerde werknemer of eventueel in de toekomst afgetrokken worden (indien de uitzending is beëindigd en hij weer in Nederland werkt).

Door de gedetacheerde werknemer daadwerkelijk een aantal dagen in Nederland werkzaamheden te laten verrichten, kan er een fiscale salary-split gerealiseerd worden. Er bestaat dan recht op alle heffingskortingen en alle aftrekposten. Deze salary-split kan echter tot gevolg hebben dat de gedetacheerde werknemer niet meer voldoet aan de Duitse voorwaarden voor de fiscaal gunstige unbeschränkte Steuerpflicht. Om in aanmerking komen voor de toepassing van de gunstige Steuerklasse III (Steuerfreibetrag $2 \times \text{€ } 7.664$) zal het niet-Duitse inkomen van de gedetacheerde werknemer - d.w.z. het Nederlandse inkomen op gezinsniveau - niet hoger mogen zijn dan $2 \times \text{€ } 6.136$.

Tip

Wanneer de in Duitsland gedetacheerde werknemer ook in Nederland of buiten Duitsland werkt, dan leidt dit tot een fiscale salary-split. Het is van belang om vooraf een belastingadviseur te laten berekenen welke de fiscale gevolgen (heffingskortingen, aftrekposten, Steuerfreibeträge enz.) zijn voor zowel de Nederlandse inkomensbelasting als de Duitse Einkommensteuer.

2.4 SOCIALE ZEKERHEID

Als hoofdregel geldt dat de werknemer sociaal verzekerd wordt in de Lidstaat waar hij tewerkgesteld wordt (werklandbeginsel). De werknemer kan echter een beroep doen op de uitzonderingsregel in de EG-verordening 1408/71, die geldt voor gedetacheerde werknemers. De verordening regelt dat een werknemer die door zijn Nederlandse werkgever naar Duitsland wordt uitgezonden sociaal verzekerd kan blijven in Nederland.

Hierbij dient dan wel voldaan te worden aan onder meer de navolgende voorwaarden:

- de werknemer is vooraf reeds sociaal verzekerd in Nederland; en
- de werknemer wordt uitgezonden naar Duitsland voor in beginsel twaalf maanden (in de praktijk is een maximale duur van vijf jaar mogelijk); en
- de werknemer wordt voor rekening en verantwoording van de uitzendende onderneming gedetacheerd (organische band); en
- de detacherende onderneming dient 'normaliter werkzaam te zijn' op het Nederlandse (geen postbusfirma); en
- de werknemer wordt niet gedetacheerd ter vervanging van een reeds eerder gedetacheerd werknemer; en
- de werknemers worden door de inlenende Duitse onderneming niet ter beschikking van een derde onderneming gesteld; en

- de Sociale Verzekeringsbank heeft E-101-verklaring afgegeven.

Indien de Nederlandse werkgever voornemens is de werknemer voor maximaal vijf jaar uit te zenden naar Duitsland, dan kan de werknemer in Nederland sociaal verzekerd blijven (art. 17-verklaring). Een artikel 17-verklaring wordt alleen afgegeven door de SVB indien het Duitse orgaan (Deutsche Verbindungsstelle Krankenkassen Ausland) daarmee instemt.

Tip

Stuur de werknemer in beginsel voor een periode van maximaal twaalf maanden uit waardoor eenzijdig, dat wil zeggen uitsluitend door de Nederlandse SVB, de E-101-verklaring wordt afgegeven. Bij een uitzending van langer dan twaalf maanden, zullen ook de buitenlandse autoriteiten met dit verzoek moeten instemmen. Zorg ook dat het detachingscontract niet (mede) ondertekend wordt door de buitenlandse eenheid/vestiging aangezien sommige socialezekerheids-autoriteiten alsdan van mening zijn dat niet voldaan wordt aan de voorwaarden van detachering.

De Nederlandse werkgever moet - indien de werknemer in Nederland sociaal verzekerd blijft - de Nederlandse premies voor de werknemers- en volksverzekeringen blijven inhouden en afdragen. Ook blijft hij verplicht om de vergoeding voor de Zorgverzekeringswet aan de werknemer toe kennen. Het is van belang dat de gedetacheerde werknemer bij zijn Nederlandse zorgverzekeraar de zogenaamde Europese Ziektekostenkaart aanvraagt. Hiermee heeft hij bij verblijf in het buitenland (werkland) recht heeft op noodzakelijke medische zorg.

Omdat de werknemer in Nederland sociaal verzekerd is, behoudt hij zijn recht op de Nederlandse uitkeringen (AOW, WW, WIA enz). Bij ziekte zal zijn Nederlandse werkgever het loon gedurende de gebruikelijke periode van twee jaar door moeten betalen.

2.5 AANVULLEND PENSIOEN

Normaliter zal de Nederlandse werknemer zijn aanvullende Nederlandse pensioenregeling - evenals de opbouw voor de AOW - voortzetten. Wordt de gedetacheerde werknemer belastingplichtig in Duitsland, alwaar men andere fiscale regels kent dan Nederland, dan kunnen zich problemen voordoen met de fiscale facilitering van het aanvullend pensioen. Het gevolg is dat het Duitsland mogelijk de werkgeversbijdrage in de Nederlandse regeling belast en de werknemersbijdrage niet in aftrek toelaat. Dit is uiteraard alleen relevant indien en voor zover het werkland ook het heffingsrecht heeft.

Op basis van Europeesrechtelijke regels moet het werkland bij een detachering voor de sociale zekerheid ook de mogelijkheid bieden de Nederlandse pensioenregeling voort te zetten. In ieder geval mag dit civielrechtelijk niet belemmerd worden. Of er fiscale beperkingen mogen worden opgelegd is nog geen uitgemaakte zaak.

2.6 BELASTINGHEFFING IN HET WERKLAND ÉN PREMIEHEFFING IN HET WOONLAND

Er kunnen zich situaties voordoen waarbij de gedetacheerde werknemer belastingplichtig wordt in Duitsland en hij gelijktijdig sociaal verzekerd blijft in zijn woonland (Nederland). Dit is bijvoorbeeld het geval indien de werknemer meer dan 183 dagen in Duitsland verblijft en een detacheringsverklaring heeft voor de duur van twaalf maanden of langer. In een aantal gevallen zal de werknemer vanaf de eerste dag belastingplichtig zijn in Duitsland, bijvoorbeeld omdat de Duitse belastingautoriteiten de werkplek als 'een vaste inrichting' definiëren (bouwobject enz).

In dit soort gevallen wordt de werknemer vanaf de eerste 'Duitse' werkdag belastingplichtig in Duitsland en blijft hij premieplichtig in Nederland. De werknemer blijft recht houden op de heffingskortingen, die beperkt zijn tot het sociaalverzekeringsdeel (92,6 %, zie bijlage 1)

De combinatie van Nederlandse sociale zekerheid en Duitse belastingheffing kan nadelig zijn, indien er in het Duitsland hogere belastingtarieven gelden dan in Nederland. Dit is vaak het geval, omdat in Nederland de belastingheffing tot circa € 31.000 gemiddeld circa 5,5% bedraagt. Is er in enig belastingjaar geen sprake van Nederlands inkomen, dan bestaat niet de mogelijkheid om bijvoorbeeld het 'negatief inkomen uit eigen woning' fiscaal af te trekken.

3. DUITSE WERKNEMERS, DIE GELIJKTJDIG IN NEDERLAND ÉN IN DUITSLAND OF IN EEN ANDER LAND WERKEN

3.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt beschreven welke regels er gelden indien een inwoner van Duitsland in meerdere Lidstaten - waaronder zijn woonland - werkt. De werknemer kan deze werkzaamheden verrichten als werknemer in opdracht van zijn Nederlandse werkgever. Het kan echter ook zijn, dat hij daarnaast in dienst is van een Duitse werkgever. Ook kan het voorkomen dat de werknemer in Duitsland werkzaam is als zelfstandige. In dit hoofdstuk wordt alleen aandacht besteed aan de fiscaliteit en de sociale zekerheid.

Er kunnen zich een aantal veel voorkomende situaties voordoen:

- de werknemer werkt gelijktijdig en structureel in zowel Nederland als in zijn woonland Duitsland (zie 3.2);
- de werknemer werkt hoofdzakelijk in Nederland en werkt daarnaast incidenteel en marginaal in Duitsland (zie 3.3);
- de werknemer werkt in Nederland en werkt voor zijn Nederlandse werkgever in een andere Lidstaat - niet zijnde Duitsland (zie 3.4);
- de werknemer werkt in Nederlandse loondienst en werkt gelijktijdig als zelfstandige in Duitsland (zie 3.5);
- De werknemer werkt voor een Nederlandse werkgever enkel en alleen in Duitsland (zie 3.5).

3.2 DE DUITSE WERKNEMER WERKT GELIJKTJDIG EN STRUCTUREEL IN ZOWEL NEDERLAND ALS IN DUITSLAND.

3.2.1 Sociale zekerheid

Een Duitse werknemer, die voor zijn Nederlandse werkgever structureel werkzaamheden verricht in zijn woonland (Duitsland), moet op grond van Vo. 1408/71 sociaal verzekerd worden in zijn woonland. De Nederlandse werkgever moet dan de Duitse wettelijke socialezekerheidspremies in het woonland van de werknemer afdragen. De omvang van de werkzaamheden speelt nauwelijks een rol. Werkt de grensarbeider bijvoorbeeld één dag per maand of vier uur per week in zijn woonland (ook telewerk), dan moet deze werknemer door zijn Nederlandse werkgever verzekerd worden in zijn woonland (Duitsland). Naar de opvatting van de Sociale Verzekeringsbank moet de werknemer verzekerd worden in zijn woonland als deze één dag per maand in zijn woonland werkt.

Dit alles geldt niet alleen als de werknemer van zijn Nederlandse werkgever de opdracht krijgt om in zijn woonland (Duitsland) te werken. Het geldt ook in het geval de werknemer reeds een deeltijdbetrekking (bijvoorbeeld vier uur per week) bij een andere (Duitse) werkgever heeft of aanvaardt. Voor ambtenaren gelden er uitzonderingen.

Woont én werkt de werknemer in Duitsland dan moet de Nederlandse werkgever de Duitse socialezekerheidspremies voor de Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung en Rentenversicherung afdragen aan de Duitse Krankenkasse. De premies voor de Unfallversicherung moeten afgedragen worden aan een Berufsgenossenschaft.

Tip

Om te voorkomen dat de werknemer zonder medeweten van zijn Nederlandse werkgever in Duitsland werkt, is het raadzaam in de arbeidsovereenkomst van de in Duitsland wonende werknemer de volgende tekst op te nemen: 'de werknemer is verplicht bij het aanvaarden van werkzaamheden voor een andere werkgever (in het woonland) dan wel als zelfstandige vooraf melding van deze werkzaamheden te doen c.q. toestemming te vragen voor deze werkzaamheden. Indien de werknemer deze verplichting niet nakomt en de werkgever achteraf als gevolg van deze melding schade ondervindt, is de werkgever in beginsel gerechtigd de schade en eventuele boete te verhalen op de werknemer'.

De afdracht van de Duitse socialezekerheidspremies in Duitsland heeft uiteraard effect op de loonkosten en op het bruto-netto-traject van het salaris van de werknemer. De Duitse werknemer wordt geconfronteerd met een Nederlands brutoloon dat verminderd wordt met de Nederlandse loonheffing - beperkt tot loonbelastingdeel voor die dagen dat er daadwerkelijk in Nederland gewerkt is - , de inhoudingen voor de Nederlandse bovenwettelijke (CAO) regelingen (afdracht pensioenpremie) en het werknemersdeel van de Duitse premies voor de sociale zekerheid. De combinatie van Duitse premieafdracht met Nederlandse loonbelasting kan voor de werknemer voordelig dan wel nadelig zijn. Vaak is er sprake van hogere loonkosten voor de Nederlandse werkgever. De Duitse socialezekerheidspremies zijn deels fiscaal aftrekbaar in Nederland.

Tip

Indien u een Duitse werknemer in dienst heeft of neemt, dan is het noodzakelijk om te onderzoeken of deze nog een buitenlandse functie heeft of een aantal dagen in zijn Duitsland (woonland) werkt. Is dit het geval dan moet de Nederlandse werkgever in Duitsland de premies afdragen. Deze kunnen aanzienlijk afwijken van de Nederlandse premies. Wanneer de Duitse werknemer van zijn Nederlandse werkgever de opdracht krijgt om in Duitsland werkzaamheden te verrichten dan kan dit een socialezekerheidsswitch tot gevolg hebben. Indien het om tijdelijke werkzaamheden gaat, dan is het mogelijk om via het detacheringsartikel in Vo. 1408/71 in Nederland sociaal verzekerd te blijven. Vraag in dat geval wel een E-101-verklaring aan op grond van artikel 17.

Wordt de werknemer Duits sociaal verzekerd dan zal de Nederlandse werkgever bij ziekte de Duitse wettelijke loondoorbetalingregelingen bij ziekte (zes weken) moeten toepassen. Daarnaast geldt een mogelijke verplichting ingevolge de gesloten Nederlandse arbeidsovereenkomst alsmede eventueel de CAO. Na de loondoorbetalingsperiode van 6 weken heeft de werknemer aanspraak op Duits Krankengeld dat wordt uitbetaald door zijn Duitse Krankenkasse. Indien vervolgens de Nederlandse CAO voorschrijft dat het eerste jaar 100% loondoorbetaling moet plaatsvinden dan moet de Nederlandse werkgever het Duitse Krankengeld aanvullen tot 100%.

Hierbij is het dan wel van belang dat bij het afsluiten van het Nederlandse arbeidscontract rekening is gehouden met de buitenlandse sociale zekerheid. Artikel 629 lid 5 BW regelt dat de Duitse uitkering in mindering gebracht mag worden op de Nederlandse loondoorbetalingsverplichting. Omdat de werknemer niet meer Nederlands verzekerd is, geldt voorts de Wet Verbetering Poortwachter enzovoort niet. De controle en reïntegratie vindt plaats overeenkomstig de Duitse regelgeving. Na anderhalf jaar kan er recht bestaan op een Duitse invaliditeitspensioen (Erwerbsminderungsrente).

Tip

Neem in de arbeidsovereenkomst op dat er slechts recht bestaat op loondoorbetaling bij ziekte in zoverre er geen recht bestaat op een Duitse ziektebewaking. Maak duidelijke afspraken over de wijze waarop de Duitse ziektebewaking in mindering wordt gebracht op de Nederlandse loondoorbetaling bij ziekte. Maak ook eenduidige afspraken over ziektecontrole.

3.2.3 Aanvullend pensioen

Indien de werknemer sociaal verzekerd moet worden in Duitsland, dan geldt dit niet voor de aanvullende sociale zekerheid zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst of de Nederlandse CAO (pensioenregeling enz.). Deze arbeidsvoorwaardelijke regelingen vallen immers niet onder de materiële werkingssfeer van de coördinatieverordening sociale zekerheid Vo.1408/71.

Voor de aanvullende pensioenregeling geldt vrijwel altijd dat de werknemer zal blijven deelnemen aan de Nederlandse pensioenregeling.

Werkt de werknemer in Duitsland, dan betekent dit de er sprake is van een 'aanvullende' Nederlandse pensioenregeling in combinatie met de Duitse wettelijke pensioenregeling (Rentenversicherung). Deze Duitse regelingen zijn in tegenstelling tot het Nederlandse wettelijke AOW-pensioen loonafhankelijk (middelloonstelsel).

Omdat de pensioenregelingen in de diverse Lidstaten verschillen, leidt dat uiteindelijk tot een ander pensioen (hoger of lager) dan in de situatie dat in één land pensioen wordt opgebouwd. Het Nederlandse aanvullend bedrijfspensioen van de Nederlandse werkgever sluit immers niet aan bij het Duitse wettelijke pensioenstelsel. Er is sprake van enige overdekking.

3.2.4 Belasting

De Duitse werknemer die voor een Nederlandse werkgever in Nederland én in Duitsland werkt, is wordt belast in Nederland en in Duitsland. Naar rato van de fysiek in die landen gewerkte arbeid, zal zijn inkomen over beide landen gesplitst worden ter zake van de belastingberekening (salary-splitting).

Het loon dat de Duitse werknemer voor zijn werkzaamheden - in opdracht van de Nederlandse werkgever - in Duitsland verdient (of in enig land buiten Nederland), wordt vanaf de eerste dag in Duitsland belast.

Het deel van het loon dat de Nederlandse werkgever uitbetaalt voor de dagen die de grensarbeider in Nederland werkt zal belast worden in Nederland. Er vindt een zogenoemde fiscale salary-split plaats. Er zijn in dit geval immers geen twee werkgevers die salaris betalen maar op basis van het wonen in het ene land en het werken in twee landen ontstaat een salary-split. Aangezien de wettelijke sociale

zekerheid in Duitsland afgedragen moet worden en er belastingheffing plaatsvindt in twee landen, ontstaan er tal van fiscale aandachtspunten.

De werknemer zal belastingaangifte moeten doen in Duitsland. Het wereldinkomen van de werknemer - het Duitse en Nederlandse loon - wordt belast in zijn woonstaat (Duitsland). Dat deel van het wereldinkomen dat overeenkomstig het belastingverdrag in Nederland belast wordt - het Nederlandse loon voor de werkzaamheden verricht in Nederland - zal vrijgesteld worden van Duitse belastingheffing. Bij de berekening van het deel dat vrijgesteld wordt, wordt meestal de zogenoemde 'vrijstellingsmethode' toegepast. Dit betekent dat het buitenlandse (Nederlandse) inkomen feitelijk vrijgesteld wordt tegen het gemiddelde Duitse belastingtarief dat de werknemer over zijn wereldinkomen verschuldigd is. Er vindt dus geen vrijstelling plaats tegen zijn marginale toptarief. Het Duitse inkomen wordt aldus belast tegen het gemiddelde tarief over het wereldinkomen.

Tip

Indien een in Duitsland wonende werknemer voor een Nederlandse werkgever in meerdere landen werkt, waaronder zijn woonland, dient vooraf goed bezien te worden wat de fiscale consequenties in zijn woonland zijn van diverse vergoedingen, verstrekkingen en regelingen. Ook dient nader bezien te worden hoe de wettelijke sociale zekerheid in zijn woonland (Duitsland) aansluit bij de aanvullende Nederlandse sociale regelingen (aanvullend pensioen enz.).

De niet in Nederland wonende Duitse werknemer is buitenlands belastingplichtig in Nederland en kan mogelijk ook gebruik maken van de 30%-regeling. Wil hij in aanmerking komen voor alle aftrekposten en heffingskortingen, dan moet hij er voor kiezen om behandeld te worden als binnenlands belastingplichtige. In dat geval zal de werknemer ook zijn niet-Nederlands inkomen moeten aangeven in Nederland. De heffingskortingen zijn echter beperkt tot het zeer geringe belastingdeel (zie bijlage 1). Er bestaat immers géén recht op het premiedeel van de heffingskortingen, omdat de werknemer niet premieplichtig is in Nederland doch in zijn woonland.

In een aantal gevallen kan er op basis van het belastingverdrag (deels) recht bestaan op aftrekposten en heffingskortingen. Dit geldt voor inwoners van Duitsland (90%-regeling). De Duitse socialezekerheidspremies kunnen - in zoverre deze vergelijkbaar zijn met de Nederlandse pensioen- en socialezekerheidspremies - in een aantal situaties aftrekbaar zijn.

3.3 DE WERKNEMER WERKT HOOFDZAKELIJK IN NEDERLAND EN WERKT DAARNAAST INCIDENTEEL EN MARGINAAL DUITSLAND

Het komt voor dat de Duitse werknemer incidenteel of structureel marginale werkzaamheden verricht in Duitsland (woonland). Hierbij kan worden gedacht aan het lezen van stukken, het voorbereiden of bijwonen van vergaderingen en het incidenteel bezoeken van een klant. Het kan ook zijn dat een in Duitsland wonende werknemer eenmalig gedurende bijvoorbeeld 10 weken door zijn Nederlandse werkgever gedetacheerd wordt in Duitsland (woonland van de werknemer). Er is dan sprake van detachering in eigen woonland (Duitsland). De incidentele of marginale werkzaamheden kunnen ook plaatsvinden bij een Duitse werkgever.

De hoofdregel in de coördinatieverordening Vo. 1408/71 (artikel 14.2.b.i) schrijft voor dat de werknemer dan in zijn woonland (Duitsland) sociaal verzekerd moet worden. Uiteraard geldt dat - indien de werkzaamheden dermate incidenteel of marginaal zijn - deze buiten beschouwing gelaten worden en er niet tot verzekeringsplicht in het woonland wordt overgegaan. Het is daarom mogelijk om bij bepaalde marginale arbeid op grond van de zogenaamde artikel 17-verklaring van Vo. 1408/71 toch Nederlands sociaal verzekerd te blijven.

Deze verklaring - in de vorm van een E-101-formulier - wordt na overleg tussen de Nederlandse Sociale Verzekeringsbank (SVB) en de Duitse Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) - uitgereikt door het bevoegde orgaan van de Lidstaat wiens sociale zekerheidswetgeving van toepassing verklaard wordt. Indien de Nederlandse wetgeving wordt toegepast, wordt de verklaring afgegeven door de Sociale Verzekeringsbank (SVB).

Wordt een E-101-verklaring afgegeven op basis van artikel 17 dan heeft dit voor de werknemer en zijn Nederlandse werkgever geen nadelige consequenties. De Nederlandse sociale zekerheid wordt immers voortgezet.

Werkt de werknemer in zijn woonland voor een buitenlandse werkgever, dan zal de buitenlandse werkgever geconfronteerd worden met de Nederlandse socialezekerheidsheffingen. De consequentie van de door de SVB afgegeven artikel 17-verklaring is immers dat de Duitse werkgever de socialezekerheidspremies in Nederland moet afdragen. Betreft het een betrekking van geringe omvang dan kan dat tot een zeer aanzienlijke (administratieve) lastenverzwaring leiden met alle gevolgen van dien.

Deze artikel 17-verklaring geldt uiteraard niet voor de fiscaliteit. Indien de Nederlandse werkgever zijn werknemer incidenteel of marginaal in zijn woonland laat werken, dan wordt het loon over deze werkzaamheden vanaf de eerste dag in het woonland van de grensarbeider belast en zal er géén Nederlandse loonbelasting ingehouden behoeven te worden voor die dagen. Er vindt een zogenoemde fiscale salary-split plaats. Hierbij gelden dezelfde fiscale aandachtspunten zoals in de vorige paragraaf (3.2.4) besproken.

Tip

In het geval de werknemer voor langere tijd tewerkgesteld wordt in zijn woonland dan is het raadzaam om in overleg met de SVB te onderzoeken welke consequenties dit heeft voor de toepasselijke socialezekerheidswetgeving.

3.4 DE WERKNEMER WERKT IN NEDERLANDSE LOONDIENT EN WERKT GELIJKTIJDIG IN DUITSLAND ALS ZELFSTANDIGE

Werkt de Duitsland wonende werknemer in Nederlandse loondienst en daarnaast als zelfstandige in Duitsland dan blijft deze werknemer sociaal verzekerd in Nederland. De coördinatieverordening regelt dat de werkzaamheden als loontrekkende (werknemer) voorrang hebben op de werkzaamheden als zelfstandige. Dat wil zeggen dat een Duitse werknemer, die als loontrekkende in Nederland werkt en daarnaast als zelfstandige actief is in Nederland, sociaal

verzekerd wordt in Nederland. De werknemer/zelfstandige hoeft in Duitsland geen wettelijke socialezekerheidspremies af te dragen. Wel moet de werknemer c.q. zelfstandige over zijn wereldinkomen - d.w.z. zijn Nederlands loon en zijn Duits inkomen als zelfstandige - de premies voor de Nederlandse volksverzekeringen afdragen. Hij is vrijgesteld van premieheffing in Duitsland.

In een zeer uitzonderlijk situatie is er sprake van gesplitste onderworpenheid. Het kan voorkomen bij onder meer bij ambtenaren en zelfstandige landbouwers in Duitsland.

Voor de belastingheffing is sprake van een salary-split. Het Nederlandse loon wordt belast in Nederland. Duitsland - het woonland - belast het wereldinkomen, maar geeft een aftrek ter voorkoming van dubbele belasting voor het Nederlandse loon. Wordt door werknemer gekozen voor behandeling als binnenlands belastingplichtige - met de bedoeling om de hypotheekrente eigen woning te kunnen aftrekken - dan moet er ook aangifte plaats vinden van het Duitse inkomen (zelfstandige). Tegenover de aftrek hypotheekrente, het recht op alle andere aftrekposten c.q. alle heffingskortingen, staat het progressienadeel. Het inkomen uit zelfstandige arbeid - verdiend in Duitsland - wordt uiteraard niet belast in Nederland.

Alleen ter zake van het Nederlandse loon wordt pensioen opgebouwd in Nederland. Als zelfstandige zijn de (fiscale) mogelijkheden voor het opbouwen van een oudedagsvoorziening meestal beperkter. De regels van het woonland zijn hiervoor van toepassing.

Tip

Indien iemand als commissaris, statutair-directeur of directeur-grootaandeelhouder in meerdere landen werkt, dient nader bezien te worden of en in hoeverre hij in het buitenland deels sociaal verzekerd is. Veelal kan door een goede planning premieheffing in het buitenland voorkomen worden.

3.5 DE WERKNEMER WERKT VOOR EEN NEDERLANDSE WERKGEVER ENKEL EN ALLEEN IN DUITSLAND

In dit geval gaat het om een Duitse werknemer, die door een Nederlandse onderneming in dienst genomen wordt om voor die werkgever werkzaamheden te verrichten in Duitsland (bijvoorbeeld een handelsvertegenwoordiger). Deze werknemer is sociaal verzekerd in Duitsland (woon- én werkland) alwaar hij zijn werkzaamheden verricht. Dit geldt ook voor de belastingheffing. De Nederlandse werkgever zal in dit soort gevallen de loonadministratie enzovoort laten uitvoeren door een Duits advieskantoor.

Wanneer de werknemer zijn werkzaamheden vanuit zijn huis/kantoor in Duitsland uitvoert dan is de kans wel erg groot dat het Duitse arbeidsrecht als toepasselijk recht wordt aangemerkt, omdat dit duidelijk het gewoonlijke werkland is. Objectief gezien is - behoudens de invloed van rechtskeuze - het Duitse arbeidsrecht recht van toepassing op de arbeidsovereenkomst.

Tip

In het geval een Duitse werknemer in dienst genomen wordt om voor een Nederlandse werkgever werkzaamheden in Duitsland te verrichten, is het

raadzaam om de arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk te laten aansluiten bij de dwingend voorgeschreven Duitse fiscale-, sociale- en arbeidswetgeving.

Bijlage 1

OVERZICHT VAN HEFFINGSKORTINGEN EN AFTREKPOSTEN (2006)

	Buitenlandse belastingplichtige	Keuzerecht	Duitsland 90% regeling
Fiscaal partner	Nee	Ja	Ja, mits gehuwd
Vrije toerekening inkomen en aftrekposten tussen partners	Nee	Ja	Ja (mits geen keuzerecht)
Aftrek hypotheekrente	Nee	Ja	Nee
Lijfrentepremie	Nee	Ja	Nee
Alimentatie en andere onderhoudsverplichtingen	Nee	Ja	Ja
Levensonderhoud kind < 30 jaar	Nee	Ja	Ja
Ziektekosten	Nee	Ja	Ja
Weekendbezoek gehandicapt kind	Nee	Ja	Ja
Studiekosten	Nee	Ja	Ja
Giften	Nee	Ja	Nee
Heffingskorting voor partner	Nee	Ja	Ja
Algemene heffingskorting	Nee	Ja	Ja
Arbeidskorting	Nee*	Ja	Nee*
Jonggehandicapten korting	Nee*	Ja	Nee*
Ouderenkorting	Nee*	Ja	Ja
Levensloopverlofkorting	Nee*	Ja	Nee*
Alleenstaande ouderenkorting	Nee*	Ja	Ja
Overige heffingskortingen	Nee*	Ja	Ja

* Heffingskortingen: in dit soort situaties bestaat er wel recht op het premiedeel van de heffingskortingen, indien de werknemer sociaal verzekerd is in Nederland. Er bestaat dus alleen geen recht op het belastingdeel van de heffingskortingen. De heffingskortingen zijn opgebouwd uit een premiedeel én een belastingdeel. Het percentage belasting in de eerste belastingschijf bedraagt: 2,50%. Het percentage premies volksverzekeringen in de eerste belastingschijf bedraagt: 31,15% Het premiedeel van de heffingskortingen bedraagt: $31,15/33,65 = 92,6\%$. Het belastingdeel van de heffingskortingen bedraagt: $2,50/ 33,65 = 7,4\%$ De algemene heffingskorting bedraagt € 2.043. De arbeidskorting bedraagt € 1.392 (tot 57 jaar).

Voorbeelden:

1. Een werknemer wonend in de Europese Unie - dus ook Duitsland -, die in Nederland werkt en alleen premieplichtig is, heeft altijd recht op het premiedeel (92,6%) van alle heffingskortingen. De partner - zonder of met gering eigen inkomen - heeft alleen recht op de algemene heffingskorting (max. € 2.043), als beide partners er voor kiezen om behandeld te worden als inwoner van Nederland.

2. Een werknemer wonend in de Europese Unie, die in Nederland werkt en belasting- én premieplichtig is en niet kiest om behandeld te worden als fiscaal inwoner van Nederland, heeft altijd recht op het premiedeel 92,6% van alle heffingskortingen. De partner -zonder of met een gering eigen inkomen - heeft geen recht op de algemene heffingskorting.

3. Een werknemer wonend in de Europese Unie, die in Nederland werkt en belasting- én premieplichtig is en wel er voor kiest om behandeld te worden als fiscaal inwoner van Nederland, heeft recht op het premiedeel en het belastingdeel van alle heffingskortingen. De partner - zonder of met een gering eigen inkomen - heeft ook recht op de algemene heffingskorting (€ 2.043) als deze er voor kiest om behandeld te worden als inwoner van Nederland.

4. Een inwoner van Duitsland, die in Nederland werkt en belasting én premieplichtig is (en geen gebruik maakt van het keuzerecht), heeft op grond van het grensarbeidersprotocol (90%-regeling) van het belastingverdrag, recht op de volledige algemene heffingskorting € 2.043 en de arbeidskorting van € 1.392. De huwelijkspartner - zonder of met een gering eigen inkomen - heeft zonder dat er gekozen moet worden om behandeld te worden als inwoner van Nederland, recht op de algemene heffingskorting (max. € 2.043).

5. Een inwoner van België, die in Nederland werkt en belasting én premieplichtig is (en geen gebruik maakt van het keuzerecht), heeft op grond van het non-discriminatie artikel van het belastingverdrag, recht op de volledige algemene heffingskorting € 2.043 en de arbeidskorting van € 1.392. De partner - zonder of met een gering eigen inkomen - heeft alleen recht op de algemene heffingskorting (max. € 2.043), als beiden er voor kiezen om behandeld te worden als inwoner van Nederland.

ADRESSEN

<p>Bureau voor Duitse Zaken Takenhofplein 4, 6538 SZ Nijmegen Telefoon 024 343 19 00 www.svb.nl/bdz www.grensinfopunt.nl</p>	<p>Steunpunt Grensoverschrijdend Werken en Ondernemen (GWO) Terra Nigrastraat 10, 6216 BL Maastricht Telefoon 0800 024 12 12 (vanuit NL) of 0800 - 101 13 52 (vanuit D) www.belastingdienst.nl</p>
<p>Belasting Telefoon Buitenland Belastingdienst/Limburg/kantoor Buitenland Postbus 2865, 6401 DJ Heerlen Telefoon 055 53 85 385 www.belastingdienst.nl</p>	<p>Sociale Verzekeringsbank (SVB) Internationale Detachering, FVP-regeling en vrijwillige AOW/Anw-verzekeringen Postbus 357, 1180 AJ Amstelveen Telefoon 020 656 56 56 www.svb.nl</p>
<p>College voor Zorgverzekeringen (CVZ) Postbus 320, 1110 AH Diemen Telefoon 020 79 78 555 www.buitenland.cvz.nl</p>	<p>UWV Heerlen Afd. Verdragen Schakelweg 4, 6411 NX Heerlen Telefoon 0900-9294 www.uwv.nl</p>
<p>Uitvoering Werknemersverzekeringen (UWV), Helpdesk Internationaal Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam Telefoon 0113 750 350 www.uwv.nl</p>	<p>EURES-projecten in de EUREGIO's: www.eures.info Informatie van Bundesland Nordrhein Westfalen www.grenzpendler.nrw.de</p>
<p>Toepasselijke sociale zekerheidswetgeving Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) Postfach 200464, D 53134 Bonn Telefoon 00 49 228 95 300 www.dvka.de</p>	<p>Detachering in Duitse bouw Urlaubs- und Lohnausgleichkasse der Bauwirtschaft (ULAK) Wettinerstraße 7, 65 89 Wiesbaden Telefoon 00 49 611 7070 www.soka-bau.de</p>
<p>Detachering (algemeen) Oberfinanzdirektion Köln Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit Neusser Str. 159, 50733 Köln Telefoon 00 49 221 379 93100 www.zoll.de (Entsendung von Arbeitnehmern)</p>	