

Grensoverschrijdende arbeid:

De fiscale aspecten van het werken in Duitsland



Naam student:	J.S. Abelen
Studentnummer:	341912
Afstudeerorganisatie:	Kenniscentrum Arbeid te Groningen
Praktijkbegeleider:	Mevr. C. Stel
School:	Hanzehogeschool te Groningen
Opleiding:	HBO- Rechten
Afstudeerdocent:	Dhr. M. Rittersma
Verschenen op:	2 juni 2014

Grensoverschrijdende arbeid:

De fiscale aspecten van het werken in Duitsland



Naam auteur:	J.S. Abelen
Functie auteur:	Student
Studentnummer:	341912
Afstudeerorganisatie:	Kenniscentrum Arbeid te Groningen
Opdrachtgever:	Mevr. P. Oden, lector Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt
Praktijkbegeleider:	Mevr. C. Stel
School:	Hanzehogeschool te Groningen
Opleiding:	HBO- Rechten
Afstudeerdocent:	Dhr. M. Rittersma
Verschenen op:	2 juni 2014

Samenvatting

Aanleiding van het onderzoek

De omslag van het onderzoeksrapport vermeldt de titel van het onderzoek dat uitgevoerd is voor het Kenniscentrum Arbeid te Groningen: “Grensoverschrijdende arbeid: de fiscale aspecten van het werken in Duitsland”. Hiermee is ook direct de inhoud van dit rapport gedekt. Binnen dit onderzoek zijn de fiscale aspecten bekeken waar men mee te maken krijgt als er in Nederland gewoond wordt en in Duitsland gewerkt.

Binnen het Kenniscentrum Arbeid bestonden er vragen over dit onderwerp. Werken in Duitsland wordt in grensregio’s steeds aantrekkelijker vanwege het openstaan van vacatures daar en de werkloosheid binnen Nederland. Binnen het Kenniscentrum Arbeid bezit men de kennis dat nog altijd veel mensen het niet aandurven om ook daadwerkelijk over de grens te gaan werken. Er bestaat nog veel onduidelijkheid over de gevolgen die dat met zich mee brengt en dan blijkt nog altijd dat onbekend, onbemind maakt.

De opdrachtgever van het onderzoek vroeg zich af welke fiscale gevolgen er aan het werken in Duitsland zitten. Daarnaast bestond de vraag hoe dit voor een zelfstandige zonder personeel zou zijn. Is het voor een zelfstandige zonder personeel wellicht voordeliger om in Duitsland te gaan werken? Deze vragen waren de aanleiding voor het onderzoek dat verricht zou worden. Het was hierbij niet de bedoeling een vergelijkend onderzoek, maar een beschrijvend onderzoek te gaan verrichten. Hierbij worden aan de ene kant de fiscale aspecten van het werken in Duitsland voor de gewone werknemer in kaart gebracht, en aan de andere kant de fiscale aspecten waar een zelfstandige zonder personeel mee te maken krijgt. Daarbij is steeds uitgegaan van het feit dat beide in Nederland wonen.

Doelstelling

De doelstelling van het onderzoek is het scheppen van duidelijkheid over de fiscale aspecten die in beeld komen als een werknemer of een zelfstandige in Duitsland gaat werken. Het onderzoek gericht op de theorie en de praktijk moeten daar een helder beeld over scheppen en een informatief onderzoeksrapport opleveren. De doelstelling kan hierbij als volgt geformuleerd worden:

- A: Het verstrekken van informatie in de vorm van een rapport aan het Kenniscentrum Arbeid om voldoende inzicht te geven in de fiscale voor- en nadelen die Nederlandse werknemers en zzp’ers tegenkomen wanneer zij werkzaam zijn in Duitsland en woonachtig in Nederland
- Door
- B: het verrichten van een onderzoek naar de fiscale voor- en nadelen die Nederlandse werknemers en zzp’ers tegenkomen wanneer zij werkzaam zijn in Duitsland en woonachtig in Nederland door middel van theoretisch onderzoek en onderzoek bij verschillende onderzoeksobjecten.

Centrale onderzoeksvraag

De centrale onderzoeksvraag luidt als volgt:

“Welke fiscale aspecten zijn er als een werknemer of een zelfstandige zonder personeel in Nederland woont en in Duitsland gaat werken?”

Conclusies

Hoewel het onderzoek beschrijvend is en niet vergelijkend kan op het eerste oog toch geconcludeerd worden dat het voor een zelfstandige zonder personeel hoogstwaarschijnlijk makkelijker is om in Duitsland te gaan werken dan voor een werknemer. Dit is zo omdat een zelfstandige zonder personeel met een vestiging in Nederland in feite niet met het Duitse belastingsysteem in aanraking komt. Voor de inkomstenbelasting blijft deze zelfstandige belastingplichtig in Nederland, in tegenstelling tot de werknemer, die in Duitsland belastingplichtig is. Dit brengt onder andere met zich mee dat het werken in Duitsland voor de zelfstandige zonder personeel geen gevolgen heeft voor de hypotheekrenteaftrek. Omdat hij belastingplichtig is in Nederland en daar dus ook belasting betaalt heeft hij recht op een teruggaaf van de betaalde hypotheekrente. De werknemer, die belastingplichtig is in Duitsland en alleen daar belasting betaalt heeft geen recht op een teruggaaf, iets wat als een aanzienlijk nadeel wordt gezien.

Alleen voor de Btw heeft de zelfstandige in sommige gevallen te maken met de Duitse belasting. Als er sprake is van een dienst aan een consument (business to consumer) dan is de Duitse Btw van toepassing. Als er sprake is van een dienst aan een andere onderneming (business to business) dan hoeft er geen Duitse Btw te worden afgedragen.

Aangezien het Duitse belastingsysteem behoorlijk ingewikkeld is kan het bovenstaande worden gezien als een aanzienlijk voordeel voor de zelfstandige zonder personeel. Moeilijkheden met het Duitse belastingsysteem en gevolgen voor de hypotheekrenteaftrek zijn er niet. Als er in Duitsland gewerkt wordt moet er belastingaangifte worden gedaan in Duitsland. Daarnaast moet er ook altijd aangifte worden gedaan in Nederland. Veel mensen schakelen daarbij twee belastingadviseurs in, omdat ze er vaak zelf niet uitkomen, zo blijkt uit de gehouden interviews.

Uit de interviews die zijn gehouden blijkt verder dat veel mensen de onzekerheid over de gevolgen van het werken in Duitsland te groot vinden om daadwerkelijk de stap te nemen. Vooral voor de werknemer zijn er op financieel gebied nogal wat nadelen. Ook de taal blijft een grote barrière. Dit geldt voor zowel de werknemer als de zelfstandige zonder personeel. Binnen veel interviews wordt duidelijk gemaakt dat wat onbekend is, onbemind maakt en naar mijn mening dekt dit korte zinnetje de lading uitstekend.

Aanbevelingen

Vanuit de praktijk werd binnen veel interviews aanbevolen om in een groter, allesomvattend onderzoek ook de sociale zekerheid en de pensioenen mee te nemen. Alleen als dat meegenomen wordt kan worden bekeken wat het werken in Duitsland op financieel gebied met zich meebrengt.

In de praktijk is gebleken dat er zich nog altijd problemen voortdoen op het gebied van de sociale zekerheid. Als iemand besluit om in Duitsland te gaan werken moet deze persoon zich goed laten voorlichten en er zeker van zijn dat alles op dit gebied goed geregeld is. Als dat niet gebeurt is en er doen zich problemen voor, dan is het altijd te laat en gaat het ook vaak goed mis, blijkt uit de interviews. Met name op het gebied van arbeidsongeschiktheid doen zich vaak problemen voor. Deze problemen komen echter vaak pas aan het licht als er sprake is van arbeidsongeschiktheid en dan is het dus al te laat.

Ook op het gebied van pensioenen komen mensen er vaak pas te laat achter wat het werken in Duitsland voor gevolgen heeft. Daarom is het ook hierbij belangrijk dat mensen zich goed laten

voorlichten en alles goed regelen om problemen te voorkomen. Een goede informatievoorziening is hierbij van groot belang.

Binnen diverse informatiebronnen is altijd wel wat informatie te vinden maar een bron waarbij alles naar voren komt zou zeer handig zijn. Zo is in één oogopslag te zien wat de gevolgen zijn van het werken in Duitsland en kunnen een hoop problemen en onduidelijkheid worden weggenomen.

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksrapport dat is opgemaakt voor het Kenniscentrum Arbeid te Groningen. De opdrachtgever van het onderzoek is de lector van het lectoraat Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt, mevrouw P. Oden. Binnen het lectoraat bestonden er vragen over de juridische aspecten van het werken in Duitsland en het tegelijkertijd woonachtig zijn in Nederland en met dit onderzoek is getracht antwoorden te vinden op deze vragen.

In dit rapport kunt u lezen wat de fiscale aspecten zijn voor een werknemer en een zelfstandige zonder personeel die woonachtig zijn in Nederland en werkzaamheden verrichten in Duitsland. Al met al een interessant rapport welke informatie verstrekt aan mensen die geïnteresseerd zijn in dit onderwerp of die overwegen om in Duitsland te gaan werken.

Met dit onderzoek heb ik de kans gekregen om de opleiding HBO-Rechten die ik gevolgd heb op de Hanzehogeschool te Groningen af te ronden. Nadat ik naast het algemene gedeelte van de studie twee specialisaties heb afgerond, te weten Privaatrecht en Arbeidsrecht, kreeg ik nu de kans om me te verdiepen in het belastingrecht dat van toepassing is bij het werken in Duitsland. Al met al een verdieping die me een soort van derde specialisatie heeft opgeleverd waar ik zeer tevreden mee ben en waar ik zelfs misschien in de toekomst mee zou willen werken. Dit maakt dat ik het Kenniscentrum Arbeid dankbaar ben voor de kans die ik heb gekregen om dit onderzoek succesvol af te ronden. In het bijzonder wil ik daarbij P. Oden, A. Verstegen en C. Stel bedanken voor het vertrouwen dat ik kreeg. Ook de docenten die aanwezig waren bij de learning community's ben ik dankbaar voor de kennis die zij hebben gedeeld voor het opzetten en uitvoeren van een onderzoek. Dit heeft me enorm geholpen bij het uitvoeren van het onderzoek, op allerlei gebieden. Tot slot bedank ik de heer M. Rittersma voor het begeleiden van dit onderzoek, waarbij hij is opgetreden als afstudeerdocent.

Inhoudsopgave

<i>Samenvatting</i>	3
<i>Voorwoord</i>	6
<i>Inhoudsopgave</i>	7
<i>Hoofdstuk 1: Inleiding</i>	10
1.1. Het onderzoekskader en de interventiecyclus	10
1.2. De doelstelling	11
1.3. De centrale onderzoeksvraag	12
1.4. De deelvragen	12
1.5. Onderzoeksmethoden	12
1.6. Toelichting op het onderzoeksmodel	13
1.7. Opbouw van het onderzoeksrapport	13
1.8. Wat wordt binnen dit onderzoek vertaan onder grens-overschrijdende arbeid, de werknemer en de zelfstandige zonder personeel (zzp'er)	13
1.8.1. Grensoverschrijdende arbeid	14
1.8.2. De werknemer	14
1.8.3. De zelfstandige zonder personeel	16
1.9. Vaste inrichting	17
1.10. Ondernemersfaciliteiten	17
1.11. VAR- verklaring	18
<i>Hoofdstuk 2: Methodologische verantwoording</i>	19
2.1. Theorieonderzoek	19
2.2. Praktijkonderzoek	20
2.2.1. Het UWV te Emmen	20
2.2.2. Informatiebijeenkomst verzorgd door het UWV en een uitzendbureau	21
2.2.3. De FNV	21
2.2.4. De EDR	21
2.2.5. Belastingdienst: Kantoor Buitenland te Heerlen	21
2.2.6. Belastingdienst: Algemeen te Emmen	21
2.2.7. Belastingdienst: Team GWO te Maastricht	22
2.2.8. Het Grensinfopunt te Kerkrade	22
2.2.9. Interviewvragen	23
2.2.10. Andere benaderde personen	23
2.2.10.1. De DNHK	23
2.2.10.2. Een zzp'er die in Duitsland werkzaam is en in Nederland woont	23
2.2.11. Terugkijkend	24
<i>Hoofdstuk 3: Theoretisch onderzoek: Fiscale aspecten voor de werknemer</i>	25
3.1. Inleiding	25
3.2. De 183- dagenregeling	26
3.3. Finanzverwaltungen	27
3.4. Geheel of beperkt belastingplichtig	27
3.5. Hypotheekrenteaftrek	28
3.6. Belastingverdrag tussen Nederland en Duitsland	29

3.7. Kindergeld	31
3.8. Elterngeld	32
3.9. Onderzoekspunten	32
<i>Hoofdstuk 4: Theoretisch onderzoek: Fiscale aspecten voor de zzp'er</i>	33
4.1. Inleiding	33
4.2. Begrip zelfstandige zonder personeel in Duitsland	33
4.3. De Europese Gemeenschap	33
4.4. Rechtsvorm	35
4.5. Fiscale woon- en werkplaats	36
4.6. Belastingen	36
4.6.1. Bronbelastingen/gemeentelijke bedrijfsbelasting	36
4.6.2. Btw	37
4.6.3. Inkomstenbelasting	38
4.7. Milieu	38
4.8. Tolheffing	38
4.9. Onderzoekspunten	38
<i>Hoofdstuk 5: Resultaten praktijkonderzoek: Fiscale aspecten die de gekozen onderzoeksobjecten in de praktijk tegenkomen</i>	40
5.1. Inleiding	40
5.2. Fiscale aspecten die de gewone werknemer tegen zal komen als er gewerkt wordt in Duitsland en tegelijkertijd gewoond in Nederland	40
5.2.1. Fiscale woon- en werkplaats	40
5.2.2. Beperkt of onbeperkt belastingplichtig	41
5.2.3. Steuerklassen	41
5.2.4. Hypotheekrenteaftrek	42
5.2.5. Het nieuwe belastingverdrag tussen Nederland en Duitsland	42
5.2.6. Kindergeld	43
5.2.7. Elterngeld	44
5.2.8. Sociale zekerheid	44
5.2.9. AOW/pensioenen	44
5.3. Fiscale aspecten die de zelfstandige zonder personeel (zzp'er) tegen zal komen als er diensten worden aangeboden/werkzaamheden worden verricht in Duitsland en er tegelijkertijd gewoond wordt in Nederland	44
5.3.1. Fiscale woon- en werkplaats	45
5.3.2. Gemeentelijke bronbelasting	45
5.3.3. Inkomstenbelasting	45
5.3.4. Btw	45
5.3.5. De ondernemersfaciliteiten	46
5.3.6. Knelpunten	46
<i>Hoofdstuk 6: Analyse</i>	48
6.1. Inleiding	48
6.2. Onderzoek gericht op de fiscale aspecten waar de gewone werknemer mee te maken krijgt als deze gaat werken in Duitsland en in Nederland woont	48
6.2.1. Fiscale woon- en werkplaats	48
6.2.2. Beperkte en onbeperkte belastingplicht	48
6.2.3. Steuerklassen	48
6.2.4. De hypotheekrenteaftrek	48
6.2.5. Kinder- en Elterngeld	49

6.2.6. Het nieuwe belastingverdrag	49
6.2.7. Sociale zekerheid	49
6.2.8. Alles tezamen	50
6.3. Onderzoek gericht op de fiscale aspecten waar de zelfstandige zonder personeel (zzp'er) mee te maken krijgt als deze gaat werken in Nederland en blijft wonen in Nederland en daar een vestiging heeft	50
6.3.1. Fiscale woon- en werkplaats	50
6.3.2. Inkomstenbelasting	50
6.3.3. Btw	50
6.3.4. Gemeentelijke bronbelasting	51
6.3.5. Ondernemersfaciliteiten	51
6.3.6. Sociale zekerheid	51
6.3.7. Alles tezamen	51
<i>Hoofdstuk 7: Conclusies en aanbevelingen</i>	52
7.1. Conclusies	52
7.2. Aanbevelingen	53
<i>Literatuurlijst</i>	55
Geraadpleegde brochures	55
Geraadpleegde internetsites	55
Geraadpleegde literatuur	55
<i>Bijlagen</i>	
1. Onderzoeksmodel	
2. Interviewvragen	

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1. Het onderzoekskader en de interventiecyclus

De opdrachtgever van het onderzoek is dr. Mr. P. Oden, lector Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt. Het lectoraat Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt is één van de vijf(samenwerkende) lectoraten binnen het Kenniscentrum Arbeid. Het Kenniscentrum Arbeid is een sociaaleconomisch kenniscentrum, verbonden aan de Hanzehogeschool te Groningen, gericht op regionale arbeidsmarktvraagstukken met als ultieme doel innovatie: het creëren van nieuwe methoden en arrangementen. Het lectoraat Juridische Aspecten van de Arbeidsmarkt houdt zich bezig met werken en de regels die daar aan verbonden zijn. Hier wordt mee bedoeld dat er onderzoek gedaan wordt naar de werking in de praktijk van het (internationale) Arbeidsrecht en het Sociale Zekerheidsrecht. Het lectoraat houdt zich bezig met drie thema's waar onderzoek naar verricht wordt ¹. Eén van die thema's is arbeidsmigratie, wat ook aansluit bij het thema van mijn afstudeeronderzoek is. Het gaat in mijn te verrichten onderzoek niet over arbeidsmigratie aangezien de werknemers in Nederland blijven wonen. Wel gaat het om grensoverschrijdende arbeid, de situatie waarin werknemers in Duitsland gaan werken maar in Nederland blijven wonen.

Het te verrichten onderzoek ziet toe op de fiscale aspecten van grensoverschrijdende arbeid van Nederlandse werknemers en zzp'ers in Duitsland terwijl zij woonachtig in Nederland zijn. Uit het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie ² blijkt dat inwoners van de Europese Unie bepaalde rechten hebben die grensoverschrijdende arbeid binnen de Europese Unie (EU) mogelijk maken. Het gaat dan over het recht van vrij verkeer van werknemers, het vrij verkeer van vestiging en het vrij verkeer van diensten. Deze rechten maken het mogelijk dat er binnen de EU veel over de landsgrenzen heen gewerkt wordt. In de grensregio's komt het met name veel voor dat er door Nederlandse werknemers in Duitsland gewerkt wordt. Zeker in deze tijd van crisis lijkt dat ook zeer aantrekkelijk. Tegenwoordig worden er zelfs met spoed taalcursussen gegeven om het aantrekkelijker te maken voor Nederlanders om in Duitsland naar een baan uit te kijken. Vanuit het Kenniscentrum Arbeid werd opgemerkt dat er vlak over de grens in Duitsland veel vraag is naar Nederlandse werknemers door krapte op de arbeidsmarkt aldaar. In de grensregio Emmen en omgeving bestaat er werkloosheid. Toch blijkt dat werklozen er niet altijd voor durven kiezen om in Duitsland te gaan werken doordat er veel onduidelijkheid bestaat over de regels en fiscale aspecten die daar aan verbonden zijn. Het Kenniscentrum Arbeid zou dus graag beantwoord zien welke fiscale voor- en nadelen er aan het werken in Duitsland zitten als de werknemer woonachtig is in Nederland. Daarnaast zouden mensen er ook voor kunnen kiezen om aan de slag te gaan als zelfstandige zonder personeel (zzp'er) in Duitsland. Wellicht zitten daar weer andere fiscale voor- en nadelen aan. Ook dit is iets dat het Kenniscentrum Arbeid graag beantwoord wil zien. Het is de bedoeling om dit te gaan onderzoeken met als eindresultaat een aanbeveling die naar aanleiding van dit onderzoek aan het Kenniscentrum Arbeid gedaan kan worden. Afhankelijk van de hoeveelheid van de tegengekomen fiscale voor- en nadelen zullen deze in meer of mindere mate worden uitgewerkt.

Het onderzoek is relevant voor het lectoraat aangezien er in de praktijk nog onduidelijkheden bestaan over de fiscale voor- en nadelen van het werken in Duitsland en het daarnaast woonachtig zijn in Nederland. Dat er voor "gewone" werknemers veel nadelen bestaan op fiscaal gebied is enigszins bekend. Daarnaast zal bekeken worden wat de voor- en nadelen op fiscaal gebied voor de zzp'ers zijn. Het is niet de bedoeling om een vergelijkend onderzoek te gaan uitvoeren. Het zal een beschrijvend onderzoek zijn, dat zich bezig houdt met aan de ene kant de fiscale voor- en nadelen voor de gewone werknemer die werkzaam is in Duitsland en woonachtig in Nederland en aan de

¹<http://www.hanze.nl/home/Schools/Instituut+voor+Rechtenstudies/Kenniscentrum+Arbeid/Kenniscentrum+Arbeid.htm>

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0047:0200:nl:PDF>

andere kant de fiscale voor- en nadelen die zzp'ers tegenkomen wanneer zij werkzaam zijn in Duitsland en woonachtig in Nederland.

In de interventiecyclus bevindt het onderzoek zich in de eerste fase. Ik zal me bezig houden met de probleemsignalering, het onderzoeken van het "probleem", de fiscale voor- en nadelen die tegen worden gekomen bij het werken in Duitsland en het tegelijkertijd wonen in Nederland. Het is de bedoeling om alleen te fiscale voor- en nadelen te onderzoeken en zal het dus bij de eerste fase van de cyclus blijven, hier ligt ook de voorkeur van de opdrachtgever.

De interventiecyclus vangt aan met een probleem voortkomend uit de beroepspraktijk. De cyclus bestaat uit vijf fasen, te weten:

- 1: De probleemsignalering: wat is het probleem?
- 2: De diagnose: waar wordt het probleem door veroorzaakt?
- 3: Het ontwerp: wat is de beste oplossing voor het probleem?
- 4: De implementatie: de oplossing wordt toegepast op het probleem.
- 5: De evaluatie: hoe heeft de oplossing in de praktijk gewerkt? Wat is er veranderd?

Actoren die een rol spelen binnen dit onderzoek zijn bijvoorbeeld de Belastingdienst, bedrijven in Duitsland, vakbonden, werkgeversverenigingen enz. Wat hun opvattingen zijn moet bekend worden door praktijkgericht onderzoek te gaan verrichten. Dit gaat gebeuren door het houden van diverse interviews. Welke actoren interessant zijn om te gaan ondervragen zal duidelijk worden na het verrichten van theoretisch onderzoek, waar ik mee zal gaan beginnen.

Als ik kijk naar wat er al bekend is over dit onderwerp en wat blijkt uit eerder onderzoek dan valt me direct op dat er op het internet veel te vinden is over fiscale aspecten van het werken in Duitsland en het tegelijkertijd woonachtig zijn in Nederland. Dit gaat echter vooral over de situatie waarin er gewerkt wordt als "gewone" werknemer. Ook het werkzaam zijn in Duitsland als zzp'er is een stuk minder informatie te vinden. Ik hoop deze informatie met theoretisch en praktijk onderzoek te gaan vinden en overzichtelijk in een lijst te kunnen plaatsen. In 2009 is er binnen het Kenniscentrum Arbeid gewerkt aan een project genaamd Grensoverschrijdend inlenen van Arbeid. Binnen dit project is onderzoek gedaan naar het werken (in Nederland) met buitenlandse arbeidskrachten. In principe is dit onderzoek dus het tegenovergestelde van mijn te verrichten onderzoek. Dit onderzoek heeft wel met zich meegebracht dat er een website met nuttige informatie is gemaakt, te weten www.arbeidsmigratie.eu³. Daarnaast is er in 2013 onderzoek gedaan naar grensoverschrijdende arbeid van Duitse werknemers in Nederland door een student van de opleiding HBO-Rechten van de Hanzehogeschool. Uit dit onderzoek zijn een aantal conclusies naar voren gekomen die ook van toepassing kunnen zijn op mijn te verrichten onderzoek. Echter hield het betreffende onderzoek zich op geen enkel vlak bezig met de fiscale aspecten van de grensoverschrijdende arbeid dus in dat opzicht heeft het geen perspectieven met zich meegebracht voor mijn te verrichten onderzoek.

1.2. De doelstelling

De doelstelling van het onderzoek is het scheppen van duidelijkheid over de fiscale aspecten die in beeld komen als een werknemer of een zelfstandige in Duitsland gaat werken. Het onderzoek gericht op de theorie en de praktijk moeten daar een helder beeld over scheppen en een informatief onderzoeksrapport opleveren. De doelstelling kan hierbij als volgt geformuleerd worden:

³<http://www.hanze.nl/home/Schools/Instituut+voor+Rechtenstudies/Kenniscentrum+Arbeid/Lectoraten/juridische-aspecten-van-de-arbeidsmarkt/onderzoeken-en-projecten/>

A: Het verstrekken van informatie in de vorm van een rapport aan het Kenniscentrum Arbeid om voldoende inzicht te geven in de fiscale voor- en nadelen die Nederlandse werknemers en zzp'ers tegenkomen wanneer zij werkzaam zijn in Duitsland en woonachtig in Nederland

Door

B: het verrichten van een onderzoek naar de fiscale voor- en nadelen die Nederlandse werknemers en zzp'ers tegenkomen wanneer zij werkzaam zijn in Duitsland en woonachtig in Nederland door middel van theoretisch onderzoek en onderzoek bij verschillende onderzoeksobjecten.

Deze onderzoeksobjecten zijn naar voren gekomen tijdens theorie- en praktijkonderzoek en zijn o.a. verschillende afdelingen binnen de Belastingdienst, de FNV, het UWV en diverse informatiecentra.

Door middel van het vergelijken/ op elkaar leggen van de bevindingen bij het beantwoorden van de deelvragen gericht op de theorie en de deelvragen gericht op de praktijk wordt er een aanbeveling gedaan aan het Kenniscentrum Arbeid.

Na het beantwoorden van de deelvragen gericht op de theorie en de praktijk kan er een analyse worden gemaakt en zullen de belangrijkste fiscale aspecten beschreven worden.

1.3. De centrale onderzoeksvraag

“Wat zijn de fiscale voor- en nadelen voor Nederlandse werknemers en zzp'ers wanneer zij werkzaam zijn in Duitsland en tegelijkertijd woonachtig in Nederland?”

1.4. De deelvragen

Deelvragen gericht op theoretische bronnen:

1. Welke fiscale aspecten komen naar voren bij het bestuderen van de literatuur en relevante wet- en regelgeving voor de in Nederland woonachtige werknemer die in Duitsland werkt?
2. Welke fiscale aspecten komen naar voren bij het bestuderen van de literatuur en relevante wet- en regelgeving voor de in Nederland woonachtige/gevestigde zzp'er die werkzaamheden in Duitsland verricht?
- 3.

Deelvragen gericht op de praktijk:

4. Welke fiscale aspecten voor werknemers en zzp'ers die in Nederland wonen en in Duitsland werken komen de gekozen onderzoeksobjecten in de praktijk tegen?
 - Verschillende afdelingen binnen de belastingdienst
 - Het UWV
 - De FNV
 - Uitzendbureau
 - Een adviseur van de EDR

Analyse:

5. Wat leert de vergelijking van de resultaten van de antwoorden op de deelvragen gericht op de theorie en de deelvragen gericht op de praktijk ons?
6. Welke aanbevelingen kunnen er naar aanleiding van dit onderzoek gedaan worden aan het Kenniscentrum Arbeid?

1.5. Onderzoeksmethoden

Om de deelvragen gericht op de theorie te kunnen beantwoorden ga ik informatie verzamelen uit literatuur en relevante wet- en regelgeving. Ik schat de kans op het vinden op relevante

jurisprudentie niet erg hoog, maar ik ga er zeker naar kijken. Daarnaast is er informatie te vinden in verschillende brochures, ook deze zal ik meenemen, ook al valt dit niet onder literatuur. Daarnaast hoop ik ontbrekende informatie aan te kunnen vullen bij het beantwoorden van de deelvragen gericht op de praktijk.

De deelvragen gericht op de praktijk wil ik gaan beantwoorden door het houden van interviews met voornamelijk open vragen. Op deze manier hoop ik erachter te komen welke juridische voor- en nadelen de gekozen onderzoeksobjecten daadwerkelijk in de praktijk tegenkomen. Welke onderzoeksobjecten interessant zijn om te benaderen naast de voorlopig gekozen onderzoeksobjecten moet blijken na het bestuderen van de literatuur. Zo kan het zijn dat het interessant blijkt om een bepaalde hoogleraar te gaan interviewen, of personen en instanties die naar voren komen na het bestuderen van literatuur en relevante wet- en regelgeving. Mocht het zo zijn dat na het houden van een interview blijkt dat ik nog verder kan gaan kijken bij een ander persoon of instantie welke als ware een verlengde blijkt te zijn van het gekozen onderzoeksobject, dan zal ik dat ook zeker doen als dat in het belang van het onderzoek is. Ook behoort een enquête onder medewerkers van Duitse bedrijven, woonachtig in Nederland tot de mogelijkheden. Vooraf wil ik echter wel eerst onderzoeken of dit tot de juiste resultaten zal leiden.

Vervolgens wil ik in de analyse de gevonden informatie uit de theorie gaan toetsen aan de bevindingen uit de praktijk om te bekijken in hoeverre dit met elkaar overeenkomt en of er bepaalde fiscale voor- en nadelen zijn die er in de praktijk uit blijken te springen. Al met al hoop ik met deze onderzoeksmethoden aan de juiste en voldoende informatie te komen waar ik de deelvragen mee kan beantwoorden en uiteindelijk een interessant rapport kan schrijven en aanbevelingen kan doen aan het Kenniscentrum Arbeid.

In hoofdstuk 2 van dit rapport kunt u meer lezen over de gebruikte onderzoeksmethoden en de motivatie hiervoor.

1.6. Toelichting op het onderzoeksmodel

In het onderzoeksmodel is te zien dat er door middel van het onderzoeken van de theorie en het onderzoeken van de praktijk informatie wordt verzameld welke geanalyseerd wordt. Vervolgens zal daaruit een onderzoeksrapport voortvloeien met daarin de belangrijkste informatie voor het Kenniscentrum Arbeid. Binnen dat rapport zullen de deelvragen en daarmee ook de centrale onderzoeksvraag beantwoord worden. Op deze manier wordt de doelstelling behaald.

1.7. Opbouw van het onderzoeksrapport

Onderaan deze inleiding kunt u de uitleg van de begrippen lezen die een centrale rol spelen binnen dit onderzoeksrapport. Het onderzoeksrapport bestaat uit verschillende hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk kunt u de methodologische verantwoording lezen. Hierin leg ik uit waarom ik voor bepaalde dingen heb gekozen binnen dit onderzoek. Vervolgens is er een hoofdstuk opgenomen waarin de belangrijkste informatie uit de theorie is opgenomen. Daar zal het hoofdstuk met de bevindingen uit de praktijk op volgen. Na de hoofdstukken met vergaarde informatie uit de theorie en de praktijk is de analyse in een apart hoofdstuk opgenomen. Daaruit volgen de conclusies die getrokken kunnen worden en de aanbevelingen die gedaan worden aan het Kenniscentrum Arbeid. Tot slot zijn de bronnenlijst en de bijlagen opgenomen. In de bijlagen vindt u de vragenlijsten die zijn gebruikt bij de interviews en het onderzoeksmodel.

1.8. Wat wordt binnen dit onderzoek verstaan onder grensoverschrijdende arbeid, de werknemer en de zelfstandige zonder personeel (zzp'er)?

Voordat het onderzoek, gericht op de werknemer en zzp'er die werkzaam zijn in Duitsland, maar wel in Nederland blijven wonen, van start gaat is het noodzakelijk om bepaalde begrippen nader toe te lichten en af te bakenen. Zo zal duidelijk worden waar het binnen dit onderzoek daadwerkelijk om gaat en ontstaat er zo weinig mogelijk/geen ruimte tot speculatie over de begrippen binnen het onderzoek.

1.8.1. Grensoverschrijdende arbeid

Met de uitbreiding van de Europese Unie in 2004 met 10 nieuwe lidstaten en in 2007 met nog eens 2 nieuwe lidstaten en tot slot met de toevoeging van Kroatië in juli 2013 bestaat de Europese Unie op dit moment uit 28 lidstaten. Grenzen zijn de laatste jaren steeds meer aan het vervagen en werken in het buitenland is tot de mogelijkheden gaan behoren door de mogelijkheden in het EU-verdrag.

Voor middelgrote en kleinere Nederlandse bedrijven is het aantrekkelijker en makkelijker geworden om werknemers in te zetten in het buitenland om samenwerkingsverbanden op te zetten of nieuwe markten aan te boren. Ook omgekeerd is het een gegeven dat inmiddels veel buitenlanders in Nederland aan het werk zijn⁴. Wat precies binnen dit onderzoek onder grensoverschrijdende arbeid verstaan wordt is niet moeilijk te omschrijven. Binnen dit onderzoek blijft grensoverschrijdende arbeid beperkt tot de situatie waarin Nederlandse werknemers, woonachtig in Nederland, gaan werken in Duitsland. Het gaat hierbij dus niet om arbeidsmigratie, aangezien de Nederlandse werknemer in Nederland blijft wonen en niet in Duitsland gaan wonen. Zeker in de grensregio's is het interessant om te onderzoeken wat de fiscale gevolgen zijn van het werkzaam zijn in Duitsland en het tegelijkertijd woonachtig zijn in Nederland. Juist in deze tijden van crisis kunnen vacatures in Duitsland vragen oproepen bij personen die het aannemen van een baan in Duitsland overwegen. Gebleken is dat veel mensen de stap niet durven te nemen door de onzekerheid op het gebied van onbekende belastingen. Het Duitse belastingstelsel is aanzienlijk anders ingericht dan bij ons in Nederland. Daardoor levert dat een flinke onzekerheid op en alles wat vooraf niet duidelijk is wordt gezien als een risico.

1.8.2. De werknemer

Onder de werknemer wordt binnen dit onderzoek de persoon verstaan waarop titel 10 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (hierna BW), de titel inzake de arbeidsovereenkomst, van toepassing is. Of een persoon werknemer is moet duidelijk worden als de elementen van art. 7:610 BW bij langs worden gegaan. Dit artikel bepaalt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst als aan deze elementen wordt voldaan. Dat is het geval als 'een partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende een zekere tijd arbeid te verrichten. Er moet dus aan vier elementen voldaan worden wil er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst:

- het verrichten van arbeid als verplichting
- gedurende een zekere tijd
- het betalen van loon als verplichting
- in dienst van de andere partij

Het eerste element levert in de praktijk meestal geen problemen op. De aard van de prestatie is immers het verrichten van arbeid. De omvang en de aard daarvan doen er niet toe. De arbeid moet

⁴ Veenstra 2007, p.1.

wel persoonlijk verricht worden blijkt uit art. 7:659 lid 1 BW. De persoon waarmee de arbeidsovereenkomst is gesloten mag zich niet zomaar laten vervangen, tenzij de werkgever hiermee instemt. Daarnaast moet de arbeid een verplicht karakter hebben. Dit verplichte karakter kan onder andere afgeleid worden uit het bestaan van een instructiebevoegdheid bij de werkgever.

Het element 'gedurende een zekere tijd' speelt in de praktijk nagenoeg geen rol. Het begrip is door de wetgever in art. 7:610 BW opgenomen ter afgrenzing van de overeenkomst van opdracht, destijds nog het verrichten van enkele diensten. Een zekere duurzaamheid zou namelijk ontbreken bij de overeenkomst van opdracht. In de rechtspraak wordt dit element veelal niet meegenomen. Als aan de overige drie elementen is voldaan wordt automatisch aangenomen dat ook aan het element 'een zekere tijd' is voldaan.

Met het begrip loon wordt de overeengekomen tegenprestatie van de verrichte arbeid bedoeld. Uit de jurisprudentie komt naar voren dat hieronder wordt verstaan 'de door de werkgever aan de werknemer krachtens de arbeidsovereenkomst verschuldigde vergoeding ter zake van de bedongen arbeid. De naam die partijen aan deze tegenprestatie geven doet er niet toe. Niet onder loon vallen fooien, onkostenvergoedingen en onverschuldigde betalingen.

In het bijzonder in dienst van de andere partij is binnen dit onderzoek een interessant element. Door het nalopen van dit element wordt immers duidelijk of er sprake is van een werknemer. In de literatuur en de rechtspraak wordt dit element ook wel als de 'gezagsverhouding' aangemerkt. Hiermee wordt de bevoegdheid van de werkgever om instructies ten aanzien van de te verrichten werkzaamheden te geven bedoeld. In de praktijk kan dit element onduidelijkheid met zich meebrengen aangezien het bij sommige beroepen niet makkelijk is om vast te stellen of daadwerkelijk onder gezag van een ander wordt gewerkt. In de rechtspraak wordt ook een andere interpretatie van het gezagscriterium gehanteerd. Instructies hoeven niet feitelijk worden gegeven, voldoende is als de mogelijkheid daartoe bestaat. Daarnaast gaat het in de rechtspraak niet alleen om een instructiebevoegdheid ten aanzien van de inhoud van het werk, maar ten aanzien van de werkdiscipline, instructies ten aanzien van organisatorische zaken.

Als aan alle elementen van art. 7:610 BW is voldaan is er sprake van een arbeidsovereenkomst en kunnen we dus spreken van een werknemer⁵. Daarnaast wordt er bij onduidelijkheden over het bestaan van een arbeidsovereenkomst gekeken naar de bedoeling die partijen voor ogen hadden bij het sluiten van een overeenkomst. De Hoge Raad zegt in dit arrest dat de inhoud van de overeenkomst bepaald wordt door de partijbedoeling, mede in aanmerking genomen de wijze waarop partijen aan de overeenkomst feitelijk uitvoering geven. Binnen dit onderzoek gaat het specifiek over de Nederlandse werknemer, woonachtig in Nederland, die een arbeidsovereenkomst heeft bij een Duitse werkgever, in Duitsland. Er zal niet uitvoerig gekeken worden naar de arbeidsovereenkomst van de werknemer. De uitleg van het begrip werknemer is alleen in dit onderzoek opgenomen om uit te leggen wat er onder wordt verstaan.

Na het starten van het onderzoek is duidelijk geworden dat er in de praktijk tal van mogelijkheden zijn om als werknemer in Duitsland actief te zijn. Zo kan er bijvoorbeeld in Nederland en Duitsland tegelijkertijd gewerkt worden. Ook kan het zo zijn dat een werknemer van een Nederlands bedrijf gedetacheerd wordt naar Duitsland. Daarnaast is het in sommige situaties mogelijk om niet het

⁵ Loonstra & Zondag 2010, p. 92-98.

gehele jaar in Duitsland werkzaam te zijn. Dit zijn allemaal mogelijkheden die verschillende situaties voor de belasting en dus de fiscale gevolgen opleveren. Bovendien is het ook nog zo dat de hoogte van het loon verschil maakt voor de belastingaangifte. Tot slot maakt het nog verschil waar de werknemer in dienst is, bij de overheid, op een schip of luchtvaartuig, als hoogleraar enzovoorts. In de meest voorkomende situatie werkt de werknemer alleen in Duitsland, zo blijkt uit de gehouden interviews. Daarom is er voor een algemene situatie gekozen waarin een werknemer die in Nederland woont, gaat werken in Duitsland. Het betreft dus niet de werknemer die gedetacheerd is, of de werknemer die tegelijkertijd in Nederland werkzaam is. Uitgegaan wordt van persoon X die in Nederland woonachtig is en over de grens gaat werken in loondienst in Duitsland, zonder dat er een periode in Duitsland gewoond wordt of er uitzonderlijke situaties aan de orde zijn. Er wordt in dit geval tevens permanent in Duitsland gewerkt. Ook werkt de werknemer uitsluitend in Duitsland en is deze niet tevens werkzaam in een ander land.

De arbeidsovereenkomst is in Duitsland in principe vormvrij. Daarentegen zijn er wel een aantal minimale arbeidsvoorwaarden waar een werkgever zich via de wet of via Cao-afspraken aan dient te houden. De volgende zaken moeten in ieder geval in de Duitse arbeidsovereenkomst worden opgenomen⁶:

- de ingangsdatum en de looptijd van de arbeidsovereenkomst
- de functie van de werknemer en een concrete taakomschrijving
- de dagelijkse en/of wekelijkse werktijden
- de duur van de proeftijd
- de hoogte van het salaris
- de verlof- en vakantiedagen waar de werknemer recht op heeft
- de hoogte van het vakantiegeld
- de opzegtermijn waar de werkgever en de werknemer zich aan dienen te houden
- een vertrouwelijkheidverklaring
- een concurrentiebeding
- de secundaire arbeidsvoorwaarden

Belangrijk om te weten is dat Duitsland geen wettelijk minimumloon kent.

1.8.3. De zelfstandige zonder personeel

Het aantal zelfstandigen zonder personeel (hierna zzp'er) loopt sinds de jaren negentig onverminderd op. In het afgelopen decennium is er zelfs sprake geweest van een stijging van bijna 50% binnen Nederland. Dit levert in de praktijk vele vragen op, bijvoorbeeld over de risico's die zij lopen. Voor de zzp'er bestaat er geen formele juridische definitie. Er is geen lijst met elementen die na te lopen zijn om te beziën of een persoon een zzp'er is, de wet geeft hier geen duidelijkheid over. In de literatuur worden zzp'ers ook wel omschreven als de 'nieuwe zelfstandigen' of freelancers. Wat el duidelijk is dat zzp'ers zich kenmerkt door een hoge mate van diversiteit, veel verschillende groepen vallen onder de noemer zzp'er⁷. In de praktijk bestaan er verschillende omschrijvingen van de zzp'er, de invulling die eraan wordt gegeven verschilt echter per instantie. Meestal komt het er globaal gezien op neer dat het gaat om een ondernemer die diensten verleent aan verschillende

⁶ Van Beek 2009, p. 158-159.

⁷ Dekker 2013, p. 14-16.

opdrachtgevers. “De meeste onderzoekers hanteren (grotendeels) een afbakening”, schrijven F. Dekker en M. Stavenuiter in het boek “En toen waren er zzp’ers”:

“Een zzp’er is een ondernemer die geen personeel in dienst heeft, waarbij voor de vaststelling of er sprake is van een ondernemer de volgende criteria gelden: Een persoon die voor eigen rekening en risico zijn arbeid aanbiedt in een eigen bedrijf of praktijk, of in een zelfstandig uitgeoefend beroep en die daarbij geen personeel in dienst heeft.”

Wel kennen we in artikel 3.4. van de Wet Inkomstenbelasting 2001 het begrip ondernemer. Deze wordt als volgt omschreven:

“De belastingplichtige voor rekening van wie een onderneming wordt gedreven en die rechtstreekt wordt verbonden voor verbintenissen betreffende die onderneming.”

In artikel 3.5. van dezelfde wet wordt het zelfstandig uitgeoefend beroep vervolgens gelijkgesteld met de ondernemer, in lid 1:

“In deze afdeling en de daarop rustende bepalingen wordt mede verstaan onder onderneming: het zelfstandig uitgeoefende beroep.”

Binnen het onderzoek moet duidelijk worden of er in Duitsland net zo om wordt gegaan met het begrip zzp’er als in Nederland. Aangezien het binnen dit onderzoek gaat over de fiscale voor- en nadelen die het werken in Duitsland en het tegelijkertijd woonachtig zijn in Nederland, heb ik ervoor gekozen om de uitleg van de Belastingdienst aan te houden.

1.9. Vaste inrichting

Binnen dit onderzoek heeft de zzp’er een vaste inrichting binnen Nederland. In artikel 5 van het Verdrag dat tussen Nederland en Duitsland gesloten is wordt vermeld wat er onder een vaste inrichting wordt verstaan. Het gaat hier dan om een kantoor, een filiaal, een fabriek, een werkplaats, een plaats waar leiding wordt gegeven of een mijn, een olie- of gasbron, een (steen)groeve of een andere plaats waar natuurlijke rijkdommen worden gewonnen.

1.10. Ondernemersfaciliteiten

In paragraaf 3.2.4. van de Wet Inkomstenbelasting 2001 zijn allerlei ondernemersfaciliteiten te vinden waar ondernemers binnen Nederland recht op hebben. Zo is in artikel 3.74. de ondernemersaftrek te vinden en in artikel 3.76. de zelfstandigenaftrek waar een zzp’er gebruik van kan maken als er voldaan wordt aan het urencriterium van 1225 uren. Het begrip urencriterium wordt uitgelegd in lid 1 van artikel 3.6. van de wet:

“In deze afdeling en de daarop rustende bepalingen wordt verstaan onder urencriterium: het gedurende het kalenderjaar besteden van ten minste 1225 uren aan werkzaamheden voor een of meer ondernemingen waaruit de belastingplichtige als ondernemer winst geniet, indien:

- a. de tijd die in totaal wordt besteed aan die ondernemingen en het verrichten van werkzaamheden in de zin van de afdelingen 3.3 en 3.4, grotendeels wordt besteed aan die ondernemingen of*
- b. de ondernemer in een of meer van de vijf voorafgaande kalenderjaren geen ondernemer was.*

Een vraag die binnen dit onderzoek beantwoord zal moeten worden is hoe het zit met de ondernemersfaciliteiten als er gewerkt wordt in Duitsland. Bestaat dit recht dan nog steeds? Hoe zit het met het urencriterium? Dit zal moeten blijken uit het onderzoek dat verricht wordt in de theorie en de praktijk.

1.11. VAR- verklaring

Als zzp'er kan er een Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) bij de Belastingdienst aangevraagd worden. Dit is echter niet verplicht. Het gaat om een document waarin vermeld wordt wat de status van de zelfstandige is⁸. In de VAR geeft de belastingdienst aan of er sprake is van Loon uit dienstbetrekking (VAR-LOON), Resultaat uit Overige Werkzaamheden (VAR-ROW), Winst Uit Onderneming (VAR-WUO) of inkomsten uit werkzaamheden voor rekening en risico van de vennootschap (VAR-DGA). Een VAR neemt zowel bij de opdrachtgever als de zzp'er een hoop onduidelijkheid over de rechten en plichten van beide partijen weg, o.a. over de arbeidsrelatie. De Belastingdienst let bij de beoordeling van het fiscale ondernemerschap op verschillende punten⁹:

- Wordt er winst gemaakt, en hoeveel?
- Hoe zelfstandig is de onderneming?
- Wordt er beschikt over kapitaal (in de vorm van geld en/of goederen)
- Hoeveel tijd wordt er in de onderneming gestoken?
- Wat is de omvang (in tijd en geld) van de onderneming?
- Hoeveel opdrachtgevers heeft de onderneming?
- Hoe maakt de onderneming zich bekend naar buiten?
- Wordt er een 'ondernemersrisico' gelopen?
- De aansprakelijkheid voor alle schulden van de onderneming.
- Wordt er doorbetaald tijdens vakantie en ziekte?
- Is de persoon verplicht aanwijzingen van de opdrachtgever(s) op te volgen?

De VAR is één kalenderjaar geldig. Deze termijn begint te lopen aan het begin van een kalenderjaar. Bij een beginnende zelfstandigheid kan dit vanzelfsprekend een ander moment zijn¹⁰.

Binnen dit onderzoek wordt onder zzp'ers zelfstandigen die volgens de Belastingdienst ook daadwerkelijk zzp'ers zijn en die bij de Kamer van Koophandel ingeschreven staan verstaan. Ook moet van deze zzp'ers bekend zijn dat zij in Nederland gevestigd (woonachtig) zijn en dat zij over de grens in Duitsland werken.

Bovenstaande geeft weer wat er in Nederland onder een zzp'er wordt verstaan, het is echter nog maar de vraag wat er in Duitsland onder een zzp'er wordt verstaan. Wellicht zitten er grote verschillen in het begrip zzp'er binnen de beide landen. Nader onderzoek in deelvraag twee van de deelvragen gericht op de theorie moet dit eventueel duidelijk maken.

⁸ Marrink 2014, p. 41.

⁹ Wapperom & Warmerdam 2002, p. 17

¹⁰ Warmerdam & Wapperom 2005, p.58-59.

Hoofdstuk 2: Methodologische verantwoording

In dit hoofdstuk zullen de gemaakte keuzes om de deelvragen te beantwoorden verantwoord worden. In Bijlage 1 die aan het eind van dit rapport is opgenomen kunt u het onderzoeksmodel vinden. Hierin zijn de gekozen onderzoeksobjecten in de praktijk opgenomen. Waarom voor deze onderzoeksobjecten is gekozen zal in dit hoofdstuk duidelijk worden.

Toen het onderzoek begon had ik nog geen duidelijk beeld van de onderzoeksobjecten die benaderd moesten worden om de deelvragen gericht op de praktijk zo goed mogelijk te kunnen beantwoorden. In de onderzoeksopzet had ik daarom aangegeven dat dit na verder vooronderzoek en het beantwoorden van de deelvragen gericht op de theorie hoogstwaarschijnlijk wel duidelijk zou worden.

2.1. Theorieonderzoek

Voordat ik met het beantwoorden van de deelvragen kon beginnen heb ik vooronderzoek gedaan. Zo wist ik wat de hoofdpunten zouden zijn die onderzocht moesten worden op het gebied van het werken in Duitsland. Ik heb gebrainstormd over de informatie die verzameld moest gaan worden. Nadat ik hiermee begonnen was werd het steeds duidelijker welke informatie er nog meer verzameld moest worden om de deelvragen te kunnen beantwoorden en de fiscale aspecten van het werken in Duitsland inzichtelijk te maken. Voor het beantwoorden van de deelvragen gericht op de theorie heb ik gebruik gemaakt van verschillende bronnen. De juridische literatuur heb ik gevonden binnen de Mediatheek van de Hanzehogeschool, de Universiteitsbibliotheek in Groningen en de Bibliotheek van de Faculteit van de Rechtsgeleerdheid in Groningen, van de RUG. Het grootste deel van de informatie die in de hoofdstukken van het theoretisch kader is opgenomen komen uit de bronnen die ik op deze drie plaatsen gevonden heb. Deze zijn vanzelfsprekend opgenomen in de bronnenlijst die u in dit onderzoeksrapport kunt vinden.

Naast het raadplegen van juridische literatuur heb ik ook gebruik gemaakt van andere informatiebronnen, zoals brochures die toezien op het wonen in Nederland en het werken in Duitsland. De titels daarvan kunt u vinden in de bronnenlijst. Hoewel dit geen juridische literatuur is bevatten deze informatiebronnen veel informatie. Daarbij is me opgevallen dat dit veelal dezelfde informatie is die in de juridische literatuur te vinden is, alleen dan op een eenvoudiger manier omschreven. Dit maakt dat deze informatie goed te gebruiken is voor het beantwoorden van de vragen. Bovendien gaat het hier om brochures die zijn uitgegeven door de instanties waar ik interviews heb afgenomen en die landelijk gezien tot de top behoren daar waar het gaat om fiscale aspecten van het werken in Duitsland. Dat feit en het feit dat er dezelfde informatie in te vinden is als de juridische bronnen maakt dat ik ze heb aangemerkt als betrouwbaar.

Ook het internet maakte het mogelijk om de deelvragen gericht op de theorie te kunnen beantwoorden. Hierbij moet echter altijd rekening gehouden worden met de mate van betrouwbaarheid van deze informatie. Je kunt je informatie vanzelfsprekend niet altijd als betrouwbaar aanmerken. Ook moet er rekening mee worden gehouden dat de informatie die gevonden wordt niet altijd up-to-date is. Zo zijn rekenvoorbeelden op diverse websites verouderd waardoor je er niet een duidelijk beeld over de cijfers van krijgt. Op diverse websites stonden bijvoorbeeld verschillende hoogtes van het Kindergeld. Uiteindelijk is het me gelukt om wat dat betreft de meest recente cijfers te krijgen, met behulp van de belastingdienst. Ook veranderen wet- en regelgeving regelmatig, dit is echter niet altijd terug te vinden binnen bepaalde

informatiebronnen op het internet. Als je daar als normale burger niet op let kan dit in de toekomst moeilijkheden veroorzaken.

Ik heb binnen de theoretische bronnen alles bestudeerd wat voorhanden was. De literatuur heb ik gescand op belangrijke informatie. Vervolgens heb ik bekeken in welke mate het van toepassing was binnen dit onderzoek. Zo heb ik bijvoorbeeld bekeken welke informatie met name naar voren kwam in de literatuur. De belangrijkste informatie heb ik daarbij verwerkt in hoofdstuk 2 en 3 van dit onderzoek. Deze hoofdstukken zijn dus te zien als een samenvatting van alle theorie die er op het gebied van de fiscale aspecten voor de werknemer en zzp'er zijn te vinden. Na het vergelijken van de informatie die in de bovenstaande bronnen is gevonden heb ik de belangrijkste informatie voor dit onderzoek getracht overzichtelijk weer te geven met daarbij een korte beschrijving.

Na het onderzoek van de theorie is er duidelijkheid bestaan over de onderzoeksobjecten die benaderd zouden worden voor het verkrijgen van informatie uit de praktijk. Uit de theorie kwam naar voren dat met name de verschillende afdelingen binnen de belastingdienst belangrijk zouden zijn voor het verkrijgen van de juiste informatie. Ook het Grensinfopunt bleek een goede bron te zijn. Daarnaast heb ik van de praktijkbegeleider ook de nodige tips ontvangen voor geschikte onderzoeksobjecten.

2.2. Praktijkonderzoek

Ik heb binnen het praktijkonderzoek gekozen voor het houden van interviews en het bijwonen van een informatiebijeenkomst. Ik ben van mening dat op deze manier de meest waardevolle informatie verzameld kon worden aangezien de geïnterviewden allemaal deskundigen uit de praktijk waren. Ik heb er open vragen kunnen stellen wat me veel informatie heeft opgeleverd om de deelvragen te kunnen beantwoorden. De gesprekken die gehouden zijn werden opgenomen en eenmaal thuis heb ik de informatie die ik nodig had voor het beantwoorden van de deelvragen verwerkt in samenvattingen. Deze informatie is vervolgens verwerkt in de antwoorden op de deelvragen. Deze samenvattingen zijn als een vertrouwelijke bijlage beschikbaar maar zullen niet gepubliceerd worden in verband met de privacy. In de volgende paragrafen zijn de geïnterviewde organisaties opgenomen met een korte toelichting daarop.

2.2.1. Het UWV te Emmen

In overleg met de praktijkbegeleider van het onderzoek is gekozen voor het benaderen van een contactpersoon van de Hanzehogeschool binnen het UWV. Daar is dan ook het eerste interview afgenomen. Voor deze persoon is gekozen omdat deze zich bezighoudt met diverse projecten die te maken hebben met grensoverschrijdende arbeid. Hoewel deze persoon niet zozeer veel kon vertellen over de inhoud van het Duitse belastingstelsel heb ik na het afnemen van het interview een goed beeld gekregen over de zaken die bij het grensoverschrijdend werken komen kijken. Ook heeft het me nieuwe contactpersonen opgeleverd die benaderd zouden kunnen worden voor het afnemen van een interview. Bovendien ben ik na aanleiding van het interview uitgenodigd voor een bijeenkomst van het UWV tezamen met een uitzendbureau met vestigingen in zowel Nederland als Duitsland. In deze bijeenkomst zou het een en ander worden uitgelegd over het werken in Duitsland, en dan in het bijzonder bij een bedrijf dat zich bezighoudt met het verwerken van kippenvlees. Nadere informatie over deze bijeenkomst is te vinden in paragraaf 1.2.2. van dit hoofdstuk.

2.2.2. Informatiebijeenkomst verzorgd door het UWV en een uitzendbureau

Zoals in paragraaf 1.2.1. vermeld ging het hier om een informatieve bijeenkomst voor mensen die geïnteresseerd zijn in het werken in Duitsland en dan in het bijzonder bij een bedrijf dat in Duitsland gevestigd is. Dit bedrijf is vlak over de grens nabij Emmen gevestigd en wordt in die regio als een interessante werkgever voor Nederlanders in Duitsland gezien. Deze informatiebijeenkomst werd ook door het Kenniscentrum Arbeid als interessant gezien en daarom heb ik ervoor gekozen om er bij te zijn en een verslag van de bijeenkomst te maken. Het verslag van de bijeenkomst is te lezen in de bijlagen van dit onderzoeksrapport. Naast de informatie over de fabriek zelf werd er ook informatie gegeven over het werken in Duitsland in het algemeen. Zo werden de fiscale aspecten die hierbij komen kijken besproken en werd er over de sociale zekerheid gepraat.

Ik heb voor het bijwonen van deze informatiebijeenkomst gekozen omdat van tevoren bekend was dat er informatie aan bod zou komen die gebruikt zou kunnen worden binnen dit onderzoek. Het heeft me nieuwe inzichten gegeven over de fiscale aspecten die komen kijken bij het werken in Duitsland en andere zaken die daarbij geregeld moeten worden.

2.2.3. De FNV

Ook binnen de FNV heeft het Kenniscentrum Arbeid contactpersonen en door mijn praktijkbegeleider werd aangeraden binnen het onderzoek daar een interview af te nemen. Dit omdat de aangewezen contactpersoon lid is van de IVR (de Internationale Vakbondsraad) en binnen dit kader houdt de geïnterviewde zich bezig met het verbeteren van grensoverschrijdende arbeid in het noorden van ons land. Daarom zou het interview me weer nieuwe informatie kunnen opleveren dat binnen het onderzoek gebruikt zou kunnen worden. Dit bleek in de praktijk ook het geval. Na het houden van het interview heb ik weer nieuwe inzichten gekregen die ik binnen het onderzoek zou kunnen gebruiken. Ook heeft me het tips opgeleverd voor andere interviews en dan met name nieuwe contactpersonen. Na het houden van dit interview is het balletje gaan rollen. Het onderzoek begon nu echt te leven en het plannen van interviews werd hierdoor makkelijker.

2.2.4. De EDR

Ik heb de kans gekregen om binnen de EDR iemand te interviewen met een uitgebreide kennis op het gebied van grensoverschrijdende arbeid. Het betreft hier wederom een contactpersoon van school. Binnen de theorie heb ik deze naam veelvuldig naar voren zien komen dus een interview hier mocht niet ontbreken.

Binnen dit interview heb ik veel kennis opgedaan over grensoverschrijdende arbeid en de fiscale aspecten die hierbij komen kijken. Het was mogelijk om goed de diepte in te gaan om de gevonden informatie uit de theorie te toetsen aan de praktijk. Door middel van veel praktijkvoorbeelden heb ik ook weer nieuwe informatie opgedaan en heb ik betere inzichten gekregen in de fiscale aspecten die komen kijken bij het werken in Duitsland wanneer iemand woonachtig is in Nederland.

2.2.5. Belastingdienst: Kantoor Buitenland te Heerlen

Binnen een onderzoek dat zich bezig houdt met fiscaliteit mag een interview met de belastingdienst natuurlijk niet ontbreken. Ik heb ervoor gekozen om verschillende afdelingen binnen de belastingdienst te bezoeken om een zo compleet mogelijk plaatje te scheppen. Ook was ik benieuwd hoeveel kennis er binnen de verschillende afdelingen over het onderwerp van het onderzoek bestond.

Eén van de bezochte afdelingen was het Kantoor Buitenland te Heerlen. In beginsel is dit kantoor competent voor mensen die in het buitenland wonen en zou het maar de vraag zijn of ik hier veel informatie zou gaan opdoen. De geïnterviewde werkt echt ook bij een organisatie die als kenniscentrum voor de belastingdienst fungeert en die nieuwe wetgeving in de praktijk toetst. Al met al bezit de geïnterviewde dus veel kennis omtrent grensoverschrijdende arbeid en was het zeer de moeite waard om een interview af te nemen bij deze persoon. Ik heb naast praktijkvoorbeelden ook informatie meegekregen waarmee ik de theorie heb kunnen aanvullen.

2.2.6. Belastingdienst: Algemeen te Emmen

In Emmen heb ik binnen de belastingdienst een interview afgenomen bij een persoon die in de dagelijkse werkzaamheden informatie verstrekt aan mensen die in het buitenland wonen en in Nederland werken. In principe zou dat dus het tegenovergestelde zijn van de doelgroep binnen het onderzoek, maar door de jarenlange ervaring en de interesse voor het buitenland kon de geïnterviewde me veel vertellen wat van belang was binnen het onderzoek.

2.2.7. Belastingdienst: Team GWO te Maastricht

Na het onderzoeken van de theorie en het houden van de eerste interviews werd al snel duidelijk dat het Team Grensoverschrijdend Werken en Ondernemen me alles zou moeten kunnen vertellen wat van belang was binnen het onderzoek. Van vele kanten hoorde ik dat een interview binnen dit team niet mocht ontbreken op de lijst. Dit bleek ook inderdaad het geval. Waar velen me niet veel informatie konden geven over de zelfstandige die de grens over gaat was dat hier wel het geval. Alle ontbrekende informatie werd hier aangevuld en ik kreeg de kans om de verzamelde informatie tot nu toe te toetsen. Doordat de ontbrekende informatie hier wel verkregen werd kwam ik op een punt waarop ik inzag dat ik niet veel nieuwe informatie uit de praktijk meer kon halen. Alles was nu rond en het plaatje was compleet. Dat werd ook bevestigd binnen dit interview; de informatie die ik tot nu toe verzameld had klopte en werd nogmaals omschreven.

Met name de ontbrekende situatie over de zelfstandige zonder personeel werd hier dus aangevuld. Het heeft me doen inzien dat de fiscale situatie van de zzp'er inderdaad niet zo ingewikkeld was, iets wat uit het theorie onderzoek al naar voren was gekomen. Zo is ook de vraag beantwoord die ik mezelf na het afronden van de theorie stelde: Is het fiscaal voor de zzp'er inderdaad zo simpel? "Ja", was het antwoord dat ik in de praktijk kreeg. Na het afronden van dit interview wou ik de informatie nog een maal toetsen, iets wat me gelukt is bij het Grensinfopunt. Meer hierover is te lezen in de volgende paragraaf.

2.2.8. Het Grensinfopunt te Kerkrade

In de voorgaande paragraaf is omschreven dat alle informatie die ik nodig had om de deelvragen te kunnen beantwoorden verzameld is. Omdat de gegeven informatie over de zzp'er "nieuw" was (ik had het alleen nog maar in de theorie gevonden en het was binnen een interview bevestigd) heb ik ervoor gekozen om deze informatie nog een keer goed te toetsen in de praktijk. De informatie die hierbij gegeven is was wederom hetzelfde, iets wat mij zeer tevreden stemde omdat ik er nu zeker van kon zijn dat de informatie compleet was.

Ik heb voor het Grensinfopunt gekozen omdat het een instantie is die in de theorie veelvuldig naar voren kwam en ik ervan overtuigd was dat me hier meer verteld kon worden over de praktijk. Bij het Grensinfopunt kunnen werknemers, werkgevers, studenten en gepensioneerden binnenlopen voor informatie. Gevolg hiervan was dat me vele praktijkvoorbeelden geschetst konden worden, iets waar

ik veel aan heb gehad en wat ik van tevoren hoopte. Juist van dit soort praktijkvoorbeelden kun je veel leren en krijg je een helder beeld van de fiscale knelpunten die men in de praktijk tegen kan komen.

2.2.9. Interviewvragen

Binnen de interviews heb ik verschillende vragenlijsten gehanteerd. Na het houden van het eerste interview werd al snel duidelijk aan welke vragen ik veel had en aan welke minder. Als ik na een paar interviews na het stellen van bepaalde vragen geen nieuwe informatie kreeg schrapte ik deze. In de laatste 2 interviews heb ik vooral vragen over de zzp'er gesteld omdat ik daar tot dan toe de minste informatie over had weten te verzamelen. In de laatste twee interviews is de informatie over die doelgroep compleet gemaakt. Ik heb me bij het opstellen van de interviewvragen steeds laten leiden door ontbrekende informatie. Ik vroeg me af wou ik te weten moest komen om mijn informatie compleet te maken. Daarbij heb ik gebruik gemaakt van de kennis die ik opgedaan had na het onderzoek gericht op de theorie. Als ik naar mijn mening genoeg over een bepaald onderwerp wist, ging ik de vragenlijst zo opstellen dat ik weer nieuwe informatie zou ontvangen om zoveel mogelijk informatie te verkrijgen. De lijsten met de interviewvragen heb ik als bijlage opgenomen in dit onderzoeksrapport.

Ik ging de interviews in met de vragenlijsten als houvast. Onder de gesprekken ontving ik wel eens informatie waar ik mee over zou weten en dus zijn er ook vragen buiten de vooraf opgestelde lijsten gesteld. Zo vroeg ik door op de gegeven antwoorden en ontstonden er ook wel eens zijpaden die nuttige informatie opleverden.

2.2.10. Andere benaderde personen

Na het afronden van de theorie en het houden van de eerste interviews werd al snel duidelijk welke onderzoeksobjecten ik wilde benaderen voor een interview. Dit is allemaal redelijk makkelijk en snel gegaan. De benaderde personen waren allen enthousiast en werkten graag mee. Toch zijn er een paar instanties die ik hoog op mijn lijstje had staan maar waar het niet gelukt is om een interview mee te plannen.

2.2.10.1. De DNHK

Hier had ik graag een interview afgenomen aangezien het een organisatie is die veel in de theorie naar voren kwam. Het gaat om een organisatie die als het eerste aanspreekpunt wordt gezien als het gaan om het verstrekken van informatie over het werken en ondernemen in het buitenland.

Na een aantal telefoontjes en mailtjes waar ik steeds werd verwezen naar andere personen werd duidelijk dat het niet ging lukken om een interview te plannen. Dit wegens ziekte van de personen die over veel informatie over dit onderwerp bezit en de vakanties die in de periode van het onderzoek vielen. In juni zou het waarschijnlijk wel gaan lukken maar helaas zou dit onderzoek dan al afgerond zijn.

2.2.10.2. Een zzp'er die in Duitsland werkzaam is en in Nederland woont

Graag had ik nog een interview willen plannen met een zzp'er die in Nederland woont en in Duitsland de werkzaamheden verricht. Helaas leek dit makkelijker dan in de praktijk het geval was. Via een persoon van de FNV Zelfstandigen zou een interview gepland worden maar helaas had deze persoon zelf niet voldoende kennis om daadwerkelijk veel informatie te kunnen verschaffen. Alles werd in dit geval door boekhouders geregeld. Ik heb geprobeerd hier contact mee op te nemen maar door vakanties en drukte was dit helaas erg lastig. Ook de verzamelde informatie bij het Team GWO en het

Grensinfopunt over de zzp'er maakte het onderzoek in zodanige mate compleet dat het missen van een interview bij een zzp'er of een boekhouder niet als ernstig kan worden gezien, de informatie was immers al compleet, zo bleek toen ik dit naging bij FNV Zelfstandigen.

Vervolgens is er nog een oproep in de nieuwsbrief van de FNV Zelfstandige geplaatst maar helaas waren hier weinig reacties op. Dat zou ook te maken kunnen hebben met de periode waarin deze oproep geplaatst was, midden in de voorjaarsvakanties. Hierdoor waren veel mensen in de vakantie. Ook is het voorjaar voor veel zzp'ers (die met name in de bouw zitten) een drukke periode. Tot slot is het lastig om überhaupt een zzp'er te vinden die in Nederland woont en in Duitsland werkzaamheden verricht, zo werd me verteld. In het noorden van het land komt minder voor dan in het zuiden van het land. In Limburg zijn er veel meer zzp'ers die dat doen dan in de regio Groningen. Dat heeft me name te maken met de hoeveelheid industrie die er vlak over de grens is te vinden. In Limburg over de grens is die hoeveelheid veel groter dan in het noorden van Nederland. Ook is niet geregistreerd welke zzp'ers diensten verrichten in het buitenland en dat maakt ze lastig te vinden.

2.2.11. Terugkijkend

Al met al kijk ik tevreden terug op de gehouden interviews. De instanties en personen waar ik graag een interview wou afnemen heb ik kunnen bezoeken, op twee na. Ik heb binnen deze interviews de informatie verkregen die ik graag wou hebben en heb daarmee het onderzoek gericht op de theorie kunnen aanvullen en een beeld kunnen schetsen van de praktijk. Daarmee heb ik de doelen die ik van tevoren had gesteld ook kunnen bereiken.

Al met al kan ik zeggen dat het onderzoek met het praktijkonderzoek echt is gaan leven. Doordat ik de personen kon interviewen die ook daadwerkelijk veel kennis bezitten waar ik wat mee kon kijk ik zeer tevreden terug op het praktijkonderzoek.

Hoofdstuk 3: Theoretisch onderzoek: Fiscale aspecten voor de werknemer

3.1. Inleiding

In de grensregio kan het interessant zijn om een kijkje te nemen in Duitsland als het gaat om vacatures (vlak) over de grens. Uit informatie die aanwezig is bij het Kenniscentrum Arbeid is gebleken dat mensen het vaak niet aandurven om ook daadwerkelijk in Duitsland te gaan werken omdat er nog veel onduidelijkheden bestaan over de (fiscale) gevolgen die dit met zich meebrengt. Het Kenniscentrum Arbeid heeft daarom aangegeven dat het de bedoeling is dat er in dit onderzoek aandacht wordt besteed aan het onderzoeken van deze fiscale voor- en nadelen. Dit is dan ook één van de hoofddoelen van het onderzoek. Zo ontstaat er hopelijk meer duidelijkheid over de eventuele problemen en kan naar aanleiding van dit onderzoek bekeken worden wat er gedaan kan worden eventuele problemen op te lossen. Ook kunnen mensen dan in één opslag zien waar ze mee te maken krijgen als ze in Duitsland gaan werken terwijl ze blijven wonen in Nederland.

Om in te kunnen schatten wat deze fiscale gevolgen zijn is het allereerst van belang om de fiscale woon- en werkplaats van de werknemer vast te stellen. Afhankelijk van deze woon- en werkplaats kunnen de rechten en plichten van de werknemer namelijk sterk verschillen. Aan de hand van feiten en omstandigheden wordt vastgesteld waar de werknemer woont, zo blijkt uit art. 4, lid 1 van de AWR. Voor bepaalde groepen werknemers gelden bijzondere regelingen met betrekking tot de fiscale woonplaats. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om EU-ambtenaren, NAVO-militairen en schepelingen. In de Nederlandse regelgeving wordt grote nadruk gelegd op 'het centrum van de persoonlijke en economische belangen' van de werknemer. Hiermee wordt bedoeld dat er gekeken wordt naar de plaats waar de werknemer normaal gesproken vertoeft, waar het gezin van de werknemer woont, waar zijn sociale netwerk zich bevindt etc. Hierbij wordt vooral naar de woonplaats van het gezin gekeken.

Uit de jurisprudentie blijkt dat er ook wordt gekeken naar de aanwezigheid van een duurzame band van persoonlijke aard met een bepaald land. In sommige gevallen kan het erg onduidelijk zijn wat de fiscale woonplaats van de werknemer is. Daarom zijn er al landen die vaste criteria hanteren daar waar het gaat om het vaststellen van deze woonplaats, Frankrijk bijvoorbeeld werkt al met vastgestelde criteria. Het kan voorkomen dat werknemers een dubbele nationaliteit hebben, niet alleen van het land van herkomst, maar ook van het land waar het inkomen wordt verdiend. In dat geval bepalen de bevoegde autoriteiten van beide landen in overleg wat de fiscale woonplaats van de werknemer is. Wanneer een werknemer zijn fiscale woonplaats in Nederland heeft (wat binnen dit onderzoek het geval is) is deze binnenlands belastingplichtig in Nederland. Dit is ook het geval wanneer het inkomen gedeeltelijk of geheel in het buitenland (binnen dit onderzoek is dat Duitsland) verdiend wordt. In dit verband wordt in de Wet Inkomstenbelasting 2001 van een wereldinkomen gesproken. Het maakt voor de fiscus niet uit waar ter wereld dit inkomen verdiend wordt. Binnen dit onderzoek wordt uitgegaan van de werknemer die alleen werkzaam is in Duitsland, dus niet tegelijkertijd ook nog in een ander land. Op deze manier wordt het onderzoek beperkt in verband met de tijdsduur van het onderzoek en de wensen van de opdrachtgever. Vastgesteld kan worden dat de fiscale woonplaats van de werknemer in Nederland is en de werkplaats binnen Duitsland ligt.

Net als in Nederland is de loonbelasting een voorheffing op de inkomstenbelasting en wordt deze maandelijks ingehouden op het loon. Van de gemeente waarin de werknemer werkzaam is ontvangt hij jaarlijks een loonbelastingkaart die hij aan de werkgever moet verstrekken. Aan de hand van de gegevens die op de kaart staan wordt de loonbelasting ingehouden. Dit is hoe het werkt voor Duitse

werknemers, woonachtig in Duitsland. Voor buitenlands belastingplichtigen werkt het anders, zij hebben geen loonbelastingkaart maar een loonbelastingbeschikking die zij van de Belastingdienst ontvangen als zij hiertoe een verzoek indienen. De inkomstenbelasting is in Duitsland progressief en maakt onderscheid tussen gehuwden en alleenstaanden. Net als in Nederland en België kent de Duitse inkomstenbelasting tal van regelingen en bepalingen die de hoogte van de uiteindelijk te betalen belasting drukken. Zeker voor buitenstaanders die er nog niet eerder mee van doen hebben gehad is dit systeem ingewikkeld¹¹.

3.2. De 183-dagenregeling

Volgens de hoofdregel mag het woonland van de werknemer belasting heffen over de inkomsten uit arbeid, tenzij de werkzaamheden in een ander land worden uitgevoerd. In het laatste geval zijn de inkomsten in het werkland belastbaar. In theorie is het zo dat als de werknemer ook maar 1 dag werkzaam is in het buitenland, dit land al belasting mag heffen over de inkomsten die daarmee vergaard zijn. Volgens de OESO is dit een zeer ongewenste situatie en daarom is er een uitzondering op de hoofdregel: de 183-dagenregeling¹². Deze regel brengt met zich mee dat een werkland geen belasting mag heffen als aan de volgende drie voorwaarden is voldaan:

- Per belastingjaar wordt door de werknemer minder dan 183 dagen in het werkland verbleven. Onder verblijven wordt niet het werken bedoeld maar het daadwerkelijk aanwezig zijn. Ook de vakanties vallen hieronder, evenals de dagen van aankomst en vertrek, feestdagen, ziekte- en verlofdagen en de weekenden. Bij het op doorreis zijn worden de dagen die overnacht worden niet meegerekend. Soms is de 183-dagenregeling gekoppeld aan een periode van twaalf maanden, soms aan een kalenderjaar, maar ook aan het belastingjaar van het jaar waarin wordt gewerkt. In het verdrag met Duitsland wordt het kalenderjaar gehanteerd. Omdat dit verschillend is per land waarmee Nederland verdragen heeft gesloten (in het verdrag met België wordt bijvoorbeeld de periode van twaalf maanden gehanteerd en in het verdrag met het Verenigd Koninkrijk wordt gekeken naar het belastingjaar) leidt dit soms tot onduidelijkheid en juridische geschillen. Uit jurisprudentie die hieruit voortkomt en het commentaar op het OESO- modelverdrag blijkt dat de hoofdregel van de 183-dagen periode aan een periode van twaalf maanden wordt gekoppeld die begint of eindigt in het fiscale jaar.
- Het salaris van de werknemer wordt niet betaald door of namens een werkgever die gevestigd is in het werkland.
- Het salaris dat de werknemer verdient komt niet ten laste van een vaste inrichting/vestiging die de werkgever in het werkland heeft.

Voor een klein aantal groepen geldt dat er bijzondere regels zijn bij het werken in het buitenland. Het blijft hierbij belangrijk om het verdrag wat van toepassing is te raadplegen. Voor bestuurders en commissarissen van een onderneming wordt een uitzondering gemaakt op de 183-dagenregeling. Hierin staat vermeld dat de beloning voor bestuurders belast wordt in het land waar het lichaam is gevestigd. Of de bestuurder hier al dan niet fysiek aanwezig is geweest doet er niet toe. Omdat de termen bestuurder en commissaris in diverse landen een verschillende uitleg genieten is de hoofdregel dat bestuurder in principe staat voor de werkelijke/statutaire bestuurder van een vennootschap. Andere personen die onder de uitzondering vallen zijn sportlieden en artiesten. Deze

¹¹ Van Beek 2009, p. 152.

¹² Veenstra 2007, p. 20.

groep betaalt in beginsel altijd belasting in het land waar ze werkzaam zijn, de duur van de werkzaamheden doet er niet toe. Tot slot vormen onderzoekers, professoren en hoogleraren de derde groep die onder de uitzondering vallen. Zij betalen wanneer zij tijdelijk, maar maximaal twee jaar, in het buitenland werken belasting in hun woonland¹³. Deze uitzonderingen zijn hier opgenomen omdat ze wellicht van toepassing kunnen zijn bij het overwegen van het werken over de grens. Echter zullen zij (hoogstwaarschijnlijk) niet van toepassing zijn op de “gewone” werknemer die in loondienst gaat werken over de grens. Binnen de Europese Unie vormen grensarbeiders een bijzondere categorie werknemers. Voor deze categorie bestaan er regelingen op fiscaal terrein die principieel of op onderdelen afwijken van de hoofdregel. Als de werknemer in Nederland woont en in Duitsland werkzaam is als grensarbeider dan is over het algemeen geen inkomstenbelasting en premie volksverzekering over het salaris verschuldigd in Nederland. Volgens de evenredigheidsmethode met progressievoorbehoud stelt Nederland dat salaris vrij.

3.3. Finanzverwaltungen

Belangrijk om te weten is dat Duitsland is ingedeeld in 16 Finanzverwaltungen, ook wel Steuerverwaltungen genoemd. Dit betekent dat er 16 “provincies” zijn met elk hun eigen invullingen op het gebied van belastingheffing¹⁴. Omdat de onderzoeksvraag van het KCA zich vooral spitst op de grensregio en dus het aanbod van arbeid vlak over de grens heb ik ervoor gekozen om me te verdiepen in de Finanzverwaltung Niedersachsen. Dit omdat deze grenst aan de provincie Groningen en Drenthe en dus voor het KCA het meest interessant is. Deze keuze zal echter alleen in beeld komen als er ook daadwerkelijk een bepaald fiscaal gebied moet worden gekozen binnen het onderzoek. Omdat er verder in de literatuur weinig informatie te vinden is over de Finanzverwaltungen hoop ik er in de praktijk achter te komen wat deze met zich meebrengen en wat ze inhouden.

3.4. Geheel of beperkt belastingplichtig

Niet-inwoners van Duitsland die daar wel werkzaam zijn werden slechter behandeld dan inwoners van Duitsland. Als beperkt belastingplichtige hadden zij namelijk nooit het recht om als onbeperkt belastingplichtig aangemerkt te kunnen worden, wat allerlei aftrekposten met zich meebrengt. Onder bepaalde voorwaarden is daar met het arrest-Schumacker een einde aan gemaakt door het Europees Hof van Justitie. Dit arrest maakte het mogelijk om in Duitsland als onbeperkt belastingplichtig te kunnen zijn.

De werknemer is in Duitsland geheel of beperkt belastingplichtig. De loonbelasting (Lohnsteuer) wordt door de Duitse werkgever op het loon ingehouden en afgedragen aan het Finanzamt. De hoogte van dit bedrag hangt af van het salaris en de persoonlijke situatie van de werknemer. De werknemer is beperkt belastingplichtig als niet meer dan 90% van het inkomen in een kalenderjaar in Duitsland aan de inkomstenbelasting onderhevig is of als het inkomen dat niet onderhevig is aan de inkomstenbelasting in Duitsland hoger is dan 8.354 euro. Voor gehuwden geldt een grens van 16.708 euro. De werknemer heeft in dit geval geen recht op gunstigere belastingtarieven en bepaalde aftrekposten. Daardoor wordt er dus meer belasting betaald dan een inwoner uit Duitsland. De op

¹³ Loonstra 2007, p. 28-30.

¹⁴ http://www.steuerliches-info-center.de/DE/FinanzverwaltungDerLaender/finanzverwaltungderlaender_node.html

het loon ingehouden loonbelasting geldt als eindheffing wat betekent dat er na het einde van het belastingjaar geen aangifte gedaan hoeft te worden in Duitsland¹⁵.

Nederland en Duitsland hebben een belastingverdrag gesloten. Bekend is dat de Duitse belastingwetgeving nadelig is voor werknemers uit Nederland als zij niet in Duitsland wonen. Een aantal belastingvoordelen is alleen geldend voor inwoners van Duitsland zelf en dus moeten de werknemers woonachtig in Nederland meer betalen. Ook vallen de niet-inwoners van Duitsland in een minder gunstige belastingtariefgroep. Daarom kent Duitsland de 90%-regeling, die hiervoor compensatie biedt. Deze regeling houdt in dat wanneer het totale inkomen van een Nederlandse werknemer voor ten minste 90% in Duitsland belast is, en de inkomsten die in Duitsland belast zijn niet hoger zijn dan 8.345 euro (voor gehuwden 16.708 euro) deze nadelen niet gelden. Op verzoek wordt de werknemer dan ingedeeld in een gunstigere tariefgroep en heeft deze dan recht op de aftrekposten die ook gelden voor inwoners van Duitsland. De werknemer is dan onbeperkt belastingplichtig.

Als onbeperkt belastingplichtige kan de werknemer waarschijnlijk van een gunstiger belastingtarief gebruik maken. Als de werknemer en zijn huwelijkspartner samen onbeperkt belastingplichtig zijn kan er op verzoek een gunstiger belastingtarief (voor gehuwden) en aftrekposten, zoals bijzondere uitgaven en buitengewone lasten aangevraagd worden. Een verzoek om onbeperkt belastingplichtig te zijn kan dus worden ingediend als de som van de inkomsten van de werknemer of van de werknemer samen met de huwelijkspartner in een kalenderjaar voor ten minste 90% aan de Duitse inkomensbelasting onderhevig is. Ook kan dit als het inkomen dat in Duitsland wordt verdiend niet meer is dan 8.354 euro per kalenderjaar of als het inkomen dat door de werknemer en zijn huwelijkspartner dat niet in Duitsland wordt belast niet hoger is dan 16.708 euro per kalenderjaar.

3.5. Hypotheekrenteaftrek

Iedereen die in Nederland woont heeft recht op hypotheekrenteaftrek, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Vaak wordt gedacht dat dit recht vervalt als er in Duitsland gewerkt wordt als men woonachtig in Nederland is maar gaat werken in Duitsland. Dit is echter niet het geval. Om voordeel te hebben van de hypotheekrenteaftrek moet (een deel van) het inkomen in Nederland belast worden voor de inkomensbelasting aangezien de hypotheekrente een aftrekpost is voor de te betalen belasting. Als er in Nederland geen belasting hoeft worden betaald, bijvoorbeeld omdat het gehele inkomen in Duitsland wordt belast, kan er ook geen Nederlandse belasting teruggekregen worden. Het recht op hypotheekrenteaftrek blijft dan wel bestaan maar leidt in de praktijk niet tot een teruggaaf. Om daadwerkelijk voordeel te hebben van de hypotheekrenteaftrek moet er in Nederland belast inkomen gehouden worden.

Binnen dit onderzoek wordt alleen het inkomen uit een Duitse dienstbetrekking behandeld aangezien het onmogelijk is om alle situaties te behandelen. Tevens is dit waar het Kenniscentrum Arbeid het meeste baad bij heeft en is het de situatie die (vooral in de grensstreek) het meest voorkomt. In deze situatie, waarbij een in Nederland woonachtige werknemer in dienst is bij een Duitse onderneming, valt het inkomen in beginsel onder de Duitse belastingheffing. Dit zou anders

15

http://www.grensinfopunt.nl/default.asp?cmp_id=main&startid=97&glb_mainnav_id=10&glb_lang_id=6&profile_id=2877&main_cat=7738&subject_id=8847&category_id=8847

zijn als het inkomen feitelijk niet in Duitsland verdiend wordt, als de werknemer bijvoorbeeld voor een Duitse werkgever werkzaam is in Nederland.

In het belastingverdrag tussen Nederland en Duitsland is geregeld dat alleen het inkomen dat feitelijk in Duitsland wordt verdiend onder de Duitse belastingheffing valt. Als een deel van het inkomen feitelijk in Nederland wordt verdiend, valt dit deel onder de Nederlandse belastingheffing. In het geval het feitelijk werken in Nederland en Duitsland voor de Duitse werkgever gecombineerd wordt moet naar de verhouding worden gekeken. Werkt een persoon bijvoorbeeld twee dagen in de week in Duitsland en twee dagen in Nederland, dan zal het loon voor 50% worden belast in Duitsland en voor 50% in Nederland. In dit geval wordt er voordeel behouden voor de hypotheekrente aftrek aangezien 50% van het inkomen door de Nederlandse inkomensbelasting wordt belast. De hoogte van de teruggaaf is in dit geval echter wel lager. Hoeveel lager dit daadwerkelijk is hangt van een aantal factoren af. Zo wordt er bijvoorbeeld gekeken naar de hoeveelheid belasting die wordt ingehouden op het Nederlandse deel van het inkomen. Daarnaast is de teruggaaf vaak lager doordat de aftrek uiteindelijk tegen een lager belastingtarief wordt genoten. Dit is het gevolg van de wijze waarop er dubbele belastingheffing wordt voorkomen.

In het nieuwe belastingverdrag tussen Nederland en Duitsland wordt een compensatieregeling opgenomen voor in Nederland woonachtigen die in Duitsland werken en dus niet optimaal gebruik kunnen maken van de hypotheekrenteaf trek. In de praktijk zal van geval tot geval bekeken moeten worden of dit ook daadwerkelijk tot een groot voordeel zal leiden. In het geval er uitsluitend voor een Duitse werkgever in Duitsland wordt gewerkt zal er in Nederland geen belasting worden betaald over het inkomen. Als er geen andere inkomensbestanddelen in Nederland zijn dan is er geen belasting welke teruggevraagd kan worden in Nederland. De aftrek kan dan wel worden opgenomen in de aangifte maar zal dan niet direct leiden tot een teruggaaf. Er is dus geen direct voordeel meer van de hypotheekrenteaf trek. In dit geval zijn er nog twee mogelijkheden die wel kunnen leiden tot een teruggaaf. De eerste is de aftrek ten goede maken bij een eventuele fiscale partner. Deze moet dan echter wel voldoende inkomen hebben en in Nederland werkzaam zijn. Ook kan de teruggaaf in dit geval lager zijn. Een tweede mogelijkheid is het in mindering brengen van de aftrek op het inkomen. Ondanks de niet rechtstreekse teruggaaf van de inkomensbelasting wordt hiermee een soort van verlies opgebouwd die later onder bepaalde voorwaarden nog een keer te gelde kan worden gemaakt. Hierbij moet er wel aan gedacht worden dat er jaarlijks een aangifte moet worden ingediend en dat er jaarlijks een beschikking van deze nog te genieten “hypotheekrenteaf trek” wordt afgegeven door de Belastingdienst.

3.6. Belastingverdrag tussen Nederland en Duitsland

Als de fiscale woonplaats in Nederland is, is het gehele wereldinkomen onderworpen aan de Nederlandse belastingheffing. Dit is ook het geval wanneer het inkomen gedeeltelijk of geheel in het buitenland wordt belast. Er is dan sprake van een dubbele belastingheffing omdat het land waarin gewerkt wordt het salaris belast op basis van het bronstaatbeginsel en het land waarin gewoond wordt op basis van het woonlandbeginsel¹⁶. In veel gevallen kan in dit geval (afhankelijk van het land waar het inkomen wordt verdiend) tot een oplossing worden gekomen. Het is namelijk zo dat er door Nederland verdragen met andere landen zijn gesloten en bovendien is er het Besluit ter voorkoming van dubbele belasting 2001. Een verdrag is voor beide landen bindend en gaat boven de nationale

¹⁶ Hund & Luijckx 2008, p. 93.

wetgeving. Het verdrag voorkomt dubbele heffing maar tegelijkertijd ook dubbele vrijstelling. Bijna alle verdragen die Nederland gesloten heeft zijn gebaseerd op het OESO-modelverdrag¹⁷.

De kern van het verdrag is opgenomen in hoofdstuk 3 van het OESO-modelverdrag. In de meeste gevallen is het zo dat de werknemer aanspraak kan maken op een mindering van zijn aanslag¹⁸. Er kan door de werknemer een compensatie worden aangevraagd als deze in Duitsland werkt en als er door Duitsland belasting wordt geheven over het inkomen. Dit is om te compenseren dat er in sommige situaties meer belasting wordt betaald dan dat er zou worden betaald als er in Nederland zou worden gewerkt. Als er aftrekkosten zijn, bijvoorbeeld de hypotheekrenteaftrek van de eigen woning en de persoonsgebonden aftrek, dan leiden deze aftrekkosten niet tot een teruggaaf van inkomstenbelasting en premie volksverzekeringen omdat er immers belasting in Duitsland wordt betaald. Om dit nadeel te compenseren is de compensatieregeling in het leven geroepen. Deze compensatie wordt berekend door het verschil te nemen tussen het totaalbedrag van de belasting en de eventuele premie volksverzekeringen die in Nederland betaald worden, vermeerderd met de belasting en de eventueel vergelijkbare premies voor de sociale zekerheid die in Duitsland betaald worden en het bedrag dat er in Nederland aan belasting en premie volksverzekeringen betaald zou worden als de in Duitsland belaste inkomsten uit werk ook in Nederland belastbaar zou zijn.

Op 12 april heeft staatssecretaris van Financiën Weekers samen met de Duitse staatssecretaris van Buitenlandse Zaken Emily Haber het nieuwe belastingverdrag met Duitsland ondertekend¹⁹. Dit verdrag zou op 1 januari 2014 in werking treden maar op dit moment is de verwachting dat het op 1 januari 2015 in werking zal treden. Duitsland heeft tijdig aan de verplichtingen voldaan en het verdrag op tijd goedgekeurd. Aan de Nederlandse kant is echter vertraging ontstaan door de vele vragen die het verdrag die de Tweede Kamer over het verdrag had. Het oude belastingverdrag tussen Nederland en Duitsland stamt uit 1959 en is het oudste verdrag dat Nederland heeft. Volgens staatssecretaris Weekers was een nieuw verdrag nodig omdat onder andere de regels over grensoverschrijdende arbeid, misbruik en pensioenen aan vervanging toe zijn. Hoog tijd voor vernieuwing dus. Dit brengt echter wel met zich mee dat er allerlei nieuwe afspraken in werking zullen treden. Deze afspraken kunnen tot een nadeel leiden voor de werknemer. Vooralsnog blijkt dat vooral gepensioneerden de dupe zijn van het nieuwe verdrag. Dit is ook de reden dat het verdrag in Nederland nog niet bekrachtigd is. Als iemand in Duitsland heeft gewoond en in Nederland heeft gewerkt heeft recht op AOW uit Nederland. Nu is het nog zo dat deze AOW in Nederland wordt belast. Als er ook aanvullend pensioen is opgebouwd wordt deze in Duitsland belast. Andersom is het natuurlijk net zo. Deze situatie brengt met zich mee dat er veel formulieren moeten worden ingevuld wat nogal wat rompslomp met zich mee brengt. In het nieuwe verdrag is er daarom een inkomensgrens ingesteld. Als er minder dan 15.000 Euro aan pensioen, lijfrente of sociale uitkeringsverzekering uitgekeerd wordt moet er gaan betaald worden in het land waar men woont. Als het bedrag echter hoger is dan 15.000 Euro dan valt men onder de belastingregels van het land waar men pensioen krijgt. Voor de meeste Duitse gepensioneerden in Nederland levert dit een gering voordeel op maar voor de mensen die woonachtig zijn in Duitsland en uit Nederland meer dan 15.000 Euro ontvangen aan AOW en pensioen betekent dit dat er flink moet worden ingeleverd aangezien Nederland veel meer belasting heft over pensioenen dan Duitsland. Een aanzienlijk nadeel

¹⁷ Veenstra 2007, p. 174.

¹⁸ Veenstra 2007, p. 3-16.

¹⁹ <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/brieven/2012/04/12/nederlandse-tekst-belastingverdrag-met-duitsland.html>

wat kan betekenen dat er duizenden euro's meer aan belasting moet worden betaald. Om een goed beeld te krijgen van de situatie: in Nederland wonen ongeveer 55.000 Duitse gepensioneerden en in Duitsland ongeveer 40.000 Nederlandse gepensioneerden.

Niet voor iedereen zal het verdrag nadelig zijn. Voor Nederlanders die werkzaam zijn in Duitsland brengt het verdrag voordelen met zich mee. Zo kunnen deze personen bijvoorbeeld aanspraak maken op Duitse gezinsvoordelen zoals Ehegattensplitting, een belastingvoordeel voor gehuwden. Dit voordeel is vooral gunstig als een van beide partners fulltime werkt en de ander niet. Ook als de in Nederland woonachtige en in Duitsland werkende werknemer de hypotheekrente niet kan aftrekken zal dit nadeel gecompenseerd worden door Nederland²⁰. De werknemer kan er alleen in 2015 nog voor kiezen om de oude afspraken van toepassing te laten zijn. Vanaf 2016 gelden echter alleen nog de nieuwe afspraken van het verdrag.

3.7. Kindergeld

Wanneer men permanent in Duitsland werkt en de werkgever daar ook is gevestigd is men daar ook sociaal verzekerd. Deze verzekering maakt het mogelijk om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding of uitkering bij ziekte of arbeidsongeschiktheid. Ook het ouderdomspensioen en de kinderbijslag worden geregeld door de sociale verzekering. Een interessant voordeel bij het werken in Duitsland is de kinderbijslag, oftewel het Kindergeld. In Duitsland krijgt men kinderbijslag voor kinderen tot en met de leeftijd van 25 jaar, onder bepaalde voorwaarden. Hierbij moet wel opgelet worden dat de eventuele partner geen kinderbijslag uit Nederland ontvangt. Hier zijn ook verdragen over gesloten zodat er niet dubbel ontvangen kan worden. Om problemen te voorkomen moet men aangeven bij de Belastingdienst welke bedragen door wie en van waar ontvangen worden. Voor kinderen tot en met 18 jaar wordt Kindergeld ontvangen. Voor kinderen van 18 tot en met 25 jaar kan Kindergeld worden ontvangen als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Zo moet het kind dan:

- Op school zitten of beroepsonderwijs volgen
- Een vrijwillig sociaal of ecologisch jaar doen
- Werkloos zijn en beschikbaar voor de arbeidsmarkt (alleen in het geval dat het kind onder de 21 jaar is)

Het Kindergeld wordt elke maand uitbetaald en vormt een leuke extra bovenop het loon. Bij de bepaling van de hoogte van het Kindergeld wordt gebruik gemaakt van rangen. Zo is het bedrag dat voor het vierde kind ontvangen wordt bijvoorbeeld hoger dan de eerste drie. Mocht er voor een bepaald kind niet langer Kindergeld worden ontvangen, door de leeftijd bijvoorbeeld, dan schuiven de andere kinderen een rang op. Op de website met grensinformatie is te zien dat de hoogte van de bedragen van het Kindergeld als volgt zijn bepaald²¹. Voor het eerste en tweede kind wordt per maand 184 Euro per kind ontvangen. Voor het derde kind ontvangt men 190 Euro per maand. Voor ieder volgend kind wordt 215 Euro per maand ontvangen. Dit leert ons dat het Kindergeld in Duitsland dus zeker een interessante aanvulling op het loon is en dus een fiscaal voordeel is van het werken in Duitsland.

²⁰ <http://www.duitslandweb.nl/dossiers/overzicht/Nederlands+-+Duitse+Samenwerking/politiek/nederlandse-pensionados-boos-over-belastingverdrag.html>

²¹ <http://grensinfo.nl/gip/nl/thema/kinderbijslag/duitsland.jsp>

3.8. Elterngeld

Naast het Kindergeld kent Duitsland ook het Elterngeld, oftewel het ouderschapsverlof. Het Elterngeld is in 2007 ingevoerd en zorgt ervoor dat een van de kersverse ouders, meestal de vrouw, een jaar lang fulltime in staat wordt gesteld om thuis te blijven en voor het kind te zorgen met behoud van ongeveer 65% van het loon. Als de andere partner minstens twee maanden van het ouderschapsverlof opneemt geldt het Elterngeld voor 14 maanden. Na het jaar van het betaalde ouderschapsverlof mag een van de ouders zelfs nog twee jaar onbetaald verlof opnemen met baanbehoud. De werkgever is namelijk verplicht om na het verstrijken van deze twee jaar de werknemer weer in dienst te nemen. Een aanzienlijk voordeel dus, niet zozeer op fiscaal gebied maar iets wat het werken in Duitsland zeker aantrekkelijk maakt.

Zo op het eerste oog zullen het Kinder- en Elterngeld niet binnen dit onderzoek passen. Toch is ervoor gekozen om deze hier op te nemen omdat het toch een grote compensatie voor de nadelige fiscale gevolgen is. In diverse interviews viel ook op dat naar voren werd gebracht dat ondanks het grote nadeel dat de hypotheekrenteaftrek bij een koopwoning vervalt, mensen er toch voor kiezen om in Duitsland te werken aangezien het Kinder- en Elterngeld een zeer leuke bijkomstigheid bovenop het loon vormt en daarom iets is wat zeker niet vergeten moet worden wanneer men ervoor kiest om in Duitsland aan de slag te gaan.

3.9. Onderzoekspunten

Wat me op is gevallen bij het beantwoorden van deelvraag twee is dat er weinig informatie te vinden is over de fiscale voor- en nadelen van het werken in Duitsland terwijl men woonachtig is in Nederland. Overal is wel wat te vinden, op het internet, in brochures of in de literatuur, maar deze informatie gaat zelden de diepte in en is ook niet in één overzichtelijke bron te vinden. Ik heb geprobeerd de fiscale voor- en nadelen enigszins overzichtelijk te kunnen weergeven met een korte omschrijving. Wat me ook is opgevallen is dat een aantal voor- en nadelen overal terugkwam. Ik kan me echter niet voorstellen dat dit ook daadwerkelijk het aantal voor- en nadelen is die er bestaan. Ik verwacht dan ook dat bij het onderzoeken van de praktijk ik nog een aanzienlijk aantal, voor mij nu nog onbekende voor- en nadelen aan het licht zullen komen.

In de praktijk zal onderzocht worden wat de fiscale aspecten zijn van grensoverschrijdende arbeid van Nederland naar Duitsland. Getoetst zal worden of de fiscale aspecten die hierboven staan weergegeven ook daadwerkelijk de aspecten zijn waar mensen mee te maken krijgen in de praktijk. Zo zal duidelijk moeten worden of de lijst van bovenstaande aspecten nog uitgebreid moet worden of juist niet. Ook de uitleg die hierboven staat weergegeven kan zo getoetst worden. Dit zal gebeuren door het houden van diverse interviews met diverse instanties.

Hoofdstuk 4: Theoretisch onderzoek: Fiscale aspecten voor de zelfstandige zonder personeel

4.1. Inleiding

Dat een goede voorbereiding vereist is wanneer men besluit om zich als zelfstandige zonder personeel in Duitsland te vestigen of daar diensten en/of werkzaamheden te verrichten zal geen wonder op zich genoemd worden. Het is van belang om van tevoren goed uit te vinden waar men allemaal tegen aan zal lopen en mee te maken zal krijgen. Een onderdeel van de goede voorbereiding is het in kaart brengen van de fiscale voor- en nadelen die van toepassing zullen zijn als een zelfstandige zonder personeel besluit om een kijkje over de landsgrenzen te nemen. Ook vanuit het Kenniscentrum Arbeid was dit een vraag die men graag beantwoord zou zien. Is het bijvoorbeeld wel voordelig om als zzp'er diensten in Duitsland te verrichten? We hebben al gezien dat het voor de 'gewone' werknemer (bijna) niet uit kan om in Duitsland te werken. Geldt dit ook voor de zzp'er? Om hier antwoord op te kunnen geven zal in dit hoofdstuk bekeken worden tegen welke fiscale voor- en nadelen de zzp'er aan loopt bij het werken in Duitsland en het tegelijkertijd woonachtig zijn in Nederland.

4.2. Begrip zelfstandige zonder personeel in Duitsland

Bij het beantwoorden van deelvraag 1 is al aan de orde gekomen dat onder het begrip zelfstandige zonder personeel (hierna zzp'er) het volgende wordt verstaan in Nederland:

“Een zzp'er is een ondernemer die geen personeel in dienst heeft, waarbij voor de vaststelling of er sprake is van een ondernemer de volgende criteria gelden: Een persoon die voor eigen rekening en risico zijn arbeid aanbiedt in een eigen bedrijf of praktijk, of in een zelfstandig uitgeoefend beroep en die daarbij geen personeel in dienst heeft²².”

Dit is geen definitie die in de wet is opgenomen maar een definitie die in de praktijk veelvuldig wordt gebruikt om te bepalen of er sprake is van een zzp'er. In de Duitse socialezekerheidswetgeving is ook geen definitie van het begrip zelfstandige opgenomen. Dit heeft twee redenen. Aan de ene kant wordt de zelfstandige, zoals in meerdere lidstaten van de EU het geval is, negatief omschreven als de persoon die niet in de hoedanigheid van werknemer of ambtenaar professionele activiteiten uitoefent. Aan de andere kant wordt de Duitse sociale verzekering voor zelfstandigen gekenmerkt door de aanwezigheid van verschillende beroepsgroepen waarvoor een eigen socialezekerheidsstelsel is ingevoerd, de zogenaamde categorale stelsels. Een zelfstandig is dus een beoefenaar van een vrij beroep in de eerste plaats, een ambachtsman, een kunstenaar enz. De werkzaamheden worden niet in loondienst uitgevoerd. Deze opsommende omschrijving volstaat echter niet. Het ondergeschikt verband tussen opdrachtgever en uitvoerder van de opdracht is essentieel om werknemers van zelfstandigen te onderscheiden.

4.3. De Europese Gemeenschap

In 1957 werd het Verdrag van Rome ondertekend waarmee de Europese Gemeenschap werd opgericht. Binnen dit verdrag was het oprichten van een gemeenschappelijke Europese markt een belangrijk onderdeel. Om deze gemeenschappelijke markt mogelijk te maken werden er vier vrijheden in het verdrag vastgelegd:

- De vrijheid van verkeer van diensten
- De vrijheid van verkeer van goederen

²² Dekker 2013, p. 16.

- De vrijheid van verkeer van kapitaal
- De vrijheid van verkeer van personen

Artikel 43, lid 2 van het EG-verdrag omvat de vrijheid van vestiging in een andere lidstaat en bepaalt dat deze vrijheid en toegang tot en de uitoefening van werkzaamheden anders dan in loondienst omvat. Het recht van vestiging heeft betrekking op beroepsactiviteiten die niet in loondienst worden verricht. Het begrip 'zelfstandige' is in artikel 43 van het EG-verdrag vrij algemeen omschreven. Het gaat in essentie om een negatieve omschrijving van het werknemersbegrip zoals hierboven al is beschreven. In het arrest Asscher is deze onduidelijkheid al aan het licht gekomen. Het vrije verkeer van diensten is beschreven in artikel 49 e.v. van het EG-verdrag. Deze verdragsbepalingen kunnen door dienstverrichters ingeroepen worden en door personen die diensten ontvangen op voorwaarde dat ze de nationaliteit van een van de lidstaten hebben, de betrokken dienstverlening een activiteit betreft die buiten het toepassingsgebied van de Verdragsbepalingen valt i.v.m. het vrije verkeer van goederen, personen of kapitaal, de diensten worden verricht tegen een bepaalde vergoeding en dat er een grensoverschrijdend element van toepassing is. De bepalingen van het vrije verkeer van diensten en de vrijheid van vestiging zijn complementair. Het aanbieden van diensten duidt op een tijdelijke uitoefening van de economische activiteit in een andere lidstaat. Het vestigingsrecht gaat uit van het oprichten van een permanente basis in een andere lidstaat van waaruit men actief zal zijn. Als de zelfstandige niet over een vaste inrichting beschikt of is de aanwezigheid in de andere lidstaat slechts tijdelijk, dan kan deze zich beroepen op de bepalingen van het vrije dienstenverkeer. Als de zelfstandige heeft besloten zich te ontplooien vanuit een vaste inrichting in een andere lidstaat, zelf als behoudt hij dan de vestiging in de oorspronkelijke lidstaat, dan wordt de situatie beheerst door het recht van vestiging. Dit onderscheid tussen het vestigingsrecht en het vrije verkeer van diensten is van belang omdat men in het eerste geval onder de regels valt die gelden voor de uitoefening van de activiteiten van de ontvangende staat en in het tweede geval niet. Ook al is de zelfstandige in dit geval in een andere lidstaat actief, hij blijft onder de regels vallen van de staat van waaruit hij actief is. In de praktijk zal men naar de feiten en omstandigheden moeten kijken om vast te kunnen stellen of het vestigingsrecht van toepassing is of het vrije verkeer van diensten. Belangrijk is de vraag wanneer er sprake kan zijn van een vestiging of hoe lang het moet duren tot het punt dat men niet meer van een tijdelijke activiteit kan spreken. De tijdelijke aard van de dienstverlening zal niet alleen op basis van de duur van de geleverde diensten bepaald worden, maar ook aan de hand van de regelmaat, de periodiciteit en de continuïteit van de prestatie. Tot slot valt het vrije goederenverkeer van artikel 28 e.v. van het EG-verdrag niet makkelijk te onderscheiden van het vrije dienstenverkeer. Zo zal er bij het vrije dienstenverkeer ook vaak goederen ingezet worden, die dus mee gaan over de grens. In dit geval moet worden nagegaan wat de hoofdzaak is. In het geval een zelfstandige garagehouder de grens overgaat om een exclusieve wagen in het buitenland te restaureren is het niet ondenkbaar dat deze ook materialen meeneemt die hij voor deze activiteit nodig heeft. In hoofdzaak gaat het in dit geval om het verlenen van diensten, namelijk het restaureren van de wagen, de spullen die worden meegebracht zijn noodzakelijk om de dienst uit te kunnen voeren. In artikel 50 van het EG-verdrag valt te lezen dat het moet gaan om het verrichten van diensten die 'gewoonlijk tegen een vergoeding geschieden'. Het doet er niet toe of de betaling wordt gedaan door de persoon die de diensten ontvangt. Het gaat er om dat er sprake is van een vergoeding en daarmee dus ook van een economische activiteit. In artikel 50, lid 2 van het EG-

verdrag staan de diensten opgenoemd waar het om moet gaan: werkzaamheden van industriële aard, van het ambacht en van de vrije beroepen. Deze opsomming is niet uitputtend. In verschillende arresten heeft het Hof begrip gegeven aan diensten die onder dit artikel vallen. De diensten worden in beginsel verricht door natuurlijke personen, doorgaans zelfstandigen.

In Duitsland is het voor iedereen toegestaan om zelfstandig een vak uit te oefenen, als er aan bepaalde regels wordt voldaan. In principe is het tijdelijk verrichten van diensten en werkzaamheden voor iedereen vrij door de Europese dienstenrichtlijn. In technische vakken hebben zzp'ers wel de benodigde papieren nodig. Vooral in de bouw worden er eisen gesteld aan de vakbekwaamheid zoals Meisterdiploma's. Hier kan wel een uitzonderingsvergunning voor worden aangevraagd bij de Kamer van Koophandel in Nederland. Als er in Duitsland een permanente vestiging is valt de zzp'er wel onder de Duitse regelgeving. In de uitzonderingsvergunning moet worden vermeld dat:

- De zzp'er tenminste 6 jaar onafgebroken als zelfstandige of bedrijfsleider in een EU-land werkzaam moet zijn geweest in de functie die overeenkomt met de functie die in Duitsland uitgeoefend gaat worden, of
- De zzp'er is tenminste 3 jaar onafgebroken als zelfstandige of bedrijfsleider werkzaam geweest na een opleiding van minimaal 3 jaar, waarvoor een geldig diploma is ontvangen die door de overheid is erkend, of
- De zzp'er tenminste 3 jaar onafgebroken als zelfstandige en minimaal 5 jaar als werknemer werkzaam was, of
- De zzp'er minimaal 5 jaar onafgebroken in een leidinggevende positie werkzaam was, waarvan tenminste 3 jaar in een functie met technische verantwoordelijkheid voor een afdeling van een bedrijf na een opleiding van minimaal 3 jaar met als afsluiting een erkend diploma²³.

Als een zzp'er besluit om in de bouwsector zelfstandig aan het werk te gaan en zich wil vestigen in Duitsland dan is deze verplicht om zich aan te melden bij de plaatselijke Handwerkskammer. Als dit niet gedaan wordt is er sprake van illegaal werken en worden er hoge boetes geriskeerd.

Nu duidelijk is wat in Duitsland onder de zzp'er wordt verstaan en welke artikelen het mogelijk maken om in Duitsland 'Freiberuflich' te zijn zal bekeken worden welke fiscale voor- en nadelen hierbij aan de orde komen.

4.4. Rechtsvorm

Waar ten eerste naar gekeken moet worden is de rechtsvorm de onderneming heeft. De persoon die een eenmanszaak begint is onbeperkt, en met het hele vermogen (inclusief het persoonlijke vermogen) aansprakelijk voor de verbintenissen die door hem zijn aangegaan. Het is de rechtsvorm die beslissend is welke belastingen er wel en niet van toepassing zijn. In dit geval is dat een eenmanszaak (Einzelfirma) oftewel een zelfstandige zonder personeel. Een belangrijk onderdeel dat een ondernemer in de gaten moet houden wanneer er besloten wordt om over de grens te gaan werken is de belastingdruk. Deze belastingdruk wordt gemeten door alle belastingen plus de kosten voor de sociale zekerheid bij elkaar op te tellen en deze af te zetten tegen het BBP (Bruto Binnenlands Product) van het land waar men aan de slag gaat²⁴.

²³ Marrink 2014, p. 101.

²⁴ Van Beek 2009, p. 29.

4.5. Fiscale woon- en werkplaats

Ook voor de zzp'er is het van belang dat vastgesteld wordt wat de fiscale woon- en werkplaats is. Bezien moet worden hoe lang er in het buitenland gewerkt wordt en in welke hoedanigheid dit gebeurt. In dit oogpunt wordt ook de 183-dagenregeling weer bekeken. Binnen dit onderzoek wordt er vanuit gegaan dat de zzp'er meer dan 183 dagen aan de slag is in Duitsland en dat er ook geen sprake is van detachering. We gaan er vanuit dat de feitelijke fiscale woonplaats van de zzp'er binnen Nederland ligt om het onderzoek zodanig te beperken dat het binnen de onderzoekstermijn klaar kan zijn. De fiscale werkplaats ligt binnen Duitsland.

Van belang is de woonplaats en de plaats waar inkomen wordt genoten. De Wet IB 2001 maakt namelijk onderscheid tussen binnenlands en buitenlands belastingplichtigen. Een binnenlands belastingplichtige is een persoon die in Nederland woont. Een buitenlands belastingplichtige is een persoon die inkomen geniet in Nederland maar er niet woonachtig is. De zzp'er binnen dit onderzoek is belastingplichtig in Nederland omdat hij er woonachtig is, maar wellicht ook belastingplichtig in Duitsland omdat daar het inkomen genoten wordt. Eerder werd al duidelijk dat Nederland en Duitsland een belastingverdrag hebben gesloten waardoor het betalen van dubbele belasting wordt voorkomen. Omdat dit in de deelvraag over de 'gewone' werknemer al aan de orde is gekomen zal dit hier niet meer verder worden besproken. Binnen dit onderzoek wordt er vanuit gegaan dat de fiscale woonplaats van de zzp'er binnen Nederland is gelegen. Een natuurlijk persoon is in dat geval, wanneer hij er niet zijn woonplaats of verblijfplaats heeft alleen buitenlands belastingplichtig. Dat betekent dat deze persoon alleen aan de Duitse inkomstenbelasting onderworpen is voor wat betreft de inkomsten uit Duitse bronnen.

4.6. Belastingen

Wat in de literatuur meerdere malen bevestigd wordt is de mate van ingewikkeldheid van het Duitse belastingstelsel. In 2000 is er een nieuw belastingstelsel van start gegaan in Duitsland. In de loop van de tijd zijn er verschillende hervormingen binnen dit stelsel geweest. Per 1 januari 2001 is het belastingrecht voor ondernemingen ook drastisch gewijzigd. Op 1 januari 2008 is 'Das Unternehmungsteuerreformgesetzes 2008' geldend geworden dat een grote hervorming van een aantal belastingen in Duitsland met zich mee bracht. Dit bracht onder andere met zich mee dat de vennootschapsbelasting is verlaagd, de investeringsaftrek is verhoogd, de renteaftrek is verhoogd en dat voor fiscaal toegestane afschrijvingen er betere voorwaarden zijn²⁵. Het terrein van belastingen is in Duitsland een zaak van zowel het Duitse ministerie van Financiën, maar ook van de Bundesländer en daarnaast zelfs, voor sommige belastingen, de lokale overheden. Dit alles maakt duidelijk dat het zeer lastig is het Duitse belastingstelsel te doorgronden.

4.6.1. Bronbelastingen/gemeentelijke bedrijfsbelasting

In Duitsland betalen in principe alle ondernemingen een gemeentelijke bedrijfsbelasting over de winst, ongeacht de juridische vorm. Dit is alleen het geval als er een vestiging in Duitsland bestaat. Een vestiging wordt voor de Duitse fiscus redelijk snel aanwezig geacht. Als er bijvoorbeeld een ruimte gehuurd wordt van waaruit de werkzaamheden worden verricht wordt er aangenomen dat er een vestiging in Duitsland bestaat.

Het is de ondernemersactiviteit zelf die hier belast wordt en niet de ondernemer of onderneming als zodanig. Daarnaast hangt het van de plaats waar de onderneming gevestigd is af wat het tarief van

²⁵ Van Beek 2009, p. 151.

de belasting is. In kleine dorpen is het tarief van de handelsbelasting vaak lager dan in de grote steden. Verder bestaan er drie soorten bronbelastingen:

1. Bronbelasting voor kunstenaars, artiesten en sporters:

De inkomsten die zij en vergelijkbare beroepsgroepen vergaren zijn onderworpen aan een bronbelasting van 20%. Afhankelijk van de hoogte van het inkomen dat vergaard wordt kan het zo zijn dat de bronbelasting tot 0% daalt.

2. Bronbelasting op licenties en huurbelasting:

Vergoedingen voor het gebruik van roerende zaken en rechten zijn onderhevig aan een bronbelasting van 25%, mits deze aan buitenlands belastingplichtigen worden betaald. Op grond van het verdrag tussen Nederland en Duitsland kan de Nederlandse ontvanger de belastingheffing vermijden als er een vrijstelling aangevraagd wordt of, als er geen vrijstelling is aangevraagd, een teruggaaf krijgen door zich binnen vier jaren na ontvangst te richten tot het Bundesamt für Finanzen.

3. Bronbelasting op bouwwerkzaamheden:

Opdrachtgevers van bouwwerkzaamheden in Duitsland moeten sinds 2002 15% bronbelasting op alle betalingen inhouden. Door Duitse en buitenlandse ondernemers moet deze belasting ingehouden worden onafhankelijk van het feit of de ondernemer die de bouwwerkzaamheden doorvoert in Duitsland belastingplichtig is of niet. Alleen bij het overleggen van een vrijstellingsverklaring kan worden afgezien van het inhouden van de bronbelasting.

4.6.2. Btw (omzetbelasting)/Umsatzsteuer

Iedereen die in Duitsland zogenaamde 'economische activiteiten' uitvoert op geregelde en zelfstandige basis, en hierbij goederen levert of diensten verricht die in het Umsatzsteuergesetz zijn omschreven, is belastingplichtig. Hierbij is het niet belangrijk of de activiteiten die worden verricht met of zonder winstoogmerk, hoofdzakelijk of aanvullend en als hoofd- of bijberoep zijn.

De Btw, ook wel Umsatzsteuer of Mehrwertsteuer genoemd, kent een lager tarief en een hoger tarief. Het lage tarief, Ermäßigter Steuersatz, is overwegend van toepassing voor bepaalde producten die in de eerste levensbehoefte voorzien. Hierbij is te denken aan voedingsmiddelen, medische hulpmiddelen en bepaalde diensten op maatschappelijk en cultureel gebied zoals het openbaar vervoer. Ook voor bepaalde land- en bosbouwbedrijven is een gemiddeld tarief van toepassing. Volledige lijsten van producten en diensten die weergeven waarop het hoge of het lage van toepassing is zijn te vinden op de website www.bundesrecht.juris.de. Hier is ook de volledige Btw-wetgeving op te vinden. Een Btw- nummer kan rechtstreeks aangevraagd worden bij het Bundeszentralamt für Steuern (BZSt). Om de drie maand moet de aangifte verzorgd worden, in principe langs de elektronische weg. Onder bepaalde voorwaarden is het ook toegestaan om dit maandelijks te doen. In ieder geval moet de verschuldigde Btw binnen tien dagen na afloop van de maand of het kwartaal betaald zijn. In Duitsland is de Btw niet veel hoger dan bij ons in Nederland, in Duitsland is het lage tarief 7% en in Nederland is dat 6%. Het hoge tarief is gelijk, in beide landen is dat 19%. Het is mogelijk om de Btw die betaald is aan de leveranciers af te trekken van de Btw die berekend is over de omzet. Dit mag alleen niet als de zzp'er al vrijgewaard is van de omzetbelasting. Het is verstandig om van tevoren te bekijken of de mogelijke Btw aftrek van de omzetbelasting wel opweegt tegen een vrijwaarding van de omzetbelasting. Als dat zo is dan is het wellicht financieel aantrekkelijker om toch omzetbelasting te betalen, ook al is dit niet verplicht voor de onderneming.

4.6.3. Inkomstenbelasting/Einkommensteuer

De inkomstenbelasting is van toepassing op natuurlijke personen en ondernemers, ook als deze niet in Duitsland woonachtig zijn. Inkomstenbelasting wordt betaald over de collectieve inkomsten uit verschillende bronnen, namelijk arbeid, handel of onderneming, pacht- en huuropbrengsten, incidentele activiteiten of inkomsten uit agrarische activiteiten en bosbouw en vermogensaanwinsten. Per kwartaal moet deze belasting betaald worden. In Duitsland kent men progressieve inkomstenbelastingtarieven. Sinds 2005 is het laagste tarief 15% en het hoogste 42%. Sinds 2007 is het hoogste tarief 45% maar deze is niet van toepassing op inkomsten uit een onderneming²⁶. Voor gewone werknemers is dit de loonbelasting (Lohnsteuer) die wordt ingehouden door de werkgever op het loon. Kleine ondernemingen hoeven in Duitsland geen inkomstenbelasting te betalen als de omzet in het vorige jaar niet boven de 17.500 euro was en de verwachting is dat de omzet voor het komende jaar niet boven de 50.000 euro ligt. Het jaarresultaat valt verplicht onder de inkomstenbelasting van de zzp'er. Bij het runnen van een eenmanszaak valt men niet onder de sociale verzekeringsplicht wat met zich meebrengt dat er geen premie hoeft worden afgedragen aan pensioen-, ziekte-, ziektekosten-, en werkloosheidsverzekering. Niettemin wordt wel aangeraden een verzekering af te sluiten voor arbeidsongeschiktheid en een ziektekostenverzekering.

4.7. Milieu

(Vracht-)wagens moeten ook in Duitsland aan steeds strengere eisen voldoen. Alle voertuigen in de milieuzones moeten sinds 1 januari 2008 voorzien zijn van een milieusticker. Voor Nederlanders is deze aan te vragen bij de Tüv-Nord in Vaassen en bij de DEKRA in Uden. De prijs van de sticker varieert van vijf euro tot enkele tientallen euro's en is afhankelijk van de mate van uitstoot van de auto/vrachtwagen. Dit is geen schokkend hoog bedrag waar men vanuit moet gaan maar het is wel iets waar rekening mee moet worden gehouden wanneer er in Duitsland gereden wordt vanuit een onderneming.

4.8. Tolheffing

Vanaf 1 januari 2016 zullen Nederlandse automobilisten waarschijnlijk tol moeten betalen in Duitsland²⁷. Dit komt in verschillende nieuwsbronnen naar voren. Hoe hoog de bedragen zullen zijn is nog niet bekend maar als het doorgevoerd wordt zal dit wel een extra kostenpost gaan opleveren bij het vervoer binnen Duitsland en dus is het iets waar rekening mee gehouden moet worden wanneer men overweegt om in Duitsland werkzaamheden te verrichten.

4.9. Onderzoekspunten

Na het onderzoeken van de theorie gericht op de zzp'er die woont in Nederland en die de werkzaamheden in Duitsland verricht, is het me opgevallen dat er niet veel fiscale aspecten naar voren komen. Dit zou kunnen betekenen dat het werken in Duitsland voor een zzp'er op fiscaal gebied niet veel gevolgen heeft. Of dit daadwerkelijk zo is moet blijken uit het onderzoek gericht op de praktijk. Volgens de theorie zou je alleen met gemeentelijke belasting in aanraking komen als er daadwerkelijk een vestiging in Duitsland bestaat. Daarnaast heb je te maken met de omzetbelasting, oftewel de Btw. Verder zou je alleen nog maar te maken hebben met de inkomstenbelasting. Bij het onderzoeken van de theorie heb ik geen ondernemersfaciliteiten gevonden die er in Duitsland bestaan. In Nederland kennen we de ondernemersfaciliteiten in artikel 3.74 van de Wet Inkomstenbelasting 2001. Of een zzp'er hier nog steeds recht op heeft als deze in Duitsland werkzaamheden verricht is lastig te zeggen. Dit zal uit onderzoek dat verricht wordt in de praktijk moeten blijken.

²⁶ Oomen 2008, p. 6.

²⁷ <http://nos.nl/artikel/634202-tolvignet-voor-autobahn-vanaf-2016.html>

Door middel van het houden van diverse interviews wil ik uitvinden met welke belastingen een zzp'er te maken krijgt als hij in Duitsland zijn werkzaamheden uitvoert of diensten aanbiedt terwijl hij woonachtig is in Nederland. Ook is het interessant om te weten waar deze zzp'er mee te maken krijgt als hij zowel in Duitsland als in Nederland werkzaam is. Voor een zzp'er met diverse opdrachtgevers kan dit immers vaak voorkomen. Verder wil ik graag in kaart kunnen brengen waar een zzp'er nog meer rekening mee moet houden als hij werkzaam wil zijn in Duitsland. Zijn er bijvoorbeeld regels waar men rekening mee moet houden of die geregeld moeten worden als een zzp'er besluit om in Duitsland werkzaamheden te gaan verrichten? Ook dit zal moeten blijken uit het praktijkonderzoek.

Hoofdstuk 5: Resultaten praktijkonderzoek: Fiscale aspecten die de gekozen onderzoeksobjecten in de praktijk tegenkomen

5.1. Inleiding

Na het onderzoeken van de fiscale aspecten die komen kijken bij grensoverschrijdende arbeid binnen de theorie is er aan de ene kant behoorlijk wat informatie verzameld maar zijn er aan de andere kant nog wat vragen onbeantwoord gebleven. Deze vragen vormen de onderzoekspunten zoals al bleek uit het vorige hoofdstuk.

Uit de hoofdstukken met het theoretisch kader is gebleken dat een aantal fiscale aspecten voor zowel de gewone werknemer als de zelfstandige zonder personeel (vanaf nu zzp'er) bekend zijn geworden. Voor de werknemer was dit echter makkelijker te vinden binnen de (juridische) literatuur en andere informatiebronnen dan voor de zzp'er. Echter was de gevonden informatie in sommige gevallen verouderd en is het nog de vraag in hoeverre dit in de praktijk nog steeds klopt. Een van de doelen van mijn praktijkonderzoek was dan ook het controleren van de toepasbaarheid van de gevonden informatie in de theorie op de huidige praktijk.

Daarnaast was het natuurlijk de bedoeling om nadere informatie te verzamelen, in het bijzonder over de zzp'er. Juist omdat er over deze groep weinig informatie in de theorie is gevonden vroeg ik me af of dit ook de informatie zou zijn die er in de praktijk te vinden was of dat er nog nadere aanvullende informatie zou zijn.

Kort samengevat had ik binnen het onderzoek in de praktijk de volgende doelen:

- Informatie welke in de theorie is gevonden toetsen aan de praktijk; klopt de informatie die gevonden is in de theorie met de informatie die in de praktijk wordt verkregen?
- Informatie welke niet in de theorie is gevonden eventueel aanvullen met de informatie die in de praktijk is verkregen.

Om informatie uit de praktijk te verkrijgen heb ik verschillende interviews afgenomen. Door het afnemen van deze interviews is het me gelukt om de informatie die gevonden is in de theorie aan te vullen en te toetsen. Hieronder heb ik de belangrijkste resultaten weergegeven in een samenvatting. De verschillende fiscale aspecten die in de praktijk zijn tegengekomen staan hierin opgesomd met daarop een korte toelichting en uitleg.

5.2. Fiscale aspecten die de gewone werknemer tegen zal komen als er gewerkt wordt in Duitsland en tegelijkertijd gewoond in Nederland.

5.2.1. Fiscale woon- en werkplaats

In de theorie kwam al naar voren dat de belastingdienst altijd kijkt naar de plaats waar iemand woont en de plaats waar iemand werkt. Binnen dit onderzoek werkt de werknemer in Duitsland en is hij woonachtig in Nederland. Bekeken wordt waar het inkomen verdiend wordt, Duitsland dus.

Als het inkomen in Duitsland wordt verdiend is de werknemer belastingplichtig in Nederland. Er wordt daarom Duitse inkomstenbelasting betaald. Wat de gevolgen daarvan zijn wordt in de volgende punten naar voren gebracht. De werknemer moet zowel in Duitsland als in Nederland belastingaangifte doen. In Duitsland omdat er gewerkt, en dus inkomsten vergaard worden en in Nederland omdat hij er woonachtig is. Dit wordt in de praktijk veelal als een nadeel gezien omdat er

twee belastingadviseurs ingeschakeld moeten worden. Dit als gevolg van de complexe situatie waarin men zit en de ingewikkeldheid van het Duitse belastingstelsel. Bovendien komt hier vaak veel administratieve rompslomp bij kijken. Dit is een van de redenen waarom mensen er niet voor kiezen om in Duitsland te gaan werken. “Onbekend maakt onbemind”, kwam in de interviews naar voren en ik denk dat dit korte gezegd de lading goed dekt.

5.2.2. Beperkt of onbeperkt belastingplichtig

In bijna alle interviews is besproken dat de Duitse fiscus eerst bekijkt of iemand beperkt of onbeperkt belastingplichtig is, oftewel “beschränkt oder unbeschränkt steuerpflichtig”. Of iemand beperkt of onbeperkt belastingplichtig is hangt af van een aantal factoren:

- Wanneer begint iemand met werken in Duitsland? Als iemand in bijvoorbeeld mei begint met het werken in Duitsland, dus na het begin van het nieuwe jaar, dan is iemand automatisch beperkt belastingplichtig. Dit is zo omdat de inkomsten die aan het begin van het jaar zijn verdiend niet bekend zijn voor de fiscus. Als iemand in januari begint kan het zo zijn dat deze persoon wel direct onbeperkt belastingplichtig is. Of dat zo is hangt weer van andere factoren af. Deze staan hieronder weergegeven.
- De hoogte van het inkomen. Als de hoogte van het inkomen dat niet in Duitsland wordt verdiend niet boven de grens van 8.004 euro ligt, dan kan iemand een aanvraag doen om als onbeperkt belastingplichtig aangemerkt te worden. Als het inkomen dat niet in Duitsland wordt verdiend boven deze grens ligt kan het alsnog zo zijn dat iemand wel als onbeperkt belastingplichtig gezien kan worden. Dat is in de volgende situatie mogelijk.
- Als tenminste 90% van het totale inkomen van iemand in Duitsland wordt verdiend kan iemand een aanvraag bij de belastingdienst doen om als onbeperkt belastingplichtig aangemerkt te worden.

Mocht na afloop van een (belasting)jaar aangifte gedaan worden en blijkt dat een persoon wel als onbeperkt belastingplichtige gezien had moeten worden, dan kan dat achteraf nog rechtgezet worden.

Wanneer iemand als onbeperkt belastingplichtige wordt gezien kan deze gebruik maken van de aftrekposten die er bestaan in de Duitse belastingwetgeving. Dit betekent dat er minder belasting ingehouden wordt en dat mensen recht hebben op bepaalde teruggaven. Het is daarom voordeliger om als onbeperkt belastingplichtig gezien te worden. Helaas komt het in de praktijk heel weinig voor dat mensen die in Nederland wonen en in Duitsland werken als onbeperkt belastingplichtig worden gezien omdat er vaak niet aan de voorwaarden voldaan wordt.

5.2.3. Steuerklassen

Nadat is bekeken of iemand beperkt of onbeperkt belastingplichtig is wordt duidelijk in welke tariefgroep deze persoon valt. Het Duitse belastingstelsel kent zes tariefgroepen, Steuerklassen genaamd. In welke tariefgroep je valt hangt af van de persoonlijke situatie.

Steuerklasse 1 kent de hoogste tarieven. Wanneer iemand begint met het werken in Duitsland zal deze (bijna) altijd in Steuerklasse 1 komen. Dit is zo omdat de persoon die begint met het werken in Duitsland vrijwel altijd eerst als beperkt belastingplichtig gezien wordt. Ook val je in Steuerklasse 1 als je niet getrouwd bent en geen kinderen hebt.

Mensen die in Nederland wonen en in Duitsland werken hebben alleen te maken met Steuerklasse 1 en 3. Als ze ongetrouwd zijn en geen kinderen hebben komen ze in Steuerklasse 1. Als ze wel getrouwd zijn of kinderen hebben komen ze in Steuerklasse 3. Steuerklasse 3 kent een lager tarief dan Steuerklasse 1.

Het systeem van de Steuerklassen is een uitermate ingewikkeld systeem dat ook moeilijk uit te leggen is. Dat is iets wat me bij bijna alle interviews is opgevallen. De basis is bij bijna iedereen wel bekend maar als het meer de diepte in gaat wordt het bijna altijd ingewikkeld en moeilijk te begrijpen. Het is daarom belangrijk dat als je in Duitsland gaat werken terwijl je woonachtig bent binnen Nederland je goede informatie inwint en je laat begeleiden met je belastingaangifte.

5.2.4. Hypotheekrenteaftrek

Wanneer men in Duitsland gaat werken en in Nederland woont wordt er vaak gezegd dat er geen recht meer bestaat op hypotheekrenteaftrek. Dat is een misverstand. Het recht op hypotheekrenteaftrek blijft bestaan maar als er geen belasting meer wordt betaald in Nederland bestaat er ook geen recht op een teruggave daarvan. Hoe het precies zit met de hypotheekrenteaftrek zal hieronder beschreven worden.

Als je in Duitsland gaat werken en je werkt niet meer in Nederland dan wordt er geen inkomstenbelasting betaald in Nederland. Je moet echter wel aangifte doen in Nederland. Daarbij wordt onder andere de eigen woning vermeld. Daarnaast wordt er aangifte in Duitsland gedaan en belasting betaald in Duitsland omdat daar de inkomsten worden verkregen. Als je een partner hebt die wel inkomen in Nederland heeft, dan heeft deze wel recht op een teruggave. Dit bedrag zal alleen altijd lager zijn dan wanneer dat het geval zou zijn als beide partners het inkomen in Nederland verdienen en dus ook meer belasting betalen in Nederland. Als men bijvoorbeeld in de belastingschijf valt waar 33% rente wordt betaald, en de partners verdienen allebei 30.000 euro per jaar dan is het logisch dat 33% van 30.000 euro minder is dan 33% van 60.000 euro. Zo zou je het mogen uitleggen is door de belastingdienst uitgelegd.

Wel is het zo dat de stallingsregeling of ook wel de doorschuifregeling van kracht is. Als iemand geen belasting meer betaald in Nederland wordt een deel van de teruggave die er zou zijn als iemand wel in Nederland had gewerkt opzij gezet, oftewel gestald. Als iemand na een aantal jaren weer in Nederland gaat werken wordt het deel dat opzij is gezet verrekend. Er bestaat geen termijn waarbinnen dit moet gebeuren.

Zo behoudt iemand dus wel het recht op hypotheekrenteaftrek, het is alleen de vraag of er wat uitgekeerd wordt en wanneer. Dit kan dus via de partner die wel in Nederland werkzaam is, of via de stallingsregeling, waarbij het bedrag later, wanneer iemand weer in Nederland werkzaam zou zijn, verrekend worden.

5.2.5. Het nieuwe belastingverdrag tussen Nederland en Duitsland

Op 1 januari 2015 zal hoogstwaarschijnlijk het nieuwe belastingverdrag tussen Nederland en Duitsland in werking treden. Dit zou eigenlijk op 1 januari 2014 al het geval zijn maar er waren op bepaalde punten nog teveel vragen die niet beantwoord waren. Met name op het punt van de pensioenen bestond er op dat moment nog een hoop onduidelijkheid.

Eén van de punten binnen het belastingverdrag is een compensatieregeling. Deze compensatieregeling bestaat al in het verdrag dat Nederland met België heeft gesloten en is daar op

gebaseerd. Deze compensatieregeling moet voorkomen dat mensen die in Nederland wonen en in Duitsland werken meer belasting betalen in Duitsland dan mensen die in Duitsland wonen. Aan het einde van de streep op de salarisstrook zou het netto bedrag dan gelijk moeten zijn. Uit verschillende rekenvoorbeelden die de belastingdienst heeft gemaakt komt echter naar voren dat niet veel mensen zullen profiteren van deze regeling. Hoewel het als zaligmakend naar voren wordt gebracht en als een reden wordt gezien om nu wel in Duitsland te gaan werken, is dit niet het geval. Met name de hogere inkomens zullen niet veel verschil gaan merken met de oude situatie waarin de regeling niet bestond. Het is niet zo dat de regeling nadelig is, maar de grote voordelen die aangekondigd worden zullen in veel gevallen uitblijven. Dit is dus zeker een punt waar wel rekening mee moet worden gehouden wanneer men na het in werking treden van het nieuwe verdrag rekening mee moet houden.

5.2.6. Kindergeld

Hoewel dit een regeling is die niet direct te maken heeft met fiscaliteit is het wel een regeling die als een groot voordeel wordt gezien bij het werken in Duitsland. Het is namelijk een regeling waar je ook recht op hebt als je niet in Duitsland woont. De bedragen die hierbij worden uitbetaald zijn behoorlijk hoog en het kan dan ook als een goede aanvulling op het loon worden gezien. Voor de eerste twee kinderen wordt 184 euro uitgekeerd. Voor het derde kind is dat 190 euro en voor het vierde kind 215 euro.

Onder bepaalde voorwaarden kan het recht op Kindergeld bestaan tot het kind de leeftijd van 25 jaar heeft bereikt. In ieder geval bestaat het recht op Kindergeld tot de leeftijd van 18 jaar. Als het kind daarna nog op school zit of beroepsonderwijs volgt of is gestopt met een opleiding maar binnen vier maanden met een nieuwe opleiding zal starten bestaat er tot de leeftijd van 25 jaar is bereikt ook na het 18^e jaar nog recht op Kindergeld. Dit is ook het geval als er niet begonnen kan worden aan een opleiding omdat er een stageplaats ontbreekt of als het kind een vrijwillig sociaal of ecologisch jaar doet. Als het kind werkloos is maar wel beschikbaar voor de arbeidsmarkt, dan bestaat er tussen het 18^e en het 21^e levensjaar ook nog recht op Kindergeld. Als het kind wel een beroepsopleiding heeft afgerond maar niet meer dan 20 uur per week werkzaam is wordt het recht op Kindergeld ook behouden. Tot slot bestaat er voor gehandicapte kinderen altijd het recht op Kindergeld, ook na het 25^e levensjaar kan dit blijven bestaan als er aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Men moet er wel rekening mee houden dat het kindgebonden budget kan vervallen als er teveel aan Kindergeld wordt uitgekeerd. Dit alles hangt ook weer af van de hoogte van het inkomen en de hoogte van het bedrag dat aan Kindergeld wordt uitgekeerd.

Het Kindergeld kan zelf worden aangevraagd bij het Agentur für Arbeit in Saarbrücken, bij de afdeling Familienkasse.

Als één van de partners in Nederland werkt en de andere werkt in Duitsland, dan bestaat er in beide landen recht op kinderbijslag. Het is echter nooit het geval dat beide landen het volledige bedrag zullen uitkeren. Duitsland en Nederland hebben hier afspraken over gemaakt. In één van beide landen wordt het volledige bedrag uitgekeerd waar recht op is en in het andere land slechts een aanvulling. Of er recht is op een aanvulling en hoe hoog deze aanvulling is hangt af van het gezamenlijke inkomen van de partners.

In de praktijk is gebleken dat veel mensen die in Nederland wonen toch kiezen voor het werken in Duitsland omdat het Kindergeld veel van de nadelige fiscale aspecten compenseert.

5.2.7. Elterngeld

Ook als iemand in Nederland woont bestaat er recht op Elterngeld. Dit brengt met zich mee dat een vrouw die een kind krijgt in staat wordt gesteld om een jaar lang zorgverlof op te nemen. Daarbij behoudt zij het recht op 65% van haar loon. Ook de partner heeft recht op het opnemen van verlof, waarbij het loon wordt doorbetaald. Duitsland heeft voor deze regeling gekozen omdat het belangrijk geacht wordt dat het kind veel aandacht van de ouders zelf kan krijgen, vooral in de eerste levensfase van het kind. Ook is er voor gekozen om het voor vrouwen makkelijker te maken aan het werk te gaan, ook als er een voorkeur voor kinderen is. Dit alles maakt dat er een aantrekkelijk regeling bestaat waar ook inwoners van Nederland gebruik van kunnen maken als er in Duitsland gewerkt wordt.

5.2.8. Sociale zekerheid

Een belangrijk punt dat van toepassing is bij het werken in Duitsland en het woonachtig zijn in Nederland is de sociale zekerheid. Dit is iets wat zeker niet vergeten mag worden. Ondanks het feit dat dit niet binnen het onderzoek meegenomen is, omdat de voorkeur van de opdrachtgever bij het onderzoeken van de fiscale aspecten lag en omdat het onderzoek anders te groot zou worden, is het aanbevolen om dit mee te nemen in een groter onderzoek. Alleen dan kan het totaalplaatje bekeken worden.

Op het punt van de sociale zekerheid gaat nog vaak het een en ander mis. Als dit het geval is gebeurt het meestal op een punt dat het te laat is. Bijvoorbeeld als iemand arbeidsongeschikt wordt. Mensen houden er vooraf vaak geen rekening mee dat er bij arbeidsongeschiktheid een lagere uitkering in Duitsland bestaat dan in Nederland. Hier ontstaat dus ook vaak problemen door. Het is van belang dat als iemand besluit om in Duitsland te gaan werken hier vooraf goed naar gekeken wordt en dat er rekening mee gehouden wordt wat de gevolgen hiervan kunnen zijn.

5.2.9. AOW/pensioenen

Ook dit punt staat hier opgenomen omdat er net zoals geldt voor de sociale zekerheid, van tevoren bedacht moet worden dat de opbouw van het pensioen anders is als er gewerkt wordt in Duitsland. Men kent wel pensioen in Duitsland maar het niet zo dat er altijd automatisch pensioen wordt opgebouwd. Dit is afhankelijk van het bedrijf waar men werkzaam is en welke regelingen er zijn getroffen. Het is daarom belangrijk dat er altijd vooraf goed naar gekeken moet worden om verrassingen achteraf (als het te laat is) te voorkomen. Iets wat aangeraden wordt vanuit de praktijk is het meenemen van dit punt in een groter, allesomvattend, onderzoek.

5.3. Fiscale aspecten die de zelfstandige zonder personeel (zzp'er) tegen zal komen als er diensten worden aangeboden/werkzaamheden worden verricht in Duitsland en er tegelijkertijd gewoond wordt in Nederland.

Eén van de vragen die er bestaan binnen het Kenniscentrum Arbeid heeft te maken met de fiscale aspecten welke zzp'ers tegen komen. In de theorie was al het een en ander gevonden over de fiscale aspecten waar zzp'ers mee te maken krijgen als zij in Nederland wonen en in Duitsland werkzaam zijn. Ik vroeg me na het beantwoorden van de deelvraag gericht op de theorie af of dit ook de enige fiscale aspecten zouden zijn waar een zzp'er mee te maken krijgt. In de praktijk is deze vraag beantwoord en hieronder staan de bevindingen die ik heb gedaan weergegeven.

5.3.1. Fiscale woon- en werkplaats

Ook voor de zzp'er geldt dat er door de belastingdienst wordt bekeken waar iemand woonachtig is en waar iemand de werkzaamheden verricht. Binnen dit onderzoek is de zzp'er woonachtig in Nederland en is hij werkzaam in Duitsland.

De Duitse belastingdienst bekijkt of er een vestiging binnen Duitsland bestaat. Het bestaan van een vestiging wordt in de regel snel aangenomen. Als iemand bijvoorbeeld een ruimte huurt van waaruit de werkzaamheden verricht worden, wordt dat al gezien als een vestiging. Verder wordt er onder een vestiging bijvoorbeeld een winkel, een fabriek of een kantoor gezien. De mogelijkheden zijn eindeloos en steeds zal het de belastingdienst zijn die oordeelt of er een vestiging bestaat.

5.3.2. Gemeentelijke bronbelasting

Als er sprake is van een vestiging binnen Duitsland van waaruit de werkzaamheden worden verricht, dan valt de zzp'er in het geheel onder het Duitse belastingsysteem en wordt er daarom inkomstenbelasting in Duitsland betaald. Daarnaast wordt er een gemeentelijke bronbelasting betaald. Deze belasting moet dus alleen afgedragen worden als er sprake is van een vestiging in Duitsland.

Omdat het binnen dit onderzoek gaat om de zzp'er die in Nederland woont, en daar ook zijn vestiging heeft (bijvoorbeeld een kantoor, een fabriek of een werkruimte) hoeft er geen gemeentelijke bronbelasting betaald te worden. Welke belastingen dan wel van toepassing zijn wordt na het lezen van het onderstaande stuk duidelijk.

5.3.3. Inkomstenbelasting

Binnen dit onderzoek woont de zzp'er in Nederland en heeft deze daar ook een vestiging. De werkzaamheden worden in Duitsland verricht. In deze situatie is het zo dat er alleen wordt gekeken naar de plaats van vestiging, Nederland dus. Er wordt als gevolg daarvan alleen inkomstenbelasting in Nederland betaald. Ook de sociale zekerheid ligt binnen Nederland. Daarom heeft een zzp'er in deze situatie niks met het Duitse belastingsysteem te maken als het gaat om de inkomstenbelasting.

Omdat er belasting wordt betaald in Nederland heeft het werken in Duitsland in deze situatie ook geen gevolgen voor de hypotheekrenteaftrek. De teruggave is hetzelfde als deze zou zijn in de situatie waarin er binnen Nederland zou worden gewerkt.

5.3.4. Btw

Als het gaat om de Btw bestaan er twee situaties met bijbehorende regelingen: in het ene geval is er sprake van dienstverlening aan een andere ondernemer of een bedrijf, ook wel business to business genoemd en in het andere geval is er sprake van het leveren van een dienst aan een consument, ook wel business to consumer genoemd.

Als er sprake is van dienstverlening aan een andere ondernemer hoeft er geen Btw verrekend te worden. In dit geval hoeft er ook geen Btw- nummer aangevraagd te worden. Met de Duitse belasting heeft een zzp'er niks van doen. Voor BB (business to business) is de hoofdregel dat de dienst plaats vindt waar de opdrachtgever zich gevestigd heeft. Dat zou in beginsel onder de Duitse Btw vallen. Echter treedt hier de verlengingsregeling in: eigenlijk zou de Nederlandse ondernemer zich moeten melden in Duitsland, een Btw-nummer moeten aanvragen en Btw moeten afdragen, maar de opdrachtgever neemt eigenlijk de Btw-heffing van de zelfstandige over (wat in feite alleen

maar een administratieve handeling is) en de zelfstandige factureert zonder Btw. De opdrachtgever vult in de aangifte Btw in en tegelijkertijd trekt deze dezelfde Btw weer af waardoor het saldo 0 is.

Er zijn in dit geval vijf uitzonderingen, afhankelijk van de situatie. Deze uitzonderingen zijn te vinden op de website van de belastingdienst. Of iemand onder de uitzonderingen valt hangt van de persoonlijke situatie af. Middels een tool kun je de gegevens van iemand invullen en wordt aan het einde van de ingevulde lijst duidelijk of iemand wel of niet onder de uitzonderingen valt. Deze tool is te vinden onder het kopje zakelijk en vervolgens onder rekenhulp.

Als er sprake is van dienstverlening aan een consument is de situatie anders. In dit geval moet er wel Btw verrekend worden. Een Btw-nummer kan alleen aangevraagd worden bij het Finanzamt in Kleve. Alleen op dit punt heb je als zzp'er met de Duitse belasting te maken als je werkzaamheden verricht in Duitsland en de inrichting binnen Nederland ligt.

5.3.5. De ondernemersfaciliteiten

Duitsland kent geen ondernemersfaciliteiten. In Nederland hebben we die wel, zoals omschreven in artikel 3.74. van de Wet Inkomstenbelasting 2001. Omdat de zzp'er in feite niks te maken heeft met de Duitse belastingwetgeving en de inrichting binnen Nederland ligt, heeft de zzp'er nog steeds recht op de ondernemersfaciliteiten binnen Nederland. Als er aan het urencriterium wordt voldaan heeft de zzp'er ook recht op de zelfstandigenaftrek. Er moeten dan minstens 1225 uren in een kalenderjaar aan de onderneming zijn besteed. Waar dit is gebeurd doet er niet toe. Ook als de zzp'er gedeeltelijk in Nederland en gedeeltelijk in Duitsland werkt blijft dit recht behouden. Als er bijvoorbeeld 700 uren in Duitsland zijn gewerkt en 600 binnen Nederland, dan worden deze gewerkte uren bij elkaar opgeteld en wordt er dus voldaan aan het urencriterium. Voor het urencriterium is alleen van belang dat er ten minste 1225 uren aan de onderneming besteed zijn. Waar dit is gebeurd is niet van belang.

5.3.6. Knelpunten

Op het gebied van fiscaliteit zijn er geen grote knelpunten te verwachten aangezien je onder het Nederlandse belastingstelsel valt en de sociale zekerheid binnen Nederland ligt. In bepaalde gevallen heeft de zzp'er alleen te maken met de Duitse Btw, maar grote problemen doen zich hier echter nooit voor. Alleen het wel of niet bestaan van een vestiging binnen Duitsland levert nog wel eens discussies op.

Daarnaast worden er strenge eisen gesteld aan diploma's waar rekening mee moet worden gehouden. Zo is het bijvoorbeeld voor een belastingadviseur niet mogelijk om een Duitse belastingaangifte te verzorgen. Daarvoor moet namelijk een bepaald diploma behaald zijn en moet de belastingadviseur ingeschreven staan in een bepaald register. Dit is slechts een voorbeeld van de strenge eisen die er in Duitsland gesteld worden. Voldoe je niet aan de eisen en ga je toch aan het werk in Duitsland, dan riskeer je hoge boetes.

Het grootste knelpunt blijft echter nog steeds de taal. Als je de taal niet machtig bent is het lastig zaken doen. Dit blijft de grootste reden voor zzp'ers om niet naar Duitsland te gaan. Ook het verschil in cultuur komt hier bij kijken. In een van de interviews werd beschreven dat wij Nederlanders bijvoorbeeld pauze kennen met een broodje in de hand, terwijl het voor veel Duitsers gewoon is om tussen de middag uitgebreid warm te eten. Door dergelijke verschillen kunnen in de praktijk nog wel eens moeilijkheden ontstaan. Dit moet altijd beseft worden als er overwogen wordt om zaken te doen in Duitsland.

Waar ook altijd aan gedacht moet worden is het regelen van de sociale zekerheid. Deze ligt in Nederland als er in Nederland een vestiging is. Dit punt voor aandacht geldt dus voor elke zzp'er. Toch blijkt in de praktijk dat dit geregeld vergeten wordt waardoor er grote problemen kunnen ontstaan wanneer iemand bijvoorbeeld arbeidsongeschikt raakt.

Hoofdstuk 6: Analyse

Wat leert de vergelijking van de resultaten die voortvloeien uit het onderzoek gericht op de theorie en de praktijk ons?

6.1. Inleiding

Het onderzoek gericht op de theorie en de praktijk hebben dezelfde resultaten opgeleverd. Wel is het zo dat de praktijk op sommige vlakken meer informatie opleverde dan het theorieonderzoek. In het onderstaande stuk ga ik in op de verschillende fiscale aspecten die aan het licht zijn gekomen en op de verschillen en overeenkomsten tussen het theorieonderzoek en het praktijkonderzoek.

6.2. Onderzoek gericht op de fiscale aspecten waar de gewone werknemer mee te maken krijgt als deze gaat werken in Duitsland en in Nederland woont

6.2.1. Fiscale woon- en werkplaats

Zowel in de theorie als in de praktijk kwam naar voren dat er allereerst naar de fiscale woon- en werkplaats gekeken moet worden. Daarna weet je pas waar er inkomstenbelasting moet worden betaald. In de praktijk werd dit veelal wel krachtig naar voren gebracht terwijl het in de theorie meer terloops een keer naar voren werd gebracht. Met name de verschillende afdelingen van de belastingdienst benadrukten dit punt.

6.2.2. Beperkte en onbeperkte belastingplicht

Uit het theorieonderzoek kwam voort dat er in Duitsland een beperkte of onbeperkte belastingplicht is. Wat dit inhield werd al snel duidelijk. Wanneer iemand beperkt of onbeperkt belastingplichtig is werd duidelijker in de praktijk. In de theorie is hierover ook wel het een en ander te vinden maar in de praktijk ging het onderwerp voor mij meer leven door de praktijkvoorbeelden die eraan gekoppeld werden. De uitleg en duidelijkheid van de begrippen in de theorie en de praktijk verschilden daarom.

6.2.3. Steuerklassen

Dat er verschillende Steuerklassen met bijbehorende tarieven bestaan ontdekte ik bij het onderzoeken van de theorie. In de theorie kwamen echter veelal de eerste drie aan bod, dus dat het er in totaal 6 zijn ontdekte ik pas bij het praktijkonderzoek. Dat er eerst gekeken moet worden naar de beperkte en onbeperkte belastingplichtigheid werd pas duidelijk in de praktijk. Daar is me uitgelegd dat je eerst kijkt naar de woon- en werkplaats van een persoon, in dit geval dus respectievelijk Nederland en Duitsland. Vervolgens wordt bekeken of iemand beperkt of onbeperkt belastingplichtig is, wat afhankelijk is van de persoonlijke situatie. Pas daarna weet je in welke Steuerklasse iemand valt. In de theorie leken dit drie op zichzelf staande begrippen maar pas in de praktijk kreeg ik door middel van nadere uitleg en praktijkvoorbeelden een concreter beeld van dit alles en begreep ik pas echt goed wat dit inhield.

6.2.4. De hypotheekrenteaftrek

Eigenlijk geldt voor de hypotheekrenteaftrek hetzelfde als voor de bovenstaande drie fiscale aspecten. Zowel in de theorie als in de praktijk kwam dit aspect veelvuldig naar voren maar pas na de uitleg en de gegeven voorbeelden in de praktijk ging het ook daadwerkelijk leven en begreep ik wat het inhield. Zo werd me pas in de praktijk echt duidelijk dat als je geen belasting betaalt je ook niks terug kan krijgen. Met name binnen na het gesprek met de algemene afdeling van de belastingdienst heb ik een goed inzicht verkregen in de verschillende belastingen waar we mee te maken krijgen.

Kortom, in de theorie ontdek je bepaalde dingen, maar door de uitleg en de voorbeelden die je erover vanuit de praktijk krijgt gaat het pas echt leven en ontdek je de gevolgen en de inhoud van bepaalde begrippen.

6.2.5. Kinder- en Elterngeld

Hoewel dit niet helemaal een fiscaal aspect te noemen is werden beide voordelen zowel in de theorie als in de praktijk veelvuldig naar voren gebracht. Vooral door de gegeven praktijkvoorbeeld in verschillende interviews werd duidelijk dat veel mensen, ondanks de fiscale nadelen, toch voor het werken in Duitsland kiezen omdat de hoogte van het Kindergeld een aantrekkelijk voordeel is. Ook de voorzieningen die Duitsland kent rondom een zwangerschap of na een bevalling trekt veel mensen aan. De uitleg die gegeven wordt in de theorie en de praktijk verschilt niet op dit punt.

6.2.6. Het nieuwe belastingverdrag

Zowel in de theorie als in de praktijk kwam naar voren dat er hoogstwaarschijnlijk op 1 januari 2015 een nieuw belastingverdrag tussen Nederland en Duitsland in werking treedt. Dit verdrag zou eigenlijk op 1 januari 2014 al in werking treden maar er bleken in de praktijk nog teveel vragen te zijn om het verdrag te ratificeren in Nederland. Op dit punt verschilde de informatie uit de theorie en de praktijk niet.

De gevolgen die het verdrag met zich meebrengt verschillen in de theorie en de praktijk echter wel. Op diverse internetsites van bijvoorbeeld de overheid en bij een voorlichtingsbijeenkomst die is bijgewoond werd het verdrag als de oplossing voor alle knelpunten naar voren gebracht. Voortaan zou het niet meer uitmaken of je nou in Duitsland of in Nederland woont bij het werken in Duitsland, het netto bedrag onder de streep zou hetzelfde zijn. Binnen verschillende interviews bleek dit echter niet het geval en werd met rekenvoorbeelden naar voren gebracht dat het in de meeste situaties niet zaligmakend zal zijn. Vooral de hogere inkomens zullen namelijk niet veel verschil gaan merken, zo bleek uit informatie afkomstig uit de praktijk. Op dit punt verschilde de informatie binnen de theorie en de praktijk dus wel. Ook was te merken dat binnen de voorlichtingsbijeenkomst van het UWV en een uitzendbureau de informatie enigszins verfraaid was om een mooier beeld te schetsen. Iets wat eigenlijk niet raar is, het UWV heeft immers altijd het doel om mensen aan het werk te helpen. Als dat in Duitsland wel mogelijk is en het in Nederland soms lastig is wordt mogelijk een mooier plaatje geschetst dan de werkelijkheid biedt.

6.2.7. Sociale zekerheid

In de theorie kwam naast het vinden van de fiscale aspecten ook de sociale zekerheid wel naar voren. Omdat het onderzoek zich alleen bezig houdt met de fiscale aspecten van het werken in Duitsland is hier niet veel mee gedaan, sommige punten zijn terloops benoemd. De voorkeur van de opdrachtgever lag immers bij de fiscaliteit en het onderzoek zou te groot worden om ook de sociale zekerheid mee te nemen. In de praktijk werd binnen diverse interviews benadrukt dat het noodzakelijk is om de sociale zekerheid en met name de pensioenen mee te nemen in een groter, allesomvattend onderzoek om een compleet beeld te schetsen. Vanuit de theorie werd voor mij niet duidelijk dat dit zo is en leek het of het drie verschillende aspecten waren die ook wel apart van elkaar bekeken kon worden. In principe is dat ook zo, je kunt de verschillende fiscale aspecten naar voren brengen, maar wat het aan het einde van de streep voor iemand oplevert is lastig te zeggen als de sociale zekerheid niet meegenomen is. Dit hangt daarnaast vooral af van de persoonlijke situatie van iemand.

6.2.8. Alles tezamen

Over het algemeen is de informatie die gevonden is binnen de theorie hetzelfde als de informatie die verzameld is met het praktijkonderzoek. Door de praktijkvoorbeelden die in verschillende interviews zijn gegeven is deze informatie meer gaan leven en dat heeft mij meer inzichten in de diverse fiscale aspecten opgeleverd. Zo is het mogelijk geworden om een compleet beeld te verkrijgen van de fiscale aspecten waar een gewone werknemer mee te maken krijgt als deze besluit om in Duitsland te gaan werken.

6.3. Onderzoek gericht op de fiscale aspecten waar de zelfstandige zonder personeel (zzp'er) mee te maken krijgt als deze gaat werken in Duitsland en blijft wonen in Nederland en daar een vestiging heeft.

Na het afronden van het theorieonderzoek bleef ik met enkele vragen zitten. Ik dacht dat er weinig informatie te vinden was over de zzp'er en de situatie leek "te simpel". Ik vroeg me af of ik in de praktijk meer fiscale aspecten zou ontdekken die de situatie ingewikkelder zouden maken. Dit bleek niet het geval, in de praktijk werden de gevonden fiscale aspecten op sommige vlakken wel iets uitgebreid maar ze werden vooral duidelijker naar voren gebracht waardoor ik in grotere mate ging begrijpen met welke fiscale aspecten een zzp'er te maken krijgt als deze werkzaamheden in Duitsland verricht.

6.3.1. Fiscale woon- en werkplaats

Zowel in de theorie als in de praktijk werd duidelijk dat de belastingdienst kijkt naar de fiscale woonplaats van een persoon. In dit onderzoek is de fiscale woonplaats in Nederland gelegen. Daarnaast wordt er gekeken naar de fiscale werkplaats. Voor de zzp'er is dit de plaats waar de vestiging van de onderneming ligt. Als we er vanuit gaan dat de zzp'er in Nederland woont en daar zijn vestiging heeft wordt dat gezien als de fiscale werkplaats. Dat is een gegeven dat pas goed naar voren kwam in de praktijk. Zo kwam ik er bij het praktijkonderzoek pas achter dat een zzp'er in deze situatie voor de inkomstenbelasting niks te maken heeft met het Duitse belastingstelsel. Dit had ik in het theorieonderzoek nog niet ontdekt en het was daarom een verrassing voor me die in een keer veel vragen beantwoord heeft.

In de theorie had ik wel ontdekt welke belastingen er van toepassing waren op een zzp'er die in Duitsland werkt, maar dat deze belastingen in Nederland afgedragen moeten worden ontdekte ik pas in de praktijk.

6.3.2. Inkomstenbelasting

In de vorige paragraaf heb ik al het een en ander gezegd over de inkomstenbelasting. Dat er inkomstenbelasting betaalt moet worden kwam in de theorie naar voren. In de praktijk kwam ik er, zoals gezegd, pas achter dat een zzp'er op het gebied van de inkomstenbelasting niks te maken heeft met het Duitse belastingstelsel als er gewerkt wordt in Duitsland en daar geen vestiging bestaat.

6.3.3. Btw

Dat er Btw moet worden afgedragen door de zzp'er kwam in de theorie naar voren. Dat er twee situaties bestaan, namelijk diensten van business to business en business to consumer, was ook al bekend. Dat dit verschillende gevolgen voor zich meebrengt op het gebied van de Btw ontdekte ik pas in de praktijk. Binnen de theorie was hier niet veel informatie over te vinden. Ook op dit punt werd ik in de praktijk dus verrast. Ik keek er van op dat de zzp'er in de situatie van werkzaamheden die als business to business zijn aan te merken, niks met het Duitse belastingstelsel te maken heeft.

Daarnaast kwam in de praktijk pas naar voren dat een zzp'er alleen te maken krijgt met de Duitse Btw als er sprake is van een dienst aan een consument. Dat werd verduidelijkt met praktijkvoorbeelden waardoor een nog completer beeld werd geschetst.

6.3.4. Gemeentelijke bronbelasting

In de theorie had ik gevonden dat er sprake is van een gemeentelijke bronbelasting als een zzp'er werkzaamheden verricht in Duitsland. In de praktijk kwam ik erachter dat deze bronbelasting alleen van toepassing is als er sprake is van een vestiging die binnen Duitsland ligt. Ook op dit punt was de informatie die in de theorie te vinden is summier en kreeg ik in de praktijk de ontbrekende informatie waardoor er duidelijkheid ontstond.

6.3.5. Ondernemersfaciliteiten

Bij het theorieonderzoek werd duidelijk dat er in Nederland verschillende ondernemersfaciliteiten bestaan voor onder andere een zzp'er. Een vraag van de opdrachtgever was of deze faciliteiten ook van toepassing zijn op de zzp'er die in Duitsland werkzaamheden verricht. Dit werd in de praktijk bevestigd. Als de zzp'er voldoet aan het uren criterium dat in de wet gesteld is op 1225 uren en een vestiging binnen Nederland heeft, dan heeft deze recht op de ondernemersfaciliteiten van artikel 3.74 e.v. van de Wet op de Inkomstenbelasting 2001. Zelfs als de zzp'er in zowel Duitsland als Nederland werkzaamheden verricht blijft dit voordeel bestaan. Daarmee werd ook de tweede vraag van de opdrachtgever beantwoord. In beide gevallen blijft de zzp'er belastingplichtig in Nederland en blijft het recht op de voordelen van artikel 3.74 e.v. bestaan, mits er natuurlijk aan de uren norm wordt voldaan. Waar de uren worden gewerkt maakt niet uit, het gaat erom dat de uren voor de onderneming worden gewerkt. De uren die in Duitsland en Nederland zijn gewerkt mogen daarom bij elkaar op worden geteld. Na uitleg hierover in de praktijk en het nader bestuderen van de artikelen in de Wet op de Inkomstenbelasting 2001 werd het plaatje gecompleteerd en kon ik zowel het theorie- als het praktijkonderzoek afsluiten.

6.3.6. Sociale zekerheid

In de praktijk werd in meerdere interviews benadrukt dat het voor de zzp'er belangrijk is om de sociale zekerheid goed te regelen. Dit geldt voor alle zzp'ers in het algemeen. "Als het misgaat, gaat het ook goed mis", kreeg ik vaak te horen. De sociale zekerheid ligt in Nederland in de situatie van de zzp'er binnen dit onderzoek. Met Duitsland heeft de zzp'er ook op dit gebied dus niks te maken.

6.3.7. Alles tezamen

Zoals al eerder gezegd is de informatie die ik in de theorie had verzameld redelijk algemeen en had ik het gevoel dat ik nog geen compleet beeld van de zzp'er had die in Duitsland te werk gaat. In de praktijk heb ik alle aanvullende informatie gevonden die nodig was voor een compleet beeld en kon ik de tot dan toe verzamelde informatie verduidelijken. Je kunt dus zeggen dat in de theorie de basis van de kennis is gelegd en dat deze in de praktijk tot een geheel is gekomen waardoor een helder beeld is ontstaan van de fiscale aspecten waar een zzp'er mee te maken krijgt als deze in Nederland woont en in Duitsland gaat werken.

Hoofdstuk 7: Conclusies en aanbevelingen

7.1. Conclusies

Zoals in het begin van dit onderzoeksrapport te lezen is was het de bedoeling om erachter te komen met welke fiscale aspecten een werknemer en een zzp'er in aanraking komen als zij in Duitsland gaan werken. Tijdens het onderzoek gericht op de theorie en de praktijk heb ik deze fiscale aspecten weten te vinden en heb ik deze opgesomd in de verschillende hoofdstukken die hierop toezien. In zoverre kan ik zeggen dat het onderzoek geslaagd is. De doelstelling is daarmee gehaald. Met name de informatie die ik heb gevonden met betrekking tot de zzp'er heeft tot verbazing geleid. Van tevoren bestond namelijk de verwachting dat het ook voor een zzp'er op sommige fiscale vlakken lastig zou zijn om in Duitsland te gaan werken. Met lastig bedoel ik dat er nogal eens nadelige gevolgen op het gebied van de fiscaliteit zijn. Voor de gewone werknemer is dit bijvoorbeeld het belastingplichtig zijn in Duitsland, wat met zich meebrengt dat er geen recht meer is op een teruggaaf van de betaalde hypotheekrente. Aangezien een zzp'er belastingplichtig blijft in Nederland bestaat dit nadeel voor hem niet. Al met al vond ik dit een verrassende uitkomst van het onderzoek. Dit geldt ook voor de opdrachtgever, die van tevoren ook een ander beeld had van de fiscale aspecten van het werken in Duitsland.

Hoewel dit een beschrijvend en dus geen vergelijkend onderzoek is, kan op het eerste oog toch de conclusie getrokken worden dat het voor de zzp'er voordeliger is om in Duitsland werkzaamheden te verrichten dan voor een gewone werknemer. Dit heeft te maken met het feit dat een zzp'er in veel mindere mate met het Duitse belastingstelsel heeft dan de gewone werknemer, die in feite alleen nog maar belastingplichtig is in Duitsland. Omdat de zzp'er belastingplichtig blijft in Nederland als er geen vestiging in Duitsland bestaat, heeft deze ook nog recht op een teruggaaf van de betaalde hypotheekrente. Voor de werknemer is het zo dat er geen belasting wordt afgedragen in Nederland en er daarom ook geen recht is op een teruggaaf. De werknemer heeft hierbij een groot nadeel, terwijl dit voor de zzp'er niet zo is.

Voor mij waren de uitkomsten van het onderzoek gericht op de zzp'ers een grote verrassing. Na het onderzoek gericht op de theorie bleven er voor mij nog een aantal vragen openstaan die met het praktijkonderzoek zijn beantwoord. Met name het belastingplichtig blijven in Nederland was voor mij een verrassing in het begin, maar na een nadere uitleg en een verdieping in het belastingstelsel zie ik in dat het ook eigenlijk wel logisch is. De fiscale aspecten die in beeld kwamen voor de werknemer waren van tevoren al in enige mate duidelijk en werden na theorie- en praktijkonderzoek bevestigd. Over de zzp'er was minder bekend en dit is na het afronden van het onderzoek duidelijk geworden. Ook hier is het me gelukt om de fiscale aspecten in beeld te krijgen. Al met al ben ik daarom zeer tevreden over het onderzoek en de resultaten daarvan.

Hoewel het onderzoek gericht is op fiscaliteit kwamen er uit nagenoeg alle interviews knelpunten naar voren die ik hier niet onbesproken wil laten omdat in de praktijk blijkt dat er niet altijd rekening mee wordt gehouden. Ook word zo duidelijk waarom mensen er niet voor kiezen om in Duitsland te gaan werken. Uit de interviews kan geconcludeerd worden dat taal nog altijd de grootste barrière is voor mensen die in Duitsland willen gaan werken. Als je de taal niet machtig bent wordt het vanzelfsprekend erg lastig om te gaan werken of om zaken te doen. Daarnaast blijft het voor mensen lastig in te schatten waar ze mee te maken krijgen. Onbekend maakt onbemind wordt er vaak gezegd. Voor mensen die geen keus hebben, die in Nederland bijvoorbeeld geen werk kunnen vinden

maar in Duitsland wel, is het vaak zo dat ze het dan toch maar doen. Voor de zzp'er maakt het in principe niks uit maar daar speelt vaak de onzekerheid een rol, terwijl dat niet nodig is aangezien er bijna geen gevolgen zijn voor de belastingplicht.

De vragen van de opdrachtgever waren gelegen op het gebied van de fiscale gevolgen die het werken in Duitsland met zich meebrengen voor de gewone werknemer en de zzp'er die in Nederland woonachtig zijn. Na het afronden van het onderzoek kan geconcludeerd worden dat dit gelukt is aangezien er een compleet beeld is ontstaan (in de vorm van een opsomming) die de fiscale gevolgen goed naar voren brengen. Uit het onderzoek gericht op de theorie en de praktijk komt naar voren wat de belangrijkste fiscale aspecten zijn van het werken in Duitsland. Ook vroeg de opdrachtgever zich af of het voor een zzp'er wellicht voordeliger zou zijn om in Duitsland te werken dan voor een gewone werknemer. Uit het bovenstaande wordt duidelijk dat dit inderdaad zo is. De vragen van de opdrachtgever zijn beantwoord en deze is tevreden met de resultaten.

7.2. Aanbevelingen

Uit de interviews is gebleken dat voor een compleet beeld van het financiële plaatje de sociale zekerheid en het pensioen ook meegenomen moeten worden in vervolgonderzoek of een groter, allesomvattend onderzoek. In vrijwel alle interviews werd dit naar voren gebracht. De fiscale aspecten worden gezien als slechts een onderdeel van de gevolgen die komen kijken bij het werken in Duitsland en het tegelijkertijd woonachtig zijn in Nederland.

Het onderzoek naar de fiscale gevolgen die het werken in Duitsland met zich meebrengt is nu afgerond en heeft een helder beeld opgeleverd over deze gevolgen. Dit is ook precies waar de opdrachtgever naar op zoek was. Toch zijn er vanuit de praktijk aanbevelingen gedaan over vervolgonderzoek en met name over een groter, allesomvattend onderzoek.

Met name de sociale zekerheid is een punt dat zou moeten worden meegenomen om een zo compleet mogelijk beeld te schetsen. De af te dragen premies moeten hierbij meegenomen worden zodat duidelijk wordt wat de gevolgen zijn voor het financiële plaatje. In de praktijk blijkt dat er nog vaak dingen verkeerd gaan op het gebied van de sociale zekerheid waardoor er soms grote problemen ontstaan voor zowel gewone werknemers als zzp'er. Als de sociale zekerheid niet goed geregeld is en iemand raakt bijvoorbeeld ongeschikt doen zich verrassingen voor bij mensen die dit van tevoren niet goed hebben ingeschat. Zo is de uitkering die men in Duitsland ontvangt als er sprake is van arbeidsongeschiktheid lager dan bij ons in Nederland het geval is. Goede voorlichting hierover zou dit soort moeilijkheden kunnen voorkomen.

Ook op het gebied van pensioenen is nog veel onduidelijkheid. Mensen die in Duitsland gaan werken moeten hier echter wel rekening mee houden. Vooral voor jongere mensen is dit een onderwerp waar vaak niet over nagedacht wordt. Bij een groter, allesomvattend onderzoek is dit een onderwerp dat meegenomen dient te worden. Alleen op deze manier kan een compleet beeld worden geschilderd over de gevolgen van het werken in Duitsland als men woonachtig is in Nederland.

De onduidelijkheid speelt voor veel mensen een grote rol bij de keuze om niet in Duitsland te gaan werken. Door middel van een goede informatievoorziening zou een hoop onduidelijkheid weggenomen kunnen worden. Nu is het zo dat overal wel wat te vinden is, in brochures, op het internet etc. Nergens is echter een compleet beeld te vinden over alle gevolgen die het met zich meebrengt. Als deze informatievoorziening verbeterd zou worden zou het makkelijker zijn om dit wel

in te zien. Een website of een folder met daarin alle aspecten die komen kijken bij het werken in Duitsland zou hierbij een oplossing kunnen zijn. Dan is in één oogopslag duidelijk waar men mee te maken krijgt op het gebied van de sociale zekerheid, belasting en pensioenen.

Ook de taal is nog steeds een grote barrière voor veel mensen die overwegen om in Duitsland te gaan werken. Door middel van het aanbieden van taalcursussen zou dit wellicht opgelost kunnen worden. Vanuit de praktijk heb ik begrepen dat dit nu al op kleine schaal gebeurt, maar het vergroten van deze schaal zou nog stimulerender kunnen werken.

Tot slot zou nog onderzocht kunnen worden wat de gevolgen zijn voor mensen die zowel in Nederland als in Duitsland werken. Vanuit de praktijk is meerdere malen bevestigd dat dit een onderwerp zou zijn wat onderzocht moet worden maar dat dermate ingewikkeld en uitgebreid zou zijn om het binnen dit onderzoek te plaatsen. Bovendien was het ook niet een van de vragen die op dit moment bij de opdrachtgever bestonden, maar wellicht is het voor de toekomst wel een interessante onderzoeksvraag.

Literatuurlijst

Geraadpleegde brochures

Hagelükten 2009

S. Hagelükten, *Wonen in Nederland, werken in Duitsland*, Finanzministerium des Landes Nordrhein-Westfalen: Stand 2009

Oomen-Ruijten 2008

M.G.H.C. Oomen-Ruijten, *Grensoverschrijdend Ondernemen en Exporteren vanuit Nederland: 08-10-2008*. ISBN/EAN-nummer: 978-90-813167-2-9.

Geraadpleegde internetsites

www.arbeidsagentur.de

www.belastingdienst.nl

www.broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de

www.dnhk.nl

www.duitslandweb.nl

www.eures.info

www.fnv.nl

www.grensarbeider.nl

www.grensinfo.nl

www.hetondernemersblog.nl

www.rijksoverheid.nl

www.startpuntgrensarbeid.benelux.int

www.steurliches-info-center.de

www.svb.nl

www.uwv.nl

Geraadpleegde literatuur

Dekker 2013

F. Dekker (red.), *En toen waren er zzp'ers*, Den Haag: Boom Lemma Uitgevers 2013.

Douven & Rouwers 2012

C. Douven & R.W.G. Rouwers, *Bundel grensoverschrijdende arbeid voor studie en praktijk*, Rijswijk: Licent Fiscale en Juridische Uitgevers B.V. 2012

Hund & Luijckx 2008

D. Hund & B.L. Luijckx, *Wonen en werken in het buitenland 2008*, Deventer: Kluwer 2008

Loonstra & Zondag 2010

C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke thema's* (vierde druk), Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2010.

Marrink 2014

J. Marrink, *Zelfstandig zonder personeel; het complete handboek* (vierde druk), Groningen: ZZP Nederland B.V. 2014

Schoukens 2000

P. Schoukens, *De sociale zekerheid van de zelfstandige en het Europese Gemeenschapsrecht: de impact van het vrije verkeer van zelfstandigen*, Leuven: Uitgeverij Acco 2000

Schuijt e.a.

G.A.I. Schuijt e.a., *Leidraad voor juridische auteurs 2013* (zevende druk), Deventer: Kluwer 2013.

Van Beek 2009

J. van Beek, *Ondernemen in de Benelux en Duitsland*, Deventer: Kluwer 2009

Veenstra

Mr. L. Veenstra, *De internationale werknemer; grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit*, Amsterdam: WEKA Uitgeverij B.V. 2007.

Verhoeven 2011

N. Verhoeven, *Wat is onderzoek?* (vierde druk), Den Haag: Boom Lemma Uitgevers 2011.

Wapperom & Warmerdam 2002

L. Wapperom & J. Warmerdam, *Zelfstandig ondernemen Zonder Personeel*, Deventer: Kluwer 2002.

Warmerdam & Wapperom 2005

J. Warmerdam & L. Wapperom, *De ZZP'er, boekhouden en de elektronische aangifte*, Deventer: Kluwer 2005.