

Detachering naar Duitsland

Werken in Duitsland, maar toch in Nederland
sociaal verzekerd



Inhoud

Wat is detachering?	2
Wanneer kunt u uw werknemer detacheren?	2
Wanneer kunt u zich als zelfstandige detacheren?	3
Waarvoor is de gedetacheerde verzekerd?	3
Hoe vraagt u de A1-verklaring aan?	3
Welke verplichtingen gelden er nog meer bij detachering naar Duitsland?	3
In welk land betaalt uw werknemer belasting?	6
Zo blijft u op de hoogte	7
Handige adressen	8

U bent werkgever in Nederland en u wilt een werknemer tewerkstellen in Duitsland. Of u bent zelfstandige in Nederland en wilt tijdelijk in Duitsland gaan werken. Dan bent u of uw werknemer niet meer automatisch verzekerd voor de Nederlandse sociale verzekeringen. Gaat het om tijdelijk werk in Duitsland? Dan kunt u of uw werknemer Nederlands sociaal verzekerd blijven. Dit heet detacheren. In deze leaflet leest u de informatie over de detachering en de bijzondere regels voor werkgevers en zelfstandigen.

Wat is detachering?

Als u een werknemer detacheert naar een ander EU-land, bijvoorbeeld Duitsland, dan verricht de werknemer tijdelijk zijn werkzaamheden in Duitsland, terwijl hij bij u in dienst blijft. Normaal gesproken is de werknemer sociaal verzekerd in het land waar hij werkt. Maar detachering is hier een uitzondering op. De werknemer kan 2 jaar en onder voorwaarden maximaal 5 jaar in Nederland sociaal verzekerd blijven. Ook als zelfstandige kunt u zich voor 2 jaar en onder voorwaarden maximaal 5 jaar naar Duitsland detacheren.

Hiervoor moet u een A1-verklaring aanvragen. Dit is een 'verklaring toepasselijke sociale verzekeringswetgeving'. Hiermee toont de werknemer of u als zelfstandige in Duitsland aan dat u daar geen sociale verzekeringspremies hoeft te betalen en dat de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving van toepassing blijft.

Wanneer kunt u uw werknemer detacheren?

Voor de werknemer geldt dat:

- hij direct voordat de detachering start ten minste één maand in Nederland verplicht sociaal verzekerd is;
- hij de nationaliteit heeft van een land van de Europese Unie of de EER of van een land waarmee Nederland een verdrag over sociale zekerheid heeft gesloten. (Een verblijfsvergunning waarmee uw werknemer in Nederland mag werken is ook goed);
- hij een dienstverband heeft met de werkgever die hem detacheert;
- u voor hem de sociale verzekeringspremies afdraagt in Nederland én
- de detachering geen vervanging is van een gedetacheerde werknemer.

Om iemand te kunnen detacheren moet u als werkgever 'activiteiten van betekenis' uitoefenen. Dit houdt in dat u een substantieel deel (25% of meer) van uw totale omzet in Nederland heeft en dat u al minstens drie jaar actief bent in Nederland.

Wanneer kunt u zich als zelfstandige detacheren?

Voor u als zelfstandige geldt dat:

- u voordat u in Duitsland gaat werken, minimaal twee maanden als zelfstandige in Nederland werkt;
- u de nationaliteit heeft van een land van de EU (Europese Unie) of de EER (een verblijfsvergunning waarmee u in Nederland mag werken is ook goed);
- uw bedrijf staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel;
- u ook tijdens de periode van werken in Duitsland in Nederland premies blijft betalen én
- u werkzaamheden in Duitsland verricht die van gelijke aard zijn als uw werkzaamheden in Nederland.

Waarvoor is de gedetacheerde verzekerd?

De gedetacheerde is verzekerd voor de Nederlandse sociale verzekeringswetten. Voor de werknemers en zelfstandigen zijn dit:

- AOW (Algemene Ouderdomswet)
- Anw (Algemene nabestaandenwet)
- AKW (Algemene Kinderbijslagwet)
- Wlz (Wet langdurige zorg)
- Zvw (Zorgverzekeringswet)

De werknemers zijn hiernaast ook nog verzekerd voor:

- WW (Werkloosheidswet)
- ZW (Ziektewet)
- WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen)
- loondoorbetaling bij ziekte

Hoe vraagt u de A1-verklaring aan?

Bent u werkgever? Vraag dan een account aan voor TWinternet op www.svb.nl/id. Bent u zelfstandige? De snelste en meest veilige manier om een A1-verklaring aan te vragen is via Mijn SVB met uw DigiD.

Welke verplichtingen gelden er nog meer bij detachering naar Duitsland?

Voor u als werkgever of zelfstandige gelden naast de A1-verklaring nog een aantal administratieve verplichtingen. Hieronder vindt u meer informatie.

Aanmelding van in Duitsland te werk gestelde medewerkers

Door het Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) zijn buiten Duitsland gevestigde ondernemingen verplicht medewerkers voor aanvang van de werkzaamheden in Duitsland aan te melden bij de Finanzkontrolle Schwarzarbeit van de Duitse Douane (Zoll) in Keulen. Het doel van deze wet is de naleving van minimale arbeidsvoorwaarden.

Het AEntG geldt voor de volgende sectoren:

1. Bauhaupt- und Baunebengewerbe (*infrastructurele bouw- en installatiesector*)
2. Gebäudereinigung (*schoonmaaksector*)
3. Briefdienstleistungen (*postdiensten*)
4. Sicherheitsdienstleistungen (*beveiligingssector*)
5. Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken (*specialistische werken in de steenkolenmijnbouw*)
6. Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft (*wasserijdiensten grootafnemers*)
7. Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst (*afvalsector inclusief straatreiniging en sneeuwruiming/gladheidsbestrijding*)
8. Aus- und Weiterbildung nach SGB II und SGB III (*opleidings-/educatiesector*)
9. Schlachten und Fleischverarbeitung (*slachterijen en vleesverwerking*)

Werkgevers met personeel dat overwegend werk verricht dat onder de toepassing van bovengenoemde sectoren valt, moeten voorafgaand aan de werkzaamheden gemeld worden via: www.meldeportal-mindestlohn.de. Na het openen van een onlineaccount kunt u de benodigde formulieren invullen. Voor meer informatie over de melding kijk op www.zoll.de.

Bij een controle in Duitsland moeten voor iedere werknemer volgende documenten in de Duitse taal aanwezig zijn:

- arbeidsovereenkomst;
- urenverantwoording (begin, einde en duur van de dagelijkse werkzaamheden);
- salarisstroken;
- bewijs dat het salaris betaald is.

Voor meer informatie over de minimum arbeidsvoorwaarden kijk op www.zoll.de.

SOKA-BAU

Werkgevers met personeel dat voornamelijk werkzaamheden verricht die onder de Duitse bouw-cao vallen, moeten een melding doen bij de Urlaubskasse der Deutschen Bauwirtschaft (ULAK) én 14,5% (2018) van het verdiende brutoloon aan de ULAK betalen. Dit ondanks de reservering en betaling van 8% vakantiegeld in Nederland. Alleen als door de SOKA-BAU, Europaabteilung, een vrijstelling is verleend, komt de verplichting te vervallen.

Voor meer informatie en het aanvragen van de vrijstelling, kijk op www.soka-bau.de.

Minimumloon in Duitsland (Mindestlohngesetz)

De Duitse minimumloonwet Mindestlohngesetz (MiLoG) verplicht iedere werkgever die personeel in Duitsland laat werken, tenmiste het geldende minimumloon te betalen. Over het algemeen bedraagt het minimumloon in Duitsland € 9,19 per uur (2019). In sommige branches is een cao van toepassing met een hoger minimumloon.

Indien de werknemers overwegend in een van de volgende sectoren werken, zijn dezelfde aanmeld- en documentatieverplichtingen in acht te nemen als conform het AEntG:

- Bouwsector (Bauhaupt- und Baunebengewerbe)
- Horeca, logiesverstrekkers
- Personenvervoer
- Expeditie- en transportsector en de daaraan verbonden logistieke sector
- Kermissector
- Bosbouwsector
- Gebouwenreiniging
- Bedrijven die betrokken zijn bij op- en afbouw van beurzen en tentoonstellingen
- Vleessector

De verplichting tot melding komt te vervallen als aangetoond kan worden dat de werknemer al meer dan 12 maanden meer dan € 2.000 bruto per maand verdient. De meldplicht op grond van het AEntG blijft bestaan!
Voor meer informatie en de melding kijk op www.zoll.de.

Vakbekwaamheid

In de bijlage A van de Handwerksverordnung (zie www.gesetze-im-internet.de), staat een lijst van (bouw)beroepen waarvoor de vakbekwaamheid (de zogenaamde Meisterbrief) aangetoond moet worden. Meestal is het voldoende als de onderneming deze betreffende werkzaamheden al minimaal 12 maanden verricht. Meldt de werkzaamheden al voor begin bij de Handwerkskammer. De melding is 12 maanden geldig.

Ambachtelijke beroepen zoals fotograaf of schoenmaker worden in de bijlage B (zie www.gesetze-im-internet.de) van de Handwerksverordnung genoemd. Hiervoor is een registratie bij de Handwerkskammer nodig.

Voor meer informatie en het bepalen welke Handwerkskammer voor u bevoegd is, kunt u contact opnemen met het Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

In Duitsland is een vergunning nodig om personeel uit te lenen. Als de uitlenende organisatie of het inlenende bedrijf in Duitsland een zetel heeft, kan de vergunning aangevraagd worden bij de Agentur für Arbeit.

Deze vergunning is niet nodig, indien de inlener én de uitlener hun zetel in Nederland hebben. Volgens het AEntG dient de inlenende organisatie de regels rondom de melding te volgen en de uitlener de documentatieverplichtingen per werknemer in acht te nemen.

Let op: doorlenen in het 'Bauhauptgewerbe' is niet toegestaan. Zelfs niet als beide ondernemingen in Nederland gevestigd zijn. Het tewerkstellen van uitzendkrachten in het 'Bauhauptgewerbe' in Duitsland is ook niet toegestaan.

Voor meer informatie en het aanvragen van de vergunning, kunt u contact opnemen met de Agentur für Arbeit Düsseldorf.

U kunt boetes krijgen tot € 30.000 voor vormfouten (bijvoorbeeld het foutief invullen van formulieren) en zelfs tot € 500.000 voor het niet juist naleven van de bovengenoemde administratieve verplichtingen. Schakel bij twijfel een expert in.

Btw-regeling

Het kan zijn dat u in Duitsland btw af moet dragen. Maar er zijn uitzonderingen:

U hoeft geen btw in Duitsland af te dragen als:

- de ontvanger van de facturen een Duitse onderneming is met een Duits btw-nummer;
- u gaat werken aan een onroerend goed dat in Duitsland ligt;
- de ontvanger van de facturen een niet-Duitse onderneming is met een Duits btw-nummer en met een Duitse individuele aansprakelijke btw-vertegenwoordiger.

Denkt u eraan dat u in deze gevallen op uw facturen moet vermelden: 'Duitse btw verlegd'.

Voor meer informatie over fiscale inhoudingen kijk op www.belastingdienst.nl (zoek: belastingdienst (digitale) diensten in en uit het buitenland).

In welk land betaalt uw werknemer belasting?

Nederland en Duitsland hebben een belastingverdrag om dubbele belasting te voorkomen. In dit belastingverdrag is geregeld dat het woonland van de werknemer belasting mag heffen, tenzij de werknemer in het andere land de werkzaamheden uitvoert. Hierop is één uitzondering, te weten de 183 dagen regeling. Het woonland van de werknemer heeft alsnog het recht om belasting te heffen als aan de volgende drie voorwaarden wordt voldaan:

- De werknemer verblijft binnen een bepaalde periode niet langer dan 183 dagen in het werkland en
- De werkgever die het loon betaalt, is niet gevestigd in het werkland en het loon wordt ook niet betaald door of namens een werkgever in het werkland (de materiële werkgever) en
- Het loon komt niet ten laste van de winst van een vaste inrichting van de werkgever in het werkland (bijvoorbeeld een filiaal of verkooppunt van een fabrikant).

Let op: voor sommige beroepsgroepen, bijvoorbeeld ambtenaren of hoogleraren, zijn aparte regels in het verdrag opgenomen. Vul de persoonlijke situatie van uw werknemer in op www.grensinfo.nl. Hier is specifieke informatie over belastingen en sociale zekerheid in grensoverschrijdende situaties beschikbaar. Ook vindt u hier praktische tips, onder andere over het doen van aangifte inkomstenbelasting. Meer informatie vindt u in het Handboek Loonheffingen 2019 op www.belastingdienst.nl. Zie hoofdstuk 17: Werken over de grens: loonbelasting.

Voor vragen op het belastinggebied kunt u contact opnemen met het Team Grensoverschrijdend Werken en Ondernemen (Team GWO) van de Belastingdienst.

Zo blijft u op de hoogte Bureau voor Duitse Zaken van de SVB heeft in deze leaflet uitleg gegeven over wat u moet regelen bij detachering. Met name in de bouwsector. Maar niet alle voorwaarden en uitzonderingen staan in deze leaflet. En wetten en regelingen veranderen. Kijk daarom regelmatig op www.svb.nl/bdz.

Heeft u nog vragen? Neem dan contact op met Bureau voor Duitse Zaken. Wij helpen u graag verder.

Bureau voor Duitse Zaken

Takenhofplein 4, 6538 SZ Nijmegen

+31 (0)24 343 1811

bdz@svb.nl

www.svb.nl/bdz

Handige adressen

Belastingdienst

Algemeen:

0800 - 0543 (gratis) vanuit Nederland
+31 555 385 385 vanuit het buitenland
www.belastingdienst.nl

Team GWO:

0800 - 024 12 12 vanuit Nederland
0800 - 1011 352 vanuit Duitsland
www.belastingdienst.nl

Duits-Nederlandse Handelskamer

Nassauplein 30
NL-2585 EC Den Haag
+31 (0)70 3114 100
info@dnhk.org
<https://www.dnhk.org/nl/>

Kamer van Koophandel

Postbus 48
3500 AA Utrecht
www.kvk.nl

Sociale Verzekeringsbank Amstelveen

Afdeling Internationale Detachering
Postbus 18607, 3501 CR Utrecht
+31 (0)20 656 52 77
www.svb.nl/id

Agentur für Arbeit Düsseldorf

40180 Düsseldorf
+49 (0)211 692-4500
+49 (0)211 692-4501
Duesseldorf.091-ANUE@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de

SOKA-BAU

Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK)
65179 Wiesbaden
+49 (0)611 707-4054
www.soka-bau.de

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

Postfach 11 04 72, 10834 Berlin
+49 (0)30 2 06 19-0
www.zdh.de