



Industrie- und Handelskammer
Aachen



Leidraad voor de start van een onderneming in Duitsland

**Ondernemersloket Maastricht-Aachen
Oktober 2004**

Inhoudsopgave

	Pag.
1. Inleiding	3
2. Duitsland: Bedrijfsvestiging	4
A. Vestigingsvoorschriften	4
B. Oprichten van een bedrijf	5
C. Ondernemingsvormen	6
D. Firmanaam	8
3. Duitsland: Belastingwetgeving	9
4. Duitsland: Arbeidswetgeving	15

1. Inleiding

Het aantal Nederlandse ondernemers dat zaken doet met Duitsland blijft nog steeds groeien. Daarnaast overwegen ook steeds meer ondernemers de stap naar de zelfstandigheid in Duitsland zelf. Niet verwonderlijk. Voor Nederland is Duitsland het belangrijkste exportland. Aantrekkelijk zijn het volume van de marktomvang, de goede perspectieven van het afzetgebied en de nog steeds goede koopkrachtontwikkeling bij de bevolking.

Ondanks de EU en ondanks de ogenschijnlijk sterke overeenkomsten met Nederland, is het belangrijk voorafgaande aan de start een goed inzicht te krijgen in de bijzondere kenmerken van de Duitse markt. Ook de Duitse markt heeft zijn eigen gebruiken en omstandigheden. Hoewel de marktomvang, in vergelijking met Nederland, vele malen groter is, betekent dit zeker niet dat er afzetmogelijkheden zijn voor welk product of dienst dan ook. Integendeel, ten aanzien van de concurrentie en de prijs/kwaliteitsverhouding van producten en diensten, zeker vanuit het buitenland, is de Duitse markt buitengewoon veeleisend. Natuurlijk is ook voor Duitsers een goede prijs/kwaliteitsverhouding van producten en diensten maatgevend, echter de meeste Duitsers geven toch nog steeds de voorkeur aan kwalitatief hoogwaardige (merk)producten en diensten.

Om een goede start te kunnen maken is het raadzaam om, naast gedegen verkregen marktinzicht, zich in het begin te beperken tot een bepaalde regio, in plaats van zich te richten op Duitsland als geheel. Hierbij moet rekening worden gehouden met het feit dat Duitsland uit zestien zeer van elkaar verschillende deelstaten bestaat. Zo heeft elke deelstaat zijn eigen bestuur en op bepaalde gebieden, bijvoorbeeld subsidies, zijn eigen wet- en regelgeving. Economisch gezien bestaan er ook verschillen tussen de deelstaten. Dat maakt dat het betreden van de markt in de ene regio gemakkelijker is dan in de andere. Ook zijn er grote mentaliteitsverschillen tussen de deelstaten. Dit betekent dat elke regio een andere benadering vereist.

2. Duitsland: bedrijfsvestiging

A. Vestigingsvoorschriften

Duitsland kent geen systeem van een geliberaliseerde vestigingswetgeving zoals in Nederland. Voor de meeste activiteiten zijn bijzondere toelatingsvereisten gesteld.

Hoewel in principe iedereen een ambacht, bedrijf of beroep mag uitoefenen, zonder dat hij in het bezit moet zijn van bepaalde bedrijfsmatige of persoonlijke vaardigheden of vergunningen, is het Duitse systeem niet vergelijkbaar met het geliberaliseerde vestigingswetklimaat van Nederland.

Er zijn voor de diverse beroepsgroepen en bedrijfsactiviteiten vergunningen en/of diploma's vereist. Dit geldt onder andere voor bedrijven die personen en goederen vervoeren, kredietinstellingen en verzekeringsmaatschappijen.

De buitenlandse ondernemer wordt ten aanzien van de vrijheid van uitoefening van beroep of bedrijf, behoudens eventuele van toepassing zijnde toelatingseisen zoals arbeids- en verblijfsvergunning of EU-verklaringen, gelijkgesteld met de Duitse collega's.

Ambachtelijk werk

Bedrijven die ambachtelijk werk verrichten, worden ingedeeld al naar gelang zij een vergunning en/of diploma ('Meisterbrief') nodig hebben. De Handwerkskammer en ook de Nederlandse kamers beschikken over een uitvoerige lijst met vergunningsplichtige en/of diplomaplichtige activiteiten.

Het bedrijf moet bij de desbetreffende Handwerkskammer zijn ingeschreven. Deze inschrijvingsprocedure ('Eintragung in die Handwerksrolle') bij de Handwerkskammer kan overigens enkele maanden duren. Als eis geldt dat een bedrijf moet beschikken over een medewerker die of in het bezit is van een Duits Meisterdiploma of voldoet aan de vereisten voor een uitzonderingsvergunning volgens de EU-bepalingen. De Kamer van Koophandel in het land van oorsprong stelt een dergelijke vergunning op.

Indien een ambachtelijk bedrijf niet bij een Handwerkskammer staat ingeschreven is de kans op zeer hoge boetes groot.

Onder ambachtelijke bedrijven vallen onder meer ondernemingen die actief zijn in de bouw, elektra/metaal, houtbewerking, kleding- en textielambachten, voeding, schoonmaakambachten, glas, papier en keramische ambachten en uiterlijke verzorging.

Meer informatie:

- Handwerkskammern: www.zdh.de

Vrije beroepen

De uitoefening van een vrij beroep is in beginsel niet aan enige beperking onderworpen. Een uitzondering wordt voor een aantal beroepen gevormd door wettelijke regelingen met betrekking tot de uitoefening van het beroep en voor het voeren van een bepaalde beroepsaanduiding.

Rechtspersonen kunnen geen vrij beroep uitoefenen. Voor belastingadvies- en accountantsmaatschappen bestaan echter uitzonderingen.

Ambulante handel

Voor marktverkoop ('ambulante Handel') dient in Duitsland bij de desbetreffende gemeente, afdeling Vergunningen ('Genehmigungen'), een zogenaamde 'Reisegewerbekarte' te worden aangevraagd.

Via het Bundesverband Deutscher Schausteller und Marktkaufleute is meer informatie over ambulante handel in Duitsland te vinden: www.bsmev.de.

B. Oprichten van een bedrijf

Ondernemers die een bedrijf willen oprichten in Duitsland moeten dit binnen één maand aan het Gewerbeamt bij de gemeente melden. Deze meldingsplicht geldt ook bij verlegging dan wel beëindiging van een zelfstandige bedrijfsinrichting of een filiaal of als een bestaand bedrijf haar bedrijfsactiviteiten wijzigt of uitbreidt.

Verder moeten vennootschappen zich bij het oprichten van een onderneming laten inschrijven in het handelsregister. De aanmelding dient in het Duits te geschieden en vindt plaats bij het Amtsgericht (kantongerecht). Elke inschrijving moet formeel gelegaliseerd worden, wat betekent dat de handtekeningen door een notaris gewaarmerkt moeten worden.

Een filiaal onder de naam van een Nederlands bedrijf in Duitsland ('Zweigniederlassung') moet, zoals elke onderneming in Duitsland, worden aangemeld bij het Gewerbeamt en ingeschreven worden in het Handelsregister bij het Amtsgericht. Voor wat betreft de stukken die vereist zijn voor de inschrijving, moet het waarmerk van een Nederlandse notaris voorzien zijn van een apostille. Pas dan is het waarmerk gelijkwaardig aan het Duitse. Buitenlandse documenten moeten in beginsel door een door de rechtbank beëdigde vertaler vertaald worden. De vereisten van de aanmelding worden bepaald door de rechtsvorm waarin de buitenlandse onderneming gedreven wordt. Verder moet elke verandering van de buitenlandse onderneming in het Duitse Handelsregister worden ingeschreven.

Voor de melding bij het Gewerbeamt moet een ondernemer een uittreksel uit het handelsregister (voor vennootschappen), een kopie van een vergunning (indien noodzakelijk) en de huur- of pachtovereenkomst meenemen. Het niet aanmelden van een onderneming bij het Gewerbeamt wordt bestraft met een boete van maximaal 1.000 euro. Het Gewerbeamt controleert overigens niet of de ondernemer over de juiste vergunningen beschikt. Het zal de ondernemer waarschijnlijk wel attenderen op de vergunningen die nodig zijn.

Door de aanmelding wordt de onderneming automatisch ingeschreven bij de belastingdienst. De belastingdienst stuurt dan een vragenformulier. Hierbij krijgt de onderneming tevens een belastingnummer, waarmee alle belastingen in Duitsland betaald dienen te worden. Voor intracommunautaire transacties heeft men in Duitsland een ID-nummer ('Umsatzsteueridentifikationsnummer') nodig. Dit nummer kan aangevraagd worden bij het Bundesamt für Finanzen, www.bff-online.de. Het Finanzamt in Kleve is onder andere belast met belastingzaken voor Nederlandse bedrijven.

Meer informatie:

- Finanzamt Kleve,
Emmericher Str. 182, 47533 Kleve, Duitsland
Telefoon: +49 2821 8031
Fax: +49 0800 100 9267 5116
Internet www.finanzamt.nrw.de

Indien nieuw opgerichte bedrijven werknemers in dienst nemen, moet men hiervan opgave bij de Krankenkasse (het ziekenfonds) doen.

Binnen een week na de oprichting van het bedrijf zal de ondernemer de aard van het bedrijf, het aantal verzekerden en de dag van oprichting bij de 'Berufsgenossenschaft' (wettelijke ongevallenverzekering) moeten melden.

Meer informatie:

- Alle Duitse gemeenten zijn te vinden via: www.entry.de; via de website van de door u gewenste gemeente kunt u het Gewerbeamt opzoeken.
- Industrie- und Handelskammern, www.ihk.de

C. Ondernemingsvormen

Er zijn in Duitsland verschillende rechtsvormen voor ondernemingen. Hieronder worden de belangrijkste besproken:

Einzelirma (eenmanszaak)

Een eenmanszaak ontstaat wanneer een particulier persoon een bedrijf opricht of een zaak opent. De eigenaar van een eenmanszaak is onbeperkt en met heel zijn vermogen – ook met zijn persoonlijk vermogen – aansprakelijk voor de door hem aangegane verbintenissen en voor de door hem veroorzaakte schade.

De winst resp. opbrengst of het verlies van de firma wordt de zakenman onmiddellijk aangerekend, waarbij het jaarresultaat van zijn onderneming verplicht in de inkomensbelasting valt.

Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR)

Een Gesellschaft bürgerlichen Rechts ontstaat door de vereniging en het samenwerken van minstens twee personen met het oog op een bepaald doel, bijv. het runnen van een onderneming.

Het contract over de oprichting van een GbR hoeft geen speciale vorm en kan dus ook mondeling worden afgesloten. Om voor alle betrokkenen de vereiste rechtszekerheid tot stand te brengen, is het in elk geval toch aangeraden het contract schriftelijk op te stellen.

Kenmerkend voor de GbR als personenvennootschap is, dat zij los van de vennoten niet over een eigen rechtspersoonlijkheid beschikt. De vennoten worden veeleer behandeld als exploitanten van een eenmanszaak, d.w.z. dat elke vennoot rechtstreeks, solidair en onbeperkt met heel zijn vermogen aansprakelijk is voor alle schulden van de onderneming. Met betrekking tot hun aandeel in de winst resp. het verlies van de vennootschap zijn de vennoten onderworpen aan de inkomensbelasting.

Offene Handelsgesellschaft (OHG)

De Offene Handelsgesellschaft (vennootschap onder firma) is een personenvennootschap, met het doel een handelsonderneming onder gemeenschappelijke naam te drijven. De vennoten zijn persoonlijk en onbeperkt aansprakelijk voor de vennootschapsschulden. De oprichting van een OHG geschiedt door het sluiten van een samenwerkingsovereenkomst en is niet aan enige formele vereisten gebonden. Slechts indien een vennoot onroerend goed in het vennootschapsvermogen inbrengt, dient de samenwerkingsovereenkomst notarieel bekrachtigd te worden. De OHG moet door ieder van de vennoten bij het Handelsregister worden aangemeld.

Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

De Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) is te vergelijken met de Nederlandse BV. De GmbH is een vennootschap met beperkte aansprakelijkheid met een in aandelen verdeeld kapitaal en kan elk wettelijk doel nastreven. Crediteuren van de GmbH hebben slechts verhaal op het vennootschapsvermogen. De GmbH is de meest voorkomende vennootschapsvorm in Duitsland.

Oprichting kan door één persoon geschieden en er is een maatschappelijk aandelenkapitaal vereist van ten minste 25.000 euro. De minimumkapitaaldeelname bedraagt 100 euro. De akte van oprichting moet notarieel bekrachtigd worden. De GmbH bestaat juridisch pas op het moment dat zij wordt ingeschreven in het Handelsregister.

Kommanditgesellschaft (KG) en GmbH & Co KG

De Kommanditgesellschaft is een aparte vorm van de OHG, waarbij twee soorten vennoten te onderscheiden zijn:

'Komplementäre', dit zijn de vennoten die persoonlijk en onbeperkt aansprakelijk zijn voor de vennootschapsschulden (zoals beherende vennoten van Nederlandse commanditaire vennootschappen). 'Kommanditisten', dit zijn vennoten wier aansprakelijkheid niet verder reikt dan hun inbreng (zoals de Nederlandse commanditaire vennoten).

Voor de KG gelden dezelfde regels als voor de OHG. Een uitzondering hierop is voornamelijk het verbod van de commanditaire vennoten de KG te besturen dan wel te vertegenwoordigen.

Een bijzondere vorm van de KG is de KG waarbij niet een natuurlijk persoon, maar een rechtspersoon (GmbH) als beherende vennoot optreedt. Dit is een GmbH & Co KG. Hierdoor wordt de persoonlijke aansprakelijkheid van de beherende vennoot door het GmbH-recht beperkt tot de omvang van het maatschappelijk aandelenkapitaal. De GmbH is geen deelgerechtigde en heeft derhalve ook geen kapitaaldeel en deelt dus niet in de winst noch in het verlies van de vennootschap.

D. Firmanaam

De naam van de aanmelder van de firma mag altijd als firmanaam worden gebruikt. Voor een filiaal is dit zelfs verplicht. Een filiaal heeft altijd de naam van de aanmelder met het woord Zweigniederlassung en de plaatsnaam erachter. Voor andere rechtsvormen mag u een fantasienaam gebruiken, maar de rechtsvorm moet wel duidelijk zijn (toevoeging van de afkorting GmbH bijvoorbeeld).

De Handelsnaam moet aangemeld worden bij het Amtsgericht voor inschrijving in het handelsregister. Indien uit het onderzoek door het Amtsgericht blijkt dat de naam kan worden gevoerd, wordt deze geregistreerd. Om voor registratie in aanmerking te komen, moet de onderneming zijn ingeschreven in het handelsregister.

Bij het Patentamt kan men een handelsnaam voor heel Duitsland laten registreren, zie

www.dpma.de.

Ook kan men de firmanaam Europees laten beschermen. Meer informatie over Europese naamregistratie kunt u vinden op <http://oami.eu.int> of op de site van het Benelux

Merkenbureau: www.bmb-bbm.org.

Voor elke onderneming mag slechts één firmanaam gevoerd worden ('Firmeneinheit'). Ter voorkoming van verwarring moeten firma's in dezelfde plaats van elkaar te onderscheiden zijn. De firmanaam dient altijd zo volledig mogelijk op alle correspondentie van het bedrijf te staan. Onder correspondentie wordt onder andere verstaan faxen, brieven, offertes, prijslijsten en bestelformulieren. Ook de rechtsvorm en het registratienummer moeten daarop worden vermeld. Bij een GmbH is het verder verplicht ook de voor- en achternamen van de directeurs te vermelden.

3. Duitsland: belastingwetgeving

In 2000 is in Duitsland een nieuw belastingstelsel van start gegaan. De Steuerreform 2000 brengt een aantal belastingverlagingen ten aanzien van de inkomsten- en vennootschapsbelasting met zich mee en moet de economische groei van Duitsland versterken en nieuwe arbeidsplaatsen scheppen. De Steuerreform loopt tot 2005. In het kader daarvan is het belastingrecht voor ondernemingen per 1 januari 2001 ingrijpend gewijzigd.

Inkomstenbelasting

Duitse inkomstenbelasting wordt geheven over inkomsten uit de volgende bronnen:

- land- en bosbouw
- bedrijfsactiviteiten (incl. winst uit aanmerkelijk belang)
- uitoefenen van een zelfstandig beroep
- dienstbetrekking
- aanmerkelijk belang
- vermogen
- verhuur en verpachting
- overige, zoals periodieke uitkeringen, alimentatie en bepaalde speculatiewinsten

Natuurlijke personen met een woon- of verblijfplaats in Duitsland zijn binnenlands belastingplichtig en zijn met hun gehele wereldinkomen onderworpen aan de Duitse inkomstenbelasting.

Een natuurlijke persoon die zijn woonplaats noch verblijfplaats in Duitsland heeft, is alleen buitenlands belastingplichtig ('beschränkt steuerpflichtig') en is alleen aan Duitse inkomstenbelasting onderworpen voor wat betreft de inkomsten uit Duitse bronnen. Zo dient men bijvoorbeeld over de winst uit een in Duitsland gelegen vaste inrichting of over de inkomsten uit een in Duitsland uitgeoefende dienstbetrekking belasting aan de Duitse fiscus te betalen.

De heffing

Duitsland kent progressieve inkomstenbelastingtarieven. In het kader van de Steuerreform 2000 zullen de tarieven geleidelijk verminderd worden. In 2002 bedroeg het laagste tarief 19,9 procent en het toptarief 48,5 procent. In 2003 zijn deze tarieven verlaagd naar resp. 17 procent en 47 procent. In 2005 worden de tarieven verlaagd naar resp. 15 en 42 procent. Evenals in Nederland is er een belastingvrije som. In 2003 bedraagt deze 7.426 euro en zal in 2005 oplopen tot 7.664 euro.

Loonbelasting

Loonbelasting is een voorheffing van de inkomstenbelasting en wordt ingehouden op het loon uit dienstbetrekking indien de werkgever in Duitsland gevestigd is, danwel daar een vaste inrichting of vaste vertegenwoordiger heeft. Bij binnenlandsbelastingplichtigen vindt de inhouding plaats op grond van de gegevens van een loonbelastingkaart. Deze kaart wordt jaarlijks door de gemeente, waarin de werknemer woont, aan de werknemer ter beschikking gesteld. De werknemer dient deze kaart aan de werkgever te verstrekken.

Bij buitenlands belastingplichtige werknemers wordt de inhouding niet gebaseerd op een loonbelastingkaart, maar op een loonbelastingbeschikking. Deze wordt op verzoek van de werknemer door de belastingdienst afgegeven.

Nederlandse werknemer in Duitsland

De Nederlandse werknemer die volledig werkzaam in Duitsland is, is ook als hij daar niet woont, inkomstenbelastingplichtig in Duitsland en valt daardoor automatisch ook onder de loonbelasting.

Een werknemer die niet het hele jaar in Duitsland werkt, maar ook deels in Nederland werkzaam is, moet kijken onder welke loon/inkomstenbelasting hij valt.

Dit wordt als volgt berekend:

- de werknemer die minder dan 183 dagen in Duitsland verblijft en de rest van het jaar in Nederland, is volledig belastingplichtig in Nederland.
- de werknemer die meer dan of precies 183 dagen verblijft in Duitsland is minimaal over die 183 (of meer) dagen belastingplichtig in Duitsland.
- als een werknemer voor een vaste inrichting van het Nederlandse bedrijf in Duitsland werkt, is hij ongeacht het aantal verblijfsdagen voor de Duitse periode in Duitsland belastingplichtig.

Vennootschapsbelasting

Kapitaalvennootschappen die beschouwd worden in Duitsland te zijn gevestigd, zijn voor het gehele wereldinkomen onderworpen aan de vennootschapsbelasting ('Körperschaftsteuer').

Een kapitaalvennootschap wordt geacht in Duitsland gevestigd te zijn, als zij in Duitsland is opgericht en haar zetel in Duitsland heeft of indien de plaats van de leiding zich in Duitsland bevindt. In alle andere gevallen wordt een kapitaalvennootschap als niet in Duitsland gevestigd beschouwd. Deze laatste zijn alleen voor wat betreft inkomsten uit Duitse bronnen onderworpen aan belastingheffing. Tot deze bronnen worden bijvoorbeeld gerekend winsten uit een vaste inrichting of van een vaste vertegenwoordiger in Duitsland, winsten uit de verkoop van aandelen in een Duitse kapitaalvennootschap waarin een aanmerkelijk belang bestaat, inkomsten uit landbouw, huurinkomsten met betrekking tot Duits onroerend goed en bepaalde andere inkomsten waarover bronbelasting dient te worden ingehouden.

De winstberekening wordt gebaseerd op de jaarstukken van de onderneming.

De heffing

Vanaf 1 januari 2001 ligt het tarief voor zowel ingehouden als uitgekeerde winst bij 25 procent. Het daarvoor geldende gesplitste belastingtarief is hiermee afgeschaft. Een dubbele belastingheffing, veroorzaakt door de belasting op winst uit onderneming en op dividendinkomsten wordt vermeden door de vanaf 2001 geïntroduceerde deelnemingsvrijstelling. Hiermee is het tot en met 2000 geldende verrekeningsstelsel ('Anrechnungsverfahren') komen te vervallen. Voor buitenlandse dividenden is de deelnemingsvrijstelling de facto echter beperkt tot 95 procent.

Voor buitenlands belastingplichtige kapitaalvennootschappen wordt de belastingheffing bij aanslag opgelegd.

Bij binnenlandse inkomsten uit dividenden, royalty's of verhuur van roerende goederen vindt de belastingheffing plaats door het inhouden van bronbelasting. Teveel geheven bronbelasting kan in principe op grond van het Nederlands-Duits Belastingverdrag teruggevorderd worden.

Aangifte

De vennootschappen die onderworpen zijn aan vennootschapsbelasting zijn verplicht aangifte te doen. Op grond daarvan stelt de belastinginspectie vervolgens de verschuldigde belasting vast en een aanslag op. De aangifte moet voor elk fiscaal jaar worden ingediend voor 1 juni van het daaropvolgende jaar.

Bronbelasting - Quellensteuer

Bronbelasting op licenties en huurbelasting

Vergoedingen voor het gebruik van rechten en roerende zaken zijn onderworpen aan een bronbelasting van 25 procent, mits deze aan buitenlandse belastingplichtigen worden betaald. Op grond van het Nederlands-Duits Belastingverdrag kan de Nederlandse ontvanger de heffing vermijden door het aanvragen van een vrijstelling of - indien geen vrijstelling is gevraagd - teruggaaf krijgen door zich binnen vier jaren na ontvangst te richten tot het Bundesamt für Finanzen, www.bff-online.de.

Bronbelastingen voor kunstenaars, sporters en artiesten

Inkomsten behaald door een in Duitsland uitgeoefende of 'verwerkte' activiteit van kunstenaars, sporters, artiesten en vergelijkbare beroepsgroepen zijn onderworpen aan een bronbelasting van 25 procent. Afhankelijk van de hoogte van de inkomsten daalt de bronbelasting tot 0 procent. Vanaf 2003 zal het maximum bronbelastingpercentage dalen naar 20 procent.

Bronbelasting op bouwwerkzaamheden

Vanaf 2002 moeten opdrachtgevers van bouwwerkzaamheden in Duitsland 15 procent bronbelasting op alle betalingen inhouden. Deze belasting moet door Duitse en buitenlandse ondernemers worden ingehouden onafhankelijk of de ondernemer die de bouwwerkzaamheden doorvoert in Duitsland belastingplichtig is of niet. Slechts in het geval dat een vrijstellingsverklaring wordt voorgelegd kan worden afgezien van het inhouden van de bronbelasting.

Omzetbelasting

De BTW (Mehrwertsteuer of Umsatzsteuer) in Duitsland bedraagt 16 procent of 7 procent. Het laagtarief is overwegend van toepassing voor bepaalde producten die in de eerste levensbehoeften voorzien, zoals op voedingsmiddelen, bloemen, medische hulpmiddelen en bepaalde diensten op maatschappelijk en cultureel gebied. Nederlandse exporteurs die goederen leveren of diensten verrichten binnen de Europese Unie hoeven geen BTW in rekening te brengen.

Verbruiksbelastingen

Duitsland heft, net als veel andere landen, voor bepaalde goederen accijnzen (Verbrauchersteuern). Dit geldt onder andere voor minerale oliën (waaronder benzine), tabak, koffie en alcoholische producten.

Solidariteitsheffing

Als bijdrage aan de Duitse eenwording betaalt men in Duitsland een solidariteitstoeslag. De toeslag bedraagt 5,5 procent over de af te dragen inkomsten- en vennootschapsbelasting.

Gewerbsteuer - Gemeentelijke bedrijfsbelasting

In Duitsland bestaat een gemeentebelasting (Gewerbsteuer) over de winst. In beginsel is elke bedrijfsactiviteit die in Duitsland uitgeoefend wordt, onderworpen aan deze heffing. De tarieven worden per gemeente vastgesteld en variëren van 16-20 procent. De berekening van het bedrag gaat volgens een bepaalde formule over de winst. Land- en bosbouwondernemingen, vrije beroepen en puur vermogensbeheer worden niet als bedrijfsactiviteiten beschouwd en vallen daarom buiten deze regeling.

De door ondernemers, niet zijnde kapitaalvennootschappen, verschuldigde Gewerbsteuer kan worden verrekend met de inkomstenbelasting.

Bij personenvennootschappen en natuurlijke personen geldt een belastingvrije voet van 24.500 euro.

Kirchensteuer - kerkbelasting

Alle binnenlands belastingplichtige natuurlijke personen die lid zijn van een officiële geloofsgroep (katholieken, protestanten, joden e.a.) zijn onderworpen aan kerkbelasting. Bij registratie in Duitsland dient men dit zich te realiseren. Geeft men dan een geloofsgroep op, dan is men automatisch onderworpen aan deze heffing. De heffingsgrondslag is de inkomsten- en loonbelasting en het percentage bedraagt 8 - 9 procent afhankelijk van de deelstaat. De Kirchensteuer is aftrekbaar van de inkomstenbelasting.

Nederlands-Duits Belastingverdrag

Om dubbele belastingheffing te voorkomen, bestaat er tussen Nederland en Duitsland sinds 1959 een belastingverdrag. Zowel natuurlijke als rechtspersonen kunnen aanspraak maken op het Nederlands-Duitse belastingverdrag.

Het verdrag ziet op de volgende belastingen:

Nederland

inkomstenbelasting
loonbelasting
vennootschapsbelasting

dividendbelasting
commissarissenbelasting
vermogensbelasting
grondbelasting

Duitsland

Körperschaftsteuer
Einkommensteuer
Lohnsteuer en
Aufsichtsratssteuer
Kapitalertragsteuer
Abgabe Notopfer Berlin
Vermögensteuer
Gewerbsteuer

Grensarbeiderregeling

In 1980 zijn Nederland en Duitsland een aanvullend protocol overeengekomen: het grensarbeidersprotocol. Op grond van dit protocol hebben inwoners van Nederland die in Duitsland een dienstbetrekking uitoefenen en daartoe in beginsel dagelijks de grens tweemaal passeren een aparte status. De regeling geeft aan de grensarbeider een tegemoetkoming in de tariefsfeer en in de sfeer van de persoonlijke aftrekposten. De regeling geldt voor iedere inwoner van Nederland die waar dan ook in Duitsland een dienstbetrekking uitoefent en van wie ten minste 90 procent van zijn (of indien gehuwd, beider) wereldinkomen aan Duitsland ter heffing is toegewezen. De werknemer moet hier uitdrukkelijk om verzoeken bij het Finanzamt waar de werkgever gevestigd is. Het Finanzamt geeft dan een verklaring ('Finanzamtbescheinigung') af. De werking strekt zich uit over de inkomsten uit dienstbetrekking, uit overheidsbetrekking en pensioenen.

Finanzamt

Ten behoeve van de belastingen krijgen ondernemingen in Duitsland een belastingnummer, waarmee alle belastingen in Duitsland betaald dienen te worden. Voor intracommunautaire transacties heeft men in Duitsland een ID-nummer (Umsatzsteueridentifikationsnummer) nodig. Dit nummer kan aangevraagd worden bij het Bundesamt für Finanzen, www.bff-online.de.

Het Finanzamt in Kleve is onder andere belast met belastingzaken voor Nederlandse bedrijven:

- Finanzamt Kleve,
Emmericher Str. 182,
47533 Kleve, Duitsland
Telefoon: (00) 49 2821/803-1
Fax: (00) 49 0800 100 9267 5116
Internet: www.finanzamt.nrw.de

Meer informatie:

- Grensoverschrijdend Werken & Ondernemen (GWO)
Voor specifieke vragen over Nederlands-Duitse belastingkwesties kunnen ondernemers terecht bij het GWO. Deze dienst geeft gratis telefonische informatie over grensoverschrijdend werken en ondernemen. U kunt de dienst op werkdagen bereiken van 8.00 tot 17.00 op het volgende gratis nummer: 0800-0241212.
- www.finanzamt.de
- Bundesministerium der Finanzen, www.bundesfinanzministerium.de
- Bundesamt für Finanzen, www.bff-online.de

4. Duitsland: arbeidswetgeving

Verblijfsvergunning

Ingezetenen van de Europese Unie hoeven geen werkvergunning aan te vragen. Na zes maanden werken in het buitenland is wel een verblijfsvergunning nodig. Deze wordt in Duitsland door de gemeentelijke instanties afgegeven of door de Duitse ambassade en consulaten in Nederland. Indien een inwoner van de EU kan aantonen dat hij in dienst is van een Duitse ondernemer, heeft hij recht op een verblijfsvergunning (5 jaar geldig). Ook onderdanen van de EU die zich als zelfstandige willen vestigen krijgen een verblijfsvergunning voor vijf jaar.

Erkenning van diploma's

Een buitenlands diploma wordt in Duitsland erkend indien aan één van de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- Men heeft minimaal 6 jaar lang een beroep uitgeoefend in dezelfde branche
- EG-verklaring, waarin bepaalde diploma's uit de ene lidstaat onvoorwaardelijk of onder bepaalde voorwaarden gelijk worden gesteld aan diploma's uit een andere lidstaat.

De EU verstrekt praktische informatie in het Nederlands over werken en erkenning van diploma's in Duitsland: <http://citizens.eu.int>.

Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst is in Duitsland in principe vormvrij. Wel zijn er minimale arbeidsvoorwaarden waar een werkgever zich via de wet of via CAO-afspraken aan dient te houden.

Voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten geldt het 'Teilzeit- und Befristungsgesetz'. Volgens deze wet is een tijdelijke arbeidsovereenkomst alleen toelaatbaar indien daarvoor een zakelijke reden bestaat. Een tijdelijk arbeidscontract zonder dat daar een zakelijke reden voor bestaat is slechts mogelijk bij nieuw in dienst tredende werknemers. Dergelijke arbeidscontracten kunnen maximaal voor de duur van twee jaar afgesloten worden. Tijdens deze periode kan het tijdelijk contract maximaal drie keer worden verlengd. Tijdelijke contracten moeten schriftelijk worden afgesloten.

Collectieve arbeidsovereenkomst (CAO)

CAO's hebben in Duitsland een geografische reikwijdte en zijn dus alleen geldig voor een bepaald gebied. Slechts een klein aantal belangrijke collectieve loonovereenkomsten is geldig voor de gehele Bondsrepubliek Duitsland. Tevens bestaan er ondernemingsloonovereenkomsten ('Haustarife'), die alleen voor de desbetreffende ondernemingen gelden.

Werktijden

De gemiddelde werkweek in Duitsland telt 37,5 uur. Er wordt normaal gesproken 8 uur op een dag gewerkt. Dit mag worden verlengd tot maximaal 10 uur per dag, maar daar moet dan binnen 6 maanden compensatie tegenover staan. Het kan voorkomen dat de genoemde maxima niet voldoende zijn. De werkgever kan dan toestemming van de overheid krijgen om

langer te werken, in ruil voor extra arbeidsplaatsen.

In Duitsland worden de dagen maandag tot en met zaterdag gezien als werkdagen met uitzondering van feestdagen. Echter op zaterdag wordt er normaal gesproken niet gewerkt.

Vakantiedagen en vakantiegeld

Volgens de Duitse wet ('Urlaubgesetz') hebben Duitse werknemers recht op minimaal 24 betaalde vakantiedagen per jaar. Dit recht mag pas worden opgenomen als de werknemer meer dan 6 maanden in dienst is. Daarvóór kunnen er slechts twee vakantiedagen per maand opgenomen worden. Het gemiddeld aantal vakantiedagen is 31 dagen.

Vakantiegeld is in Duitsland niet wettelijk vastgelegd. Werknemers hebben alleen recht op vakantiegeld als dit in een CAO of de individuele overeenkomst is geregeld. Het vakantiegeld bedraagt gewoonlijk de helft van het maandsalaris.

Lonen

Het gemiddelde bruto salaris in Duitsland is 3000 euro per maand. Er bestaat nog steeds een verschil tussen Oost- en West-Duitsland. In Oost-Duitsland zijn de salarissen een stuk lager.

Ziekte en zwangerschapsverlof

Werknemers in Duitsland hebben wettelijk recht op uitbetaling van minimaal 100 procent van het loon bij ziekteverzuim tot minimaal zes weken na ziekmelding. De 'Krankenkasse' neemt de betaling dan over en keert gedurende 78 weken 70 procent van het normale loon uit.

Een zwangere medewerkster mag 6 weken voor en 8 weken na de geboorte van het kind met zwangerschapsverlof.

Proeftijd

De proeftijd in Duitsland moet minimaal 2 weken en mag maximaal 6 maanden zijn. De lengte van de proeftijd moet wel nauw samenhangen met de zwaarte van de functie.

Ontslag

Het ontslag in Duitsland is aan strikte regels gebonden. Voor een werkgever met ten hoogste 5 werknemers in dienst, geldt een opzegtermijn van ten minste twee weken. Voor bedrijven die 5 werknemers of meer in dienst hebben en waarvan de werknemer langer dan 6 maanden in dienst is geweest, geldt de wettelijke ontslagbescherming volgens het 'Kündigungsschutzgesetz'.

Op grond van deze wet is een regulier ontslag niet rechtsgeldig indien dit niet sociaal gerechtvaardigd is. Hierbij dient met alle omstandigheden rekening te worden gehouden, zoals bedrijfsgebondenheid, leeftijd en sociale verplichtingen tegenover familieleden.

Ieder ontslag moet zowel van de kant van de werknemer als van de kant van de werkgever schriftelijk geschieden. In een aantal gevallen is de werkgever in Duitsland verplicht bij het arbeidsbureau (Bundesanstalt für Arbeit) schriftelijk melding te doen van de ontslagaanzegging. Hiervan is sprake in de volgende gevallen:

- een bedrijf met 21 tot 59 werknemers ontslaat meer dan 5 werknemers;
- een bedrijf met 60 tot 499 werknemers ontslaat 10 procent of meer dan 25 werknemers;
- een bedrijf met 500 of meer werknemers ontslaat 30 of meer werknemers

De arbeidsverhouding kan in beginsel worden beëindigd met inachtneming van een opzegtermijn van vier weken. Als er een langer dienstverband bestaat, wordt deze termijn

verlengd naar de duur van het dienstverband variërend van twee jaar tot meer dan twintig jaar. In dit laatste geval bedraagt de termijn zeven maanden. Deze periodes beginnen pas in te gaan nadat de werknemer zijn 25e levensjaar heeft beëindigd.

Ontslag zonder inachtneming van de opzegtermijn is alleen toegestaan indien een gewichtige reden dit rechtvaardigt.

Indien de werknemer van mening is dat het ontslag niet rechtsgeldig is, dient hij binnen drie weken na betekening van het ontslag een klacht in te dienen bij het Arbeitsgericht ('Kündigungsschutzklage').

Om in aanmerking te komen voor een werkloosheidsuitkering moet de werknemer de opzegging van de arbeidsovereenkomst onmiddellijk bij het Arbeitsamt melden en zich als werkzoekende opgeven.

Arbeitnehmer-Entsendegesetz bij bouwprojecten

Het 'Arbeitnehmer-Entsendegesetz' verplicht elke werkgever die werknemers inzet op (bouw) projecten in Duitsland minimum arbeidsvoorwaarden in acht te nemen. De belangrijkste voorwaarden

hebben betrekking op het minimumloon, minimum aantal vakantiedagen, doorbetalen van salaris tijdens vakantie en het uitbetalen van vakantiegeld.

De werkgever dient in het kader van deze wet zorg te dragen voor aanmelding van het project bij het Landesarbeitsamt. Dit is een overkoepelende organisatie, gevestigd in elke deelstaat, voor de regionale arbeidsbureaus. Het Landesarbeitsamt leidt de aanmelding verder naar de regionale arbeidsbureaus ('Arbeitsamt') en douane ('Hauptzollämter'), het Duitse vakantiefonds ('ULAK') en de Duitse fiscus. Tevens dienen de stukken, waaruit blijkt dat aan de minimumvoorwaarden wordt voldaan, in de Duitse taal te zijn opgesteld. Het gaat hierbij om de arbeidsovereenkomst, het loonstrookje, het E101-formulier, en de 'Handwerkskarte'. Overtredingen van deze wet worden streng beboet. In geval van procedurele fouten, bijvoorbeeld te laat of onvolledig aanmelden, kan de boete oplopen tot 25.000 euro. Bij materiële fouten, bijvoorbeeld niet het vereiste minimumloon betalen, geldt een boete van 500.000 euro.

Meer informatie:

- Landesarbeitsamt, www.arbeitsamt.de
- Nedubex, www.nedubex.nl

Sociale zekerheid

In Duitsland bestaat er, evenals in Nederland, een verplicht verzekeringsstelsel voor in beginsel alle werknemers. Het sociale verzekeringsstelsel bestaat uit: de ziekteverzekering (Krankenversicherung), de pensioenverzekering (Rentenversicherung), de ongevallenverzekering (Unfallversicherung) en de werkloosheidsverzekering (Arbeitslosenversicherung).

Daarnaast bestaat een stelsel van kinderbijslag (Kindergeld). Werknemers die slechts beperkt in dienst zijn (invalkrachten) zijn alleen onderworpen aan de wettelijke ongevallenverzekering. De werknemer en werkgever betalen ieder de helft van de verschuldigde sociale verzekeringsbijdragen. De premie voor de ongevallenverzekering dient alleen door de werkgever betaald te worden. De werkgever dient de premies op het salaris in te houden en dit samen met het werkgeversdeel af te dragen.

Detachering

Op grond van uitgangspunten van de EG-verordeningen is de in Nederland wonende werknemer die in Duitsland werkt, verzekerd krachtens de Duitse sociale verzekeringen, ongeacht of zijn werkgever in Nederland of in Duitsland gevestigd is. Uitzondering op deze hoofdregel geldt bij detachering. Dit is het geval indien de werknemer voor maximaal 12 maanden in Duitsland tewerk is gesteld door een onderneming waaraan hij normaal verbonden is. De gedetacheerde kan op verzoek in Nederland sociaal verzekerd blijven. Om in Duitsland aan te kunnen tonen dat aldaar geen sociale verzekeringspremies verschuldigd zijn, dient de werknemer een detacheringsverklaring (formulier E 101) aan te vragen bij het Bureau voor Duitse Zaken te Nijmegen.

Daarnaast dient de werknemer die in Duitsland wordt gedetacheerd en in Nederland sociaal verzekerd is en onder het ziekenfonds valt een E106-verklaring en een E-111-verklaring aan te vragen. Deze verklaring dient de werknemer bij zijn ziekenfonds aan te vragen. Particulier verzekerden dienen dit te regelen met hun particuliere verzekeraar. Ten slotte dient de gedetacheerde werknemer een 'Aufenthaltsgenehmigung' (voor niet-grensarbeiders) dan wel een 'Sozialversicherungsausweis' (voor grensarbeiders) aan te vragen bij de voor de plaats van tewerkstelling bevoegde Allgemeine Ortskrankenkasse.

Iemand die als zelfstandige werkzaam is in Nederland en vervolgens tijdelijk werkzaamheden als zelfstandige gaat verrichten in Duitsland, blijft in Nederland sociaal verzekerd, indien de te verwachten duur van de werkzaamheden in Duitsland niet langer dan twaalf maanden is. Ook hiervoor dient een E101- formulier te worden aangevraagd.

Meer informatie:

Belastingdienst, Sociale zekerheid bij Grensoverschrijdend Werken & Ondernemen, www.belastingdienst.nl, 'Ondernemers', 'Belastingdienst en Buitenland', 'Sociale Zekerheid bij grensoverschrijdend werken en ondernemen' of via volgende link:

<http://www.belastingdienst.nl/buitenland/5a58a92.htm>

- Bureau voor Duitse Zaken, www.bdznijmegen.nl
- De Sociale Verzekeringsbank (SVB), www.svb.org
- 2 ZW Sociale Zekerheid, www.socialezekerheid.nl

Voor vragen over Duitsland:

Ondernemersloket Maastricht-Aachen @ e-mail: loket@maastricht.kvk.nl

Carmen Dettloff tel. 0031 (0) 43 3506590

Louis Palmen tel. 0031 (0) 43 3506773

Paul Kurth tel. 0049 (0) 241 4460 106

Reinhard Bohrmann tel. 0049 (0) 241 4460 290