



Factsheet Personeel in Duitsland

Inzicht in uw werkgeverskosten & -verplichtingen in Duitsland

Wie zijn wij?

Interfisc België NV
Prins Boudewijnlaan 30, bus 7
B-2550 Kontich

Wilt u meer weten?

0032 - (0)3 825 5003
welcome@interfisc.eu

Andere beschikbare talen:

Frans, Engels, Duits

Versie:

DU-0011/04-'21

© Interfisc Holding BV

Welke wetgeving is van toepassing?

In veel landen kunt u via een lokale medewerker uw producten of diensten aanbieden zonder dat u daarvoor een eigen vestiging nodig heeft. Vaak gelden er dan wel beperkingen ten aanzien van de aard van de activiteiten die u als buitenlandse onderneming zonder vestiging mag ontplooiën. Daarnaast is op werknemers woonachtig in Duitsland, die geheel of gedeeltelijk in Duitsland werken, in beginsel de Duitse sociale zekerheidswetgeving van toepassing. Ook zal over het Duitse salaris belasting in Duitsland moeten worden afgedragen en zult u te maken krijgen met het Duitse arbeidsrecht.

Eén van de eerste vragen die u zou kunnen hebben voordat u een werknemer in Duitsland aanneemt is wat de werkgeverskosten op jaarbasis in Duitsland zijn?

In deze factsheet treft u dan ook een overzicht aan van een in Duitsland gebruikelijk arbeidsvoorwaardenpakket en de bijbehorende kosten op jaarbasis.

Hoe kunt u deze factsheet gebruiken?

Aan de hand van het kostenoverzicht krijgt u inzicht in de in Duitsland gebruikelijke arbeidsvoorwaarden, zodat u een beslissing kunt nemen over de vraag of een werknemer in Duitsland in het budget past. Zodra die beslissing is genomen helpen wij u graag om een passend aanbod te maken voor uw medewerker, zodat u alle elementen in huis heeft om de onderhandelingen met uw medewerker aan te gaan.

Gezien de complexiteit en uw mogelijke onbekendheid met de Duitse wetgeving, raden wij u aan om niet alleen naar het financiële plaatje te kijken! In bijlage treft u een uitgebreide toelichting op de in het kostenoverzicht voorkomende rubrieken. Tevens schetsen wij een globaal beeld van het arbeidsrecht, de sociale zekerheid, belastingen, employee benefits en welzijn & gezondheid in Duitsland.

Werkgeverskosten op jaarbasis¹

"In Duitsland liggen de totale werkgeverslasten in percentage uitgedrukt tussen de 18 en 25%.

Als uw werknemer veel meer dan het maximale premieplafond verdient, dan dalen deze kosten uiteraard"

A Uitgangspunten		
1	Werknemer is 45 jaar oud, getrouwd met 2 kinderen	
2	Bruto jaarsalaris (12 x € 4.000)	€ 48.000
3	40-urige werkweek	
4	Bruto commissie (12 x € 500)	€ 6.000
5	8% vakantietoeslag over bruto jaarsalaris & commissie (niet gebruikelijk in Duitsland)	
6	Auto van de zaak (fiscale waarde € 31.000 incl. privégebruik, 1% bijtelling)	€ 3.720
7	GSM abonnement	

B Bruto/netto traject		
1	Bruto jaarloon incl. commissie	€ 54.000
2	-/- Bijdrage werknemer aan de sociale zekerheid	€ 11.445
3	-/- Loonheffingen, inclusief kerkbelasting en solidariteitsbijdrage	€ 11.397
4	Uit te betalen nettoloon (ca. 66% van het brutoloon)	€ 31.158

C Berekening sociale verzekeringspremies werkgever		
1	Premie Krankenversicherung – ziekteverzekering (7,30%)	€ 4.214
2	Aanvullende premie Krankenversicherung – ziekteverzekering (0,9%)	€ 260
3	Premie Pflegeversicherung – zorgverzekering (1,525%)	€ 881
4	Premie Rentenversicherung - wettelijk pensioen (9,30%)	€ 5.368
5	Premie Arbeitslosenversicherung – werkloosheidsverzekering (1,2%)	€ 693
6	Umlage 1 – Bijdrage kleine werkgevers inzake tegemoetkoming doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid – 60% terugbetaling	€ 1.443
7	Umlage 2 – Bijdrage moederschapsrust	€ 312
8	Umlage 3 – Bijdrage faillissement – 0,12%	€ 70
	Totale sociale verzekeringspremies werkgever (ca. 24% van het brutoloon)	€ 13.241

D Verzuimbegeleiding & verzekeringen		
1	Berufsgenossenschaft – wettelijk verplichte arbeidsongevallenverzekering (3%)	€ 1.732
2	Totale kosten verzuimbegeleiding & verzekeringen (ca. 3% van het brutoloon)	€ 1.732

E Totale werkgeverskosten		
1	Bruto jaarloon	€ 54.000
2	Totale sociale verzekeringspremies werkgever	€ 13.241
3	Totale kosten verzuimbegeleiding & verzekeringen	€ 1.732
4	Totale werkgeverskosten (ca. 28% van het brutoloon)	€ 68.973

¹ Aan deze tabel met voorbeeldjaarbedragen kunt u geen rechten ontleenen.

"Hoewel er in theorie in internationaal verband een keuzevrijheid geldt m.b.t. het toepasselijke arbeidsrecht, geldt voor bepaalde "dwingende" bepalingen uit het Duitse arbeidsrecht dat een werknemer, die in Duitsland woont én (gedeeltelijk) werkt, zich er toch op kan beroepen"

Kijk verder dan alleen het financiële plaatje!

Arbeidsvoorwaarden & arbeidsrecht in Duitsland (rubriek A)

Hoewel er in theorie in internationaal verband een keuzevrijheid geldt m.b.t. het toepasselijke arbeidsrecht, geldt voor bepaalde "dwingende" bepalingen uit het Duitse arbeidsrecht dat een werknemer, die in Duitsland woont én (gedeeltelijk) werkt, zich er toch op kan beroepen. Het is dus belangrijk dat u weet dat u door een bepaalde rechtskeuze te maken in de individuele arbeidsovereenkomst het Duitse arbeidsrecht toch niet volledig kan terzijde schuiven.

Hieronder volgen enkele belangrijke voorbeelden van dwingende bepalingen:

- Bij ziekte is de werkgever verplicht gedurende zes weken 100% van het salaris door te betalen bij één en hetzelfde ziektegeval. Daarna neemt de Duitse sociale zekerheid (Krankenkasse) het van de werkgever over.
- De proeftijd mag in Duitsland ten hoogste zes maanden bedragen. Daarom komen contracten met daarin de zes maanden proeftijd vaak voor.
- Bij bedrijven met minder dan 10 werknemers geldt geen bijzondere ontslagbescherming en gelden er reguliere opzegtermijnen. De opzegtermijn voor de werknemer is altijd 4 weken. Die van de werkgever begint bij 4 weken en wordt langer naarmate het dienstverband heeft voortgeduurd. Bij arbeidsrechtissues die niet door onze adviseurs kunnen worden beantwoord, kunnen wij u desgewenst doorverwijzen naar de juridische afdeling van onze Duitse belastingadviseur.
- Hoewel er in Duitsland bedrijven zijn die vakantiegeld en kerstgeld uitbetalen, is dit niet verplicht noch gebruikelijk. U kunt dus volstaan met het verdelen van het afgesproken bruto jaarsalaris in twaalf termijnen.
- Het arbeidscontract met uw Duitse medewerker moet verplicht in de Duitse taal worden opgesteld. Bij discussies over de taal prevaleert de Duitse versie.
- In Duitsland moet een werkgever aan een ex-werknemer een financiële compensatie betalen indien een werkgever deze ex-werknemer aan het concurrentiebeding wenst te houden. Dit kan één van de redenen zijn om het concurrentiebeding uit het contract achterwege te laten. Daarnaast is het concurrentiebeding ook erg ongebruikelijk in Duitsland.
- Het aantal vakantiedagen voor een fulltimer is wettelijk op 20 dagen vastgesteld in een 5-daagse werkweek, hetzij 4 weken vakantie, maar 25 of zelfs 30 vakantiedagen is gebruikelijk.
- Het aantal werkuren per week voor een fulltimer is wettelijk vastgesteld op 40 uur voor een 5-daagse werkweek.
- Een contract van bepaalde duur moet getekend zijn door beide partijen voor de ingangsdatum van het contract, zo niet wordt dit automatisch omgezet in een contract van onbepaalde duur.
- Er mogen max. 3 contracten van bepaalde duur gegeven worden die samen de periode van 24 maanden niet mogen overschrijden.
- Indien de werkgever geen vestiging heeft in Duitsland, zijn de feestdagen van het Bondsland waar de werknemer woont van toepassing. Indien u dus meerdere werknemers heeft, kan het zijn dat verschillende feestdagen van toepassing zijn.

“De Duitse sociale verzekeringen worden geregeld via de individuele werknemersaansluiting bij een ziekenfonds. Daarnaast is het relevant in welke deelstaat de werknemer woont. Er bestaan verschillen tussen de verschillende deelstaten”

Een arbeidsovereenkomst kan mondeling overeengekomen worden, maar veel bepalingen moeten alsnog schriftelijk aan de werknemer bevestigd worden. Een contract voor bepaalde duur/werk moet steeds in schriftelijke vorm. Vanuit juridische overwegingen raden wij u daarom aan ALTIJD een schriftelijke arbeidsovereenkomst naar Duits recht te sluiten.

Sociale verzekeringen in Duitsland (rubriek C)

De Duitse sociale zekerheid bestaat uit 4 verzekeringen:

- Wettelijk pensioen (Rentenversicherung)
- Werkloosheidsbijdrage (Arbeitslosenversicherung)
- Ziekteverzekering (Krankenversicherung)
- Zorgverzekering (Pflegeversicherung)

Daarnaast is een arbeidsongevallenverzekering (Berufsgenossenschaft) verplicht evenals een aantal toeslagen (Umlagen).

De bovengenoemde 4 verzekeringen worden geregeld via de individuele werknemersaansluiting bij een ziekenfonds (Krankenkasse). Daarnaast is het eveneens relevant in welke deelstaat (Bundesland) de werknemer woont. Er bestaan verschillen tussen de verschillende deelstaten.

De premies dienen dus aan het ziekenfonds van de werknemer afgedragen te worden. Indien u meerdere werknemers in meerdere deelstaten heeft, is het mogelijk dat zij bij verschillende fondsen aangesloten zijn en dat er dus meerdere aangiftes en afdrachten dienen te gebeuren.

Bovendien is op gebied van het pensioen en de werkloosheid een verschil in het premieplafond voor de oude deelstaten (Berlin-West, Hamburg, Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Hessen, Baden-Württemberg, Bayern) en de nieuwe deelstaten (Berlin-Ost, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen).

De verzekeringen kennen een maximaal premieplafond en de werknemersbijdrage bedraagt ongeveer 50%. De totale werkgeverslasten in percentage uitgedrukt ligt tussen de 18 en 25%. Als uw werknemer veel meer dan het maximale premieplafond verdient, dan dalen deze kosten uiteraard.

a. Wettelijk pensioen

Het algemene ouderdomspensioen is door de staat geregeld en kan ingaan zodra de medewerker de leeftijd van 67 jaar bereikt heeft, mits hij de voorgaande 5 jaar ook premies voor ouderdomspensioen heeft afgedragen.

De premie bedraagt 18,60% van maximaal € 7.100 (voor 2021) per maand voor de oude deelstaten en € 6.700 (voor 2021) voor de nieuwe deelstaten, waarvan 50% ten laste van de werkgever en 50% ten laste van de werknemer is.

b. Werkloosheidsbijdrage

De premie bedraagt 2,50% van maximaal € 7.100 (voor 2021) per maand voor de oude deelstaten en € 6.700 (voor 2021) voor de nieuwe deelstaten, waarvan 50% ten laste van de werkgever en 50% ten laste van de werknemer is.

c. Ziekteverzekering

Als de werknemer gedurende het kalenderjaar meer gaat verdienen dan het maximum loon voor ziektekosten, € 4.837,50 (voor alle deelstaten, voor 2021) dan dient de werknemer ofwel vrijwillig bij zijn wettelijke ziekenfonds aangesloten te blijven met ingang van het nieuwe kalenderjaar, of hij kan zich particulier tegen ziektekosten verzekeren.

Indien een werknemer privaats verzekerd is, dan dient u eveneens een werkgeversbijdrage te betalen die gelijk is aan uw bijdrage in de wettelijke verzekering. Uw werknemer dient zijn jaarlijkse premieoverzicht aan u te overhandigen i.v.m. de berekening van uw werkgeversbijdrage. Indien u dit overzicht niet van uw werknemer ontvangt, mag u als werkgever ervoor kiezen de werkgeversbijdrage niet meer te vergoeden. De verantwoordelijkheid voor de aanlevering van dit premieoverzicht aan de werkgever en de betaling van de premies aan het ziekenfonds ligt bij de werknemer.

De premie van de wettelijke ziekteverzekering bedraagt 14,60% van maximaal € 4.837,50 (voor 2021), waarvan ongeveer 50% ten laste van de werkgever en 50% ten laste van de werknemer is. Het maximale werkgeversdeel voor vrijwillig of privaats verzekerden per maand (voor 2021) is € 384,58. Er zijn geen verschillen tussen de deelstaten.

Wel kan het zijn dat een ziekenfonds een bijkomende werkgeverspremie aanrekent van gemiddeld 1,1%, de zogenaamde extra bijdrage (Zusatzbeitrag). Dit is echter per ziekenfonds verschillend.

d. Zorgverzekering

De premie bedraagt 3,05% van maximaal € 4.837,50 (voor 2021), waarvan ongeveer 50% ten laste van de werkgever en 50% ten laste van de werknemer is. Het maximale werkgeversdeel voor vrijwillig of privaats per maand (voor 2021) is € 73,77. Enkel de deelstaat Sachsen wijkt hiervan af: werkgeversdeel is hier 1,025% van het genoemde maximum en het werknemersdeel 2,025%.

Daarnaast bestaat er in de verzekering nog een bijkomende bijdrage voor werknemers ouder dan 23 of werknemers zonder kinderen. Die bijdrage is 0,25%. Deze komt bovenop het bovenvermelde percentage en is alleen ten laste van de werknemer.

e. Toeslagen

Er zijn 3 toeslagen die bovenop de bovenvermelde werkgeverslasten sociale zekerheid komen:

1. Toeslag voor betalingsonvermogen/faillissement (Insolvenzzumlage – U3) Deze toeslag is aangepast naar van 0,12% vanaf 2021.
2. Toeslag 1 (Umlage 1). Deze toeslag is enkel verschuldigd voor bedrijven met minder dan 30 werknemers wereldwijd. Deze toeslag is een ondersteuningsmaatregel voor kleine bedrijven en komt tussen in een deel van de kosten van het ziekteverzuim, wat betekent dat de Krankenkasse een deel van het doorbetaalde salaris aan de werkgever vergoedt, zolang de doorbetaling door werkgever van toepassing is. Het percentage opslag verschilt van ziekenfonds tot ziekenfonds en hangt mede af van het percentage dat u kiest voor de loondoorbetaling (50%, 60%, 70% of 80%).
3. Toeslag 2 (Umlage 2): dit is een verplichte bijdrage voor moederschapsrust die voor alle werkgevers van toepassing is. Het percentage verschilt per ziekenfonds.

f. Arbeidsongevallenverzekering

Het afsluiten van een arbeidsongevallenverzekering is verplicht. De bijdrage hangt af van de activiteit van uw moederbedrijf, ook als deze in een ander land dan Duitsland gevestigd zou zijn. In het Duits heet deze verzekering een "Berufsgenossenschaft". De premies variëren per verzekeraar en liggen op ongeveer 3% van het bruto jaarsalaris. Deze premie is ten laste van de werkgever.

De reguliere 4 sociale verzekeringen en de mogelijke toeslagen dienen maandelijks digitaal aangegeven en afgedragen te worden via het loonkantoor.

De premies van de arbeidsongevallenverzekering variëren per sector en verzekeraar. Er worden regelmatig voorschotbedragen aangerekend, met een eindafrekening achteraf. Dat betekent dat er ook na het vertrek van uw laatste Duitse werknemer nog altijd een afrekening achteraf mogelijk is!

Strikte betaaltermijnen & boetebeleid in Duitsland!

U dient in Duitsland, zodra u iemand heeft aangeworven, tijdig met ons de salarisadministratie op te starten en via ons zorg te dragen voor een bedrijfsregistratienummer (Betriebsnummer), Loonbelastingnummer (Lohnsteuernummer) en aansluiting bij de voor uw bedrijf toepasselijke arbeidsongevallenverzekering.

Ook moet uw medewerker aan ons bevestigen bij welke ziekenfonds (Krankenkasse) hij is aangesloten, bij voorkeur door inlevering van zijn inschrijvingsbewijs (Mitgliedsbescheinigung Krankenkasse).

Wat de loonbelasting betreft: in Duitsland hebben werknemers naast hun

Inkomstenbelastingnummer ook een apart loonbelastingnummer (Lohnsteuernummer). Dit loonbelastingnummer moet door de werknemer aan ons bezorgd worden.

Onze Duitse provider kan dan elektronisch, maandelijks, de meest actuele fiscale gegevens opvragen bij de desbetreffende belastingdienst (Finanzamt) en deze vervolgens via de loonstrook verwerken. Deze opgevraagde persoonlijke gegevens kunnen niet manueel aangepast of veranderd worden door onze provider. Op deze manier ontvangen wij dus maandelijks de juiste persoonlijke loonbelastinggegevens zoals eventueel vrijgestelde bedragen, het aantal kinderen ten laste en de loonbelastingklasse die van toepassing is op de werknemer.

Betaaltermijnen gedurende een maand:

- Uiterlijk op de 25e van de maand zelf moet het ziekenfonds van de werknemer (Krankenkasse) de betaling van de 4 sociale verzekeringen en mogelijke toeslagen voor die desbetreffende maand al op hun rekening ontvangen hebben. Dit betekent dat wij uiterlijk de 20e van de maand de betaling al aan de sociale zekerheidsinstelling moeten uitvoeren.
- Uiterlijk op de 3e van de volgende maand moet de werknemer zijn nettoloon op zijn bankrekening ontvangen hebben.
- Uiterlijk op de 10e van de volgende maand moet de toepasselijke belastingdienst (Finanzamt) de loonbelasting op hun rekening ontvangen hebben. Dit betekent dat wij de betaling van de loonbelasting rond de 3e van de volgende maand moeten uitvoeren.

Houdt u er rekening mee dat bij een laattijdige betaling van de sociale zekerheid en loonbelasting de Duitse autoriteiten onmiddellijk een verzuimboete aanrekenen.

Kerkbelasting (rubriek B3)

Als de medewerker bij een kerkelijke instelling staat ingeschreven moet de daarvoor verschuldigde kerkbelasting via de loonstrook worden ingehouden. Deze ingehouden kerkbelasting dient de werkgever via het loonkantoor dan weer aan de belastingdienst (Finanzamt) af te dragen samen met de maandelijkse loonbelasting. Deze gegevens kan het loonkantoor maandelijks eveneens elektronisch verifiëren bij de belastingdienst.

Solidariteitsbijdrage (Solidaritätszuschlag; rubriek B3)

Elke medewerker betaalt maandelijks een solidariteitsbijdrage. Deze inhouding wordt samen met de loonbelasting aan de belastingdienst (Finanzamt) afgedragen.

Arbeidsongeschiktheid & doorbetaling loon bij ziekte

Indien de arbeidsongeschiktheid aan dezelfde ziekte te wijten is, moet de werkgever het loon gedurende 6 weken tegen 100% doorbetalen, daarna krijgt de werknemer rechtstreeks via het ziekenfonds (Krankenkasse) ziekengeld uitbetaald voor maximaal 78 weken binnen een periode van 3 jaar. De uitkering bedraagt ca. 60% van het (premie) inkomen, tot maximaal 90% van het nettoloon. Over de ziekengelduitkering worden ook de wettelijke sociale verzekeringen ingehouden.

Als de uitkering van 78 weken gedurende 3 jaar voorbij zijn, ontvangt de werknemer van overheidswege normaliter een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Aanvullende pensioenregelingen “VWL” en “Direktversicherung”

Naast de wettelijke werkgevers- en werknemersbijdragen in het door de staat geregelde ouderdomspensioen, komen ook aanvullende pensioenverzekeringen voor in Duitsland. Het is echter niet meer gebruikelijk dat een werkgever zelf een aanvullende pensioenverzekering voor zijn werknemers afsluit met een werkgevers- en werknemersbijdrage. Het komt wel voor dat werknemers zelf meer willen sparen dan het staatspensioen, wat echter alleen kan via aparte pensioenverzekeringen.

De volgende 2 pensioenverzekeringen komen het meeste voor:

“Vermögensbildende Leistungen – VWL”

Sommige Duitse werknemers hebben een soort private pensioenspaarregeling, Vermögensbildende Leistungen (VWL). Als een werknemer u daarom verzoekt, bent u verplicht om het werknemersdeel van deze regeling via de loonstrook van het nettoloon in te houden en het bedrag door te storten naar de verzekeringsmaatschappij. Hier zijn geen werkgeverskosten aan verbonden.

“Direktversicherung/Betriebsalterliche Vorsorge (DV/BAV)”

Sommige Duitse werknemers hebben de private pensioenspaarregeling “Direktversicherung/Betriebsalterliche Vorsorge”. Deze werknemers betalen de premie voor deze verzekering volledig zelf door een deel van hun brutoloon uit te ruilen tegen deze extra premies. Het gaat dus om een inhouding op het brutoloon van de medewerker. Dit levert bijgevolg zowel een loonbelastingvoordeel voor de werknemer op, als een sociaal zekerheidsvoordeel voor de werknemer en de werkgever, tenzij het brutoloon boven het geplafonneerd sociaal verzekeringsloon ligt (zie bovenvermelde bedragen). Indien de werknemer u als werkgever verzoekt deze doorstorting via zijn salaris te doen, mag u dit in principe niet weigeren.

Hoewel dit een individuele werknemerskeuze is, moet de verzekeringspolis van een Direktversicherung/Betriebsalterliche Vorsorge" op naam van de werkgever worden gezet. U mag dit niet weigeren. Bij wisseling van werkgever kan de werknemer u dus verzoeken om de polis op uw naam te zetten. Er bestaan hiervoor transferformulieren die de werknemer bij zijn verzekeringsmaatschappij dient op te vragen.

Hoewel de werknemer in principe zelf aan u moet melden of dat hij dit type pensioenverzekering Direktversicherung/Betriebsalterliche Vorsorge". heeft, bevat ons Interfisc werknemer invulformulier deze vraag al ter voorkoming van miscommunicatie. Wij kunnen u ook assisteren met het invullen van het transferformulier.

Auto van de zaak in Duitsland (rubriek A6)

Indien de medewerker zakelijke ritten met zijn eigen auto maakt, mag u € 0,30 netto per zakelijke kilometer vergoeden, zie ook het punt over reiskosten hieronder.

Als u een auto van de zaak ter beschikking stelt aan bijvoorbeeld een buitendienstmedewerker die direct vanuit zijn woning naar een klant rijdt, maar er verder ook privé mee rijdt, moet maandelijks een loon-in-natura betaald worden van 1% van de Duitse bruto consumentenprijs (Bruttolistenpreis) incl. 19% BTW.

Indien er een vaste tewerkstellingsplaats is (geen home-office) waar de werknemer meer dan 25% van tijd tewerkgesteld wordt, betaalt hij bovendien ook loon-in-natura voor het woon-werkverkeer.

Vanaf 2013 moet in het geval van een auto van de zaak ook één keer per jaar een aparte omzetbelastingaangifte gebeuren bij de desbetreffende belastingdienst (Finanzamt). De Duitse wetgeving beschouwt het ter beschikking stellen van een auto van de zaak als een lange termijn verhuur waardoor dit onderhevig is aan omzetbelasting.

Onze partner kan u tegen aanvullende kosten bijstaan bij de aangifte van deze omzetbelasting. Het betreft een éénmalig tarief voor de aanvraag van het benodigde BTW nummer en daarnaast een tarief per aangifte.

Reiskosten woon-werk in Duitsland

In Duitsland bestaat in de inkomstenbelasting de mogelijkheid dat werknemers hun woon-werkverkeer (dus als zij met het eigen vervoer naar de werkplaats komen en geen bedrijfsauto hebben) opvoeren als aftrekpost in hun persoonlijke inkomstenbelasting.

Zij mogen € 0,30 netto per enkele reisafstand (dus niet retour!) aftrekken voor iedere werkdag. Zij mogen ofwel werkelijke werkdagen uitrekenen en opvoeren of uitgaan van een forfait aantal van 220 dagen voor een fulltime medewerker. Met dit bedrag vermindert in de inkomstenbelasting hun belastbare loon.

Omdat het een aftrekpost in de inkomstenbelasting betreft, hoeft een werkgever in Duitsland niet verplicht een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer te betalen.

Als een werkgever wel een vergoeding woon-werkverkeer wil betalen, mag dit wel, maar niet volledig onbelast:

Een werkgever mag de vergoeding netto aan de werknemer uitbetalen tegen dezelfde berekening die werknemer in de Inkomstenbelasting als aftrekpost zou opvoeren. Doch een werkgever mag hierbij niet van 220 dagen uitgaan, maar moet van 15 dagen per maand, ofwel 180 dagen per jaar uitgaan.

De werkgever mag het bedrag netto aan de werknemer uitbetalen (180 dagen bij fulltimer x € 0,30 x enkele reisafstand), maar moet hier zelf wel een forfait loonbelastingpercentage van 15% (Pauschale Lohnsteuer) over betalen (een werkgeversbelasting dus). Er zijn geen sociale zekerheidsbijdragen door werkgever verschuldigd.

De totale kosten voor een werkgever bedragen 115% x betaalde reiskostenbedrag.

Als de werkgever de reiskostenvergoeding aan werknemer betaalt, en dus de 15% werkgeversbelasting betaalt, komt dit ook via loonafrekening op de fiscale jaaropgave te staan en mag de werknemer het van werkgever ontvangen bedrag niet meer aftrekken in de Inkomstenbelasting.

Vaste netto forfaits bij dienstreizen

Vanaf 2016 mogen voor dienstreizen in Duitsland volgende vaste bedragen netto (zonder bonnetjes) gegeven worden. Dit heet "Verpflegungsmehraufwandspauschalen". De tabel geeft de duur van de dienstreis aan:

Duur dienstreis	Bedrag netto forfait
Korter dan 8 uur	€ 0
8 – 24 uur	€ 14
Meerdaagse dienstreis: volledige dag	€ 28
Meerdaagse dienstreis: dag van vertrek en terugkeer	€ 14
Forfait voor overnachting in Duitsland zelf	€ 20

Let op! (zie ook bijvoorbeeld Duitse websites als www.reisekostenabrechnung.com):

- een werkgever hoeft helemaal geen onkosten of forfaits aan een werknemer terug te betalen
- een werkgever hoeft de "Verpflegungsmehraufwandspauschalen" ook niet verplicht te betalen bij dienstreizen die langer dan 8 uur duren. Doet een werkgever dit niet, mag werknemer de Pauschalen in zijn inkomstenbelasting als aftrekpost opvoeren.
- een werkgever hoeft de Übernachtungspauschale van € 20 voor dienstreizen binnen Duitsland (wat inderdaad zeer laag is maar helaas laatste jaren niet werd aangepast) niet te betalen. Echter, een werkgever mag ook besluiten om de werkelijke kosten voor overnachting op zich te nemen. Of te wel volgende fasering in Duitsland:
 - fase laag: men hoeft als werkgever niets te betalen;
 - fase midden: men mag als werkgever € 20 forfait zonder hotelbon terugbetalen;
 - fase hoog: men mag werkelijke kosten hotelovernachting betalen, op voorwaarde dat de hotelbon bewaard wordt.

Men mag als werkgever voor maaltijden tijdens de dienstreizen alleen de genoemde forfaits betalen. Dit betekent dat je de maaltijden in mindering moet brengen van eventuele hotelkosten en dat je de werkelijke kosten niet mag vergoeden indien het forfait lager blijkt dan de werkelijke kosten.

Wat kan Interfisc voor u betekenen?

“Eén loket voor al uw vragen, geen onnodig tijdverlies door te moeten schakelen tussen verschillende providers in het buitenland”

Onderhandelt u met een werknemer in Duitsland, dan kunnen wij op uw verzoek een pro forma loonberekening of een arbeidsovereenkomst naar Duits recht voor u laten opstellen. Ook kunnen wij uw eigen arbeidsovereenkomst laten “vertalen” naar het Duitse recht.

Komt het tot een dienstverband, dan registreren wij uw bedrijf bij de Duitse instanties waarna wij uw volledige salaris- en personeelsadministratie in Duitsland verzorgen. Inclusief de communicatie met instanties, aangiften én afdrachten van sociale verzekeringen en betaling van het nettoloon aan uw personeel. U ontvangt van ons een maandelijkse factuur voor het uitbetaalde nettoloon met daarbij de werkgevers- en administratiekosten en wij doen de rest. Uiteraard houden wij u op de hoogte van belangrijke wijzigingen in Duitsland.

Daarnaast biedt Interfisc ook voor de overige in deze factsheet genoemde werkgeversverplichtingen in Duitsland, al dan niet via haar partners, een praktische oplossing. Ditzelfde doen wij in Nederland, België, Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk. Onze kracht is het ontzorgen van internationale werkgevers door de bundeling van al uw personeels- c.q. salarisadministraties voor meerdere landen in één loket.

Voor u betekent dit geen onnodig tijdverlies door te moeten schakelen tussen verschillende partijen c.q. landen maar één loket waar u al uw vragen en mutaties voor alle landen kwijt kunt, met als resultaat tevreden werknemers in binnen- & buitenland die zich volledig kunnen richten op hun commerciële doelstellingen.

Hoe bereikt u ons?

Voor meer informatie én een persoonlijk advies kunt u terecht bij onze adviseurs Anke Stevens, Myriam Van Asbroeck & Sven Fabré.

U bereikt ons via onderstaande contactgegevens:

0031 - (0)70 313 3000

0044 - (0)20 7125 0211

welcome@interfisc.eu

0032 - (0)3 825 5003

0049 - (0)221 8000 4576

www.interfisc.com

Deze factsheet wordt u uitsluitend verstrekt voor informatiedoeleinden en vormt op geen enkele wijze juridisch of professioneel advies. Aan de inhoud van deze factsheet kunt u geen rechten ontleen. Voor juridisch of professioneel advies kunt u zich wenden tot onze adviseurs.