

Werken in Duitsland?



Belangrijkste informatie

ACV grensarbeiders



1. Arbeidsovereenkomst & arbeidsrecht

Collectieve arbeidsovereenkomst

Vakbonden onderhandelen over lonen en arbeidsvoorwaarden met werkgevers en werkgeversorganisaties.

Let op: geldt meestal alleen voor de leden van de Duitse vakbond die over de cao heeft onderhandeld!

Individuele overeenkomst

- ✗ Overeenkomst tussen werkgever en werknemer, alleen van toepassing op het onder tekende contract.
- ✗ Wanneer in de arbeidsovereenkomst verwezen wordt naar een cao in de sector: verplichte toepassing.
- ✗ Schriftelijk of mondeling (uiterlijk 1 maand na aanvang van de job: beschrijving van de bepalingen van het contract).
- ✗ Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur: verplicht in schriftelijke vorm.

Inhoud van de arbeidsovereenkomst

Onze aanbeveling: hoe gedetailleerder, hoe beter! Vermelding van:

1. Ondertekenaars

Werkgever en werknemer en hun respectieve adressen

2. Arbeidsprestatie

Opdracht van de werknemer

3. Wekelijkse arbeidstijd

Gebaseerd op de voorschriften van de Arbeidstijdwet (*ArbZG*) = maximaal 8 uur/dag. Uitzondering: verlenging tot 10 uur/dag als het gemiddelde van 8 uur/dag over een periode van 6 maanden niet wordt overschreden. BEHALVE voor deeltijdwerkers, werknemers in ploegendienst, beroepschauffeurs, enz. = toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst of de individuele arbeidsovereenkomst

4. Proefperiode

Meestal 6 maanden. Mogelijkheid om een langere proefperiode en ook een langere opzegtermijn in te stellen.

5. Plaats van tewerkstelling

Belangrijk als er bijvoorbeeld meerdere filialen zijn → overplaatsing. Als de werkgever de mogelijkheid van een overplaatsing binnen deze filialen open wil houden, moet hij dit vermelden in de arbeidsovereenkomst. Dit recht moet wel uitgeoefend worden binnen een redelijk kader.

6. Startdatum / eerste werkdag

7. Einde

Arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur = kan alleen worden beëindigd als een van de twee ondertekenende partijen de arbeidsrelatie opzegt.

Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur = de einddatum wordt contractueel vastgelegd. Maximale tijd = 24 maanden, maximaal 3 x af te sluiten, daarna is een overeenkomst van onbepaalde duur verplicht. Uitzondering: in geval van een objectieve reden (bv. voor een specifieke opdracht) kan het meerdere keren verlengd worden, zelfs na 24 maanden. **GEEN** opzegging vereist.

8. Loon

Basisloon en eventuele aanvullende voordelen (bijv. eindejaarspremie en vakantiegeld), kennisgeving van het tijdstip van uitbetaling.

Wettelijk minimumloon 01.01.2025 = € 12,82/uur

9. Overuren

Indien vermeld in de arbeidsovereenkomst kunnen overuren worden verrekend met gewoon loon.

10. Regeling van vakantie- en feestdagen

Volgens de Duitse vakantiewet heb je recht op minimaal 20 vakantiedagen per jaar in geval van een 5-daagse werkweek (= 24 dagen bij een 6-daagse werkweek).

Collectieve arbeidsovereenkomsten of arbeidsovereenkomsten kunnen voorzien in veel meer vakantiedagen (vaak 30 vakantiedagen).

→ **recht op vakantie in het LOPENDE jaar (niet zoals in België X-1).**

Iedere werknemer die minimaal zes maanden heeft gewerkt, heeft recht op het volledige verlof. Anders proportioneel, 1/12 voor elke gewerkte maand. Vóór het einde van de eerste 6 gewerkte maanden is toekenning niet verplicht. Resterende vakantiedagen moeten in principe uiterlijk op 31. maart van het volgende jaar worden opgenomen.

Verlofaanvraag: akkoord tussen werkgever en werknemer – na verificatie door de werkgever doet de werknemer bij voorkeur een schriftelijke aanvraag.

Feestdagen: werken is niet toegestaan (uitzonderingen: ziekenhuizen, restaurants, enz.). Feestdagen die op een anders onbetaalde dag vallen, worden niet uitbetaald en ook niet op een later moment toegekend. Een feestdag die bijvoorbeeld op een zondag valt, gaat voor de meeste werknemers verloren.

11. Arbeidsongeschiktheid

Meldplicht: breng de werkgever zo snel mogelijk voor de start van het werk op de hoogte van de arbeidsongeschiktheid (schriftelijk, mondeling, digitaal of indien het wordt gevraagd, persoonlijk).

Bewijsstuk is verplicht: bezorg het attest van arbeidsongeschiktheid uiterlijk na 3 dagen aan de werkgever (schriftelijk, digitaal of indien het wordt gevraagd, persoonlijk – kijk dit na in je arbeidsovereenkomst) en stuur tegelijkertijd ook het ziektebriefje MET diagnose naar het ziekenfonds.

Loonbehoud: de werkgever betaalt het loon door gedurende maximaal 6 weken (ook in geval van meerdere onderbrekingen).

Ziekte-uitkering: betaald door het ziekenfonds, maximaal 72 weken na het eerste ziekteverlof.

Belgische arts: attest op papier.

Duitse arts: elektronische verzending van het attest van arbeidsongeschiktheid naar het ziekenfonds en kennisgeving aan de werkgever.

DEADLINE voor het indienen van het attest van arbeidsongeschiktheid: binnen de week, anders geen ziekte-uitkering.

12. Vervaltermijnen/uitsluitingstermijnen

De rechten die voortvloeien uit arbeidsovereenkomsten vervallen als ze niet binnen een bepaalde termijn na hun vervaldatum worden opgeëist («uitsluitingstermijn»). De rechten vervallen en worden niet vervangen.

13. Beroepsgeheim

De medewerkers mogen niet met derden praten over interne bedrijfsaangelegenheden. In principe geldt het beroepsgeheim tot aan het einde van de overeenkomst en indien het ook daarna blijft gelden, wordt dat uitdrukkelijk in de overeenkomst vermeld.

14. Nevenactiviteit

Vaak alleen toegestaan als de werkgever zijn uitdrukkelijke toestemming gaf.

15. Beëindiging van de arbeidsrelatie

SCHRIFTELIJKE kennisgeving aan de andere partij is verplicht: via persoonlijke overhandiging, verzending per post of het droppen van de kennisgeving in de brievenbus. Aangetekende zending is niet nodig. Kennisgeving per mail is niet toegestaan.

Ook mogelijk tijdens ziekte **ZONDER** verlenging van de opzegtermijn

De reden voor ontslag hoeft niet te worden opgegeven. Te vermelden in de werkgeversverklaring.

Opzeggingstermijnen

Tijdens de afgesproken proefperiode (max 6 maanden) = 2 weken

ALGEMENE REGELS

Ontslag door de werknemer: 4 weken vóór de 15de of het einde van een kalendermaand.

Bij ontslag door de werkgever geldt de volgende termijn:

| Anciënniteit | Opzeggingstermijn |
|--------------|---|
| 2 jaar | 1 maand ingaande aan het eind van een kalendermaand |
| 5 jaar | 2 maanden ingaande aan het eind van een kalendermaand |
| 8 jaar | 3 maanden ingaande aan het eind van een kalendermaand |
| 10 jaar | 4 maanden ingaande aan het eind van een kalendermaand |
| 12 jaar | 5 maanden ingaande aan het eind van een kalendermaand |
| 15 jaar | 6 maanden ingaande aan het eind van een kalendermaand |
| 20 jaar | 7 maanden ingaande aan het eind van een kalendermaand |

***PGELET:** Als je een ontslag wil betwisten voor de arbeidsrechtbank, doe dit dan binnen de termijn van 3 weken na kennisneming van het ontslag. Neem contact met ons op als het ontslag jou ongerechtvaardigd lijkt. Wij onderzoeken de feiten en studeren het dossier indien nodig door naar de DGB Rechtsschutz (rechtsbescherming) met het oog op het aanspannen van een rechtszaak bij de bevoegde rechtbank.*

Voorwaarden voor een beroep wegens onrechtmatig ontslag: 6 maanden anciënniteit en meer dan 10 werknemers in het bedrijf.

Ontbindingsovereenkomst/beëindiging in onderlinge overeenstemming: beide partijen komen overeen om de overeenkomst te beëindigen op een bepaalde datum, er hoeft geen termijn in acht te worden genomen.

***BELANGRIJK:** Zowel het ontslag door de werknemer als de ontbindingsovereenkomst leiden tot een tijdelijke schorsing van de Belgische werkloosheidsverzekering. Neem bij twijfel contact met ons op **VOORDAT** je de desbetreffende documenten tekent.*

2. Sociale zekerheid (Basis: verordening 883/2004)

Basisprincipe

De werknemer is altijd maar in **ÉÉN** land sociaal verzekerd.

- ✗ Verzekeringsperioden in verschillende Europese landen kunnen worden opgeteld om aan de minimale verzekeringsperiode te komen om aanspraak te kunnen maken op een pensioen.
- ✗ Als grensarbeider behoud je ook je verworven rechten op het vlak van kinderbijslag, pensioen, ziekte-uitkering, enz.

Let op in geval van telewerk of thuiswerk

Ofwel wordt het algemene principe van maximaal 25% van de arbeidsprestaties in het woonland toegepast **OFWEL** de nieuwe reglementering (01.07.2023) van de EU-kaderovereenkomst (max 49,9% van de arbeidsprestaties in het woonland – ENKEL in overeenstemming met de vooraf vastgelegde voorwaarden).

Heb je vragen? Contacteer ons. Wij leggen jou de ingewikkelde materie graag uit.

Ziekteverzekering

Wettelijke ziekteverzekering

Voordat je in Duitsland aan de slag gaat, moet je je inschrijven bij een ziekenfonds naar keuze. Dat ziekenfonds schrijft jou ook in bij de andere socialezekerheidsinstellingen: de pensioen-, de invaliditeits- en werkloosheidsverzekering.

Alternatief: privéverzekering

Bekijk de voor- en nadelen en win advies in.

Het verkrijgen van het pensioenverzekeringsnummer: dit nummer bestaat uit 12 cijfers. Het is levenslang geldig en op de vierde en laatste plaats bevat het de eerste letter van je familienaam. Je verzekeringsperioden in Duitsland worden onder dit nummer opgeslagen.

Als grensarbeider moet je tegelijkertijd aangesloten blijven bij een ziekenfonds naar keuze in het land waar je woont. Als hoofdverzekerde kun je zowel in Duitsland als in België medische zorg krijgen.

Invaliditeitsverzekering

- ✗ Dekt het risico dat je zorgbehoevend wordt.
- ✗ De verzekering levert vergoedingen of voordelen in natura indien nodig, **MAAR** voordelen in natura en ambulante diensten in Duitsland kunnen niet naar het buitenland worden geëxporteerd, alleen vergoedingen.

Pensioenverzekering

Recht op een Duits pensioen indien:

- ✗ aan de leeftijdsvoorwaarden voor Duitsland is voldaan.
- ✗ ten minste 5 jaar aan verzekeringsperioden kan worden aangetoond (over de hele loopbaan, met inbegrip van perioden in andere landen).
- ✗ de aanvraag in het woonland wordt ingediend –elektronische gegevensuitwisseling.

Elk betrokken land betaalt zijn eigen pensioen ≠ totale pensioen (als de minimale verzekeringsperiode 1 jaar is).



Werkloosheidsverzekering

Werkloosheidsaanvraag = in te dienen in het woonland.

Om een Belgische werkloosheidsuitkering te ontvangen, moet je aan de volgende voorwaarden voldoen:

- ✗ in België wonen
- ✗ je werk verliezen zonder dat het aan jezelf te wijten is
- ✗ je wachttijd doorlopen (verworven recht binnen een bepaalde referentieperiode = afhankelijk van de leeftijd van de aanvrager)
- ✗ je als werkzoekende inschrijven bij de RVA en beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt
- ✗ een aanvraag indienen bij je uitbetalingsinstelling (ACV, ABVV of de Hulpkas)

Belangrijk: Nadat je in Duitsland hebt gewerkt, moet je een zogenaamde PDU1 voorleggen aan de uitbetalingsinstelling. De PDU1 wordt aangevraagd bij het Bundesagentur für Arbeit (arbeidsbureau) op basis van de verklaring die de Duitse werkgever aan het einde van de overeenkomst overhandigde (schriftelijk of elektronisch).

Wij helpen onze leden graag bij het opvragen van die verklaring.

Gezinsbijslagen

Kinderbijslag

Het recht op Duitse kinderbijslag bestaat op basis van een beroepsactiviteit die onderworpen is aan de verzekeringsplicht of de onbeperkte belastingplicht in Duitsland, hetzij ter compensatie van de prioritaire Belgische kinderbijslag (wegens een job of werkloosheid in het woonland België), hetzij rechtstreeks (indien de grensarbeider de enige kostwinner is en in enkele andere situaties).

- ✗ Dien je aanvraag in bij de Familienkasse Rheinland-Pfalz-Saarland in 55149 MAINZ.
- ✗ Vanaf 2025: 255 euro/maand/kind

Ouderschapsverlof

Als grensarbeider heb je recht op maximaal 3 jaar Onderbreking van de werktijd.

Ouderschapstoelage

- ✗ Uitkering in geval van geboorteverlof, Adoptieverlof, ezv.
- ✗ Overdraagbaar aan de partner van de grensarbeider, ook gedeeltelijk
- ✗ Mogelijkheid om het werk geheel of gedeeltelijk op te schorten
- ✗ 65 % van het laatste nettoloon, maximaal 1.800 euro/maand voor fulltime onderbreking.

Aangezien dit een zeer complexe materie is, raden wij je aan om met ons een afspraak te maken voor persoonlijk advies.

Belastingen

Wonen in België & werken in Duitsland

= je betaalt belasting op het loon en een solidariteitsheffing in het werkland Duitsland (volgens DBA).

In België ben je verplicht om een belastingaangifte in te dienen met VRIJSTELLING van buitenlandse inkomsten.

Behalve: gemeentebelasting (8%) op het Duitse loon.

Overhandig daarom bij het begin van de activiteit (en elk daaropvolgend jaar in november of december) een attest van de Duitse belastingdienst voor inhouding van de loonbelasting aan je werkgever (als «werknemer onderworpen aan de beperkte inkomstenbelasting» of als «werknemer onderworpen aan de onbeperkte inkomstenbelasting»).

Belastingsnummer (SteuerID) (11 cijfers)

Wordt toegewezen door de centrale belastingdienst.

Beperkte of onbeperkte belastingplicht?

In principe heeft elke grensarbeider een beperkte belastingplicht.

De onbeperkte belastingplicht kan worden aangevraagd, op voorwaarde dat ten minste 90% van het totale inkomen (binnen- en buitenlands) in Duitsland wordt belast of dat het niet in Duitsland belastbare inkomen lager is dan het beslissende belastingvrij basisbedrag (2023: 10.908 euro). MAAR: je bent verplicht om een Duitse belastingaangifte in te dienen.

ACV grensarbeiders

Aachener Straße 89 - 4700 EUPEN

AFSPRAAK MAKEN?

087/859949 of grenzganger.deutschland@acv-csc.be

TEAM GWO

**Grensoverschrijdende
belastinginformatie**

maandag - vrijdag, 8 tot 17 uur

Tel. D: 0800 1011325 - www.fm.nrw.de

Tel. NL: 0800 0241212

www.belastingdienst.nl

Tel. B: 0800 90220 - www.minfin.fgov.be

ZIEKENFONDS

Wij raden de **CM** aan als grootste Belgische ziekenfonds en de **AOK Rheinland/Hamburg** in Duitsland. Beide hebben een bewezen staat van dienst in het oplossen van grensoverschrijdende problemen.

www.cm.be

www.aok.de

CHECKLIJST

VÓÓR je begint te werken in Duitsland

- ✗ Kijk je arbeidsovereenkomst na of laat ze nakijken
- ✗ Schrijf je in bij een Duits ziekenfonds en dien het S1-formulier in bij je Belgisch ziekenfonds
- ✗ Vul de aanvraag voor onbeperkte of beperkte belastingplicht in en bezorg ze aan de bevoegde belastingadministratie (Betriebsstättenfinanzamt)