

Winnaars én verliezers grensarbeid

De werkloosheid in grensregio's deels oplossen door het werken over de grens te promoten. Klinkt ambitieus en idealistisch. Maar lang niet iedere werknemer zal er even blij van worden. Er is soms sprake van een gigantische loonkloof. Zo blijkt uit een aantal berekeningen van het netto besteedbaar inkomen.

VENRAY/VENLO

In het distributiecentrum van Zalando in Mönchengladbach, zeg maar de grootste kledingkast van Europa, werken inmiddels vele tientallen Limburgers. Ambassadeurs van grensarbeid. De rood-wit-blauwe enclave bij de webwinkelreus dijt, ondanks de vele vacatures en wervingssacties, echter nauwelijks verder uit. Alle bemoeienis van de Nederlandse overheden ten spijt. Zoals Zalando zijn er meer bedrijven net over de grens die zitten te springen om personeel uit Limburg. Maar dat lijkt, calculerend als men nou eenmaal is, niet zo happig op een buitenlandse avontuur. Gedeputeerde Twan Beurskens suggereerde onlangs in deze krant, dat de lonen aan beide kanten van de grens niet ver uit elkaar liggen. „Ik hoor van hoog tot laag dat wanneer men alle plussen en minnen in ogenschouw neemt, het per saldo weinig loon scheelt.” Met die uitspraak trapte hij menige grenswerker op de ziel, zo blijkt uit de vele reacties. Ook accountants en fiscalisten distantieerden zich van de uitspraak. „Net als in Nederland is het netto-inkomen afhankelijk van de persoonlijke situatie”, brengt belastingadviseur Ton Hendriks van Bol Fiscalisten in Venray een eerste nuance aan. „De verschillen kunnen soms aanzienlijk zijn.”

DOOR FRANS DREISSEN



ACHTERGROND
GRENsarBEID

Worst-case

Niet gehuwd, geen kinderen, zware hypotheek, modaal inkomen. „Worst-case scenario”, merkt Ton Hendriks kordaat op. Natuurlijk, iedereen zal zijn eigen afweging moeten maken. Weet echter dat hij/zij met een gemiddeld salaris duizenden euro's per jaar netto minder te besteden heeft dan een collega in Nederland. Positieve uitschieters



Een kijkje in het distributiecentrum

van Zalando in Mönchengladbach, werkgever van ook vele tientallen Limburgers. FOTO HOLLANDE HOOGTE

zijn er ook. Gehuwd, kinderrijk gezin, huurwoning. Vergelijkbare belastingheffing en daarnaast lekker profiteren van de zeer aantrekkelijke kinderbijslag en het betaald ouderschapsverlof. Het *Kindergeld* draagt 192 euro per maand voor een eerste en tweede kind. 198 euro voor het derde kind en zelfs 224 euro voor een vierde en volgende. En dat tot hun 25ste, mits ze dan nog studeren.

Ton Hendriks wordt regelmatig gevraagd om voor zowel werkgevers als werknemers een berekening te maken. Een arbeider wil weten wat hij/zij er gelet op zijn specifieke situatie netto op vooruit- of achteruitgaat. Duitse firma's die in Nederland personeel werven, schakelen het bureau in om een (tijdelijke) compensatieregeling te laten uitwerken. „Het is een stukje *goodwill*

richting nieuwe werknemers. Bedrijven hoeven dat niet te doen, maar moeten wel omdat ze anders niet genoeg personeel krijgen.”

Kabinetsagenda

Grensarbeid staat sinds kort hoog op de agenda van het kabinet. Werklozen worden gepusht om ook eens naar vacatures in het nabije buitenland te kijken. De drempels om over

de grens te gaan werken, worden volgens Hendriks onderschat. Het loon, het belastingregime, de sociale zekerheid, de zorg en kinderopvang pakken in Duitsland doorgaans minder uit dan in Nederland. Daarbij kan de erkenning van diploma's problemen geven. De andere taal en cultuur spelen soms parten. En Nederlanders met een baan in Duitsland missen het voordeel van

hun hypotheekrenteaftrek. Onderzoekers in Groningen concluderen dat allerlei initiatieven om Duitse en Belgische vacatures te laten vervullen door Nederlandse werknemers, zijn gestoeld op „eerder een romantische gedachte, dan op steekhoudend onderzoek”. Zij zijn kritisch over het grenswerkproject van minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dat heeft tot doel om 800 werknemers uit de grensregio's naar een baan in Duitsland of België te begeleiden. Daarvoor is bijna tien miljoen euro beschikbaar. Ton Hendriks is blij met de landelijke aandacht, de poging om alle projecten rond het grenspendelen te stroomlijnen en de nu gefragmenteerde kennis te bundelen en centraliseren. „Verder blijft het maatwerk per werknemer. Er zijn tig factoren om rekening mee te houden. Zo'n calculatie is niet te vangen in een formule.”

De belastingadviseur zegt dat potentiële grensarbeiders beter aan de voorkant goed advies kunnen inwinnen, dan dat er achteraf zaken gerepareerd moeten worden. Voorbeelden genoeg van werknemers die op de koffie zijn gekomen. „Samenlevingscontracten tellen in Duitsland niet”, zegt een medewerker die om privacyredenen anoniem wil blijven. „Daardoor kom je in een hogere belastingsschijf. En wil

je vanuit een huurwoning naar een koopwoning in Nederland, dan krijg je al gauw 50.000 euro minder hypotheek van de bank, omdat je het hoofdkomen in Duitsland geniet en daarom geen recht hebt op hypotheekrenteaftrek. Duskrijg ik elk jaar de maximale huurverhoging. Ik betaal nu fors meer aan huur, dan ik aan rente en aflossing zou moeten afdragen voor een eigen huis wanneer ik een hypotheek zou kunnen krijgen.”

Bijklassen

Een nadeel is ook dat veel Duitse firma's geen of maar beperkt reiskosten vergoeden. „En het pensioen? Daar moet je zelfs iets voor regelen. Menoeg collega's, 70-plussers, die noodgedwongen nog wat uurtjes bijklassen omdat ze niet kunnen rondkomen van de Duitse *Rente*.” Gemiste reiskosten, de inhuur van een Duitse *Steuerberater*, hogere woonlasten, een eigen pensioenregeling betalen. Het zijn allemaal posten waar een grensarbeider niet direct rekening mee houdt, zegt een aantal grenswerkers. „Ja, er zijn zeker ook mensen die er echt op voortuitgaan. Mensen met grote gezinnen vooral.” Maar zoals gedeputeerde Beurskens roepen dat de lonen aan weerszijde van de grens nagenoeg gelijk zijn, getuigt volgens hen niet van realiteitszin. Soms gunstig, soms ongunstig. „Kijk ook vooruit”, zegt belastingadviseur Ton Hendriks. „Als de kinderen stoppen met studeren, ontstaat een compleet nieuwe situatie.” Werken over de grens. Er zijn winnaars en verliezers. De werkloosheid hier er deels mee oplossen, lijkt vooralsnog een grens te ver.

„Het blijft maatwerk per werknemer. Er zijn tig factoren om rekening mee te houden. Daar is geen formule voor.”

Ton Hendriks, belastingadviseur BOL

De loonstrook

	100% Nederland gehuwd of ongehuwd		100% Duitsland ongehuwd		100% Duitsland gehuwd		100% Nederland met hypotheekrenteaftrek		100% Duitsland ongehuwd met hypotheekrenteaftrek		100% Duitsland gehuwd met hypotheekrenteaftrek	
	Fiscaal NL	Financieel	Fiscaal NL	Financieel	Fiscaal NL	Financieel	Fiscaal NL	Financieel	Fiscaal NL	Financieel	Fiscaal NL	Financieel
Salaris Nederland	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000
Salaris Duitsland												
Huurwaarde eigen woning	0	0	0	0	0	0	2.000	0	2.000	0	2.000	0
Af: Hypotheekrente	0	0	0	0	0	0	-8.000	-8.000	-8.000	-8.000	-8.000	-8.000
Inkomen box 1	40.000		40.000		40.000		34.000		34.000		34.000	
Verschuldigde Nederlandse:												
Inkomstenbelasting box 1	-5.901		-5.901		-5.901		-3.477		-3.477		-3.477	
Premieheffing	-9.490		0		0		-9.490		0		0	
Heffingskorting	4.138		0		4.428		0		0		0	
Aftrek i.v.m. dubbele belasting	0		5.901		5.901		0		3.477		3.477	
		-11.253		0		0		-8.539		0		0
Af: Ziektekostenverzekering		-1.200		0		0		-1.200		0		0
Af: Duitse Sozialversicherung incl. ziektekostenverzekering	0		-7.830		-7.830		0		-7.830		-7.830	
Af: Duitse inkomstensteuer	0		-6.809		-5.789		0		-6.809		-5.789	
		0		-14.639		0		0		-14.639		0
Bij: Compensatieregeling		0		0		0		0		0		0
Netto besteedbaar jaarinkomen		27.547		25.361		26.381		22.261		17.361		18.381

Berekeningen op basis van een inkomen van 40.000 euro en bij staatjes

4, 5 en 6 een eigen woning van 266.666 euro met een hypotheekaftek van 8.000 euro per jaar.

Ziekte en pensioen

Indien een werknemer in Nederland verzekerd is en hij wordt ziek, dan heeft de werkgever de plicht om het salaris 104 weken door te betalen, tenminste 70 procent van het laatst verdiende bruto salaris (vaak het eerste jaar zelfs 100 procent). Is een werknemer in Duitsland verzekerd, dan moet zijn werkgever 30 werkdagen het salaris doorbetalen. Daarna volgt een uitkering van de Krankenkasse, gedurende 72 weken, 70 procent van het laatste bruto salaris. In Nederland krijgt iedereen een gelijk bedrag aan AOW (mits voldoende verzekeringsjaren). Daarnaast nemen veel werknemers deel aan een pensioenregeling. In Duitsland bouwt men rechten op bij de wettelijke 'Rentenversicherung'. Deze is niet voor iedereen gelijk, maar is afhankelijk van het loon, met een bepaald maximum. Een aanvullende pensioenregeling is echter niet gebruikelijk.