

MOGELIJKHEDEN BESCHREVEN OM BTW-DRUK TE VERLAGEN OF VOOR

Onderwijsinstellingen en kinderopvangorganisaties die veel samenwerken, moeten soms btw afdragen over hun prestaties aan elkaar. Er zijn mogelijkheden om die btw-druk te verlagen of voorkomen. Maar hoe leg je die – Europese – fiscale regels uit? Dat was jarenlang onduidelijk. Een onlangs verschenen handreiking brengt samenwerking weer wat dichterbij. Maar er is meer nodig. TEKST LISETTE BLANKESTIJN

# *Een stap dichterbij samenwerking in kindcentra*



“Vroeger oordeelde de belastinginspecteur in de ene regio vaak anders over de btw-plicht dan zijn collega in een andere regio”, weet Gijs van Rozendaal van de regiegroep Kindcentra 2020. “Stel dat de leraren van een integraal kindcentrum een studiemiddag hebben; de kinderopvangmedewerkers zorgen voor de leerlingen. Strikt genomen moet de opvangorganisatie de school dan in veel gevallen een rekening sturen mét btw. Scholen hebben megaclaims gekregen omdat ze zich dat niet realiseerden. De boete is 100 procent. Andere organisaties waren terughoudend om samen te werken, omdat de regels schimmig waren. De nieuwe handreiking verschaft duidelijkheid over hoe de btw-wetgeving geïnterpreteerd moet worden. Die duidelijkheid is echt een doorbraak en bijna nog belangrijker dan de uitkomsten.”

## **Btw-druk voorkomen**

Waar gaat het om? Het verzorgen van onderwijs en kinderopvang is vrijgesteld van btw. Maar als onderwijsinstellingen en kinderopvangorganisaties samenwerken en daarbij diensten aan elkaar verlenen, moeten ze daarbij wél btw in rekening brengen. Bijvoorbeeld als ze personeel aan elkaar verhuren, of administratieve ondersteuning of een kopieerapparaat delen. Doordat ze de btw niet kunnen verrekenen, werkt zo'n samenwerking

kostenverhogend. Maar er zijn mogelijkheden om deze btw-druk te verlagen of voorkomen. De ministeries van Onderwijs, Sociale zaken en Financiën en de Belastingdienst hebben onlangs samen met het werkveld een handreiking opgesteld. Die benoemt twee niveaus waarop organisaties kunnen samenwerken (zie kader).

**Bestuurlijke fusie** “De handreiking beschrijft expliciet de mogelijkheden van een personele unie”, vertelt Van Rozendaal. “Daarbij is geen sprake van een juridische fusie, dat kan wettelijk gezien helaas nog niet. Beide



Gijs van Rozendaal, regiegroep Kindcentra 2020: “De nieuwe handreiking verschaft duidelijkheid over hoe de btw-wetgeving geïnterpreteerd moet worden. Dat is echt een doorbraak.” Foto: Carla Overduin

rechtspersonen blijven dus bestaan. Maar een bestuurlijke fusie wordt wel erkend, waarbij de samenstelling van de Raden van Toezicht respectievelijk de directies uit dezelfde personen bestaat. De fiscus ziet dat nu als fiscale eenheid. Dat is een enorme stap, omdat daarmee een publiek- en een marktgefinancierde organisatie toch samen een eenheid kunnen vormen. Dit geeft veel ruimte om de samenwerking meer duurzaam en fundamenteel te verankeren. En dat is belangrijk, omdat bijvoorbeeld kinderopvangorganisaties die bij een school intrekken, vaak forse investeringen moeten doen. Tot nu toe hadden ze vaak

alleen een samenwerkingsconvenant voor een paar jaar op zak. Dat is een groot risico. Een IKC vormen is geen sinecure. Je doet 't omdat je een langetermijnvisie hebt. Met een bestuurlijke fusie trouw je als het ware met elkaar; je kunt echt geïntegreerd gaan werken en met één leiding visie op kinderonwikkeling gestalte geven. Zo kan er dan één teamleider leidinggeven aan bijvoorbeeld alle professionals die werken met kinderen van 3 tot 6 jaar. Professionals die vanuit hun verschillende competenties samen naar die kinderen kijken.” Wel blijft er de administratieve verplichting om bij te houden hoeveel iemand voor welke organisatie werkt, merkt Van Rozendaal op. Er mag immers geen onderwijsgeld naar de kinderopvang gaan.

**Losse contracten** De andere in de handreiking besproken mogelijkheid om de btw-druk te voorkomen is contractuele samenwerking. Maar die is alleen in heel specifieke gevallen bruikbaar, denkt Van Rozendaal. “Deze optie kan handig zijn als organisaties eerst een paar jaar aan elkaar willen snuffelen; dat is vaak

## HANDREIKING IN HET KORT

De Infokaart btw-afdracht beschrijft twee samenwerkingsvormen voor kinderopvangorganisaties en onderwijsinstellingen die btw-druk willen verlagen of voorkomen:

### 1. Contractuele samenwerking

Als kinderopvang en school samenwerken op basis van contracten, is het mogelijk om personeel voor beide organisaties te laten werken zonder dat dit leidt tot btw-heffing. Bijvoorbeeld als er geen vergoeding wordt gevraagd voor het uitlenen van personeel, of als de medewerker een arbeidsovereenkomst heeft met zowel de onderwijsinstelling als de kinderopvangorganisatie. Daarnaast zijn er mogelijkheden als er sprake is van (onder)aanneming. Ook een ‘overeenkomst van kosten voor gemene rekening’ kan het mogelijk maken zonder btw-verplichtingen kosten te delen.

### 2. Personele unie

Als zowel het bestuur als de Raad van Toezicht van de onderwijsinstelling en de kinderopvangorganisatie een personele unie vormen, kunnen ze voor de btw als fiscale eenheid worden gezien. Daarvoor moeten de partijen in organisatorisch, financieel en economisch opzicht verweven zijn. Het bestuur van de onderwijsinstelling en de kinderopvangorganisatie bestaat hierbij uit dezelfde personen.

De volledige ‘Infokaart btw-afdracht’ is te downloaden via [www.veranderingenkinderopvang.nl](http://www.veranderingenkinderopvang.nl) (gebruik zoekfunctie).

helemaal niet onverstandig. Maar het risico van is dat activiteiten al snel buiten het contract vallen, en dat mag je niet met terugwerkende kracht aanpassen. Ook is het werken met kosten voor gemene (gezamenlijke, red.) rekening vaak zeer ingewikkeld.” De bal ligt volgens Van Rozendaal nu bij de lokale en landelijke overheid. “Die moeten een visie en beleid vormen over hoe kindcentra zich verantwoord kunnen ontwikkelen.”

**Beperkende factor** Ook voor UN1EK, een organisatie met negen IKC's en een aantal basisscholen-met-peuterspeelzaal, bso en locaties voor kinderopvang in Vlaarding en omgeving, was de btw jarenlang een issue. Claudia Doesburg, lid van het College van Bestuur: “Wij zijn vier jaar geleden ontstaan uit een fusie van instellingen voor onderwijs en kinderopvang, waardoor we nu een fiscale eenheid zijn. Het duurde een aantal jaar voordat dit toegekend werd. Een belangrijk moment, want de btw kan een beperkende factor zijn bij het zoeken van de verbinding tussen kinderopvang en

onderwijs. Wij vallen dus onder de tweede optie (personele unie, zie kader, red.) uit de handreiking. De eerste optie (contractuele samenwerking, zie kader, red.) is nog steeds een lapmiddel en geeft geen structurele houvast.”

**Buiten de lijntjes** Het blijft problematisch dat een IKC niet wettelijk erkend is, vindt Doesburg. “Die verschillende stelsels, cao’s, medezeggenschapswetten, toezichtorganen: het zou goed zijn als die geharmoniseerd worden. Ondertussen zoeken wij de ruimte. We zijn



Claudia Doesburg, bestuurder bij UN1EK, een organisatie voor onderwijs en opvang: “Het blijft problematisch dat een IKC niet wettelijk erkend is.” Foto: Richard Kok/Vormplus

bijvoorbeeld naar een integrale medezeggenschapsstructuur gegaan, met één orgaan. Bij het integrale denken over onderwijs en opvoeding zijn de IKC-directeuren heel belangrijk. Als we ons aanbod willen afstemmen op onze visie, dan is het soms nodig om een beetje buiten de lijntjes te denken. Als je het aanbod voor peuters en kleuters wil integreren in één pand, dan moet je je niet verliezen in het feit dat je je moet verantwoorden. Daar ligt de taak voor de directeuren: blijven denken vanuit de kinderonwikkeling en pragmatisch omgaan met barrières.”

**Flexibele instelling**

Misja van Herp, directeur van IKC VanKampen in Vlaardingen, is één van die IKC-directeuren die dagelijks bezig is de samenwerking tussen opvang en onderwijs te organiseren. Dat vraagt soms wat creativiteit. “Wij leggen de eindverantwoordelijkheid neer bij wie ervoor betaald wordt en werken dan met gesloten beurzen. Neem de peuterspeelzaal en groep 1: die zitten in één pand en de betrokken professionals nemen soms elkaars groep over. De peuters kunnen zo een uurtje wennen; voor de kleuters uit groep 1 is het leuk om weer eens bij hun oude speelzaaljuf te komen. De groepen doen deze ruil onder



Misja van Herp, directeur van IKC VanKampen in Vlaardingen: “Je moet niet op winst willen zitten, maar op de ontwikkeling van kinderen.”

elkaars verantwoordelijkheid.” De verschillende cao’s vragen regelmatig om een flexibele instelling, vertelt de directeur. “Bij een IKC is het nodig om overleg met elkaar te voeren, maar opvang-medewerkers hebben daar in hun taakstelling geen uren voor. Om toch te kunnen overleggen, mogen ze bij ons deze uren wel schrijven. Je moet niet op winst willen zitten, maar op de ontwikkeling van kinderen.” Ander voorbeeld:

“Onze bso-medewerkers werken een uur in de verlengde schooldag. Dat uur betaalt ik vanuit onderwijs.” Ook de verschillende toezichtskaders zijn in de praktijk nog lastig. “De knip ligt nog steeds op 4 jaar: vanaf die leeftijd gelden er bijvoorbeeld andere veiligheidsregels voor gebouwen. Wij zorgen dat we voldoen aan de strengste eis, zodat we altijd goed zitten.”

**Alles vastleggen** Ook al is de btw-problematiek nu opgelost – IKC VanKampen valt onder het gefuseerde Un1ek – directeur Van Herp blijft alle afspraken omtrent doorbelastingen (ook gebruik van ruimtes, kopieerapparaten et cetera) expliciet benoemen. “We leggen alles contractueel vast, om te laten zien dat wat we doen eerlijk gebeurt.” De controller adviseert hem daarbij; teamleiders nemen de administratieve last op zich. Op Van Herps verlanglijst voor de wetgever staat een gemeenschappelijke cao bovenaan. Niet alleen vanwege de administratieve obstakels en scheve gezichten, vertelt hij. “In het IKC hebben we andere functieschalen. Een IKC-functie als ‘teamleider onderwijs’ is bijvoorbeeld geen functie in de CAO PO.” |

**AVS-VOORZITTER PETRA VAN HAREN: ‘HOOPVOLLE STAP IN DE GOEDE RICHTING’**

“De AVS is een warm voorstander van IKC-vorming, omdat dit past bij brede maatschappelijke ontwikkelingen. De tijd dat geïntegreerde voorzieningen vooral een antwoord waren op de arbeidsmarkt – ‘nu kan moeder ook gaan werken’ – is echt voorbij. Het gaat erom dat IKC’s de

brede ontwikkeling van kinderen voorop kunnen zetten. Een IKC-directeur heeft als maatschappelijk ondernemer echt een ander beroep dan een directeur van een basisschool of een manager van een kinderopvangorganisatie. Leidinggeven aan een IKC vraagt om nieuwe

competenties. Je moet over de publieke en private sectoren van onderwijs en kinddiensten heen kunnen denken en handelen. Dat er nu duidelijkheid is over de btw, is een hoopvolle stap in de goede richting. Maar er is meer nodig om de mogelijkheden die IKC-vorming voor het kind biedt echt te benutten. Want IKC-directeuren willen werken vanuit de inhoud.”