



Wonen in Nederland - werken in Duitsland

Fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen voor uitzendkrachten,
die naar een in Duitsland gevestigde inlener worden uitgezonden.
Onderzoek naar informatiemethoden die de instroomprocedure
verbeteren en versnellen.

S.J. Ottink
Concept Plus Personeel bv
Saxion University of Applied Sciences



Wonen in Nederland - werken in Duitsland

Fiscale, sociaal– en arbeidsrechtelijke gevolgen voor uitzendkrachten, die naar een in Duitsland gevestigde inlener worden uitgezonden. Onderzoek naar informatiemethoden die de instroomprocedure verbeteren en versnellen.

Versie 1.0

Concept Plus Personeel bv

Opdrachtgever: Y.B. Liebrand

Saxion University of Applied Sciences

Academie Bestuur, Recht en Ruimte

Bedrijfskunde MER

Auteur: S.J. Ottink, 325545

Eerste lezer: A.T.B.M. Keuters

Tweede lezer: J.C. Keulstra

Datum: 11-01-2017

Samenvatting

Het personeelsbemiddelingsbureau Concept Plus Personeel bv is gevestigd in Oldenzaal. De stad Oldenzaal maakt onderdeel uit van de EUREGIO. EUREGIO is de aanduiding van een Duits-Nederlands grensgebied. Aan de Duitse kant maken het Münsterland, de Landkreis Grafschaft Bentheim, de Stadt en Landkreis Osnabrück en delen van het zuidelijke Emsland deel uit van het gebied. Aan de Nederlandse kant zijn dat Twente, de Achterhoek en delen van Noordoost-Overijssel. Voor Concept Plus Personeel bv is het aantrekkelijk om personeel naar in Duitsland gevestigde inleners uit te zenden, omdat de vraag naar geschikte, opgeleide arbeidskrachten in Duitsland groot is, terwijl het aanbod van werkzoekenden met een behaald technische opleiding klein is.

De fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen van het werken bij een in Duitsland gevestigde inlener zijn door verschillende partijen, zoals de belastingdienst, het werkplein, de Agentur für Arbeit (vgl. UWV), het Bundesministerium für Finanzen en de EUREGIO, op internet gepubliceerd. Personen die zich over de gevolgen willen informeren, moeten veel tijd investeren. Geen van de bovenstaande partijen heeft één document gepubliceerd, waarin alle gevolgen op een eenvoudige manier zijn beschreven. De benodigde informatie kan gevonden worden door een groot aantal brochures, nieuwsbrieven, wetsartikelen en internetpagina's te lezen.

Doel van het onderzoek is het bepalen van één of meer communicatiemethoden, waardoor de sollicitanten van Concept Plus Personeel bv volledig over de fiscale, sociaal-en arbeidsrechtelijke gevolgen geïnformeerd kunnen worden. Door het verstrekken van de juiste informatie op de juiste manier kan de instroomprocedure van nieuwe uitzendkrachten verbeterd en versneld worden, waardoor in toekomst beter aan de enorme vraag van de Duitse inleners kan worden voldaan. Daarnaast is het belangrijk dat de informatiemethode ervoor zorgt dat een snelle rechtskeuze kan plaatsvinden en dat de bekendheid van de onderneming vergroot wordt.

Door de beantwoording van de hoofdvraag die luidt: *“Op welke manier kunnen de in Nederland wonende sollicitanten van Concept Plus Personeel bv het best worden geïnformeerd over de fiscale, arbeids- en sociaalrechtelijke gevolgen, die ontstaan als inkomsten uit dienstbetrekking worden ontvangen door werkzaamheden te verrichten bij een in Duitsland gevestigde inlener, zodat de instroomprocedure van uitzendkrachten met een behaald technische BBL- of BOL-opleiding verbeterd en versneld wordt”* kan de doelstelling behaald worden.

Om dit onderzoek uit te voeren is gebruik gemaakt van verschillende methoden. Ten eerste zijn een aantal brochures, wetsartikelen en boeken geraadpleegd, om de fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen, die ontstaan als een in Nederland wonende uitzendkracht werkzaamheden bij een in Duitsland gevestigde inlener verricht, in kaart te brengen. Daarnaast zijn marketingboeken en boeken die onderwerpen zoals communicatie behandelen gelezen. Aan hand van de wetenschappelijke literatuur is beschreven welke communicatiemiddelen er bestaan en welke voordelen de verschillende communicatiemiddelen hebben. Door het houden van interviews is achterhaald of de informatie die in de boeken vermeld staat aansluit bij de mening van de respondenten.

Door het onderzoek is duidelijk geworden, dat de fiscale gevolgen van het werken in Duitsland afhankelijk zijn van de persoonlijke situatie van de sollicitanten. De arbeidsrechtelijke en sociaalrechtelijke gevolgen zijn voor iedere sollicitant gelijk. Concluderend is vastgesteld, dat de sollicitanten het best tijdens persoonlijke gesprekken over de fiscale gevolgen geïnformeerd kunnen worden. Tijdens deze gesprekken kan tevens gesproken worden over de sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen.

Aangezien de sociaal-en arbeidsrechtelijke gevolgen voor iedere sollicitant gelijk zijn, kan deze informatie ook door massacommunicatie gepubliceerd worden. Hierbij is het belangrijk om rekening te houden met het feit, dat de arbeidsrechtelijke en sociaalrechtelijke gevolgen in de volgende maanden op grond van een aantal wetswijzingen in Duitsland veranderen.

Het wordt geadviseerd om de gevolgen van het werken in Duitsland op de internetpagina te publiceren. Hierbij is het belangrijk dat de lay-out van de teksten overzichtelijk is, zodat de sollicitanten de informatie snel kunnen opdoen. Daarnaast kunnen de gevolgen gedurende bijeenkomsten, die door het werkplein Achterhoek en door de gemeente Enschede georganiseerd worden, gepubliceerd worden. Op deze manier kan ervoor gezorgd worden dat de juiste personen worden benaderd. Tevens wordt aanbevolen om bestaande medewerkers te vragen om ervaringen over het werken in Duitsland te delen. Deze ervaringen kunnen op de internetpagina van Concept Plus Personeel bv worden gepubliceerd, zodat de lezers een positief beeld ontvangen van het werken in Duitsland.

Door het voeren van persoonlijke gesprekken krijgen de sollicitanten een volledig beeld over het werken in Duitsland. Tijdens de gesprekken is het van belang om te controleren welke directe en indirecte feedback wordt verstrekt, zodat zeker gesteld kan worden dat de sollicitanten na het gesprek niet langer belemmerd worden door gebrek aan informatie. Om ervoor te zorgen dat de sollicitanten zich thuis kunnen informeren, wordt aanbevolen om een folder voor de sollicitanten op te stellen. Binnen deze folder moeten alle belangrijke aspecten van het werken in Duitsland kort en bondig worden beschreven. Aanbevolen wordt om deze folder zelf op te stellen, zodat wetswijzingen en de gevolgen van de wetswijzingen zelfstandig in de folder verwerkt kunnen worden.

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksrapport dat is geschreven in opdracht van Concept Plus Personeel bv. Het onderzoek is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding Bedrijfskunde MER aan Saxion University of Applied Sciences.

Graag zou ik van de mogelijkheid gebruik willen maken om de respondenten Coen van Dijk, Alexandra Arens, Melanie Brueker en Tono Wevers te bedanken. Zonder hun medewerking had ik dit onderzoek nooit kunnen voltooien.

In het bijzonder zou ik graag Yuri Liebrand willen bedanken als mijn praktijkbegeleider voor de beschikbaarstelling van zijn kennis en de tijd die hij heeft gestoken in het begeleiden van mij als afstudeerder.

Daarnaast zou ik graag Astrid Keuters willen bedanken voor haar kritische blik op de opbouw van de scriptie. Haar motiverende woorden en haar waardevolle feedback hebben mij geholpen dit verslag af te ronden.

Enschede, 11-01-2017

Simone Johanna Ottink

Inhoudsopgave

Lijst met afkortingen	9
1. Inleiding	11
1.1 Aanleiding	11
1.2 Huidige situatie	13
1.3 Doelstelling van het onderzoek.....	14
1.4 Probleemstelling	15
1.5 Onderzoeksvragen	15
1.6 Begrippen	16
1.7 Belanghebbenden bij het onderzoek	19
1.8 Afbakening	21
1.8 Effecten	21
1.9 Leeswijzer	21
2. Omgevingsanalyse	23
2.1 Interne analyse - 7S-model McKinsey	23
2.2 Analyse op mesoniveau - vijfkrachtenmodel Porter	24
2.3 Analyse op macroniveau - DESTEP	26
3. Onderzoeksmethodologie	29
3.1 Onderzoekstype	29
3.2 Onderzoeksstrategie	29
3.3 Betrouwbaarheid, validiteit, generaliseerbaarheid en bruikbaarheid.....	33
4. Juridisch kader	35
4.1 Begrippen	35
4.2 Fiscale gevolgen	36
4.2.1 Belastingverdrag Nederland Duitsland	36
4.2.2 Loonbelasting Duitsland	37
4.2.3 Kinderbijslag Duitsland	37
4.2.4 Compensatieregeling Nederland	38
4.3 Sociaalrechtelijke gevolgen	38
4.3.1 Het toepasselijk sociaalzekerheidsstelsel	38
4.3.2 Sociale verzekeringen Duitsland	39
4.4 Arbeidsrechtelijke gevolgen.....	40
4.4.1 Toepasselijke recht	40
4.4.2 Proeftijd	42
4.4.3 Loon	42

4.4.4 Vakantie	43
4.4.5 Arbeidstijden	43
4.4.6 Ontslag en andere manieren van beëindiging.....	44
5. Theoretisch kader	46
5.1 Begrippen	46
5.2 Communicatiemiddelen	46
5.2.1 Reclame	47
5.2.2 Public Relations.....	47
5.2.3 Sponsoring	47
5.2.4 Verkooppromoties.....	48
5.2.5 Direct marketing	48
5.2.6 Winkelcommunicatie	48
5.2.7 Vakbeurzen	48
5.2.8 Persoonlijke verkoop	49
5.2.9 Internet.....	49
5.2.10 Voor- en nadelen communicatiemiddelen	49
5.3 Inzet Communicatiemiddelen	50
5.3.1 Het communicatiemodel van Schulz von Thun.....	50
5.3.2 Het model van zenden en ontvangen.....	51
5.3.3 De hiërarchie van effecten – Costumer journey.....	52
6.Onderzoeksresultaten Interviews	53
6.1 Fiscale gevolgen	53
6.2 Sociaalrechtelijke gevolgen.....	53
6.3 Arbeidsrechtelijke gevolgen.....	54
6.4 Communicatiemiddelen.....	55
7. Conclusies	58
7.1 Fiscale gevolgen	58
7.2 Sociaalrechtelijke gevolgen.....	58
7.3 Arbeidsrechtelijke gevolgen.....	59
7.4 Communicatiemiddelen.....	60
8. Aanbevelingen	64
9. Evaluatie	66
Bronnenlijst	67
Bijlagen	75
Bijlage 1 7S-model McKinsey	75

Bijlage 2 Vijfkrachtenmodel Porter	77
Bijlage 3 DESTEP-Analyse	79
Bijlage 4 Model Schulz von Thun	81
Bijlage 5 Model zenden en ontvangen.....	81
Bijlage 6 Interview Wevers, Rechtsanwalt, Dijks en Leijssen Advocaten bv	82
Bijlage 7 Interview Van Dijk, burgeradviseur, EUREGIO.....	91
Bijlage 8 Interview Brueker, Adviseur Duitsland, Werkplein Enschede	95
Bijlage 9 Interview Arens, Accountmanager Duitsland, werkplein Achterhoek	98
Bijlage 10 Interview Liebrand en Ebberink, directeur en intercedent Concept Plus Personeel bv.....	101
Bijlage 11 Brief Dijks en Leijssen	103
Bijlage 12 Berekening loonbelasting Duitsland (§ 32a EStG)	106
Bijlage 13 Berekening Solidaritätszuschlag	107
Bijlage 14 Steuerklassen Duitsland (§ 38b EStG).....	107
Bijlage 15 Aanvraag Formulier A1	108
Bijlage 16 A1 verklaring.....	111
Bijlage 17 Berekening premies sociale verzekeringen	114
Bijlage 18 Salarisstroom Verzekeringspremies in Nederland en belasting in Duitsland	115
Bijlage 19 Salarisstroom Verzekeringspremies in Duitsland en belasting in Duitsland	116
Bijlage 20 Functieschalen IGZ.....	117
Bijlage 21 Opzegtermijnen Duitse werkgevers (§ 622 lid 2 BGB).....	118
Bijlage 22 Opzegtermijnen Nederlandse werkgevers (art. 7:672 lid 2 BW).....	118
Bijlage 23 Redelijke gronden voor een opzegging (art. 7:669 lid 3 BW)	118
Bijlage 24 Uitzendovereenkomst NBBU.....	119
Bijlage 25 Uitzendovereenkomst IGZ	122

Lijst met afkortingen

ATW	Arbeidstijdenwet
AÜKostV	Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis-Kostenverordnung
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
BBL	Beroeps Begeleidende Leerweg
BBP	Bruto binnenlands product
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BKGG	Bundeskindergeldgesetz
BOL	Beroeps Opleidende Leerweg
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BW	Burgerlijk Wetboek
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EstG	Einkommensteuergesetz
GW	Grondwet
IGZ	Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
MiLoG	Mindestlohngesetz
NBBU	Nederlandse Bond Van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen
Rome I- VO	Verordening (EG) 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad inzake het recht dat van toepassing is uit overeenkomst.
SolzG	Solidaritätszuschlaggesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
VWEU	Verdrag betreffende de werking de werking van de Europese Unie
Verordening (EG) 883/ 2004	Verordening (EG) 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004, betreffende de coördinatie van de sociaal zekerheidsstelsels.
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WML	Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

WW

Werkloosheidswet

1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een beschrijving van het onderzoek gegeven. Nadat de aanleiding en de huidige situatie beschreven zijn, komen de doelstelling, de probleemstelling en de onderzoeksvragen aan bod. De begrippen, die in de probleemstelling en de onderzoeksvragen zijn gebruikt, worden vervolgens geoperationaliseerd. Daarna wordt ingegaan op de belanghebbenden, de afbakening en de effecten van het onderzoek. Aan het eind van het hoofdstuk is een leeswijzer te vinden.

1.1 Aanleiding

Dit onderzoek wordt uitgevoerd vanuit de wens van Concept Plus Personeel bv om methoden vast te stellen die gebruikt kunnen worden om Nederlandse sollicitanten volledig over de fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen te informeren, die ontstaan als werkzaamheden bij een in Duitsland gevestigde inlener worden verricht.

Het personeelsbemiddelingsbureau Concept Plus Personeel bv is gevestigd in Oldenzaal. De stad Oldenzaal maakt onderdeel uit van de EUREGIO. EUREGIO is de aanduiding van een Duits- Nederlands grensgebied. Aan de Duitse kant maken het Münsterland (Kreis Borken, Kreis Steinfurt, Kreis Coesfeld), de Landkreis Grafschaft Bentheim, de Stadt en de Landkreis Osnabrück en delen van het zuidelijk Emsland deel uit van het gebied. Aan de Nederlandse kant zijn dat Twente, de Achterhoek en delen van Noord-Overijssel.¹



Figuur 1 - EUREGIO Gronau (Bron: Deutscher Gewerkschaftsbund 2009, www.nrw.dgb.de (zoek op Euregio Gronau))

Voor Concept Plus Personeel bv is het aantrekkelijk om uitzendkrachten naar Duitsland uit te zenden, omdat de vraag naar arbeidskrachten aan de Duitse kant van de EUREGIO groot is. Met name in de sectoren verpleging, internationaal transport en metaal zijn veel ondernemingen op zoek naar geschikt personeel. Daarnaast bedraagt de afstand tussen Oldenzaal en Duitsland slechts 15 km.²

De Duitse regering gaat ervan uit dat de vraag naar opgeleid personeel in de volgende jaren voortdurend gaat stijgen, terwijl de huidige prognoses ervan uitgaan dat er in toekomst een groot tekort aan opgeleid personeel is. Volgens de huidige prognoses zal het tekort in Nordrhein Westfalen in 2020 uit 270.000 mensen bestaan in 2030 uit 640.000 mensen. Sinds 2016 voert het Münsterland een campagne om het tekort aan opgeleid personeel te compenseren.

¹ Grensinfo Euregio 2016, www.go-euregio.eu (zoek op leden euregio)

² Grensinfo Euregio 2015, www.go-euregio.eu (zoek op wonen in Nederland, werken in Deutschland)

Doel van de campagne is onder andere om het tekort te minimaliseren door de integratie van buitenlanders.³ Ook het Emsland heeft te maken met een tekort aan personeel. In november 2016 bedroeg het werkloosheidpercentage in de regio slechts 3,2%.⁴ Om ervoor te zorgen dat het tekort aan (opgeleid) personeel verminderd wordt, probeert de Landkreis Lingen gezamenlijk met het Wirtschaftsförderungsverband Emsland e.V. nieuwe inwoners te winnen, door voor een aantrekkelijke leefomgeving te zorgen.⁵

In vergelijking met Duitsland is het werkloosheidpercentage in Nederland hoger. Gedurende het tweede kwartaal van 2016 bedroeg het werkloosheidpercentage in Twente 6,6%.⁶ Aangezien veel Duitse ondernemingen op zoek zijn naar arbeidskrachten, bestaat er een kans voor mensen die aan de Nederlandse kant van de EUREGIO woonachtig zijn. Vooral voor jongeren is een baan in Duitsland aantrekkelijk. Sinds 2015 zijn ondernemingen in Duitsland verplicht om een minimumloon te betalen. Het minimumloon in Duitsland is minder sterk gekoppeld aan een bepaalde leeftijd. Alle volwassen werknemers (vanaf 18 jaar) hebben het recht om 8,50€ per uur te verdienen.⁷

Het vrij verkeer van werknemers is één van de grondslagen van de EU en vastgelegd in art. 45 VWEU. Leden van de EU-lidstaten hebben het recht om in een andere lidstaat werk te verrichten.⁸ Personen die in Nederland wonen en in Duitsland werk verrichten, krijgen te maken met twee landen die belasting kunnen heffen.⁹ Daarnaast hebben personen, die in Nederland wonen en in Duitsland werken, te maken met twee verschillende sociaal zekerheidsstelsels.¹⁰ Aangezien Concept Plus Personeel bv in Nederland is gevestigd en uitzendkrachten naar in Duitsland gevestigde inleners uitzendt, is voor de meeste sollicitanten niet meteen duidelijk welk recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomsten.¹¹

De fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen van het werken bij een in Duitsland gevestigde inlener zijn door verschillende partijen, zoals de belastingdienst, het werkplein, de Agentur für Arbeit (vgl. UWV), het Bundesministerium für Finanzen en de EUREGIO, op internet gepubliceerd. Personen die zich over de gevolgen willen informeren, moeten veel tijd investeren. Geen van bovenstaande partijen heeft een document gepubliceerd, waarin alle gevolgen op een eenvoudige manier zijn beschreven. De benodigde informatie kan echter gevonden worden door een groot aantal brochures, nieuwsbrieven, wetsartikelen en internetpagina's te lezen.

De internetpagina's en brochures van de Duitse partijen zijn vaak niet in het Nederlands vertaald. Daarnaast wordt in de gepubliceerde stukken regelmatig gebruik gemaakt van vaktermen en speciale benamingen, die voor een groot aantal Nederlanders lastig te begrijpen zijn.¹²

³ Regionalagentur Münsterland 2016, www.wirtschaft-münsterland.de (zoek op Handlungsplan Fachkräftesicherung)

⁴ Bundesagentur für Arbeit 2016, www.statistik.arbeitsagentur.de (zoek op Emsland Arbeitslosenquote)

⁵ Emsland 2016, www.emsland.de (zoek op Fachkräfte Emsland)

⁶ P. Molink, E. van de Wiel & H. Seker, www.regiotwente.nl, p.4 (zoek op arbeidsmarktmonitor)

⁷ Presse und Informationsamt der Bundesregierung 2014, www.bundesregierung.de (zoek op Mindestlohn)

⁸ Keizer 2015, p.39-41

⁹ Belastingdienst 2015, www.belastingdienst.nl (zoek op werken in Duitsland)

¹⁰ Sociale Verzekeringsbank 2016, www.svb.nl (zoek op werken buiten Nederland)

¹¹ Persoonlijke mededeling, Liebrand

¹² Persoonlijke mededeling, Liebrand

1.2 Huidige situatie

Het personeelsbemiddelingsbureau Concept Plus Personeel bv is in 2015 opgericht en maakt onderdeel uit van de Duitse onderneming Concept Plus GmbH. Concept Plus GmbH beschikt over vier vestigingen in Duitsland, één vestiging in Nederland en twee vestigingen in Polen (hierna: Concept Plus).

Het bedrijf heeft zich gespecialiseerd in het uitzenden en detacheren van flexibele arbeidskrachten. De klanten van Concept Plus kunnen een flexibel personeelsbestand houden door medewerkers tijdelijk in te huren. Hierbij moeten slechts de gewerkte uren worden betaald.¹³

De verschillende vestigingen van Concept Plus werken intensief samen. Indien een klant een flexibele arbeidskracht nodig heeft, publiceren alle vestigingen een vacature om een geschikte kandidaat te vinden. De vacatures zijn in verschillende talen op de internetpagina van Concept Plus te vinden.¹⁴ Daarnaast worden ook andere gratis wervingskanalen gebruikt zoals LinkedIn, Facebook, de Agentur für Arbeit en werk.nl.¹⁵

Op dit moment werken bij Concept Plus Personeel bv zo'n 20 uitzendkrachten. De uitzendkrachten zijn in verschillende sectoren en branches werkzaam. Sinds 2015 beschikt de onderneming Concept Plus Personeel bv over een Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis.¹⁶ De Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis is een verplichte vergunning voor het uitzenden van uitzendkrachten naar Duitse werklocaties en moet worden aangevraagd bij de Agentur für Arbeit in Düsseldorf.¹⁷

Op dit moment bestaat het team van Concept Plus Personeel bv uit een directeur en een intercedent. Daarnaast wordt het team bij de loonvoorbereiding en het opstellen van contracten vaak ondersteund door de Duitse collega's uit Lingen, Meppen en Vreden.¹⁸

Concept Plus Personeel bv ontvangt regelmatig aanvragen van Duitse klanten, die op zoek zijn naar personeel met een afgeronde beroepsopleiding (vgl. BBL – of BOL- opleiding). Geïnteresseerde sollicitanten worden op dit moment mondeling over de fiscale, sociaal-en arbeidsrechtelijke gevolgen geïnformeerd, die ontstaan als werkzaamheden bij een in Duitsland gevestigde inlener worden verricht. De gesprekken vinden regelmatig in het kort voor het ondertekenen van de uitzendovereenkomst plaats. Indien er aanvullende vragen zijn, ontvangen de uitzendkrachten contactdata van andere partijen, zoals de EUREGIO of de fiscalist van Concept Plus Personeel bv.¹⁹

Voordat een uitzendovereenkomst met een aspirant uitzendkracht wordt gesloten, wordt aangegeven dat nieuwe uitzendkrachten tussen twee verschillende contracten kunnen kiezen. Het wordt echter niet duidelijk aangegeven welke arbeidsrechtelijke gevolgen door een bepaalde keuze ontstaan. Volgens de standaard instroomprocedure is het Nederlandse recht van toepassing op nieuwe uitzendovereenkomsten. Daarnaast is het mogelijk om een contract te sluiten waarop het Duitse arbeidsrecht van toepassing is. Indien afgesproken wordt dat het Nederlandse recht van toepassing moet zijn op de uitzendovereenkomst, wordt een overeenkomst met Concept Plus Personeel bv gesloten. Concept Plus Personeel bv is aangesloten bij de NBBU-cao. In de NBBU-cao zijn afspraken omtrent arbeidsvoorwaarden te vinden, die van de Nederlandse wet afwijken. Indien afgesproken wordt dat het Duitse arbeidsrecht van toepassing moet zijn, krijgt de sollicitant de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst met Concept Plus GmbH te sluiten. Ook de

¹³ Concept Plus 2016, www.cp-personal.com (zoek op Unternehmen)

¹⁴ Concept Plus 2016, www.cp-personal.com (zoek op Stellenangebote)

¹⁵ Persoonlijke mededeling, Liebrand

¹⁶ Persoonlijke mededeling, Liebrand

¹⁷ Duits-Nederlandse Handelskamer 2015, www.dnhk.org (zoek op uitzending naar Duitsland)

¹⁸ Persoonlijke mededeling, Liebrand

¹⁹ Persoonlijke mededeling, Liebrand

onderneming Concept Plus GmbH hanteert een cao (IGZ). Deze cao is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten, die Concept Plus GmbH met uitzendkrachten sluit. De regelingen van de cao (IGZ) zijn in een brochure samengevat. De brochure is niet in het Nederlands beschikbaar.

Nadat met de aspirant uitzendkracht over de rechtskeuze is gesproken, wordt aangegeven dat personen die permanent in Duitsland werken in principe verzekerd zijn voor de Duitse sociale verzekeringen. Indien een uitzendkracht geen premies voor de Duitse sociale verzekeringen wil betalen, wordt een A1 formulier ingevuld. Het A1 formulier is een Europees formulier, waarmee uitzendkrachten kunnen aantonen dat er geen verplichting bestaat om sociale verzekeringen in het land te betalen waar gewerkt wordt. Het formulier kan online op de internetpagina van de sociale verzekeringsbank worden ingevuld. De A1 verklaring is maximaal 24 maanden geldig.²⁰

Personen, die in Duitsland werken en inkomsten uit dienstbetrekking in Duitsland ontvangen, zijn volgens art. 14 lid 1 Verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Bondsrepubliek Duitsland tot het vermijden van dubbele belasting en het voorkomen van het ontgaan van belasting met betrekking tot belasting naar inkomen (hierna: Belastingverdrag) verplicht om belasting in Duitsland af te dragen. Het Duitse belastingstelsel wijkt in sterke mate af van het Nederlandse stelsel. De hoogte van de af te dragen belasting wordt niet aan de hand van verschillende boxen bepaald, maar aan van formules die afhankelijk zijn van de hoogte van het inkomen.

Weinig Nederlanders zijn op dit moment bereid om bij een Duitse inlener te werken. De Nederlandse sollicitanten worden belemmerd door gebrek aan informatie. In de laatste maanden heeft de directeur van Concept Plus Personeel bv gezamenlijk met een adviseur van de EUREGIO een aantal informatiebijeenkomsten voor sollicitanten georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomsten heeft de adviseur vragen rondom het werken in Duitsland beantwoord. Aangezien de adviseurs van de EUREGIO beperkt beschikbaar zijn, was het niet altijd mogelijk om de sollicitanten op tijd te informeren. De instroomprocedure van nieuwe uitzendkrachten vraagt daardoor regelmatig veel tijd.²¹

1.3 Doelstelling van het onderzoek

Het onderzoek kent één praktijkdoelstelling en twee onderzoeksdoelstellingen. De praktijkdoelstelling van het onderzoek is het bepalen van één of meer methoden, die ervoor zorgen dat de sollicitanten van Concept Plus Personeel bv volledig over de fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen geïnformeerd kunnen worden. Door het verstrekken van de juiste informatie op de juiste manier wordt de instroomprocedure van nieuwe uitzendkrachten met een behaald technische BOL- of BBL-diploma verbeterd en versneld. Door aan te geven wat de verschillen tussen het Duitse en het Nederlandse arbeidsrecht zijn, kan voor een snelle rechtskeuze gezorgd worden. Voor Concept Plus maakt het echter niet uit of de uitzendkrachten een contract tekenen waarop het Nederlandse recht van toepassing is of een contract waarop het Duitse arbeidsrecht van toepassing is. Het is vooral van belang dat aan de enorme vraag van de Duitse klanten kan worden voldaan. Daarnaast is het belangrijk, dat de gekozen methode de bekendheid van het bedrijf vergroot. De informatie moet snel gevonden kunnen worden en voor iedereen vrij toegankelijk zijn. De gevolgen moeten op een begrijpelijke manier beschreven worden en aangepast worden aan de doelgroep, zodat vooral de sollicitanten met een technische BOL- of BBL-diploma zich snel kunnen informeren.

²⁰ Sociale Verzekeringsbank 2016, www.svb.nl (zoek op Internationale detachering)

²¹ Persoonlijke mededeling, Liebrand

De informatie moet kort en bondig geschreven worden, zodat de sollicitanten in de toekomst minder tijd nodig hebben om zich over de gevolgen te informeren. Daarnaast mag er geen intensief gebruik gemaakt worden van vaktermen en wetsartikelen. In het begin van de stukken moet een korte beschrijving van Concept Plus te vinden zijn.

De eerste onderzoeksdoelstelling is het verkrijgen van inzicht en kennis rondom diverse methoden, die gebruikt kunnen worden om de sollicitanten over de fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen te informeren. Daarnaast moet kennis en inzicht verkregen worden over de fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen, die ontstaan als een in Nederland wonende uitzendkracht inkomsten uit dienstbetrekking ontvangt door werkzaamheden te verrichten bij een in Duitsland gevestigde inlener.

De tweede onderzoeksdoelstelling is het verbeteren van vaardigheden, die tijdens de opleiding zijn geleerd. Voor de student is het belangrijk om met behulp van het onderzoek de communicatieve vaardigheden te verbeteren. Dat houdt in dat de formele schrijfstijl geperfectioneerd moet worden en er geleerd moet worden om tijdens interviews door te vragen. Bovendien is het voor de student belangrijk om de adviesvaardigheden te verbeteren. Hierbij moet rekening gehouden worden met de belangen van de opleiding en de belangen van Concept Plus Personeel bv.

1.4 Probleemstelling

Op welke manier kunnen de in Nederland wonende sollicitanten van Concept Plus Personeel bv het best worden geïnformeerd over de fiscale, arbeids- en sociaalrechtelijke gevolgen, die ontstaan als inkomsten uit dienstbetrekking worden ontvangen door werkzaamheden te verrichten bij een in Duitsland gevestigde inlener, zodat de instroomprocedure van uitzendkrachten met een behaald technische BBL- of BOL opleiding verbeterd en versneld wordt.

1.5 Onderzoeksvragen

1. Wat zijn voor een in Nederland wonende uitzendkracht van Concept Plus de fiscale gevolgen, indien inkomsten uit dienstbetrekking worden ontvangen door werkzaamheden te verrichten bij een in Duitsland gevestigde inlener?

- Welk land is gerechtigd om inkomstenbelasting te heffen, indien een in Nederland wonende uitzendkracht van Concept Plus inkomsten uit dienstbetrekking ontvangt door werkzaamheden te verrichten bij een in Duitsland gevestigde inlener?
- Welke belastinggroepen worden in Duitsland gehanteerd?
- Welke bedragen worden maandelijks van het loon afgedragen indien inkomsten uit dienstbetrekking worden ontvangen, door werkzaamheden te verrichten bij een in Duitsland gevestigde inlener?
- Hoeveel kinderbijslag ontvangt een onbeperkt belastingplichtige in Duitsland?
- Welke gevolgen heeft de belastingplichtig in Duitsland op de aftrek van de hypotheekrente in Nederland?

2. Waar is een in Nederland wonende uitzendkracht van Concept Plus sociaal verzekerd, indien inkomsten uit dienstbetrekking worden ontvangen door werkzaamheden te verrichten bij een in Duitsland gevestigde inlener?

- Wanneer valt een in Nederland wonende uitzendkracht van Concept Plus onder het Duitse sociaal zekerheidsstelsel?
- Wanneer valt een in Nederland wonende uitzendkracht van Concept Plus onder het Nederlandse sociaal zekerheidsstelsel?
- Op welke manier worden de premies voor de sociale verzekering in Duitsland berekend?

3. Wat zijn voor een in Nederland wonende uitzendkracht van Concept Plus de arbeidsrechtelijke gevolgen, indien inkomsten uit dienstbetrekking worden ontvangen door werkzaamheden te verrichten bij een in Duitsland gevestigde inlener?

- Wanneer is het Duitse recht van toepassing op een uitzendovereenkomst van een Nederlandse uitzendkracht van Concept Plus?
- Wanneer is het Nederlandse recht van toepassing op een uitzendovereenkomst van een Nederlandse uitzendkracht van Concept Plus Personeel bv?
- Wat zijn de regelingen omtrent de proeftijd volgens de Duitse wetgeving?
- Wat zijn de regelingen omtrent loon volgens de Duitse wetgeving?
- Wat zijn de regelingen omtrent vakantie volgens de Duitse wetgeving?
- Wat zijn de regelingen omtrent arbeidstijden volgens de Duitse wetgeving?
- Wat zijn de regelingen omtrent ontslag en andere manieren van beëindigingen van de uitzendovereenkomst volgens de Duitse wetgeving?
- In hoeverre wijken de regelingen uit de IGZ-cao omtrent proeftijd, vakantie, arbeidstijden, loon, ontslag en andere manieren van beëindiging af van de Duitse wetgeving?
- In hoeverre wijken de regelingen uit de NBBU-cao rondom proeftijd, vakantie, arbeidstijden, loon, ontslag en andere manieren van beëindiging af van de Nederlandse wetgeving?
- In hoeverre wijken de Duitse regels omtrent proeftijd, vakantie, arbeidstijden, loon, ontslag en andere manieren van beëindiging af van de Nederlandse wetgeving?

4. Welke manieren, om sollicitanten met een behaald technische BOL- of BBL- diploma te informeren over de fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen die ontstaan als inkomsten uit dienstbetrekking worden ontvangen door werkzaamheden te verrichten bij een in Duitsland gevestigde inlener, bestaan er?

- Op welke manier worden de sollicitanten op dit moment geïnformeerd?
- Welke mogelijkheden zijn er om informatie aan sollicitanten te verstrekken?
- Welke voor- en nadelen zijn verbonden aan de verschillende mogelijkheden om informatie te verstrekken?
- Welke acties moet Concept Plus Personeel bv ondernemen om tot de beste manier van informatieverstrekking te komen?

1.6 Begrippen

Om ervoor te zorgen dat bovenstaande vragen juiste worden begrepen, zijn hieronder de gebruikte begrippen geoperationaliseerd.

Aftrek hypotheekrente

Personen die in Nederland wonen, kunnen bepaalde kosten aftrekken van het inkomen van box 1 (inkomen uit werk en woning). Het is onder andere mogelijk om de rente van een hypotheek af te trekken, die gebruikt wordt voor de aankoop van een eigen woning, de verbouwing of onderhoud van een woning, de afkoop van rechten van erfpacht, opstal of beklemming en voor eenmalige financieringskosten.²²

²² Rijksoverheid 2016, www.rijksoverheid.nl (zoek op hypotheekaftrek)

Belastinggroepen

Duitsland kent verschillende belastinggroepen (één tot en met zes). Personen die in Duitsland werken, worden ingedeeld in een belastinggroep. Aan de hand van een belastinggroep wordt onder andere bepaald hoeveel belasting moet worden afgedragen van het brutoloon.²³

Technische BBL-opleiding

De afkorting BBL staat voor Beroeps Begeleidende leerweg. Scholieren die een BBL-opleiding volgen, leren door te werken. Dat houdt in dat de scholieren vier dagen per week bij een bedrijf of instelling werken en een dag per week lessen volgen.²⁴ Technische BBL-opleiding zijn in dit onderzoek opleidingen in de studierichting elektro en installatietechniek en metaal en mechatronica.²⁵

Technische BOL-opleiding

De afkorting BOL staat voor Beroeps Opleidende leerweg. Scholieren die een BOL-opleiding volgen, leren door te werken. Dat houdt in dat de scholieren de hele week lessen op school volgen meerdere periodes stage lopen.²⁶ Technische BBL-opleiding zijn in dit onderzoek opleidingen in de studierichting elektro en installatietechniek en metaal en mechatronica.²⁷

Collectieve arbeidsovereenkomst

Een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is een schriftelijke overeenkomst waarin afspraken over arbeidsvoorwaarden zijn vastgesteld. De afspraken hebben onder andere betrekking op het loon, toeslagen, overwerk en werktijden. Een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten door één of meer werkgevers, één of meer werkgeversorganisaties en één of meer werknemersorganisaties.²⁸

Fiscale gevolgen

Gevolgen voor het betalen van belasting over inkomsten uit dienstbetrekking. Hierbij wordt rekening gehouden met de bedragen die van het brutoloon van een werknemer worden afgedragen.

Inkomstenbelasting

Personen die in Nederland wonen of inkomsten uit Nederland hebben, zijn verplicht om daarover belasting betalen. De belastingdienst int belasting over het inkomen, over financiële belangen en over spaargeld en beleggingen.²⁹

Inkomsten uit dienstbetrekking

Inkomsten die ontvangen worden door werkzaamheden bij een in Duitsland gevestigde inlener te verrichten. Hierbij valt te denken aan het loon/loon, dat door Concept Plus Personeel bv wordt uitbetaald aan de uitzendkrachten.

²³ Grensinfo Euregio 2016, www.go-euregio.eu (zoek op Steuerklassen voor grensgangers)

²⁴ ROC van Twente 2016, www.rocvantwente.nl (zoek op BBL-opleiding)

²⁵ ROC van Amsterdam 2016, www.rocva.nl (zoek op opleidingen)

²⁶ ROC van Amsterdam 2016, www.rocva.nl (zoek op BOL-opleiding)

²⁷ ROC van Amsterdam 2016, www.rocva.nl (zoek op opleidingen)

²⁸ Rijksoverheid 2016, www.rijksoverheid.nl (zoek op collectieve arbeidsovereenkomst)

²⁹ Rijksoverheid 2016, www.rijksoverheid.nl (zoek op inkomstenbelasting)

Inlener

Een inlener is een natuurlijk persoon of een rechtspersoon onder wiens leiding en toezicht een uitzendkracht werkzaamheden verricht.³⁰

Instroomprocedure

Onder de instroomprocedure valt alles wat te maken heeft met de werving, selectie en introductie van een nieuwe medewerker/uitzendkracht.³¹

Kinderbijslag

Personen die in Duitsland werken en kinderen hebben jonger dan 18 jaar (of jonger dan 25 jaar indien de kinderen studeren) hebben recht op kinderbijslag.³² De kinderbijslag wordt maandelijks in Duitsland uitbetaald. Voor het eerste en tweede kind wordt €190 per maand ontvangen. Voor het derde kind wordt €196 ontvangen en voor het vierde kind wordt €221 ontvangen.³³

Uitzendkracht

Een uitzendkracht wordt door een uitzendbureau naar een derde (de inlener) gestuurd om daar werkzaamheden te verrichten. De uitzendkracht heeft een arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, maar werkt onder het toezicht en leiding van de inlener. Het uitzendbureau is verplicht om loon te betalen en draagt sociale premies en de loonbelasting af.³⁴

Uitzendovereenkomst

Van een uitzendovereenkomst is sprake als een werknemer door de werkgever ter beschikking wordt gesteld aan een inlener om arbeid te verrichten. De arbeid wordt onder leiding van de inlener verricht (art. 7:689 BW).

Sociaalrechtelijke gevolgen

Sociaalrechtelijke gevolgen zijn gevolgen op het gebied van sociale verzekeringen. Hierbij wordt rekening gehouden met de premies die van het loon worden ingehouden en het toepasselijke sociaal zekerheidsstelsel.

Sociale verzekeringen

Sociale verzekeringen hebben een verzekeringskarakter. Dat houdt in dat de kosten voor de verzekeringen door de werknemer en de werkgever gefinancierd worden via de heffing van premies. De hoogte van de te betalen bedragen is gerelateerd aan de hoogte van het inkomen van de werknemer.³⁵

Sociaal zekerheidsstelsel Duitsland

De kosten voor de sociale verzekeringen in Duitsland worden in principe uit de premies van werknemers en werkgevers betaald. De hoogte van de premies zijn afhankelijk van het brutoloon van de werknemer. Het Duitse sociaal zekerheidsstelsel bestaat uit vijf verzekeringen: ziektekostenverzekering (Krankenversicherung), zorgverzekering (Pflegeversicherung), bedrijfsongevallenverzekering

³⁰ Heerma van Voss & Barentsen 2015, p. 45-46.

³¹ Manders & Biemans 2010, p. 54

³² Grensinfo Euregio 2015, www.go-euregio.eu (zoek op wonen in Nederland, werken in Deutschland)

³³ Bundesagentur für Arbeit, www.arbeitsagentur.de (zoek op kindergeld)

³⁴ Heerma van Voss & Barentsen 2015, p. 45-46.

³⁵ Heerma van Voss & Barentsen 2015, p. 45-46.

(Unfallversicherung), pensioen-, arbeidsongeschiktheid- en nabestaandenverzekering (Rentenversicherung) en werkloosheidverzekering (Arbeitslosenversicherung).³⁶

Sociaal zekerheidsstelsel Nederland

Het sociaal zekerheidsstelsel in Nederland bestaat uit sociale verzekeringen en sociale voorzieningen. Er bestaan twee soorten van sociale verzekeringen: volksverzekeringen en werknemersverzekeringen. De verzekeringen gelden voor alle inwoners van Nederland. De verzekeringen worden gefinancierd door premies en belasting die van het inkomen afhankelijk zijn. Werknemersverzekeringen gelden voor alle personen die in loondienst werken. De premies voor de werknemersverzekeringen worden door de werkgevers betaald.³⁷

1.7 Belanghebbenden bij het onderzoek

De informatie, die voortvloeit uit dit onderzoek, is voor meerdere partijen van belang. In onderstaande tabel is aangegeven wie de belanghebbenden zijn en welke belangen deze partijen hebben.

Belanghebbende	Belang(en)	Redenen voor belangen
Yuri Liebrand, directeur Concept Plus	Concept Plus aantrekkelijk beschrijven. Nadruk leggen op de positieve kenmerken van het werken in Duitsland	Een beter imago. Beter aan de wensen van de Duitse klanten kunnen voldoen. Meer winst als gevolg van een betere instroomprocedure en meer uitzendkrachten. Meer Duitse klanten door mond tot mondreclame.
Concept Plus GmbH	Concept Plus aantrekkelijk beschrijven. Nadruk leggen op de positieve kenmerken van het werken in Duitsland.	Een beter imago. Beter aan de wensen van de Duitse klanten kunnen voldoen. Meer winst als gevolg van een betere instroomprocedure en meer uitzendkrachten. Meer Duitse klanten door mond tot mondreclame.
Intercedenten Concept Plus	Fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen duidelijk en begrijpelijk beschrijven.	Minder tijd nodig voor de instroomprocedure. Zekere werkgelegenheid in de toekomst door meer aanvragen van Duitse klanten.

³⁶ Koninkrijk der Nederlanden 2016, www.dusseldorf.nlconsulaat.org (zoek op sociale zekerheidsstelsel)

³⁷ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2016, www.arboportaal.nl (zoek op sociale verzekeringen)

Administratieve afdeling	Fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen duidelijk en begrijpelijk beschrijven.	Minder vragen beantwoorden rondom de loonstroken. Zekere werkgelegenheid in de toekomst door meer aanvragen van Duitse klanten en meer administratieve werkzaamheden.
Werkzoekenden	Fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen duidelijk en begrijpelijk beschrijven.	Minder onzekerheid over het werken in Duitsland. Zekere werkgelegenheid in de toekomst door meer aanvragen van Duitse klanten.
Uitzendkrachten van Concept Plus Personeel bv	Fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen duidelijk en begrijpelijk beschrijven.	Minder onzekerheid over het werken in Duitsland. Zekere werkgelegenheid in de toekomst door meer aanvragen van Duitse klanten.
Duitse inleners van Concept Plus Personeel bv	Nadruk leggen op de positieve kenmerken van het werken in Duitsland.	Een groter flexibel personeelsbestand. Beter aan de wensen van klanten kunnen voldoen. Een betere productiviteit.
Nederlandse gemeentes In de EUREGIO	Fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen duidelijk en begrijpelijk beschrijven. Nadruk leggen op de positieve kenmerken van het werken in Duitsland.	Minder werkzoekenden. Minder uitkeringen die betaald moeten worden.
EUREGIO	Fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen duidelijk en begrijpelijk beschrijven.	Samenwerking Duitsland Nederland bevorderen. ³⁸
Student	Afstudeeropdracht moet aan de vereisten van de opleiding voldoen. Afstudeeropdracht moet aan de wensen van Concept Plus Personeel bv voldoen.	Opleiding behalen. Praktijkdoelstelling behalen

³⁸ Euregio 2016, www.euregio.eu (zoek op doelstellingen)

1.8 Afbakening

Het onderzoek richt zich op mogelijke methoden om uitzendkrachten te informeren over fiscale, arbeidsrechtelijke en sociaalrechtelijke gevolgen, die ontstaan als werkzaamheden bij een in Duitsland gevestigde inlener worden verricht. De verstrekte informatie is alleen van toepassing op EU-burgers. Personen, die geen EU-burgers zijn, moeten in Duitsland een vergunning om te mogen werken aanvragen. Op grond van de beperkte looptijd van het onderzoek wordt deze groep mensen niet meegenomen in het onderzoek.

Op het gebied van fiscale gevolgen wordt alleen rekening gehouden met aspecten rondom inkomsten uit dienstbetrekking. Dat houdt in dat aangegeven wordt op welke manier de af te dragen belasting in Duitsland wordt berekend, zodat voor de lezer van de informatie meteen duidelijk wordt hoeveel belasting in Duitsland van het brutoloon wordt afgetrokken. Daarna wordt ingegaan op de hoogte van de kinderbijslag (vgl. Kindergeld) in Duitsland en de hypotheekrenteaftrek in Nederland. Er wordt geen rekening gehouden met de Nederlandse fiscale regelingen. Uitzendkrachten die inkomsten uit dienstbetrekking in Duitsland ontvangen, moeten altijd belasting in Duitsland betalen.

Op het gebied van sociaalrechtelijke gevolgen wordt alleen rekening gehouden met de premies voor de Duitse sociale verzekeringen. Dat houdt in dat aangegeven wordt welke bedragen maandelijks van het loon afgetrokken worden. Gedurende de eerste 24 maanden kunnen de uitzendkrachten in Nederland verzekerd blijven. De premies voor de volks- en werknemersverzekeringen worden door Concept Plus Personeel bv volgens de Nederlandse wetgeving bepaald, zodat in eerste instantie niets veranderd voor de uitzendkrachten. Daarom wordt geen rekening gehouden met de Nederlandse wetgeving.

Aangezien de uitzendkrachten tussen het Nederlandse en het Duitse arbeidsrecht kunnen kiezen worden de twee verschillende rechtstelsel met elkaar vergeleken, zodat een snelle rechtskeuze kan plaatsvinden.

1.8 Effecten

Door middel van het onderzoek wordt voor de sollicitanten van Concept Plus Personeel bv duidelijk welke fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen van toepassing zijn, indien werkzaamheden bij een in Duitsland gevestigde inlener worden verricht. De directeur van Concept Plus Personeel bv moet na het onderzoek voortdurend controleren of sprake is van wetswijzingen die invloed hebben op de uitzendkrachten. Indien noodzakelijk moet de (gepubliceerde) informatie aangepast worden.

Indien de informatie die voortvloeit uit het onderzoek gepubliceerd wordt, kan dat een positief effect op de bekendheid van Concept Plus hebben. Vooral in de eerste maanden na de bekendmaking van de informatie moet rekening gehouden worden met meer inkomende sollicitaties. Omdat in de stukken aangegeven wordt, dat de mogelijkheid bestaat om een contract met Concept Plus GmbH te sluiten moeten de directeuren, en de medewerkers van de Duitse GmbH in de toekomst rekening houden met medewerkers die niet perfect Duits kunnen spreken en in een andere cultuur zijn opgegroeid.

1.9 Leeswijzer

Dit onderzoeksrapport bestaat uit acht hoofdstukken. In het tweede hoofdstuk is een omgevingsanalyse te vinden. Aan hand van de omgevingsanalyse is de interne en externe omgeving van Concept Plus Personeel bv beschreven.

In het derde hoofdstuk wordt beschreven welke methodieken gebruikt worden om de onderzoeksvragen te beantwoorden. Nadat aangegeven is welk soort onderzoek uitgevoerd is, wordt verduidelijkt welke stappen ondernomen zijn om tot een betrouwbaar antwoord te komen.

In hoofdstuk vier wordt het juridisch kader van het onderzoek weergegeven. Nadat aangegeven is welke rechtsbronnen voor het onderzoek gebruikt zijn, wordt de inhoud van de rechtsbronnen besproken en geanalyseerd.

In hoofdstuk vijf wordt het theoretisch kader van het onderzoek weergegeven. Nadat aangegeven is welke communicatiemiddelen in het onderzoek gebruikt zijn, wordt ingegaan op de inzet van de verschillende communicatiemiddelen.

In hoofdstuk zes worden de onderzoeksresultaten van de interviews weergegeven. Hierbij is rekening gehouden met de verschillende onderzoeksvragen. De resultaten van de interviews worden per onderzoeksvraag vermeldt.

In hoofdstuk zeven worden conclusies getrokken uit de bevindingen die gedaan zijn in de vorige hoofdstukken.

In hoofdstuk acht zijn aanbevelingen te vinden, die ervoor zorgen dat de sollicitanten volledig geïnformeerd kunnen worden en dat de instroomprocedure verbeterd en versneld wordt. Tevens wordt ingegaan op communicatiemiddelen die ervoor zorgen dat de bekendheid van Concept Plus Personeel bv verbeterd wordt.

In hoofdstuk negen wordt door middel van een evaluatie teruggeblikt op het onderzoek en de gemaakte keuzes.

2. Omgevingsanalyse

In dit hoofdstuk komen kenmerken van de interne en externe omgeving van Concept Plus Personeel bv aan bod. Nadat de interne aspecten aan de hand van het 7s-model beschreven worden, wordt ingegaan op de meso-omgeving, die met behulp van het vijfkrachtenmodel van Porter beschreven wordt. Daarna worden aspecten van de macro-omgeving met behulp van de DESTEP-methode behandeld.³⁹

Door het opstellen van een omgevingsanalyse kan de huidige omgeving van Concept Plus Personeel bv beschreven worden. Er moet rekening gehouden worden met het feit, dat de aspecten van de omgeving voortdurend veranderen. In dit hoofdstuk wordt niet ingegaan op de veranderbaarheid van de aspecten, daarom is het mogelijk dat de analyse binnen enkele jaar niet meer relevant is.⁴⁰

2.1 Interne analyse - 7S-model McKinsey

Onderstaande tabel geeft een beschrijving van de interne omgeving van Concept Plus Personeel bv. Volgens McKinsey kunnen organisaties aan de hand van zeven aspecten worden beschreven (zie bijlage 1). Bij een optimale bedrijfsvoering zijn deze aspecten in evenwicht. Indien één aspect wordt veranderd, heeft dat gevolgen voor de andere aspecten.⁴¹

7S	Sterke punten	Zwakke Punten
Significante waarden	Vergunning uitzenden en detacheren naar Duitsland. De vraag naar Duitse arbeidskrachten is groot. ⁴² Medewerkers mogen veel verantwoordelijkheden nemen en hun eigen werkprocessen inrichten. ⁴³	Er zijn geen vaste beleidsregels opgesteld. ⁴⁴
Strategie	Concept Plus wil in de volgende jaren groeien, door de samenwerking met nieuwe klanten. ⁴⁵	Op dit moment is niet duidelijk in kaart gebracht op welke manier groei gerealiseerd kan worden. ⁴⁶

³⁹ Wood & de Bergh, 2012 p. 41-49

⁴⁰ Kluwermanagement 2008, www.kluwermanagement.nl (zoek op kritiek vijfkrachtenmodel kritiek)

⁴¹ Kleijn & Rorink, 2016 p.70-74

⁴² Statistische Bundesamt 2016, www.destatis.de (zoek op Bevölkerung, Geburten)

⁴³ Persoonlijke mededeling, Liebrand

⁴⁴ Persoonlijke mededeling, Liebrand

⁴⁵ Persoonlijke mededeling, Liebrand

⁴⁶ Persoonlijke mededeling, Liebrand

Structuur	Door middel van de flexibele structuur kan flexibel op wensen van klanten en medewerkers worden ingegaan. ⁴⁷	Geen exacte onderverdeling van werkzaamheden en verantwoordelijkheden. ⁴⁸
Systemen	Korte communicatiewegen. Informatie kan snel worden opgedaan. Aanschaf van een personeelssysteem (Flex Services). ⁴⁹	De processen zijn op dit moment niet volgens een standaardprocedure ingericht. Verstreekte Informatie wordt nergens genoteerd. ⁵⁰
Stijl	Stijl van leiderschap is vooral taakgericht. ⁵¹	Directeur is minder vaak aanwezig en kan daardoor geen volledige voorbeeldfunctie vertonen. ⁵²
Staf	Nauwe samenwerking met de collega's uit Duitsland. De meeste collega's kunnen in meerdere talen communiceren. ⁵³	
Sleutelvaardigheden	Door kantoren in Duitsland, Polen en Nederland kan meer personeel gevonden worden. Vergunning voor het uitzenden naar Duitsland. ⁵⁴	Sollicitanten worden op dit moment niet volledig geïnformeerd over het werken in een ander land. ⁵⁵

2.2 Analyse op mesoniveau - vijfkrachtenmodel Porter

In deze paragraaf wordt ingegaan op de meso-omgeving van Concept Plus Personeel bv. De meso-omgeving wordt aan de hand van het vijfkrachtenmodel van Porter beschreven (zie bijlage 2). Volgens Porter wordt de intensiteit van concurrenten in een bedrijfstak door onderstaande vijf factoren bepaald.⁵⁶

⁴⁷ Daft 2011, p.102-105

⁴⁸ Persoonlijke mededeling, Ebberink

⁴⁹ Persoonlijke mededeling, Liebrand

⁵⁰ Persoonlijke mededeling, Liebrand

⁵¹ Persoonlijke mededeling, Ebberink

⁵² Persoonlijke mededeling, Liebrand

⁵³ Concept Plus 2016, www.cp-personal.com (zoek op Unternehmen)

⁵⁴ Concept Plus 2016, www.cp-personal.com (zoek op Unternehmen)

⁵⁵ Persoonlijke mededeling, Liebrand

⁵⁶ Houthoofd 2005, p. 50-88

De dreiging van nieuwe concurrenten in de markt

Personen die een uitzendbureau in Nederland willen oprichten zijn sinds 2012 verplicht om de oprichting in het Handelsregister te vermelden. Indien een onderneming de oprichting niet vermeld, mogen inleners geen gebruik maken van de diensten van het uitzendbureau.⁵⁷

Daarnaast zijn uitzendbureaus in Nederland wettelijk verplicht om een bepaald cao te hanteren. De ondernemingen kunnen kiezen tussen de ABU-cao en de NBBU-cao.⁵⁸ Voordat een onderneming lid kan worden van een cao moet een aanmeldprocedure worden doorlopen, die gemiddeld drie maanden duurt.⁵⁹ Ondernemingen die een lidmaatschap bij de ABU-/NBBU- cao aanvragen hoeven geen kosten te betalen, maar er moet jaarlijkse contributie worden betaald, die afhankelijk is van de omzet.⁶⁰

Personen die een uitzendbureau in Duitsland willen oprichten of uitzendkrachten naar Duitsland willen uitzenden moeten over een Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis beschikken. De vergunning moet worden aangevraagd bij de Agentur für Arbeit en wordt slechts onder bepaalde voorwaarden verleend. Allereerst moeten de aanvragers over minimaal €10.000 beschikken, zodat zeker gesteld kan worden dat de lonen van de uitzendkrachten betaald kunnen worden. Daarnaast ontvangen personen die geen blanco strafblad hebben de vergunning niet.⁶¹ De vergunning is in beginsel één jaar geldig, aldus § 2 Abs.4 AÜG. Daarna kan de vergunning twee keer worden verlengd (§ 2 Abs.5 AÜG). Voor de aanvraag en voor iedere verlenging vraagt de Agentur für Arbeit €1.000, krachtens § 1 Abs.1 AÜKostV. Voordat een vergunning voor onbepaalde tijd wordt verleend moet €2.500 worden betaald, krachtens § 1 AÜKostV.

Veel ondernemingen in Nederland en Duitsland proberen door flexibel personeel veranderingen in de markt op te vangen door gebruik te maken van flexibele contracten en flexibele werktijden. Daarnaast profiteren uitzendbureaus van een aantrekkende economie in Duitsland en Nederland.⁶² Het succes van uitzendbureaus wordt echter belemmerd door een groot aantal concurrenten. In 2015 waren ruim 12.000 bedrijven in de branche actief.⁶³ Volgens het CBS bedroeg de totale omzet van de uitzendbranche in Nederland in 2015 ruim €21 miljard. De top 80 uitzendondernemingen hebben 50% van deze omzet behaald (€11,50 miljard). Van deze €11,50 miljard waren 42% in handen van Randstad, USG People en Adecco Group.⁶⁴

De rivaliteit tussen bestaande ondernemingen

Ondernemingen die in de Duitse en/of Nederlandse uitzendbranche opereren hebben te maken met veel concurrerende ondernemingen, zoals Adecco en Randstad. In beide landen zijn uitzendondernemingen verplicht om een cao te hanteren, die algemeen verbindend verklaard is door de regering. In de collectieve arbeidsovereenkomsten is onder andere de hoogte van het loon geregeld. De rivaliteit wordt tussen bestaande ondernemingen wordt versterkt, doordat de vaste loonkosten van de ondernemingen grotendeels gelijk aan elkaar zijn.

⁵⁷ Kamer van Koophandel 2016, www.kvk.nl (zoek op In – uitleen van arbeidskrachten)

⁵⁸ Algemene Bond Uitzendondernemingen 2016, www.abu.nl (zoek op cao verbindend verklaard)

⁵⁹ ABU 2016, www.ABU.nl (zoek op lidmaatschap)

⁶⁰ ABU 2016, www.ABU.nl (zoek op lidmaatschap)

⁶¹ Agentur für Arbeit, www.arbeitsagentur.de (zoek op Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis)

⁶² Goudswaard e.a. 2007, www.metaalmagazine.nl (zoek op de toekomst van flexibele arbeid)

⁶³ UWV 2015, www.uwv.nl (zoek op uitzendarbeid)

⁶⁴ Consultancy 2016, www.consultancy.nl (zoek op belangrijke uitzendbureaus)

De tarieven van de klanten worden onder andere aan de hand van de lonen bepaald. Uitzendondernemingen kunnen de concurrentiekracht verbeteren door het aanbieden van aanvullende diensten aan inleners. Hierbij valt te denken aan het verzorgen van trainingen en scholingen op het gebied van werving en selectie.⁶⁵

De dreiging van substitutieproducten

Ondernemingen in alle branches moeten rekening houden met substitutieproducten.⁶⁶ Het succes van uitzendondernemingen wordt verminderd door de mogelijkheid van potentiële inleners om flexibele contracten, zoals parttimecontracten, oproepcontracten en contracten van bepaalde tijd met nieuwe medewerkers te sluiten. Daarnaast werkt een aantal bedrijven in Nederland met gemeentes samen. Gemeentes in Nederland bieden regelmatig loonkostensubsidie aan, aan werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen. Een loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verschil tussen de arbeidsproductiviteit van een werknemer en het wettelijk minimumloon.⁶⁷

De onderhandelingsmacht van afnemers

Afnemers binnen de uitzendbranche kunnen tussen een groot aantal bedrijven kiezen, die allemaal dezelfde dienstverlening aanbieden. Daarnaast kunnen de afnemers van uitzendbureaus eenvoudig prijzen met elkaar vergelijken, indien een persoon voor een bepaalde functie en voor bepaalde werkzaamheden wordt gezocht. De onderhandelingsmacht tegenover de hele branche is echter beperkt, omdat de inleners zonder uitzendbureaus minder flexibel op de veranderende markt kunnen reageren.⁶⁸

De onderhandelingsmacht van leveranciers

Vooraf kleine uitzendondernemingen werken met veel leveranciers samen. Indien een onderneming over minder veel uitzendkrachten beschikt, is het soms aantrekkelijker om de salarisstroken door een externe partij op te laten stellen, omdat de aanschaf van een eigen salarissysteem in verhouding meer kost. Uitzendondernemingen kunnen uit een groot aantal leveranciers kiezen. Daarnaast kunnen de prijzen van de verschillende leveranciers goed met elkaar worden vergeleken, omdat aan alle leveranciers dezelfde diensten worden gevraagd. Indien een uitzendbureau besluit om de salarisstroken zelf op te stellen moet een systeem worden aangeschaft; daarnaast moet waarschijnlijk een nieuwe medewerker worden aangesteld.

2.3 Analyse op macroniveau - DESTEP

In dit onderdeel van het rapport staat de macro-omgeving van Concept Plus Personeel bv centraal. Aan de hand van de DESTEP-analyse wordt beschreven met welke factoren uit de externe omgeving rekening gehouden moet worden (zie bijlage 3).

Demografische factoren

Ondernemingen die in de uitzendbranche werkzaam zijn moeten aandacht schenken aan demografische factoren, aangezien de bedrijven medeafhankelijk zijn van werkzoekenden en van de samenstelling van de bevolking.⁶⁹ Vergrijzing is zowel in Nederland alsook in Duitsland een belangrijk thema. Volgens de huidige verwachtingen zal het aantal gezinnen en jonge huishoudens overal in Nederland afnemen.⁷⁰ Ook in Duitsland is sprake van vergrijzing, aangezien de inwoners van Duitsland steeds ouder worden en er steeds minder

⁶⁵ UWV 2015, www.uwv.nl (zoek op uitzendarbeid)

⁶⁶ Houthoofd 2005, p. 50-88

⁶⁷ Rijksoverheid 2016, www.rijksoverheid.nl (zoek op stimulering arbeidsbeperking gemeentes)

⁶⁸ UWV 2015, www.uwv.nl (zoek op uitzendarbeid)

⁶⁹ UWV 2015, www.uwv.nl (zoek op uitzendarbeid)

⁷⁰ Planbureau voor de Leefomgeving 2013, www.pbl.nl (zoek op demografische factoren 2016)

kinderen worden geboren. Op dit moment worden in Duitsland gemiddeld 1,4 kinderen per vrouw geboren. In 1964 bedroeg het cijfer nog 2,54.⁷¹

Economische factoren

Uitzendondernemingen profiteren naast de flexibilisering van de arbeidsmarkt ook van een aantrekkende economie, aangezien de groei van de economie regelmatig terug te zien is op de arbeidsmarkt.⁷² Indien sprake is van een positieve economie stijgt de vraag naar arbeidskrachten.⁷³ In Nederland is sprake van een positieve economische groei. In 2015 is het bruto binnenlands product (hierna: BBP) met 1,5% gegroeid, maar ook de bestedingen van huishoudens.⁷⁴ Ook in Duitsland herstelt de economie zich na 2009 voortdurend. In 2014 is het bruto binnenlands product met 1,6% gegroeid en volgens de huidige prognoses zal het BBP in 2016 met 1,7% groeien.⁷⁵

Sociaal-maatschappelijke factoren

Ofschoon Nederland en Duitsland buurlanden zijn, moeten ondernemingen die zowel in Duitsland alsook in Nederland opereren, rekening houden met sterke cultuurverschillen. Duitsers houden het privé- en zakelijke leven gescheiden. Tijdens vergaderingen wordt het privéleven niet besproken. Daarnaast is in Duitsland vaak sprake van een duidelijke hiërarchie. Besluiten worden regelmatig door leidinggevendenden genomen en achteraf aan het personeel gepresenteerd. In tegenstelling tot de Duitsers proberen Nederlanders vaak persoonlijk contact te leggen met zakelijke partners. Daarnaast worden zakelijke besluiten in Nederland vaak door personen genomen die lager in de hiërarchie zitten.⁷⁶

Technologische factoren

Automatisering en digitalisering hebben een grote invloed op veel ondernemingen in Duitsland en Nederland. Op basis van een onderzoek van Deloitte is geconcludeerd dat in Nederland twee tot drie miljoen banen groot risico lopen om te verdwijnen. De gevolgen van de automatisering zijn het grootst voor banen die op dit moment door mensen met een laag opleidingsniveau worden uitgevoerd en voor technische beroepen, aangezien deze banen vaak routinematige taken vragen.⁷⁷ Ook in Duitsland is de inzet van machines populair, waardoor de vraag naar werknemers in sommige branches wordt verkleind.⁷⁸ Grote ondernemingen in de uitzendbranche digitaliseren interne processen, zoals het screenen en zoeken van kandidaten. Dit zorgt voor meer investeringen op het gebied van ICT en een efficiëntere organisatie.⁷⁹

Ecologische factoren

Ondernemingen in alle branches moeten rekening houden met ecologische factoren. De zorg voor het milieu is in de laatste jaren enorm toegenomen. De milieuvoorschriften worden steeds scherper en steeds meer mensen ontwikkelen meer aandacht voor een gezonde natuur. Ecologische factoren spelen vooral een grote rol voor productieondernemingen, maar ook andere ondernemingen kunnen het imago van het bedrijf verbeteren door rekening te houden met de natuur en het milieu.⁸⁰

⁷¹ Statistische Bundesamt, www.destatis.de (zoek op Deutsche Wirtschaft)

⁷² Goudswaard e.a. 2007, www.metaalmagazine.nl (zoek op de toekomst van flexibele arbeid)

⁷³ Rijksoverheid 2016, www.rijksoverheid.nl (zoek op Nederlandse economie)

⁷⁴ Centraal Bureau voor de Statistiek 2016, www.cbs.nl (zoek op Trends in Nederland)

⁷⁵ Statistische Bundesamt, www.destatis.de (zoek op Deutsche Wirtschaft)

⁷⁶ Duits-Nederlandse Handelskamer 2016, www.dnhk.org (zoek op cultuurverschillen)

⁷⁷ Werk.nl 2016, www.werk.nl 2016 (zoek op automatisering werkgelegenheid)

⁷⁸ Duits-Nederlandse Handelskamer 2016, www.dnhk.org (zoek op economisch profiel Duitsland)

⁷⁹ UWV 2015, www.uwv.nl (zoek op uitzendarbeid)

⁸⁰ Wood & de Berg, 2012 p.35-41

Politieke factoren

Uitzendondernemingen in Duitsland en Nederland moeten rekening houden met wetswijzigingen. In de laatste jaren hebben de Duitse en de Nederlandse regering een aantal regels opgesteld met als doel om de positie van uitzendkrachten te beschermen. In Nederland is de ABU-cao algemeen verbindend verklaard, zodat alle uitzendkrachten te maken krijgen met dezelfde arbeidsrechtelijke voorwaarden.⁸¹ Ook in Duitsland kunnen uitzendondernemingen slechts tussen twee cao's kiezen. De lonen die in de cao's zijn geregeld worden regelmatig verhoogd.⁸² Daarnaast heeft de Duitse regering in 2016 bekend gemaakt dat uitzendkrachten in Duitsland vanaf 01-04-2017 maximaal 18 maanden (18 x 30 dagen volgens § 191 BGB) naar dezelfde inlener mogen worden uitgezonden, krachtens § 1 Abs.1 AÜG. Bovendien moeten uitzendkrachten na negen maanden (9x 30 dagen § 191 BGB) loon ontvangen, die gelijk is aan het loon van werknemers van de inlener die dezelfde functie verrichten, krachtens § 8 Abs. 4 AÜG.

⁸¹ Algemene Bond Uitzendondernemingen 2016, www.abu.nl (zoek op cao verbindend verklaard)

⁸² Deutscher Gewerkschaftsbund 2016, www.dgb.de (zoek op Tarifrunde Leiharbeit)

3. Onderzoeksmethodologie

In dit hoofdstuk staat de methodologie van het onderzoek centraal. Nadat aangegeven is welk type onderzoek uitgevoerd wordt, wordt de strategie van het onderzoek beschreven. Per onderzoeksvraag is aangegeven welke methoden gehanteerd worden. Aan het eind van het hoofdstuk wordt verduidelijkt op welke manier de betrouwbaarheid, de validiteit, de generaliseerbaarheid en de bruikbaarheid van het onderzoek gewaarborgd worden.

3.1 Onderzoekstype

In de literatuur wordt onderscheid gemaakt tussen kwalitatief en kwantitatief onderzoek.⁸³ De probleemstelling en de onderzoeksvragen worden aan de hand van een kwalitatief onderzoek beantwoord. Voor de beantwoording van de vragen wordt gebruik gemaakt van deskresearch aangezien wetenschappelijke boeken, internetpagina's, brochures van en wetsartikelen gelezen worden. Van deskresearch is sprake als bestaande gegevens verzameld, geanalyseerd en geïnterpreteerd worden. Hierbij valt te denken aan boeken, brochures of krantenartikelen.⁸⁴

Daarnaast wordt gebruik gemaakt van fieldresearch. Bij fieldresearch worden nieuwe gegevens verzameld, geanalyseerd en geïnterpreteerd. Veelgebruikte onderzoekstechnieken bij fieldresearch zijn interviews, enquêtes en observaties. Voor het onderzoek wordt gebruikt gemaakt van semigestructureerde interviews.⁸⁵

In de literatuur wordt tevens onderscheid gemaakt tussen toetsingsonderzoek, beschrijvend onderzoek en explorerend onderzoek.⁸⁶ De probleemstelling wordt door een gedetailleerde beschrijving beantwoord. De informatie, die in de literatuur en tijdens de interviews verstrekt wordt, wordt beschreven en beoordeeld.

3.2 Onderzoeksstrategie

Het onderzoek beoogt een antwoord te geven op vier onderzoeksvragen en een probleemstelling. In dit onderdeel van het rapport wordt beschreven welke strategie gehanteerd wordt, om de verschillende onderzoeksvragen te beantwoorden.

Onderzoeksvraag 1: Wat zijn voor een in Nederland wonende uitzendkracht van Concept Plus de fiscale gevolgen, indien inkomsten uit dienstbetrekking worden ontvangen door werkzaamheden te verrichten bij een in Duitsland gevestigde inlener?

De eerste onderzoeksvraag wordt onder andere door het verzamelen en analyseren van bestaande gegevens beantwoord. Hierbij wordt gebruik gemaakt van literatuur en van wet- en regelgeving.

In het begin van het onderzoek worden de volgende internetpagina's geraadpleegd en bestudeerd.

- <http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/home/home;>
- [http://www.bundesfinanzministerium.de/Web/DE/Home/home.html;](http://www.bundesfinanzministerium.de/Web/DE/Home/home.html)
- [http://www.grensinfo.nl/gip/nl/index.jsp;](http://www.grensinfo.nl/gip/nl/index.jsp)
- [http://www.euregio.eu/nl;](http://www.euregio.eu/nl)
- [http://www.go-euregio.eu/nl;](http://www.go-euregio.eu/nl)

83 Mortelsmans, 2013, p.13-28

84 Baarda e.a., 2013, p. 115 - 124

85 Baarda e.a., 2013, p. 145 -153

86 Mortelsmans, 2013, p.100 - 103

Door middel van de internetpagina's wordt een eerste indruk over de fiscale gevolgen verkregen, die ontstaan als een in Nederland wonende uitzendkracht naar een in Duitsland gevestigde inlener wordt uitgezonden. Daarna worden de volgende brochures en scripties geraadpleegd:

- Wat zijn voor een inwoner van Duitsland met inkomsten uit dienstbetrekking in Nederland de fiscale gevolgen van de afschaffing van de keuzeregeling voor buitenlands belastingplichtigen per 1 januari 2015 en de invoering van het nieuwe belastingverdrag DUI 2012 per 1 januari 2016? (Wouter Berghuis, Saxion University of Applied Sciences Enschede);
- Informatie voor startende grensarbeiders (Grensinfo Euregio);
- 40 meest gestelde vragen over werken in Duitsland (Eures);
- Wonen in Nederland, werken in Duitsland Belastingheffing uitzendkrachten (Grensinfo Euregio);

Bestaande gegevens uit bovenstaande bronnen kunnen redelijk snel verzameld worden, maar het is mogelijk dat de gegevens verkeerd door de onderzoeker geïnterpreteerd worden.⁸⁷ Om interpretatiefouten te voorkomen, worden vervolgens de volgende rechtsbronnen bestudeerd:

- Einkommensteuergesetz
- Belastingverdrag Duitsland Nederland
- Solidaritätszuschlaggesetz

De gevonden informatie en de informatie die afkomstig is uit de rechtsbronnen wordt vervolgens met elkaar vergeleken. Daarna wordt een proefloonstrook opgesteld. Door middel van de proefloonstrook en met behulp van de gebruikte formules wordt beschreven hoeveel belasting maandelijks van het loon wordt afgetrokken.

Onderzoeksvraag 2. Waar is een in Nederland wonende uitzendkracht van Concept Plus sociaal verzekerd, indien inkomsten uit dienstbetrekking worden ontvangen door werkzaamheden te verrichten bij een in Duitsland gevestigde inlener?

De tweede onderzoeksvraag wordt aan de hand van een literatuuronderzoek, een onderzoek naar wet- en regelgeving en door het houden van een interview beantwoord. Door het raadplegen van de volgende internetpagina's wordt eerste kennis opgedaan over de sociale gevolgen.

- <http://www.bmg.bund.de/>;
- <http://www.svb.nl/int/nl/index.jsp>;
- <http://rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorgverzekering/vraag-en-antwoord/ben-ik-verplicht-een-zorgverzekering-af-te-sluiten>;
- <https://www.zorginstituutnederland.nl/verzekering/buitenland>;
- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorgverzekering/vraag-en-antwoord/ben-ik-verplicht-een-zorgverzekering-af-te-sluiten>;
- <http://www.zorgkiezer.nl/basisverzekering>;
- <http://www.zorgkiezer.nl/aanvullende-zorgverzekering>;

Daarna worden de volgende brochures en scripties geraadpleegd:

- Informatie voor startende grensarbeiders (Grensinfo Euregio);
- 40 meest gestelde vragen over werken in Duitsland (Eures);
- Wonen in Nederland, werken in Duitsland Belastingheffing uitzendkrachten (Grensinfo Euregio);

⁸⁷ Baarda e.a., 2013 p. 132-134

- Aanvraag verklaring toepasselijke socialeverzekeringswetgeving A1/Certificate of coverage voor werknemers;
- Wonen in Nederland, werken in Duitsland Ziektekosten (Grensinfo Euregio);
- Waar is een grensarbeider (-pendelaar, -ganger) sociaal verzekerd? (Grensinfo Euregio);
- Duitse rechten en plichten voor de Nederlandse werknemers, Een onderzoek naar de Duitse rechten en plichten in het kader van arbeid en zorg die gelden voor de Nederlandse werknemer die een arbeidsovereenkomst aangaat waarop het Duitse recht van toepassing is. (Maïke van den Berg, HBO-Rechten, Saxion University of Applied Sciences Enschede)

Bij de beantwoording van onderzoeksvraag twee bestaat tevens het gevaar dat de gegevens verkeerd geïnterpreteerd worden, daarom wordt de gevonden informatie aan het eind van het onderzoek in de EG Verordening 883/2004 opgezocht, bestudeerd en vergeleken.

Nadat de informatie in kaart is gebracht, wordt een interview met Coen van Dijk gevoerd. Van Dijk is op dit moment werkzaam bij de Euregio, maar heeft in het verleden tien jaar voor de Sociale Verzekeringsbank gewerkt.⁸⁸ Werkgevers uit Nederland, die een A1 verklaring willen aanvragen, moeten deze aanvraag indienen bij de Sociale verzekeringsbank. Tijdens het interview wordt gevraagd onder welke voorwaarden een Nederlander die in Duitsland werkt in Nederland verzekerd kan blijven. Daarnaast wordt gevraagd op welke manier het voortbestaan van de sociale zekerheidstelsel in Nederland kan worden aangevraagd.

Onderzoeksvraag 3: Wat zijn voor een in Nederland wonende uitzendkracht van Concept Plus Personeel bv de arbeidsrechtelijke gevolgen, indien inkomsten uit dienstbetrekking worden ontvangen door werkzaamheden te verrichten bij een in Duitsland gevestigde inlener?

Bovenstaande vraag wordt aan de hand van een literatuuronderzoek, een onderzoek naar wet- en regelgeving en aan de hand van een interview beantwoord. De eerste kennis en inzicht wordt verkregen door de volgende scriptie en artikelen te lezen:

- Duitse rechten en plichten voor de Nederlandse werknemers, Een onderzoek naar de Duitse rechten en plichten in het kader van arbeid en zorg die gelden voor de Nederlandse werknemer die een arbeidsovereenkomst aangaat waarop het Duitse recht van toepassing is. (Maïke van den Berg, HBO-Rechten, Saxion University of Applied Sciences Enschede)
- Was macht den Unterschied? Determinanten der Nachfrage nach Leiharbeit in Deutschland und den Niederlanden. (Elke J. Jahn, Industrielle Beziehungen, Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, 12. Jg. Heft 4, 2005)
- Kündigungsschutz und Befristungskontrolle (Bernd Waas, Optionen für eine Flexibilisierung des Arbeitsrechts, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 1/2007)

Door het raadplegen van de volgende boeken wordt gecontroleerd of de informatie uit de scriptie en de artikelen juist is.

- Bedrijf en internationaal recht, J. Keizer, Boom Juridische uitgevers;
- Inleiding Nederlands sociaal recht, G.J.J. Heerma van Vos & B. Barentsen, Boom Juridische uitgevers;
- Arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht, M. Treep, Boom Juridische Uitgevers;
- Arbeidsrecht in de praktijk, D.M. van Genderen & P.S. Fluit, Boom Juridische uitgevers;
- Arbeitsrecht mit Darstellung des AGG sowie des Teilzeit – und Befristungsgesetzes, Hafke, Niederle & Singer, Niederle Media Fachverlag für Studienliteratur.

⁸⁸ Persoonlijke mededeling Liebran

Bovenstaande boeken kunnen in de bibliotheek van Saxion gevonden worden. Er is voor deze boeken gekozen, omdat de literatuur tijdens de opleiding gebruikt is. De benodigde informatie kan daardoor redelijk snel gevonden worden. Voor het Duitstalige boek is gekozen omdat de regelingen in het boek kort en bondig door een Duitstalige, bekende advocaat beschreven zijn.

De stellingen uit de boeken worden onderbouwd door volgende rechtsbronnen:

- IGZ- cao;
- Burgerlijk Wetboek titel 7.10;
- Bürgerliches Gesetzbuch;
- Sozialgesetzbuch;
- NBBU-cao;
- EG Verordening 593/2008 (Rome I-Vo)

Aan het eind van het onderzoek wordt een interview gevoerd met Tono Wevers. Wevers heeft een rechtenstudie in Duitsland gevolgd en is werkzaam bij Dijks Leijssen. Dijks en Leijssen is een advocatenkantoor in Enschede. De advocaten en Rechtsanwälte staan werknemers en werkgevers bij in arbeidsconflicten. Op het gebied van grensoverschrijdende arbeidsverhoudingen beschikken de medewerkers over bijzondere ervaring en kennis.⁸⁹ Tijdens het interview wordt getoetst of de regels over het toepasselijke recht juist zijn beschreven.

Onderzoeksvraag 4: Welke manieren, om sollicitanten met een behaald technische BOL- of BBL-diploma te informeren over de fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen die ontstaan als inkomsten uit dienstbetrekking worden ontvangen door werkzaamheden te verrichten bij een in Duitsland gevestigde inlener, bestaan er?

Zoals eerder vermeld wordt de vierde onderzoeksvraag onder andere door middel van bestaande gegevens beantwoord. In het begin van het onderzoek worden de volgende wetenschappelijke boeken geraadpleegd, die in de bibliotheek van Saxion zijn gevonden:

- Basisprincipes van Communicatie, Klaas Wiertzema en Patricia Jansen, Pearson Education;
- Leren communiceren, M. Steenhouders e.a., Noordhoff Uitgevers;
- Communiceren met effect, Joep Brinkman, Wolters-Nordhoff;
- Marketing Communicatie, P. Pelsmaker e.a., Pearson Education;

Door het raadplegen van de boeken wordt vastgesteld welke verschillende communicatiemiddelen er bestaan en welke voor- en nadelen de verschillende middelen hebben.

Daarnaast wordt voor de beantwoording gebruikt gemaakt van semigestructureerde interviews. Bij een semigestructureerd interview liggen onderwerpen en de belangrijkste vragen vast. Voordat de interviews gevoerd worden, wordt een vragenprotocol opgesteld. Door het opstellen van een vragenprotocol wordt gewaarborgd, dat gedurende alle interviews dezelfde vragen gesteld worden en de informatie achteraf beter vergeleken kan worden.

Er wordt een interview met de scriptiebegeleider Yuri Liebrand gevoerd. Tijdens het interview met Liebrand wordt gevraagd, op welke manier de sollicitanten op dit moment geïnformeerd worden. Daarnaast wordt gevraagd welke methode volgens Liebrand het meest geschikt is om de sollicitanten te informeren en welke voordelen deze methode biedt.

⁸⁹ Dijks Leijssen 2016, www.dijksleijssen.nl (zoek op rechtsgebieden)

Daarna wordt met Coen van Dijk gesproken. Van Dijk is burgeradviseur bij de Euregio en verstrekt dagelijks advies aan mensen die in Nederland wonen en in Duitsland (willen) werken. Tijdens het interview met wordt gesproken over methoden, die door de Euregio gebruikt worden, om personen die in Nederland wonen en in Duitsland werken, te informeren. Tijdens het interview wordt geprobeerd om vast te stellen, welke methode volgens Van Dijk het meest geschikt is, en welke voordelen deze methode biedt. Bovendien wordt gevraagd op welke manier de Euregio bedrijven kan ondersteunen, die Nederlanders willen uitzenden naar in Duitsland gevestigde inleners.

Daarnaast worden interviews met Melanie Brueker en Alexandra Arens gevoerd. Brueker en Arens zijn adviseurs voor Nederlandse gemeentes in EUREGIO. Ze benaderen Duitse ondernemingen, die op zoek zijn naar geschikt personeel en zorgen voor een contact tussen de ondernemingen en werkzoekenden uit de regio Twente en Achterhoek. Tijdens de interviews wordt geprobeerd om vast te stellen, welke informatiemethoden volgens de adviseurs het meest geschikt zijn en welke voordelen deze methoden bieden. Daarnaast wordt aan Brueker gevraagd of er een mogelijkheid voor Concept Plus Personeel bv bestaat om met de gemeente Enschede samen te werken. Deze vraag wordt niet aan Arens gesteld omdat Concept Plus Personeel bv al met het werkplein Achterhoek samenwerkt.

Het advocatenkantoor Dijks en Leijssen werkt regelmatig met Nederlandse en Duitse ondernemingen samenwerkt die arbeidsrechtelijke vragen stellen over het werken in Duitsland. Tijdens het interview met de advocaat Wevers wordt gevraagd op welke manier de cliënten van Dijks en Leijssen over het internationale arbeidsrecht geïnformeerd worden.

Nadat alle interviews zijn gevoerd, wordt de informatie, die afkomstig is uit de interviews vergeleken met de informatie uit de literatuur. Op basis van de vergelijking wordt geprobeerd om methoden vast te stellen, die volgens de respondenten en volgens de literatuur de meeste voordelen voor Concept Plus Personeel bv bieden.

3.3 Betrouwbaarheid, validiteit, generaliseerbaarheid en bruikbaarheid

De kwaliteit van het onderzoek en het advies wordt uiteindelijk bepaald door de kwaliteit van de informatie die tijdens de interviews en tijdens het literatuuronderzoek wordt opgedaan. Om de kwaliteit te waarborgen worden een aantal regels in acht genomen tijdens het onderzoek.

Een onderzoek is betrouwbaar indien geen sprake is van toevallige fouten. Indien in een onderzoek geen toevallige fouten zijn gemaakt, levert het onderzoek bij een herhaling dezelfde resultaten op.⁹⁰ De betrouwbaarheid voor dit onderzoek wordt gewaarborgd door de vragenlijsten voor de interviews door de schoolcoach te laten controleren. Door de controle wordt ervoor gezorgd, dat sprake is van correct taalgebruik. Daarnaast worden de vragen door de scriptiebegeleider en een collega gelezen, zodat voorkomen wordt dat de vragen dubbelzinnig zijn. Bovendien wordt geprobeerd om gebruik te maken van neutrale vraagstelling, zodat de vragen geen bepaalde antwoordrichting suggereren.

Een onderzoek is valide indien er geen sprake is van systematische fouten. Simpel gezegd houdt dat in dat zeker moet worden gesteld, dat gemeten wordt wat men wil meten. In de literatuur wordt onderscheid gemaakt tussen de interne validiteit en de externe validiteit. Een onderzoek is intern valide als de juiste conclusies zijn getrokken. Een onderzoek is extern valide als de resultaten van het onderzoek toepasbaar zijn op een grote groep personen of zaken.⁹¹

⁹⁰ Verhoeven, 2011 p-37; p.192-196

⁹¹ Verhoeven, 2011, p. 192-196

De validiteit voor dit onderzoek wordt gewaarborgd door de juiste vragen tijdens het onderzoek te stellen. Voor de interviews worden de vragen met de scriptiebegeleider en een collega besproken. De scriptiebegeleider en de collega worden gevraagd om de vragen kritisch te bekijken en wanneer nodig feedback te verstrekken. Daarnaast worden een aantal vragen tijdens de interviews op verschillende manieren gesteld, zodat voorkomen is, dat de respondenten sociaal wenselijke antwoorden geven. Ook wordt aan de respondenten verduidelijkt dat het mogelijk is, om de interviewantwoorden anoniem te houden. De informatie, die afkomstig is uit de interviews, wordt vervolgens vergeleken met de informatie die in wetenschappelijke literatuur gevonden is.

Voor de beantwoording van de vragen zijn wetsartikelen nodig. Voordat een wetsartikel gebruikt wordt, wordt gecontroleerd of de wetsartikelen nog actueel zijn. De regelingen over het loon in Duitsland worden in wetsartikelen opgezocht, die niet ouder dan zes maanden zijn, omdat sinds 2015 een wettelijk minimumloon in Duitsland van toepassing is.

Het resultaat van een onderzoek moet bovendien bruikbaar zijn. De bruikbaarheid van het onderzoek wordt vergroot door regelmatig met de opdrachtgever af te spreken. Tijdens de afspraken worden de resultaten gepresenteerd. Bovendien wordt om feedback gevraagd, zodat achteraf gewaarborgd kan worden, dat een bepaalde methode ook aan de wensen van de opdrachtgever voldoet.

4. Juridisch kader

Wettelijke bronnen zijn voor een groot deel de leidraad voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen. In dit onderdeel van het rapport wordt de inhoud van alle wetsartikelen, die voor de beantwoording van de onderzoeksvragen noodzakelijk zijn, besproken en geanalyseerd. Nadat belangrijke begrippen geoperationaliseerd worden, wordt ingegaan op de fiscale gevolgen en de desbetreffende rechtsbronnen. Daarna worden de sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen weergegeven.

4.1 Begrippen

- Belastingverdrag: om te voorkomen dat een persoon die in Nederland woont en in Duitsland werkt in beide landen belasting moet betalen, hebben Duitsland en Nederland onderlinge afspraken gemaakt. Deze afspraken zijn vermeld in een belastingverdrag. Aan de hand van het belastingverdrag kan vastgesteld worden, welk land recht heeft om belasting te heffen. De regelingen uit het belastingverdrag hebben een directe werking op de burgers van Duitsland en Nederland.⁹² De nationale wettelijke regels op het gebied van fiscaal recht zijn niet van toepassing, aldus art. 94 GW.
- Verordening: een verordening is een wettelijke regeling van de Europese Unie, volgens art. 288 Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (hierna: VWEU). Verordeningen kunnen regels bevatten die gelden in de lidstaten van de Europese Unie.
- Richtlijn: richtlijnen van de Europese Unie zijn niet direct toepasbaar, omdat de regelingen vanuit de richtlijnen eerst moeten worden omgezet in nationale wetgeving. Een richtlijn is bedoeld om de wetgeving in de Europese Unie nader tot elkaar te brengen (art. 288 VWEU).
- Belastingvrije voet Duitsland: personen die inkomsten uit dienstbetrekking ontvangen door in Duitsland te werken, moeten geen belasting betalen indien jaarlijks niet meer dan €8.652 is verdiend, volgens § 32a Abs. 1 Einkommensteuergesetz. De belastingvrije voet in Duitsland wordt regelmatig aangepast.
- Steuerklassen/belastinggroepen: Duitsland kent zes verschillende belastinggroepen. In welke belastinggroep de belastingplichtigen vallen is afhankelijk van de burgerlijke staat en het gezinsinkomen (zie bijlage 15).
- Solidaritätszuschlag: personen die inkomsten uit dienstbetrekking ontvangen zijn verplicht om een Solidaritätszuschlag te betalen. De Solidaritätszuschlag bedraagt op dit moment 5,5% en wordt aan de hand van de af te dragen belasting berekend, volgens § 4 Solidaritätszuschlaggesetz.
- Loonbelasting Duitsland: personen die inkomsten uit dienstbetrekking ontvangen door in Duitsland te werken moeten loonbelasting (vgl. inkomstenbelasting Nederland) betalen.
- Krankenversicherung: Krankenversicherung is de Duitse benaming voor de ziektekostenverzekering in Nederland.
- Pflegeversicherung: Pflegeversicherung is de Duitse benaming voor de zorgverzekering in Nederland.
- Rentenversicherung: Rentenversicherung is de Duitse benaming voor de pensioen-, arbeidsongeschiktheids- en nabestaandenverzekering in Nederland.
- Arbeitslosenversicherung: Arbeitslosenversicherung is de Duitse benaming voor de werkloosheidsverzekering in Nederland.
- NBBU-cao: de NBBU-cao is een collectieve arbeidsovereenkomst dat gesloten is voor uitzendbedrijven in Nederland.

⁹² Belastingdienst 2016, www.belastingdienst.nl (zoek op belastingverdrag Duitsland Nederland)

- IGZ -cao: de IGZ-cao is een collectieve arbeidsovereenkomst dat gesloten is voor uitzendbedrijven in Duitsland.

4.2 Fiscale gevolgen

In dit onderdeel van het rapport wordt ingegaan op de fiscale gevolgen, die ontstaan indien een in Nederland wonende uitzendkracht inkomsten uit dienstbetrekking ontvangt door werkzaamheden te verrichten bij een in Duitsland gevestigde inlener. De gevolgen zijn van wetsartikelen afkomstig uit de volgende rechtsbronnen beschreven:

- Verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Bondsrepubliek Duitsland tot het vermijden van dubbele belasting en het voorkomen van het ontgaan van belasting met betrekking tot belastingen naar inkomen (hierna: Belastingverdrag);
- Einkommensteuergesetz (hierna: EStG);
- Bundeskindergeldgesetz (hierna: BKGG);
- Solidaritätszuschlaggesetz (hierna: SolzG).

4.2.1 Belastingverdrag Nederland Duitsland

Personen die in Nederland wonen en in Duitsland werken krijgen te maken met twee landen die belasting kunnen heffen. Om te voorkomen dat personen in Nederland en in Duitsland belasting moeten betalen, hebben de twee landen een belastingverdrag gesloten.⁹³ In het belastingverdrag staat vermeld dat het werkland recht heeft om belasting te heffen (art. 14 lid 1 Belastingverdrag), tenzij aan de 183-dagen regeling wordt voldaan. De 183-dagenregeling is van toepassing als aan de volgende drie voorwaarden wordt voldaan:

- de werknemer verblijft tijdens een belastingjaar niet meer dan 183 dagen in het werkland (art. 14 lid 2 sub a Belastingverdrag);
- de werkgever die het loon betaalt, is niet gevestigd in het werkland en het loon wordt niet betaald door of namens een werkgever in het werkland (art. 14 lid 2 sub b Belastingverdrag);
- de beloning komt niet ten laste van een vaste inrichting van de werkgever in het werkland, zoals een filiaal of een verkooppunt (art. 14 lid 2 sub c Belastingverdrag).

Het loon van de uitzendkrachten wordt door een werkgever (de inlener) die gevestigd is in Duitsland (het werkland) betaald, aangezien Concept Plus Personeel bv alle gewerkte uren factureert en door de inleners laat betalen. Op basis van deze informatie kan geconcludeerd worden dat de uitzendkrachten niet aan de tweede voorwaarde van de 183-regeling voldoen en dat er sprake is van materieel werkgeverschap. Er is sprake van materieel werkgeverschap als aan de volgende drie voorwaarden wordt voldaan:⁹⁴

1. de uitzendkracht staat in gezagsverhouding tot de inlener;
2. de werkzaamheden komen voor rekening en voor risico van de opdrachtgever in het werkland;
3. het loon wordt door een partij betaald die gevestigd is in het werkland.⁹⁵

Aangezien de inleners van Concept Plus bepalen hoe, wanneer en onder welke omstandigheden de uitzendkrachten arbeid moeten verrichten, kan geconcludeerd worden dat de uitzendkrachten in gezagsverhouding tot de inlener staan. De financiële voor- en nadelen van de werkzaamheden komen voor

⁹³ Belastingdienst 2016, www.belastingdienst.nl (zoek op belastingverdrag Duitsland Nederland)

⁹⁴ Belastingdienst 2016, www.belastingdienst.nl (zoek ok Handboek Loonheffing 2016)

⁹⁵ Belastingdienst 2016, www.belastingdienst.nl (zoek ok Handboek Loonheffing 2016)

rekening van de inleners, aangezien bijvoorbeeld de gemaakte producten door de inleners worden verkocht. Zoals eerder aangegeven wordt het loon door Concept Plus Personeel bv doorbelast aan het werkland.⁹⁶

4.2.2 Loonbelasting Duitsland

De loonbelasting moet door de werkgever worden berekend en worden afgedragen aan het Finanzamt (§ 38 Abs. 2 EStG). In Duitsland wordt onderscheid gemaakt tussen een beperkte en onbeperkte belastingplicht. Volgens § 1 EStG zijn personen die in Duitsland wonen onbeperkt belastingplichtig. Personen die in Nederland wonen en in Duitsland werken, worden in eerste instantie automatisch als beperkt belastingplichtig aangemerkt, aldus § 49 EStG. Personen die beperkt belastingplichtig zijn, kunnen gebruik maken van een beperkt aantal aftrekposten.⁹⁷ Daarnaast wordt voor deze personen een belastingtarief van 15% gehanteerd, krachtens § 50a Abs. 2 EStG. Volgens § 1 Abs.3 EStG kunnen personen die niet in Duitsland wonen tevens als onbeperkt belastingplichtig worden aangemerkt, indien 90% van het inkomen over een jaar in Duitsland is verdiend of indien het inkomen uit het woonland lager is dan de belastingvrije voet in Duitsland. Een persoon die bijvoorbeeld in Duitsland €20.000 per jaar verdient en in Nederland €8.650 per jaar verdient, kan in Duitsland als onbeperkt belastingplichtig worden aangemerkt, omdat de belastingvrije voet in Duitsland op dit moment €8.652 bedraagt.

Voor personen die onbeperkt belastingplichtig zijn, hanteert Duitsland een progressief belastingtarief. Dat houdt in dat personen die een hoger inkomen hebben (in verhouding) meer belasting moeten betalen dan mensen met een lager inkomen. Iedere belastingplichtige heeft in 2016 een aanspraak op een belastingvrije voet van € 8.652 per jaar (gehuwden: € 17.304), aldus § 32a Abs.1 EStG. Personen die jaarlijks niet meer dan €8.652 (€17.304) verdienen hoeven geen loonbelasting in Duitsland betalen. Personen die meer dan €8.652 en minder dan €254.477 verdienen moeten minimaal 14% en maximaal 42% van het loon afdragen. Personen die €254.477 en meer verdienen moeten 45% belasting betalen. Om de hoogte van de belasting te kunnen bepalen, worden verschillende formules gebruikt (zie bijlage 12).⁹⁸ Bij de berekening van de af te dragen belasting wordt rekening gehouden worden met aftrekposten, aldus § 10 EStG. Personen die bijvoorbeeld premies voor de sociale verzekeringen betalen, moeten minder belasting betalen.

Daarnaast moeten personen die inkomsten uit dienstbetrekking ontvangen een Solidaritätszuschlag betalen. De Solidaritätszuschlag bedraagt op dit moment 5,5% en wordt aan de hand van de belasting berekend (§ 4 SolzG) (zie bijlage 13).

Duitsland kent zes verschillende belastinggroepen. In welke belastinggroep de belastingplichtigen vallen is afhankelijk van de burgerlijke staat en het gezinsinkomen (zie bijlage 14). Uitzendkrachten die in Nederland wonen en in Duitsland werken, kunnen slechts in twee belastinggroepen worden ingedeeld. De eerste groep geldt voor personen die ongehuwd zijn of waarvan het Nederlandse jaarinkomen van de partner meer dan €17.304 bedraagt. Gehuwde uitzendkrachten vallen onder de derde belastinggroep indien het jaarinkomen van de partner minder is dan €17.304 is.⁹⁹

4.2.3 Kinderbijslag Duitsland

Personen die in Duitsland belasting betalen en kinderen moeten verzorgen, hebben aanspraak op een jaarlijkse aftrekpost van €3.624 (§ 32 Abs. 4 Nr.3 EStG) per kind. Een persoon die €30.000 verdiend en twee kinderen heeft moet bijvoorbeeld belasting over €22.752 betalen.

⁹⁶ Belastingdienst 2016, www.belastingdienst.nl (zoek ok Handboek Loonheffing 2016)

⁹⁷ Belastingdienst 2016, www.belastingdienst.nl (zoek op beperkt belastingplichtig Duitsland)

⁹⁸ Bundesministerium für Finanzen, www.bundesfinanzministerium.de (zoek op Progressive Steuer)

⁹⁹ Grensinfo Euregio 2016 (zoek op steuerklassen voor grensgangers)

Daarnaast hebben personen die in Duitsland belastingplichtig zijn recht op kinderbijslag indien de kinderen niet ouder dan 18 zijn of niet ouder dan 25 zijn en nog studeren, aldus § 6 BKGG. Voor het eerste en tweede kind ontvangt een belastingplichtige €190 per maand. Indien een persoon drie kinderen heeft, wordt voor het derde kind €196 betaald. Vanaf het vierde kind wordt €221 per maand ontvangen. Een belastingplichtige met vijf kinderen ontvangt bijvoorbeeld €1.018 per maand.

4.2.4 Compensatieregeling Nederland

Nederlanders die een eigen woning of huis in Nederland hebben en daarvoor een hypotheek moeten betalen, kunnen de hypotheekrente van het Nederlandse belastbare inkomen aftrekken. Personen/gezinnen die alleen belasting in Duitsland betalen kunnen dat echter niet. Het is dus mogelijk dat personen die in Nederland wonen en in Duitsland werken meer belasting moeten betalen dan personen die in Nederland werken. Om dit financiële nadeel te compenseren is in het belastingverdrag tussen Duitsland en Nederland een compensatieregeling opgenomen. Het recht op compensatie bestaat slechts indien de Duitse belasting hoger is dan de belasting in Nederland.¹⁰⁰

4.3 Sociaalrechtelijke gevolgen

In dit onderdeel van het rapport wordt ingegaan op de sociaalrechtelijke gevolgen die ontstaan indien een uitzendkracht langer dan 24 maanden in Duitsland werkt. Er wordt geen rekening gehouden met de Nederlandse regelingen voor de sociale zekerheid, aangezien de personen aan het begin van een dienstverband in Nederland verzekerd kunnen blijven. De sociaalrechtelijke gevolgen die na 24 maanden ontstaan worden aan de hand van de volgende wettelijke rechtsbronnen beschreven:

- Verordening (EG) EG 883/2004 - betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (hierna: Verordening (EG) 883/2004);
- Sozialgesetzbuch V-Gesetzliche Krankenversicherung (hierna: SGB V);
- Sozialgesetzbuch XI- Soziale Pflegeversicherung (hierna: SGB XI);
- Sozialgesetzbuch VI- Gesetzliche Rentenversicherung (hierna: SGB VI);
- Sozialgesetzbuch III – Arbeitsförderung (hierna: SGB III).

4.3.1 Het toepasselijk sociaalzekerheidsstelsel

Volgens de hoofdregel vallen personen onder het sociaalzekerheidsstelsel van het land waar gewerkt wordt (art. 11 lid 3 sub a Verordening (EG) 883/2004). Een persoon die in Duitsland werkt is bijvoorbeeld verplicht om premies voor de sociale verzekering in Duitsland af te dragen. Een uitzondering op deze hoofdregel zijn personen die tijdelijk naar een andere lidstaat van de EU worden uitgezonden. Personen die door een werkgever uitgezonden worden om werkzaamheden in een andere lidstaat te verrichten, vallen onder de wetgeving van het werkland indien de te verwachten duur van de werkzaamheden niet meer dan 24 maanden bedraagt en de betrokkene niet wordt uitgezonden om een andere werknemer te vervangen, aldus art. 12 lid 1 Verordening (EG) 883/2004. Een uitzendkracht die bijvoorbeeld door een uitzendonderneming naar Duitsland wordt uitgezonden om daar twaalf maanden als spuitser te werken, kan onder de Nederlandse wetgeving vallen.

Indien een uitzendkracht in Nederland verzekerd wil blijven, kan dat door de werkgever worden aangevraagd. De werkgever vult hiervoor een aanvraag voor een Formulier A1/certificate of coverage (zie bijlage 15) in en verstuurt de aanvraag naar de sociale verzekeringsbank. De aanvraag wordt door de sociale verzekeringsbank gecontroleerd en vervolgens ontvangt de werkgever een A1 verklaring (zie bijlage 16). Als een A1 verklaring

¹⁰⁰ Belastingdienst 2016, www.belastingdienst.nl (zoek op compensatieregeling)

is verleend moet de uitzendkracht alleen belasting in Duitsland afdragen (zie bijlage 18). Indien de te verwachten duur van de werkzaamheden meer dan 24 maanden bedraagt, zijn de uitzendkrachten echter verplicht om de premies voor de sociale verzekering in Duitsland te betalen. Aangezien de Duitse wetgeving in 2017 gaat veranderen, kunnen uitzendkrachten vanaf 2017 slechts 18 maanden (540 dagen) in Nederland verzekerd blijven. Vanaf april 2017 mogen uitzendkrachten in Duitsland slechts 18 maanden bij dezelfde inlener werken. Na 18 maanden moet de opdracht bij de inlener worden beëindigd of de inlener moet de uitzendkracht aannemen. Indien een uitzendkracht een arbeidscontract sluit met een inlener is hoofdregel (art. 11 lid 3 sub a Verordening (EG) 883/2004) van toepassing.¹⁰¹

4.3.2 Sociale verzekeringen Duitsland

De kosten voor het sociaal zekerheidstelsel in Duitsland worden door premies betaald. De premies worden door de werkgevers en de werknemers betaald. De premies die door de werknemers moeten worden betaald worden maandelijks van het loon ingehouden (zie bijlage 17 en 19). Alle personen die maandelijks €451 en meer verdienen zijn verplicht om de voor de volgende verzekeringen premies af te dragen.¹⁰²

Krankenversicherung

Duitsland kent drie verschillende ziektekostenverzekeringen: de wettelijke, de private en de vrijwillige ziektekostenverzekering. Het grotendeel van de Duitse bevolking is aangesloten bij de wettelijke ziektekostenverzekering.¹⁰³ De hoogte van de premie voor de ziektekostenverzekering bedraagt op dit moment 14,60% van het brutoloon, krachtens § 241 SGB V. Personen met een inkomen vanaf €56.250 hebben de mogelijkheid om een private verzekering af te sluiten.¹⁰⁴ De hoogte van de premies voor een private verzekering zijn afhankelijk van een aantal factoren zoals het geslacht, de leeftijd en de gezondheidssituatie.¹⁰⁵

Pflegeversicherung

Personen met een langdurige (ten minste zes maanden) lichamelijke of geestelijke ziekte hebben op grond van de zorgverzekering in Duitsland recht op zorg. Doel van de zorgverzekering is om hulpbehoevenden in staat te stellen om zelfstandig te leven. De zorgverzekering biedt naast financiële middelen ook zorg in natura aan.¹⁰⁶ De premie voor de zorgverzekering bedraagt op dit moment 2,35% van het brutoloon (§ 55 Abs. 1 SGB XI). Personen die ouder dan 23 jaar zijn en geen kinderen hebben zijn verplicht om 0,25% meer te betalen (§ 55 Abs. 3 SGB XI). Een vrouw die bijvoorbeeld 25 jaar oud is en geen kinderen heeft moet 1,1425% van het brutoloon voor de zorgverzekering afdragen.

Rentenversicherung

Iedere persoon die sociale premies in Duitsland betaald, is verzekerd tegen ouderdom, overlijden en (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid. De hoogte van de uitkering is afhankelijk van de hoogte van de betaalde premies. Daarnaast moet aan de wachttijd van vijf jaar worden voldaan. Dat houdt in dat een werknemer vijf jaar verzekerd moet zijn geweest om aanspraak te kunnen maken op de uitkering.¹⁰⁷

¹⁰¹ Bundesgesundheitsministerium 2016, www.bundesgesundheitsministerium.de (zoek op Arbeitnehmer)

¹⁰² Bundesgesundheitsministerium 2016, www.bundesgesundheitsministerium.de (zoek op Arbeitnehmer)

¹⁰³ Koninkrijk der Nederlanden 2016, www.dusseldorf.nlconsulaat.org (zoek op sociale zekerheidsstelsel)

¹⁰⁴ Bundesgesundheitsministerium 2016, www.bundesgesundheitsministerium.de (zoek op Arbeitnehmer)

¹⁰⁵ Koninkrijk der Nederlanden 2016, www.dusseldorf.nlconsulaat.org (zoek op sociale zekerheidsstelsel)

¹⁰⁶ Koninkrijk der Nederlanden 2016, www.dusseldorf.nlconsulaat.org (zoek op sociale zekerheidsstelsel)

¹⁰⁷ Koninkrijk der Nederlanden 2016, www.dusseldorf.nlconsulaat.org (zoek op sociale zekerheidsstelsel)

Volgens § 158 SGB VI bedraagt de premie voor de Pensioen-, arbeidsongeschiktheids- en nabestaandenverzekering op dit moment 18,7%.

Arbeitslosenversicherung

Personen die in Duitsland werken zijn verzekerd tegen werkloosheid (§24 Abs. 3 SGB III). Om aanspraak te kunnen maken op de uitkering moeten de personen zich werkloos melden bij de Agentur für Arbeit, aldus §16 Abs.2 SGB III. Het recht op de uitkering bestaat alleen indien gedurende twee jaar minimaal 12 maanden premies zijn betaald, volgens §142 Abs.1 SGB III jo. §143 Abs.1 SGB III. De premie voor de verzekering bedraagt op dit moment 3,0% (§ 341 Abs.2 SGB III). Een persoon die in Nederland woont en in Duitsland werkt, krijgt geen uitkering uit Duitsland. In het geval van werkloosheid is het woonland verplicht om een uitkering te betalen, volgens art. 65 lid 2 Verordening (EG) 883/2004. De gepresteerde periodes in het werkland worden in aanmerking genomen op basis van het document PD U1. Dit is een attest van de werkloosheidsverzekeringsinstelling van het werkland.¹⁰⁸

4.4 Arbeidsrechtelijke gevolgen

In dit onderdeel van het rapport wordt ingegaan op de arbeidsrechtelijke gevolgen. Om ervoor te zorgen dat de sollicitanten een snelle rechtskeuze kunnen maken wordt het Duitse arbeidsrecht en het Nederlandse arbeidsrecht beschreven. Daarnaast worden de wettelijke regels met elkaar vergeleken. De gevolgen van een rechtskeuze worden aan hand van de volgende wettelijke rechtsbronnen beschreven:

- Verordening (EG) 593/2008 (hierna: Rome I-Vo);
- EG-Richtlijn 96/71/EG;
- Bundesgesetzbuch (hierna: BGB);
- Entgeltfortzahlungsgesetz (hierna: EFZG);
- Mindestlohngesetz (hierna: MiLoG);
- Bundesurlaubsgesetz (hierna: BUrlG);
- Arbeitszeitgesetz (hierna: ArbZG);
- Kündigungsschutzgesetz (hierna: KschG);
- Burgerlijk wetboek (hierna: BW);
- Wet minimumloon en vakantiebijslag (hierna: WML);
- Arbeidstijdenwet (hierna: ATW);
- IGZ-cao (hierna: Manteltarifvertrag IGZ);
- NBBU-cao (hierna: NBBU);

4.4.1 Toepasselijke recht

Indien een in Nederland wonende uitzendkracht een contract sluit met Concept Plus GmbH is sprake van een internationale arbeidsovereenkomst, aangezien de werkgever en de werknemer in verschillende staten wonen of gevestigd zijn.¹⁰⁹ Rome I-Vo geeft regels omtrent internationale overeenkomsten. Bij een internationale (arbeids-)overeenkomst mogen de partijen zelf kiezen, welk recht van toepassing is op de overeenkomst (art. 3 jo 8 lid 1 Rome I-Vo). Volgens art. 3 lid 1 Rome I-Vo dient de rechtskeuze uitdrukkelijk te worden gedaan of duidelijk te blijken uit de overeenkomst. Een Duitse werkgever kan bijvoorbeeld met een Nederlandse werknemer afspreken dat het Duitse arbeidsrecht van toepassing is en deze afspraak opnemen in de arbeidsovereenkomst.

¹⁰⁸ Eures 2016, www.eures-emr.org (zoek op werkloosheidsverzekering)

¹⁰⁹ Keizer, 2010 p.94-95

Indien er geen duidelijke rechtskeuze is gemaakt wordt de overeenkomst beheerst door het recht van het land waar de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht (art. 8 lid 2 Rome I-Vo). Als er in een arbeidscontract tussen een Duitse werkgever en een Nederlandse werknemer geen duidelijke rechtskeuze is gemaakt en de Nederlandse werknemer de werkzaamheden voornamelijk in Duitsland verricht, is het Duitse recht van toepassing. Indien op basis van bovenstaande verwijzingsregels geen toepasselijk recht kan worden bepaald, wordt de overeenkomst beheerst door het recht van het land waar de vestiging van de werkgever zich bevindt (art. 8 lid 3 Rome I-Vo). Het Duitse recht is bijvoorbeeld van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen een Duitse werkgever en een Nederlandse werknemer, als de onderneming die de werknemer heeft aangenomen in Duitsland gevestigd is. Als uit het geheel van de omstandigheden blijkt, dat de overeenkomst een nauwere band met het recht van een ander land heeft, dan is volgens art. 8 lid 4 Rome I-Vo het recht dat een nauwere band met de overeenkomst heeft van toepassing. Indien een Nederlandse werknemer een contract heeft gesloten met een Duitse werkgever, maar voornamelijk in Nederland werkt, dan kan het Nederlandse recht een nauwere band hebben met de arbeidsovereenkomst dan het Duitse recht.

Indien een in Nederland wonende uitzendkracht een contract sluit met Concept Plus Personeel bv is er in eerste instantie geen sprake van een internationale arbeidsovereenkomst, aangezien de werkgever en de werknemer allebei in Nederland wonen of gevestigd zijn.¹¹⁰ Als de Nederlandse werknemer tijdelijk in een andere staat werkt, kan het toepasselijk recht aan de hand van Rome-Vo vastgesteld worden.¹¹¹ Als hoofdregel voor het bepalen van het recht geldt, dat de rechtskeuze van de partijen voorop staat, aldus art. 8 lid 1 Rome I-Vo. Een Nederlandse werkgever kan bijvoorbeeld met een Nederlandse werknemer, die naar Duitsland wordt uitgezonden afspreken, dat het Nederlandse recht van toepassing is. Indien er geen keuze is gemaakt, wordt de arbeidsovereenkomst beheerst door het recht van het land waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht (art. 8 lid 2 Rome I-Vo). Indien bijvoorbeeld een Nederlandse werkgever en een Nederlandse werknemer geen uitdrukkelijke rechtskeuze hebben gemaakt en de werknemer voornamelijk in Duitsland werkt is het Duitse recht van toepassing.

De Europese Unie vindt dat een werknemer die in een lidstaat is gedetacheerd jegens de werkgever aanspraak moet kunnen maken op de beschermingen die het recht van de lidstaat biedt. De EG-Richtlijn 96/71/EG verplicht de lidstaten om voor werknemers die tijdelijk in een andere lidstaat zijn gedetacheerd een aantal maatregelen te treffen, ten aanzien van de harde kern van de arbeidsvoorwaarden. Onderstaande aspecten zijn de harde kern van arbeidsvoorwaarden:

- maximale werktijden en minimale rusttijden;
- minimumaantal vakantiedagen;
- minimumloon en vergoeding voor overwerk;
- gezondheid, hygiëne en veiligheid op werk;
- beschermende maatregelen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van zwangere of pas bevallende medewerkers en kinderen en jongeren;
- gelijke behandeling van mannen en vrouwen, evenals andere bepalingen rondom niet-discriminatie.¹¹²

¹¹⁰ Keizer 2010, p. 80-97

¹¹¹ Keizer, 2010 p. 96-97

¹¹² Keizer, 2010 p. 96-97

Daarnaast mag een bepaalde rechtskeuze niet tot gevolg hebben, dat dwingend beschermende bepalingen van het recht van het land waar of van waaruit de werknemer de arbeid verricht geen toepassing vinden, aldus art. 8 Rome I-Vo.

4.4.2 Proeftijd

Een Duitse werkgever kan een maximale proeftijd van zes maanden hanteren. Gedurende de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden met een opzegtermijn van twee weken. De opzegtermijn geldt voor beide partijen (§ 622 Abs. 3 BGB).

Volgens § 622 Abs. 4 BGB kan door middel van een cao van deze regeling worden afgeweken. Volgens § 2 Abs. 2 Manteltarifvertrag IGZ kan een maximale proeftijd van zes maanden worden afgesproken. Gedurende de eerste vier weken kan de uitzendovereenkomst (zie bijlage 25) beëindigd worden met een opzegtermijn van twee werkdagen. Vanaf de vijfde week geldt een opzegtermijn van één week en vanaf de derde maand geldt een opzegtermijn van twee weken.

Een Nederlandse werkgever kan een maximale proeftijd van twee maanden hanteren, indien sprake is van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd (art. 7:652 lid 3 BW). Indien een arbeidsovereenkomst voor korter dan zes maanden wordt aangegaan is het niet mogelijk om een proeftijd af te spreken. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die langer duren dan zes maanden maar korter dan twee jaar, kan op grond van art. 7:652 lid 4 sub a BW een proeftijd van ten hoogste één maand worden afgesproken. In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die twee jaar of langer duurt, kan een maximale proeftijd van twee maanden worden afgesproken (art. 7:652 sub lid 4b BW). Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigen, aldus art. 7:676 lid 1 BW. Volgens art. 7:652 lid 6 BW kunnen werkgevers van bovenstaande regels door middel van een cao afwijken.

In de NBBU-cao staat vermeld dat een proeftijd kan worden afgesproken, indien een uitzendovereenkomst (zie bijlage 24) voor de duur van langer dan zes maanden wordt aangegaan. Indien dat het geval is, zijn de regels uit het Burgerlijk Wetboek van toepassing (art. 19 lid 1 NBBU-cao).

4.4.3 Loon

Duitse werkgevers die een arbeidsovereenkomst aangaan met een werknemer die ouder dan 18 jaar is, zijn verplicht om een minimumloon van €8,50 per uur te betalen (§ 1 Abs. 2 MiLoG). Uitzendondernemingen die bij de IGZ-cao zijn aangesloten zijn echter verplicht om andere minimumlonen te betalen. Het minimumloon is afhankelijk van de functie die door de uitzendkracht verricht wordt (zie bijlage 19). In de laatste jaren zijn de minimumlonen regelmatig aangepast. Vanaf april 2017 hebben uitzendkrachten vanaf negen maanden (9 X 30 dagen, volgens 191 BGB) recht op een loon dat gelijk is aan het loon van de werknemers van de inlener die een gelijkwaardige functie uitvoeren, krachtens § 8 Abs. 4 AÜG.

Hoofregel bij loonbetaling is dat de werknemer geen recht op loon heeft als er niet gewerkt wordt, krachtens § 326 BGB. In bepaalde gevallen moet de werkgever echter toch loon betalen als de werknemer geen arbeid verricht. Indien de werknemer ziek is of vakantie heeft moet de werkgever loon doorbetalen (§ 616 BGB en § 3 EFZG). Daarnaast moet de werkgever loon doorbetalen, indien de oorzaak voor het niet-werken in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen (Bedrijfsrisico), volgens § 615 Abs. 3 BGB. Indien een uitzendonderneming bijvoorbeeld personeel in Duitsland uitzendt en het personeel niet kan inzetten bij een klant, is de uitzendonderneming verplicht om het afgesproken aantal uren van de uitzendkracht te betalen.

Nederlandse werkgevers moeten een wettelijk minimumloon betalen, dat afhankelijk is van de leeftijd van de werknemer.

Het jeugdminimumloon moet betaald worden voor werknemers die tussen 15 en 23 jaar oud zijn. Werknemers, die 23 jaar en ouder zijn, hebben recht op het wettelijke minimumloon (art. 7 lid 1 WML). Werknemers die ouder zijn dan 23 jaar hebben recht op een wettelijk minimumloon van €8,87, indien 40 uur per week wordt gewerkt.¹¹³ Volgens de NBBU-cao is Concept Plus Personeel bv verplicht om loon te betalen, dat gelijk is aan het loon van de werknemers van de inlener, die een gelijkwaardige functie uitvoeren (art. 22 lid 1 NBBU-cao). Daarnaast regelt de NBBU-cao dat het dienstverband van uitzendkrachten uit vier fasen bestaat. Gedurende de periode van week één tot en met week 26 werkt de uitzendkracht in fase één. Gedurende de periode van week 26 tot en met week 78 werkt de uitzendkracht in fase twee (art. 13 lid 1 en 2 NBBU-cao). Tijdens fase één en fase twee is de uitzendonderneming niet verplicht om loon door te betalen, indien de klant de arbeidskracht van de werknemer niet vraagt, art. 7:628 lid 1 BW lijft dus buiten beschouwing. Volgens art. 7:628 lid 1 BW zijn werkgevers in Nederland verplicht om loon door te betalen indien de oorzaak voor het niet-werken in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen (werkgeversverhinderings).

4.4.4 Vakantie

Werknemers in Duitsland hebben recht op 24 dagen vakantie per jaar, indien sprake is van een werkweek van zes dagen (§ 3 Abs. 1 en 2 BUrlG). Werknemers die vijf dagen per week werken hebben recht op 20 dagen vakantie. Uitzendkrachten die onder de IGZ-cao vallen hebben gedurende de proeftijd recht op 20 dagen vakantie. Na de proeftijd hebben de uitzendkrachten recht op 24 dagen vakantie per jaar (§ 6 Manteltarifvertrag IGZ). Indien de overeenkomst met een werknemer na drie maanden wordt beëindigd, bestaat een recht op 4,99 dagen vakantie. Indien de overeenkomst met een uitzendkracht bijvoorbeeld na zeven maanden wordt beëindigd bestaat er recht op 14 dagen vakantie.

Werknemers, die bij een in Nederland gevestigde werkgever werken, hebben recht op vakantie van ten minste viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week (art. 7634 lid 1 BW). Uitzendkrachten die een uitzendovereenkomst gesloten hebben, waarop de regelingen uit de NBBU-cao van toepassing zijn, hebben per gewerkte maand recht op 16,00 uur vakantie, of een evenredig deel daarvan indien geen volledige werkmaand is gewerkt (art. 27 lid 1 NBBU).

4.4.5 Arbeidstijden

Werknemers die in Duitsland werken, mogen dagelijks maximaal acht uur werken. De werktijd mag tot en met 10 uur per dag verlengd worden, indien de gemiddelde werktijd gedurende 24 weken niet meer dan acht uur per dag bedraagt (§ 3 ArbZG). Uitzendkrachten die een voltijdcontract hebben gesloten, waarop de IGZ-cao van toepassing is, zijn verplicht om maandelijks gemiddeld 151,67 uur te werken (§ 3 Abs. 1.1 Manteltarifvertrag IGZ). Indien de vaste medewerkers van een inlener meer dan zeven uur per dag werken, kan de werktijd aangepast worden. Als een uitzendkracht meer dan 151,67 uur per maand werkt, worden deze uren opgespaard op een overurenrekening en uitbetaald op het moment dat de uitzendkracht niet werkt of het dienstverband beëindigd wordt (§ 3 Abs. 2.1 en Abs. 2.3 Manteltarifvertrag IGZ).

Werknemers die in Nederland werken mogen gedurende een periode van zestien aaneengesloten weken maximaal 48 uur per week arbeid verrichten (art. 5:7 lid 2 sub c ATW). Volgens art. 8 lid 1 en 2 NBBU-cao gelden de gebruikelijke arbeidstijden van de inlener evenzeer voor de uitzendkracht. In overleg met de werkgever kunnen andere werktijden worden afgesproken.

¹¹³ Rijksoverheid 2016, www.rijksoverheid.nl (zoek op bedragen minimumloon 2016)

4.4.6 Ontslag en andere manieren van beëindiging

In de Duitse wet wordt onderscheid gemaakt tussen een ordentliche Kündigung en een außerordentliche Kündigung. In het geval van een ordentliche Kündigung wil de werkgever of de werknemer een arbeidscontract van onbepaalde tijd onder voorbehoud van de geldende termijn opzeggen. Volgens § 623 BGB dient een Kündigung schriftelijk te zijn. Indien een werkgever een contract met een werknemer bijvoorbeeld via e-mail opzegt, zal dat leiden tot een ongeldige opzegging. In het geval van een ordentliche Kündigung gelden opzegtermijnen voor de werknemer en de werkgever. De werknemer kan de arbeidsovereenkomst met een termijn van vier weken beëindigen (§ 622 Abs. 1 BGB). De werkgever dient een ontslagtermijn te hanteren, die afhankelijk is van de duur van de arbeidsovereenkomst (zie bijlage 21).

In het geval van een außerordentlich Kündigung wil de werkgever of de werknemer een arbeidscontract onmiddellijk opzeggen. De werknemer en de werkgever kunnen gebruik maken van een außerordentliche Kündigung indien van de opzeggende partij niet kan worden verwacht dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet (§ 626 Abs. 1 BGB). Indien bijvoorbeeld een werknemer eigendom van het bedrijf steelt, heeft de werkgever de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen. De partij die de overeenkomst onmiddellijk wil beëindigen, dient dat binnen twee weken aan de wederpartij mee te delen (§ 626 Abs. 2 BGB). Op verzoek van de wederpartij moet de opzeggende partij de reden voor de opzegging schriftelijk meedelen (§ 626 Abs. 2 BGB).

Een arbeidsovereenkomst kan door middel van een Aufhebungsvertrag (schriftelijke beëindigingsovereenkomst) worden beëindigd. Het Aufhebungsvertrag dient schriftelijk te zijn, aldus § 623 BGB. In een Aufhebungsvertrag staat vermeld dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd.

Indien een arbeidsovereenkomst langer dan zes maanden heeft geduurd en de werkgever meer dan tien werknemers in dienst heeft, kan een werknemer binnen drie weken een schriftelijke Kündigungsschutzklage indienen (§ 1 jo § 23 jo § 3 KSchG). Aan de hand van een Kündigungsschutzklage kan de werknemer aantonen, dat de opzegging niet gerechtvaardigd is. Een opzegging is gerechtvaardigd als de opzegging gebaseerd is op dringende economische redenen of op de persoon van de werknemer of op het gedrag van de werknemer (§ 1 Abs. 2 KSchG). In de IGZ-cao zijn geen afwijkende regels omtrent ontslag en andere manieren van beëindiging te vinden. Indien een uitzendonderneming een arbeidscontract wil beëindigen moet dit dus conform de bovenstaande wettelijke regels worden doorgevoerd.

Een Nederlandse werkgever kan een arbeidsovereenkomst opzeggen indien sprake is van een redelijke grond en herplaatsing niet mogelijk is (art. 7:669 lid 1 BW). Indien de werkgever de overeenkomst wil beëindigen op grond van art. 7:669 lid 3 sub a en b BW, moet toestemming worden gevraagd aan het UWV, aldus art. 7:671a lid 1 BW. Indien de werkgever de overeenkomst wil opzeggen op grond van art. 7:669 lid 3 sub c t/m h BW moet toestemming worden gevraagd aan de kantonrechter. Een overeenkomst kan beëindigd worden indien een schriftelijke toestemming van de werknemer is verstrekt (art. 7:671 lid 1 BW). Volgens art. 7:672 lid 4 BW kan een werknemer een opzegtermijn van één maand hanteren. De opzegtermijnen van de Nederlandse werkgever zijn in bijlage 19 weergegeven.

Een Nederlandse werkgever kan een arbeidsovereenkomst opzeggen in het geval van een redelijke grond (art. 7:669 lid 1 BW) (zie bijlage 23). De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien toestemming van de werknemer is verleend, aldus art. 7:670 lid 1 BW. Volgens art. 7:671a lid 1 BW en art. 7:671b lid 1 BW kan de werkgever toestemming van het UWV of de kantonrechter vragen, indien de werknemer geen toestemming heeft verleend.

Werknemers en werkgevers kunnen een overeenkomst op grond van dringende redenen beëindigen (art. 677 lid 1 BW). Indien de werknemer van mening is dat de opzegging niet gerechtvaardigd is, kan een verzoek om de opzegging ongeldig te laten verklaren bij de kantonrechter worden ingediend (art. 7:681 BW). Het verzoek van de werknemer moet twee maanden na de opzegging worden ingediend (art. 7:686a lid 4 sub a BW).

Nederlandse werkgevers kunnen een arbeidsovereenkomst door middel van een schriftelijke beëindigingsovereenkomst beëindigen (art. 7:670b BW). De werknemer kan de overeenkomst twee weken na de ondertekening ongeldig verklaren (art. 7:670b lid 2 BW). Indien de werkgever niet expliciet aangeeft dat de overeenkomst gedurende twee weken ongeldig kan worden verklaard, kan de werknemer de overeenkomst drie weken na de beëindiging ongeldig verklaren (art. 7:670b lid 3 BW). Volgens de NBBU-cao is gedurende fase één en twee het uitzendbeding van toepassing. Het beding houdt in dat een uitzendovereenkomst tussen uitzendondernemingen en uitzendkracht van rechtswege eindigt als de inlener de terbeschikkingstelling beëindigt, aldus art. 7:691 lid 2 BW. Daarnaast zijn er geen afwijkende regels omtrent ontslag in de NBBU-cao te vinden.

5. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt het theoretisch kader van het onderzoek weergegeven. Nadat belangrijke begrippen gedefinieerd zijn, worden theorieën, die voor de beantwoording van de onderzoeksvragen gebruikt worden, beschreven en beoordeeld.

5.1 Begrippen

Doel van het onderzoek is het om de beste informatiemethode met betrekking tot de fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen, die ontstaan als een in Nederland wonende uitzendkracht naar een in Duitsland gevestigde inlener wordt uitgezonden, te bepalen. Door het verstrekken van de juiste informatie op de juiste manier wordt de instroomprocedure van uitzendkrachten met een technische BBL- of BOL-diploma verbeterd en versneld. De begrippen 'informer', 'communicatie', 'doelgroep', 'arbeidsmarkt' en 'arbeidsmarktstrategie' spelen een grote rol in dit onderzoek en zijn hieronder beschreven en gedefinieerd.

- Informeren: informeren betekent naast 'inlichten', ook 'op de hoogte brengen' en 'berichten'. Mensen kunnen zich informeren door met elkaar te communiceren. Doel van informeren is om een juiste beslissing te nemen.¹¹⁴
- Communicatie: communicatie is het uitwisselen van informatie. Personen kunnen met behulp van taal communiceren (verbale communicatie), maar ook aan de hand van lichaamstaal (non-verbale communicatie).¹¹⁵
- Doelgroep: een doelgroep is een deel van de bevolking waarbij een gedragsverandering tot stand moet worden gebracht.¹¹⁶ In dit onderzoek bestaat de doelgroep uit Nederlandse werkzoekenden, die in bezit zijn van een technische BOL- of een BBL-diploma.
- Massacommunicatie: Massacommunicatie is een vorm van communicatie waarbij grote groepen mensen worden geïnformeerd. De zender van massacommunicatie moet gebruik maken van kanalen die door een groot aantal personen worden gebruikt.¹¹⁷ In dit onderzoek worden de volgende vormen van massacommunicatie beschreven: reclame, public relations, sponsoring, verkooppromoties, winkelcommunicatie, vakbeurzen en internet.
- Persoonlijke communicatie: Persoonlijke communicatie is een vorm van communicatie waarbij twee of meer personen direct met elkaar communiceren. De informatie wordt in de meeste gevallen mondeling door de zender gecommuniceerd.¹¹⁸ In dit onderzoek worden de volgende vormen van persoonlijke communicatie beschreven: direct mailing, vakbeurzen, persoonlijke verkoop en internet.

5.2 Communicatiemiddelen

De in Nederland wonende sollicitanten van Concept Plus Personeel bv kunnen door middel van verschillende communicatievormen geïnformeerd worden over het werken in Duitsland. In dit onderdeel van het rapport worden de verschillende communicatiemiddelen die in de literatuur zijn gevonden beschreven.

¹¹⁴ Bruins & Pinkster 2015, p.4

¹¹⁵ Wiertzema & Jansen 2005, p.4

¹¹⁶ de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008, p. 99-118

¹¹⁷ de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008, p. 99-118

¹¹⁸ de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008, p. 99-118

5.2.1 Reclame

De eigenschappen van diensten en/of producten kunnen bekend gemaakt worden met behulp van reclame. Reclame is een betaalde, onpersoonlijke massacommunicatie die via een medium verspreid wordt.

Hierbij valt te denken aan dagbladen, schoolkranten, vakbladen of reclame via televisie of radio. Het opstellen van reclame wordt vaak verzorgd door een reclamebureau. Om ervoor te zorgen dat de reclame doeltreffend is, moet in eerste instantie een reclamestrategie worden bepaald. Door het bepalen van een strategie wordt antwoord op de volgende drie vragen gegeven: wie zijn de doelgroep, wat zijn de doelstellingen en welke boodschap moet worden overgebracht? Daarnaast is het belangrijk om achtergrondinformatie over het bedrijf, over het product, de dienst, de markt en de concurrenten te verzamelen. Enkele voorbeelden van benodigde gegevens zijn de bedrijfs- en merkstrategie voor lange termijn, de gewenste positionering, gewenste media, beschikbaar budget en het tijds kader. Om de doelstelling van de reclame te verwezenlijken kunnen twee verschillende strategieën worden gebruikt: rationele en emotionele reclame. Rationele reclame omvat één of meerdere informatieve elementen; hierbij valt te denken aan de beschikbaarheid, de prijs en de kwaliteit van een product/dienst. Emotionele reclame is reclame die bepaalde gevoelens bij de consument probeert op te roepen. Emotionele reclame bestaat voornamelijk uit non-verbale elementen zoals beelden en emotionele stimulatie. Geen van de twee strategieën werkt in alle situaties of voor alle doelgroepen. Vooral emotionele reclame trekt snel de aandacht van mensen, maar niet altijd zeker is of de reclameboodschap op de juiste manier wordt overgebracht. Ondernemingen moeten evalueren of de gebruikte methode op de doelstellingen aansluit.¹¹⁹

5.2.2 Public Relations

De aandacht van de maatschappij en potentiële klanten kan getrokken worden door gebruik te maken van public relations. Public relations is een massacommunicatiemiddel om de goodwill van een bedrijf te promoten. Doel van public relations is om het imago van het bedrijf te verbeteren. Hierbij moet vooral rekening gehouden worden met personen of ondernemingen met wie het bedrijf niet direct zaken doet, maar die invloed hebben op de heersende mening over de onderneming. Ondernemingen kunnen dit doel bereiken door de filosofie van de ondernemingen uit te dragen met behulp van bedrijfsreclame en/of open dagen. Daarnaast kan het voordelen opleveren om een goede relatie met de media te onderhouden, voor het verspreiden van zowel goed en slecht nieuws. Een speciaal type van public relations is interne public relations, waarmee werknemers en aandeelhouders gemotiveerd worden om mee te werken aan de doelstelling van de bedrijfscommunicatie. Public relations kent veel verschillende hulpmiddelen en media, zoals persoonlijke en mondelinge communicatie, persberichten en direct mailing.¹²⁰

5.2.3 Sponsoring

Het sponsoringsbudget van de meeste ondernemingen is beperkt, maar sponsoring wordt steeds vaker gebruikt om met een groot aantal (potentiele) klanten te communiceren. Ondernemingen proberen door middel van sponsoring boven de massa uit te stijgen door de naam van het bedrijf aan bepaalde evenementen te koppelen. Om sponsoring effectief te kunnen gebruiken is het van essentieel belang om de juiste projecten te kiezen. Criteria voor de selectie van projecten kunnen de strategische doestelling zijn het beschikbare budget of de extra werkdruk.

¹¹⁹ de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008, p.165-180

¹²⁰ de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008, p.253-276

De effectiviteit van sponsoring kan onder andere gemeten worden door commerciële resultaten, door de verstrekte feedback van deelnemers en/of door kenmerken van deelnemende groepen.¹²¹

5.2.4 Verkooppromoties

De interesse van potentiële klanten kan op korte termijn verhoogd worden door gebruik te maken van (verkoop)promoties. Door de promoties te richten op de eindconsument (sollicitanten) kunnen (nieuwe) medewerkers worden aangemoedigd om de diensten uit te proberen. Daarnaast kan de loyaliteit van bestaande klanten (medewerkers) verbeterd worden door beloning. Verkooppromoties kunnen tevens in combinatie met andere communicatiemiddelen worden gebruikt. Promoties kunnen in drie categorieën worden onderverdeeld: monetaire incentives, prijzen en productpromotie. Ondernemingen die gebruik maken van monetaire incentives delen waardebonnen uit of maken gebruik van klantkaartjes en zegels. Ondernemingen die prijsvragen opstellen en loterijen gebruiken, proberen nieuwe klanten te winnen door prijspromotie. In het geval van productpromotie wordt gebruik gemaakt van proefmonsters, postattenties en spaarkaarten. Op korte termijn zijn zowel negatieve als ook positieve effecten mogelijk. Promoties kunnen ervoor zorgen dat het proefgebruik en de loyaliteit wordt verbeterd, maar ze kunnen ook leiden tot prijsgevoeligheid, merkwisseling en een negatieve invloed op de winst.¹²²

5.2.5 Direct marketing

Ondernemingen kunnen nieuwe klanten winnen door gebruik te maken van direct marketing. Over het algemeen wordt met direct marketing het direct benaderen van klanten bedoeld. Voor direct marketing is een database noodzakelijk. Een database is een verzameling van gegevens over klanten. Gegevens die in een goede database moeten staan, zijn persoonsgegevens, transactiegegevens en communicatiegegevens. De gegevens kunnen door externe en interne bronnen verkregen worden. Veel bedrijven beschikken over interne gegevens van oude klanten. Daarnaast is het mogelijk om de gegevens van een externe partij te huren, zoals lijsten met abonnees van kranten en tijdschriften die gesegmenteerd zijn op basis van levensstijl en consumptiegedrag.¹²³

5.2.6 Winkelcommunicatie

Door middel van winkelcommunicatie worden klanten in een winkel of store benaderd op het moment dat een koopbeslissing wordt genomen. Het promotioneel materieel van een product/dienst wordt door middel van displays, flyers of tv- uitzendingen in een winkel geplaatst. Door middel van winkelcommunicatie wordt geprobeerd om verschillende doelstellingen te bereiken. Allereerst wordt geprobeerd de aandacht van de klant te trekken, daarnaast worden de klanten herinnerd en geïnformeerd. De verstrekte informatie moet uiteindelijk leiden tot het overtuigen van de klant en/of een beter imago van de onderneming.¹²⁴

5.2.7 Vakbeurzen

Ondernemingen kunnen producten en diensten tijdens vakbeurzen presenteren. Vakbeurzen zijn evenementen die toegankelijk zijn voor mensen die in een bepaalde branche of industrie werkzaam zijn. Vakbeurzen kunnen gebruikt worden om producten en diensten te presenteren, om persoonlijk contact met klanten op te nemen en om een product of dienst direct te verkopen. Vakbeurzen hebben als voordeel dat alle zintuigen (horen, zien, voelen, proeven en ruiken) van potentiële klanten gestimuleerd worden. Voordat een bedrijf aan een vakbeurs deelneemt, is het van essentieel belang om een doelstelling te formuleren.

¹²¹ de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008, p.279-300

¹²² de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008, p.307-325

¹²³ de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008, p.330-353

¹²⁴ de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008, p.360-374

Daarnaast moeten activiteiten worden bedacht die het behalen van de doelstelling mogelijk maken. Nadat de beurs is afgelopen moeten de ondernemingen de effectiviteit van het evenement meten, omdat de investeringen gerechtvaardigd moeten worden. Tevens wordt door de evaluatie de kans groter dat voor de juiste vakbeurzen wordt gekozen. De activiteiten van de beurs kunnen voortdurend verbeterd worden en in de toekomst kunnen nog betere activiteiten worden bedacht.¹²⁵

5.2.8 Persoonlijke verkoop

Persoonlijke verkoop is een communicatiemiddel dat in twee richtingen stroomt en persoonlijk contact met potentiële klanten vereist. Voordat persoonlijke verkoop kan plaatsvinden, is het van belang om een doelgroep te identificeren en te kwalificeren. Nadat kenmerken van de doelgroep zijn vastgesteld kunnen de verkoopgesprekken worden gepland. Tijdens de gesprekken kan vastgesteld worden welke behoeftes de klanten hebben. Daarna kan een product of dienst op een optimale wijze gepresenteerd worden. Tijdens de presentatie is het van essentieel belang om de bezwaren van de potentiële klanten te minimaliseren, zodat uiteindelijk een deal gesloten kan worden. Door middel van een beoordeling kan bepaald worden of het proces van persoonlijke verkoop aangepast en verbeterd moet worden.¹²⁶

5.2.9 Internet

De eigenschappen van een dienst en/of product kunnen door middel van internet gepresenteerd worden. In veel Europese staten wordt internet door meer dan de helft van de bevolking gebruikt. De penetratie van mobiele telefoons is nog hoger. Door het gebruik van internet kunnen verschillende doelstellingen worden behaald. Allereerst is het mogelijk om een merk te plaatsen en te bekrachtigen. Daarna kan het imago van het merk verbeterd worden. Tevens kunnen nieuwe klanten worden aangetrokken en de loyaliteit van oude klanten kan verbeterd worden. Het internet biedt veel instrumenten. Ondernemingen kunnen een eigen website opstellen en daardoor de aandacht van klanten vergroten. Tevens kan gebruik gemaakt worden van online-advertenties en online evenementen. Indien gebruik gemaakt wordt van een website kan de effectiviteit van internet eenvoudig worden gemeten. Ten eerste kan het bedrijf de bezoekers vragen om feedback achter te laten. Daarnaast kan een bedrijf gedetailleerde informatie verzamelen over de manier waarop bezoekers de website gebruiken. Bezoekers kunnen tevens gevraagd worden om aan te geven over welke aspecten van een product meer informatie nodig is.¹²⁷

5.2.10 Voor- en nadelen communicatiemiddelen

In dit onderdeel van het rapport wordt aangegeven welke voor- en nadelen de verschillende communicatiemiddelen hebben. Voor de beoordeling zijn de communicatiemiddelen in twee groepen onderverdeeld: massacommunicatie en persoonlijke communicatie. Massacommunicatiemiddelen zijn: reclame, public relations, sponsoring, verkooppromoties, winkelcommunicatie, vakbeurzen en internet. Persoonlijke communicatiemiddelen zijn: persoonlijk verkoop, direct marketing en vakbeurzen.¹²⁸ De tabel uit de volgende pagina laat zien welke voor- en nadelen de verschillende vormen van communicatie hebben.

¹²⁵ de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008, p.379-398

¹²⁶ de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008, p.399-414

¹²⁷ de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008, p.480-503

¹²⁸ de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008, p.165-503

Tabel 1 - Massacommunicatie versus persoonlijke communicatie (de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008, p.4-5)

	Massacommunicatie	Persoonlijke communicatie
Bereik van groot publiek		
1. Snelheid	<i>Hoog</i>	<i>Laag</i>
2. Kosten per bereikt persoon	<i>Laag</i>	<i>Hoog</i>
Invloed op individu		
1. Begrip	<i>Gemiddeld tot slecht</i>	<i>Goed</i>
Feedback		
1. Richting	<i>Een richting</i>	<i>Twee richtingen</i>
2. Snelheid van feedback	<i>Laag</i>	<i>Hoog</i>
3. Meten van effectiviteit	<i>Accuraat</i>	<i>Lastig</i>

5.3 Inzet Communicatiemiddelen

De sollicitanten kunnen met behulp van verschillende communicatiemiddelen geïnformeerd worden. In de literatuur zijn veel communicatiemodellen te vinden waarmee structuur kan worden aangebracht in het overbrengen en interpreteren van communicatie. Hieronder zijn twee bekende communicatiemodellen uitgewerkt.

5.3.1 Het communicatiemodel van Schulz von Thun

De psycholoog Schulz von Thun geeft aan dat iedere vorm van communicatie uit een zender bestaat, die een boodschap naar een ontvanger communiceert.¹²⁹ De boodschap kan een schriftelijke tekst zijn, maar ook een mondelinge uiting, een foto of een film.¹³⁰ Daarnaast bestaat iedere boodschap uit vier verschillende aspecten. Naast de letterlijke gegevens, wordt (bewust of onbewust) ook andere informatie gecommuniceerd. Deze informatie kan onderverdeeld worden in vier verschillende aspecten: het zakelijke, het expressieve, het relationele en het appellerende aspect. Het model van Schulz von Thun is te vinden in bijlage 1.

Goed communiceren houdt in, dat de zender en de ontvanger oog hebben voor het samenspel van de aspecten, die in de afbeelding te zien zijn. De aspecten uit het model zijn hieronder beschreven.¹³¹

- Het zakelijke aspect (het feitelijke onderwerp): iedere uiting is een beschrijving van feiten en/of zakelijke informatie. Voor een effectief gesprek is het belangrijk dat voor de zender en voor de ontvanger duidelijk is, wat het onderwerp van het gesprek is. Indien dat echter niet het geval is, bestaat de mogelijkheid dat er misverstanden ontstaan.¹³²

¹²⁹ Wiertzema & Jansen 2005, p.51

¹³⁰ Steehouder e.a. 2012, p.21

¹³¹ Steehouder e.a. 2012, p.21-42

¹³² Steehouder e.a. 2012, p.21-42

Het zakelijke aspect speelt een grote rol voor de het schriftelijk verstrekken van informatie, omdat de zender van een schriftelijke tekst minder feedback krijgt en niet meteen kan toetsen of de boodschap juist wordt begrepen.¹³³

- Het appellerende aspect (de communicatiedoelen): naast het verstrekken van informatie wil de zender vaak het gedrag en de mening van de ontvanger beïnvloeden. Voor de zender is het van belang, om de doelen voorafgaande een communicatieproces in kaart te brengen. Anders bestaat de mogelijkheid dat de boodschap niet juist wordt verwerkt.
- Het expressieve aspect (de zender): aan de hand van een boodschap verstrekt de zender altijd informatie over zichzelf en over de organisatie, die vertegenwoordigd wordt. De informatie wordt niet alleen door woorden, maar ook aan de hand van kleding, stemgebruik, houding en beweging gecommuniceerd. Op basis van de verstrekte informatie trekt de ontvanger een conclusie over de zender. Voor de zender is het daarom van essentieel belang, dat een boodschap afgestemd wordt op het uiterlijk en op de non verbale communicatie. Anders bestaat het gevaar, dat de zender de boodschap niet geloofd.
- Het relationele aspect (de ontvanger): ook de ontvanger van een boodschap verstrekt tijdens een communicatieproces informatie over zichzelf. Door de reactie van de ontvanger wordt duidelijk, wat over de zender gedacht wordt. Indien de ontvanger de zender met u aanspreekt, wordt indirect ook iets over de relatie van de zender en ontvanger gezegd. Voor de ontvanger is het van belang om tijdens het communicatieproces te toetsen of het relationele aspect aan het doel van het gesprek voldoet.¹³⁴

Naast de bovengenoemde aspecten speelt ook feedback tijdens een communicatieproces een grote rol. Feedback kan worden gebruikt om communicatieproblemen te voorkomen. De zender moet daarom regelmatig toetsen of de boodschap juist is ontvangen en of de woorden en zinnen goed zijn begrepen. Personen die een mondeling gesprek met elkaar voeren, geven elkaar voortdurend direct en/of indirect feedback. Van indirecte feedback is sprake als de ontvanger de gedachten niet uitspreekt, maar dat aan de hand van non-verbale communicatie laat zien. Indirecte feedback is soms lastig te interpreteren, daarom is er in veel situaties behoefte aan directe feedback. Van directe feedback is sprake, als de zender concreet aangeeft wat het effect van een bepaalde boodschap is.¹³⁵ Het model van Schulz von Thun wordt in het onderzoek gebruikt om mondelinge communicatievormen te beschrijven. Zoals eerder vermeld bestaat een boodschap volgens het model uit vier aspecten. De boodschap (in Duitsland werken biedt kansen) moet afgestemd worden op de aspecten van het model. Hierbij wordt rekening gehouden met de doelstelling van het onderzoek. Door de aspecten af te stemmen op het appellerende aspect (doelstelling van een gesprek) kan de doelstelling van Concept Plus Personeel bv perfect in het onderzoek worden verwerkt.

5.3.2 Het model van zenden en ontvangen

Het model van zenden en ontvangen gaat ervan uit, dat communicatie tussen een zender en een ontvanger plaatsvindt. Diegene die een boodschap wil communiceren wordt zender genoemd. De zender codeert een boodschap aan de hand van een bepaald communicatiemedium en verzendt deze naar de ontvanger. De ontvanger decodeert vervolgens de boodschap.¹³⁶ Het model van zenden en ontvangen is te vinden in bijlage 2.

¹³³ Wiertzema & Jansen 2005, p.51

¹³⁴ Steehouder e.a. 2012, p.21-42

¹³⁵ Steehouder e.a. 2011, p.43-44

¹³⁶ Verckens 2001, p.14

Communicatieprocessen verlopen niet altijd foutloos. Indien een communicatieproces door een ruis wordt gestoord, kunnen misverstanden ontstaan. Er kan sprake zijn van een interne en/of een externe ruis. Indien de boodschap niet juist wordt overgebracht, omdat het communicatieproces van buitenaf wordt verstoord, wordt gesproken van een externe ruis. Van een interne ruis is sprake als er een probleem ontstaat tijdens het coderen/decoderen van een boodschap. De zender moet de gedachtes/gevoelens die gecommuniceerd willen worden, omzetten in woorden, lichaamstaal of beelden. De ontvanger moet vervolgens de boodschap decoderen en interpreteren. Tijdens het coderen/decoderen spelen iemands associaties een grote rol. Deze associaties worden ook referentiekaders genoemd. Omdat de referentiekaders van twee mensen nooit gelijk aan elkaar zijn, kan een boodschap verkeerd overkomen.¹³⁷ Het model van zenden en ontvangen wordt in het onderzoek gebruikt om schriftelijke communicatievormen te beschrijven. Hierbij zal het accent vooral op de keuze van een geschikt kanaal (communicatiemiddelen) liggen. Het model van zenden en ontvangen houdt geen rekening met het verstrekken van feedback, ofschoon dat echter mogelijk is.

5.3.3 De hiërarchie van effecten – Customer journey

Zoals eerder aangegeven bestaat ieder communicatieproces volgens Schulz von Thun ook uit het verstrekken van feedback. Om ervoor te zorgen dat de verstrekte feedback tijdens een gesprek met sollicitanten waarde toevoegt, wordt het proces van de customer journey in het onderzoek uitgewerkt en toegepast.

De hiërarchie van effecten is één van de oudste marketingcommunicatiemodellen. Volgens dit model doorloopt een consument een cognitieve, een affectieve en een gedragsmatige fase. Gedurende de cognitieve fase denken consumenten over een product/dienst na, wat leidt tot een grotere bekendheid. Tijdens de affectieve fase wordt een bepaalde attitude ten opzichte van een product/dienst gevormd. De gedragsmatige fase verwijst naar het ondernemen van een bepaalde actie in relatie tot het product/dienst. Consumenten moeten aan de hand van (marketing)communicatie door de drie fasen worden begeleid.¹³⁸

Het customer journey proces kan toegepast worden op een sollicitatieproces en ziet er als volgt uit:

*Bewustwording – Oriëntatie/onderzoek – Solliciteren/indiensttreding.*¹³⁹

De bewustwording is in dit geval de cognitieve fase. Tijdens de cognitieve fase (bewustwording) denken de sollicitanten over Concept Plus Personeel bv na en realiseren zich dat het bedrijf de mogelijkheid biedt om in Duitsland te werken. Tijdens de affectieve fase vormen de sollicitanten een mening over de mogelijkheden en het bedrijf. Gedurende deze fase is het van essentieel belang om te toetsen of de sollicitanten de juiste mening vormen. Indien duidelijk wordt dat de sollicitanten een slecht beeld hebben over de mogelijkheden, moet geprobeerd worden om de mening te veranderen. Uiteindelijk leidt een positieve mening tot de gewenste gedragsmatige fase (solliciteren/indiensttreding).¹⁴⁰

¹³⁷ Wiertzema & Jansen 2005, p.16-17

¹³⁸ de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008, p.62-65

¹³⁹ Wijchers, van den Berg & Barning 2015, p.57-67

¹⁴⁰ Wijchers, van den Berg & Barning 2015, p.57-67

6. Onderzoeksresultaten Interviews

In dit hoofdstuk van het rapport worden de onderzoeksresultaten van de interviews weergegeven. In het eerste onderdeel wordt ingegaan op de onderzoeksresultaten, die betrekking hebben op de fiscale gevolgen. Daarna komen de sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen aan bod. Aan het eind van het hoofdstuk worden de onderzoeksresultaten uitgewerkt die een verband hebben met de verschillende communicatiemiddelen. Een complete uitwerking van de interviews is te vinden in de bijlagen zes tot en met tien.

6.1 Fiscale gevolgen

Wevers (hierna: respondent één) verduidelijkt dat een inlener als materieel werkgever beschouwd kan worden, indien de uitzendkracht in gezagsverhouding tot de inlener staat en volledig geïntegreerd is.

Van Dijk (hierna: respondent twee), Brueker (hierna: respondent drie), Arens (hierna: respondent vier) en Liebrand (hierna: respondent vijf) geven aan, dat personen die in Nederland wonen en in Duitsland werken verplicht zijn om belasting in Duitsland te betalen.

Respondent twee, vier en vijf geven aan dat de fiscale gevolgen vooral afhankelijk zijn van de persoonlijke situatie van de sollicitanten. Hierbij speelt vooral de gezinsopbouw een belangrijke rol. Respondent twee zegt dat een ongehuwd persoon, die in Nederland woont en in Duitsland werkt, onder de eerste belastinggroep valt. Respondent twee, vier en vijf geven aan dat personen die in Nederland wonen en in Duitsland werken, geen gebruik kunnen maken van de hypotheekrenteaftrek, indien belasting in Duitsland wordt betaald. Respondent twee verduidelijkt dat een gehuwd persoon, die in Nederland woont en in Duitsland werkt, gebruik kan maken van de hypotheekrenteaftrek, indien de partner in Nederland werkt en belasting in Nederland betaald. Daarnaast ontvangt deze persoon kinderbijslag uit Duitsland. Respondent vier geeft aan, dat de kinderbijslag voor een aantal personen die in Nederland wonen en in Duitsland werken een financieel voordeel oplevert.

Respondent twee vertelt dat de compensatieregeling voor slechts 5% van alle personen die in Nederland wonen en belasting in Duitsland betalen van toepassing is. Aangegeven is dat de compensatieregeling weinig voordeel voor personen die in Nederland wonen en in Duitsland belasting betalen oplevert. Indien een persoon €6.000 belasting in Nederland terug zou krijgen, krijgt deze persoon door de compensatieregeling slechts €500.

De informatie die door respondenten is verstrekt, is gelijk aan de informatie die in de wetsartikelen is gevonden. Door het literatuuronderzoek en het onderzoek naar wet- en regelgeving is duidelijk geworden, dat de fiscale gevolgen afhankelijk zijn van de gezinsopbouw en het gezinsinkomen. Vastgesteld is, dat personen die in Duitsland belasting betalen en in Nederland wonen gebruik kunnen maken van de compensatieregeling. Hierbij is niet geconcludeerd dat de compensatieregeling weinig financieel voordeel oplevert. Daarna is in kaart gebracht dat personen die belasting in Duitsland betalen, recht hebben op de betaling van kinderbijslag. Hierbij is aangegeven hoe veel kinderbijslag maandelijks betaald wordt, echter is niet geconstateerd dat de Duitse kinderbijslag voor personen die in Nederland wonen en in Duitsland belasting betalen, financieel voordeel oplevert.

6.2 Sociaalrechtelijke gevolgen

Respondent twee geeft aan dat personen volgens de hoofdregel in het werkland sociaal verzekerd zijn. Een persoon die in Nederland woont en in Duitsland werkt is volgens de hoofdregel in Duitsland sociaal verzekerd. Daarna zegt respondent twee dat uitzendkrachten die in Nederland wonen en in Duitsland werken, 24 maanden in Nederland verzekerd kunnen blijven, indien een A1 verklaring is verleend. De A1 verklaring kan online bij de sociale verzekeringsbank worden aangevraagd en wordt binnen twee weken verleend.

Respondent twee verduidelijkt dat de Duitse wetgeving is veranderd op 01-01-2017. Vanaf deze datum mogen uitzendkrachten maximaal 18 maanden bij dezelfde inlener werken. Ná 18 maanden moet de uitzendkracht een arbeidscontract van de inlener krijgen. Respondent twee geeft aan, dat de hoofdregel van toepassing is, indien de uitzendkracht een arbeidscontract met de inlener aangaat.

Respondent twee geeft aan, dat personen die in Nederland wonen en in Duitsland werken een uitkering uit Nederland ontvangen, indien het arbeidscontract wordt beëindigd. De uitkering voor de werkloosheid wordt aan hand van de geldende formule van het woonland berekend.

De informatie die door respondent twee is verstrekt, komt grotendeels overeen met de informatie die in de wetenschappelijke literatuur en rechtsbronnen is gevonden. Door het literatuuronderzoek en het onderzoek naar wet- en regelgeving is geconstateerd dat volgens de hoofdregel premies voor de sociale verzekering in het werkland moeten worden betaald. Daarna is duidelijk geworden dat er sprake is van een uitzondering, indien een uitzendkracht naar een ander lidstaat van de Europese Unie wordt uitgezonden. Om voor de uitzondering in aanmerking te komen moet een A1 verklaring worden aangevraagd. Respondent twee zegt dat zich de Duitse wetgeving op 01-01-2017 verandert. Door het literatuuronderzoek is echter duidelijk geworden dat de wetswijziging vanaf april 2017 van kracht is (§ 1 Abs.1 AÜG)

6.3 Arbeidsrechtelijke gevolgen

Respondent één geeft aan dat er sprake is van een internationale arbeidsovereenkomst indien één aspect van de arbeidsovereenkomst aanknopingspunten heeft met meer dan één land. Aangegeven is, dat er sprake is van een internationale arbeidsovereenkomst indien een persoon die een arbeidscontract met een Nederlandse werkgever heeft gesloten, in Duitsland werkt. Respondent één zegt, dat partijen die een internationale overeenkomst sluiten een vrije rechtskeuze hebben. Een werkgever die in Portugal gevestigd is, kan met een Spaanse werknemer afspreken, dat het Franse van toepassing is op de arbeidsovereenkomst.

Respondent één vertelt dat het toepasselijke recht door de Rome Verordening kan worden vastgesteld. Indien personen geen duidelijke rechtskeuze hebben gemaakt, is het recht van toepassing van het land waar gewerkt wordt. Indien niet vastgesteld kan worden in welk land de werkzaamheden worden verricht, is het recht van toepassing van het land waar de werkgever gevestigd is. Indien de vestigingsplaats van de werkgever niet bepaald kan worden, is het recht van toepassing van het land waar de overeenkomst de meeste verbanden mee heeft.

Respondent één verduidelijkt dat werknemers door middel van de Rome Verordening beschermd worden. Een rechtskeuze mag niet tot gevolg hebben, dat dwingende, beschermende bepaling van het recht van het land waar gewerkt wordt niet van toepassing is. Aangegeven is dat een uitzendkracht die door een Nederlandse werkgever naar Duitsland wordt uitgezonden aanspraak kan maken op de beschermende regels van het Duitse arbeidsrecht. Respondent één geeft aan dat het nadelen kan opleveren indien van de verwijzingsregels van de Rome Verordening wordt afgeweken.

Volgens respondent één bestaan er grote verschillen tussen het Duitse en het Nederlandse arbeidsrecht. Respondent één en drie geven aan dat Duitse werkgevers een proeftijd van zes maanden kunnen afspreken, terwijl in Nederland een maximale proeftijd van slechts twee maanden is toegestaan. Daarnaast kunnen arbeidscontracten in Duitsland zonder toestemming van een derde partij beëindigd worden. Werknemers kunnen volgens de Duitse wetgeving pas na zes maanden aanspraak maken op het Kündigungsschutzgesetz. Indien er sprake is van een bedrijf, waar minder dan tien medewerkers een dienstverband hebben is het Kündigungsschutzgesetz niet van toepassing. Respondent één denkt dat werkgevers uit Duitsland met minder drempels te maken hebben, indien ze een arbeidscontract willen beëindigen. Vermeld is, dat werknemers die in Nederland ontslagen worden, recht hebben op een vergoeding.

Respondent één geeft aan dat werkgevers volgens de Duitse regelgeving het afgesproken aantal uren moeten uitbetalen. Het is volgens respondent één niet mogelijk om minder uren uit te betalen, indien de oorzaak voor het niet werken voor rekening van de werkgever komt. Respondent drie geeft aan, dat uitzendbureaus uit Duitsland altijd 35 uur moeten uitbetalen, indien dat door middel van het arbeidscontract afgesproken is.

De informatie die door de respondenten is verstrekt is gelijk aan de informatie die in de wetsartikelen en de wetenschappelijke literatuur staat. Aan de hand van het onderzoek naar wet- en regelgeving is vastgesteld dat partijen die een internationale arbeidsovereenkomst sluiten een vrije rechtskeuze hebben. Tevens is vastgesteld worden dat werknemers door de Rome Verordening beschermd worden, zodat aanspraak gemaakt kan worden op de dwingende beschermende rechtsregels uit het werkland. Daarna zijn de verschillen van de Duitse en Nederlandse wetgeving in kaart gebracht, zoals door de respondenten meegedeeld. Geconstateerd is dat werkgevers uit Duitsland een proeftijd van zes maanden kunnen afspreken, terwijl in Nederland een maximale proeftijd van twee maanden is toegestaan. Tevens is vastgesteld dat werkgevers uit Nederland in bepaalde gevallen toestemming aan de kantonrechter of het UWV moeten vragen, indien de wens of de noodzaak bestaat om een arbeidsovereenkomst te beëindigen. Daarna is in kaart gebracht dat werkgevers volgens de Duitse wet verplicht zijn om het aantal afgesproken uren uit te betalen en dat hierop geen uitzondering bestaat.

6.4 Communicatiemiddelen

Respondent één zegt dat de advocaten van het Advocatenkantoor Dijks en Leijssen informatiebijeenkomsten bij werkgevers uit Duitsland en Nederland houden. Tijdens deze bijeenkomsten worden medewerkers over het internationale recht geïnformeerd. Hiervoor wordt vaak gebruik gemaakt van een PowerPoint-presentatie. Door middel van de presentatie wordt algemene informatie over het internationale arbeidsrecht verstrekt. Na de presentaties worden regelmatig gesprekken met enkele werknemers gevoerd. Door het voeren van persoonlijke gesprekken kunnen de medewerkers volgens respondent één volledig geïnformeerd worden. Respondent één geeft aan dat het voordelen oplevert indien werknemers door een advocaat geïnformeerd worden, omdat dan geen belangrijke aspecten worden vergeten. Als een werkgever de informatie overbrengt, worden belangrijke dingen vaak niet verteld.

Personen die zich via de EUREGIO over het werken in Duitsland willen informeren, kunnen informatie opdoen door de internetpagina van de EUREGIO te lezen. Respondent twee geeft aan dat op de internetpagina veel teksten te vinden zijn. Aangegeven is, dat de teksten voor personen die zich informeren willen minder fijn zijn. Daarnaast kunnen personen zich aan de hand van animatiefilms over het werken in Duitsland informeren. Door middel van de films wordt onder andere in het kort beschreven hoe een zorgverzekering in Duitsland moet worden aangevraagd. Respondent twee organiseert spreekuren en bijeenkomsten voor personen die vragen hebben over het werken in Duitsland. De bijeenkomsten en spreekuren vinden in de hele regio van de EUREGIO plaats. Na de bijeenkomsten/spreekuren voert respondent twee regelmatig persoonlijke gesprekken met personen die in Duitsland willen werken. Door het voeren van persoonlijke gesprekken krijgen de personen volgens respondent twee een volledig beeld over de gevolgen van het werken in Duitsland. Volgens respondent twee bestaat er geen methode die geschikt is om de personen over het werken in Duitsland te informeren. De informatie van de EUREGIO wordt in een trechtersvorm verstrekt, zodat personen de informatie op verschillende manieren kunnen opdoen.

Werkzoekenden uit Twente kunnen informatie over het werken in Duitsland opdoen, door spreekuren op de locatie van de gemeente in Enschede te volgen. De spreekuren vinden twee keer per week plaats en worden door de EUREGIO georganiseerd. Tijdens de spreekuren worden alle gevolgen van het werken in Duitsland gepresenteerd.

Daarnaast organiseert de gemeente Enschede andere bijeenkomsten om mensen te enthousiasmeren voor het werken in Duitsland. Volgens respondent drie kunnen de werkzoekenden perfect door de spreekuren geïnformeerd worden. Indien noodzakelijk wordt na de spreekuren een persoonlijk gesprek met de werkzoekenden gevoerd. Tijdens de gesprekken kan de persoonlijke situatie van de kandidaat worden besproken en worden beoordeeld. Op deze manier kan duidelijk aangegeven worden, welke aspecten van het werken in Duitsland voordelen en welke aspecten nadelen opleveren. Respondent drie denkt dat de gemeente Enschede de mensen op dit moment goed informeert over het werken in Duitsland. Volgens respondent drie is het niet voordelig om de mensen door middel van een schriftelijk stuk te informeren, waar alle voordelen en nadelen op vermeld staan, omdat de personen de informatie meestal niet begrijpen.

Werkzoekenden uit regio Achterhoek kunnen informatie over het werken in Duitsland opdoen door persoonlijke gesprekken met de adviseurs van het werkplein Achterhoek te voeren. Respondent vier geeft aan dat tijdens de gesprekken een groot aantal vragen beantwoord worden. Indien vragen over fiscale gevolgen gesteld worden, wordt geadviseerd om deel te nemen aan de bijeenkomsten van het grens-infopunt. Tijdens deze bijeenkomsten kunnen vragen gesteld worden aan werknemers van de Duitse en Nederlandse belastingdienst. De werknemers van de belastingdienst kunnen persoonlijke gegevens van de werklozen inzien en daardoor concrete antwoorden verstrekken. Werkzoekenden uit de regio Achterhoek kunnen daarna aan spreekuren deelnemen om zich te informeren. De spreekuren worden door de EUREGIO georganiseerd. Tijdens de spreekuren wordt algemene informatie over het werken in Duitsland verstrekt. Daarnaast hebben de werkzoekenden de mogelijkheid om na afloop van de presentatie vragen te stellen. Respondent vier geeft aan dat de spreekuren en de bijeenkomsten die georganiseerd worden, transparant zijn en de werklozen alle gewenste informatie kunnen ontvangen door gericht vragen te stellen. Volgens respondent vier is een persoonlijke benadering de beste manier om informatie te verstrekken, omdat de werklozen zo de mogelijkheid hebben om door te vragen.

Respondent één, twee en drie geven aan dat er een mogelijkheid voor Concept Plus Personeel bv bestaat om met de ondernemingen/gemeentes samen te werken. Respondent één is bereid om algemene informatie over het internationale arbeidsrecht te verstrekken en om persoonlijke gesprekken met de uitzendkrachten van Concept Plus Personeel bv te voeren. Indien Concept Plus Personeel bv met respondent één samenwerkt, moet hiervoor een vergoeding worden betaald. Respondent twee geeft aan, dat de EUREGIO gratis advies aan iedereen verstrekt. Hiervoor moet een afspraak met een adviseur van de EUREGIO worden ingepland. Daarnaast is respondent twee bereid om presentaties bij Concept Plus Personeel bv te houden om algemene informatie over het werken in Duitsland te verstrekken. Respondent drie geeft aan dat Concept Plus Personeel bv met de gemeente Enschede kan samenwerken. De mogelijkheid om een presentatie op locatie van de gemeente Enschede te voeren, bestaat. De gemeente Enschede nodigt hiervoor werkzoekenden uit, die bereid zijn om in Duitsland te werken.

Respondent vijf geeft aan dat de sollicitanten van Concept Plus Personeel bv op dit moment mondeling over de gevolgen van het werken in Duitsland geïnformeerd worden. De informatie wordt regelmatig voor het ondertekenen van het contract verstrekt. Indien de mensen nog aanvullende vragen hebben, worden deze doorgestuurd naar de EUREGIO of de fiscalist van Concept Plus Personeel bv. De huidige informatiemethode is volgens respondent vijf eenvoudig te realiseren. Daarnaast vraagt de huidige manier van informatieverstrekking niet veel financiële middelen. Respondent vijf zegt dat de mensen op deze manier meestal niet zorgvuldig geïnformeerd worden. De informatie zou in een schriftelijk document kunnen worden verstrekt, zodat de informatie thuis nogmaals gelezen kan worden. Daarnaast kan de informatie ook op het internet gepubliceerd worden. Volgens respondent vijf kunnen alle informatiemethoden voordelen

opleveren. Respondent vijf zou de informatie graag aan de hand van een schriftelijk document willen verstrekken, zodat de mensen de informatie thuis kunnen lezen.

Respondent één tot en met vier geven aan, dat het voordelen oplevert indien de werklozen/werknemers door middel van een persoonlijk gesprek geïnformeerd worden. Volgens respondent twee, drie en vier kan door middel van een persoonlijk gesprek beter ingegaan worden om de persoonlijke situatie van de werklozen. Deze informatie sluit aan bij de informatie die in de literatuur is gevonden. Door middel van het literatuuronderzoek is duidelijk geworden dat de invloed van persoonlijke communicatiemiddelen groter is dan de invloed van massacommunicatiemiddelen.

Alle respondenten, behalve respondent vijf, geven aan dat de werknemers/werklozen door middel presentaties geïnformeerd over de gevolgen van het werken in Duitsland geïnformeerd kunnen worden. Tijdens de presentaties kan algemene informatie verstrekt worden. De respondenten geven aan dat de personen vaak nog aanvullende vragen hebben, nadat de eerste informatie is verstrekt. Deze informatie sluit aan bij de informatie die in de literatuur is gevonden. Aan de hand van het onderzoek is geconstateerd dat de invloed van massacommunicatie op een individu slecht is.

Respondent twee geeft aan dat personen zich tevens door brochures, internet en animatiefilms kunnen informeren. Deze communicatiemiddelen zijn in de literatuur gevonden en beschreven. Door respondent twee is aangegeven dat lange teksten als minder positief worden ervaren. In de literatuur staat vermeld dat korte (reclame)boodschappen, die origineel zijn, meer waarde opleveren.¹⁴¹

¹⁴¹ de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008, p.165-180

7. Conclusies

In dit hoofdstuk wordt teruggeblikt op het onderzoeksrapport en er worden conclusies uit de bevindingen getrokken die zijn opgedaan gedurende het onderzoek. Uiteindelijk wordt antwoord gegeven op de probleemstelling:

Op welke manier kunnen de in Nederland wonende sollicitanten van Concept Plus Personeel bv het best worden geïnformeerd over de fiscale, arbeids- en sociaalrechtelijke gevolgen, die ontstaan als inkomsten uit dienstbetrekking worden ontvangen door werkzaamheden te verrichten bij een in Duitsland gevestigde inlener, zodat de instroomprocedure van uitzendkrachten met een behaald technische BBL- of BOL opleiding verbeterd en versneld wordt.

7.1 Fiscale gevolgen

Uitzendkrachten die in Nederland wonen en door Concept Plus Personeel bv naar een in Duitsland gevestigde inlener worden uitgezonden, voldoen niet aan de 183-dagen regeling. Indien niet aan de 183-regeling wordt voldaan, bestaat de verplichting om belasting in Duitsland af te dragen (art. 14 lid 1 Belastingverdrag). Door het literatuuronderzoek en door het houden van de interviews is duidelijk geworden dat de hoogte van de af te dragen belasting in Duitsland is afhankelijk van de burgerlijke staat en van het gezinsinkomen. Personen die in Nederland wonen en in Duitsland werken, worden in de eerste belastinggroep ingedeeld indien ze ongehuwd zijn of indien het Nederlandse jaarinkomen van de partner meer dan €17.304 bedraagt. Gehuwde uitzendkrachten vallen onder de derde belastinggroep indien het jaarinkomen van de partner geringer is dan €17.304.¹⁴² Personen, die onder de derde belastinggroep vallen, moeten minder belasting betalen dan personen die onder de eerste belastinggroep vallen. Het is niet mogelijk om universeel aan te geven of de belastingplicht in Duitsland voordelen of nadelen oplevert. Een persoon die belasting in Duitsland betaalt, kan geen gebruik maken van de hypotheekrenteaftrek. Een persoon die belasting in Duitsland betaalt en een echtgenoot heeft, die belasting in Nederland betaalt, kan gebruik maken van de hypotheekrenteaftrek. Personen die in Duitsland belasting betalen, hebben recht op kinderbijslag. De hoogte van de kinderbijslag is afhankelijk van het aantal te verzorgen kinderen. Een gezin die bestaat uit een persoon die belasting in Duitsland betaalt en een persoon, die belasting in Nederland betaalt, kan zoals eerder aangegeven gebruik maken van de hypotheekrenteaftrek. Daarnaast krijgt deze persoon kinderbijslag uit Duitsland. Concluderend kan vastgesteld worden dat de fiscale gevolgen voor sommige uitzendkrachten voordelig zijn en voor anderen niet.

7.2 Sociaalrechtelijke gevolgen

Personen die in Nederland wonen en naar een in Duitsland gevestigd inlener worden uitgezonden kunnen 24 maanden in Nederland verzekerd blijven indien een A1 verklaring is verleend (art. 12 lid 1 Verordening EG 883/2004). Ná 24 maanden moeten de uitzendkrachten premies voor de sociale verzekeringen in Duitsland betalen. De hoogte van de premies voor de sociale verzekeringen wordt aan de hand van het inkomen berekend en van het loon afgedragen. Personen die premies voor de sociale verzekering in Duitsland betalen zijn tegen (langdurige) ziekte verzekerd. De verzekerde risico's (op het gebied van ziekte) in Duitsland zijn voor alle personen gelijk en niet afhankelijk van de hoogte van de betaalde premies. Een persoon die een geringer inkomen heeft, heeft recht op dezelfde uitkeringen als een persoon met een hoger inkomen. Personen die langer dan vijf jaar premies in Duitsland voor de Rentenversicherung hebben betaald, hebben recht op pensioen uit Duitsland.

¹⁴² Grensinfo Euregio 2016 (zoek op steuerklassen voor grensgangers)

Personen die minder dan vijf jaar premies betalen, hebben echter geen recht op een uitkering uit Duitsland. Concluderend kan vastgesteld worden, dat het betalen van premies voor de Rentenversicherung alleen voordeel oplevert, als meer dan vijf jaar premies worden betaald. Uitzendkrachten die langer dan 24 maanden in Duitsland werken, moeten premie voor de Arbeitslosenversicherung in Duitsland betalen. In het geval van werkloosheid wordt geen uitkering uit Duitsland ontvangen. De uitkering voor de werkloosheid wordt door het woonland betaald (art. 65 lid 2 Verordening (EG) 883/2004).

7.3 Arbeidsrechtelijke gevolgen

De aspirant uitzendkrachten kunnen kiezen tussen een contract waarop het Nederlandse recht van toepassing is en een contract waarop het Duitse recht van toepassing is. Indien afgesproken wordt dat het Nederlandse recht van toepassing is, kunnen de uitzendkrachten daarnaast aanspraak maken op de Duitse wettelijke regels, aldus art. 8 Rome I-Vo. Voor de uitzendkrachten is het voordelig om een contract af te sluiten waarop het Nederlandse recht van toepassing is, aangezien ze in dit geval door twee rechtstelsels worden beschermd.

Het Duitse arbeidsrecht en het Nederlandse arbeidsrecht wijken van elkaar af. Duitse werkgevers kunnen een proeftijd van zes maanden afspreken (§ 622 Abs.3 BGB), terwijl de proeftijd in Nederland maximaal twee maanden mag bedragen (art. 7:652 lid 3 BW).

Duitse uitzendondernemingen die de IGZ-cao hanteren moeten loon betalen dat afhankelijk is van de functie (zie bijlage 20). Indien werknemers in Duitsland niet werken en de oorzaak voor het niet-werken voor rekening van de werkgever behoort te komen, moet het loon worden doorbetaald. Nederlandse uitzendondernemingen moeten loon uitbetalen dat gelijk is aan het loon van de werknemers van de inlener, die een gelijkwaardige functie verrichten. Indien een werknemer voor een uitzendbureau werkt, dat het NBBU-cao hanteert en gedurende de eerste 87 weken niet wordt ingezet bij een inlener, bestaat geen recht op loondoorbetaling. Het kan vastgesteld worden dat het niet mogelijk is om aan te geven in welk geval de uitzendkrachten meer loon ontvangen. Tevens kan geconstateerd worden, dat de uitzendkrachten die een contract sluiten waarop het Nederlandse recht van toepassing is, gedurende fase één en twee gevaar lopen dat niet iedere maand hetzelfde aantal uren wordt betaald.

Het recht op vakantie in Duitsland en Nederland wijkt niet van elkaar af. In beide landen hebben uitzendkrachten recht op vakantie van ten minste viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week.

Werknemers in Duitsland mogen dagelijks maximaal acht uur werken. Het is mogelijk om de werktijd tot en met tien uur per dag te verlengen, indien de gemiddelde werktijd gedurende 24 weken niet meer dan acht uur per dag bedraagt (§ 3 ArbZG). Uitzendkrachten die een contract hebben gesloten, waarop de IGZ-cao van toepassing is, zijn verplicht om maandelijks gemiddeld 151,67 uur te werken (§ 3 Abs.1.1 Manteltarifvertrag). Indien meer gewerkt wordt, worden de uren op een overurenrekening opgespaard en niet meteen uitbetaald. Werknemers in Nederland mogen gedurende een periode van 16 aaneengesloten weken maximaal 48 uur per week arbeid verrichten (art. 5:7 lid 2 sub ca ATW). Volgens de NBBU-cao kunnen andere werktijden worden afgesproken. De gewerkte uren van de uitzendkrachten worden in dezelfde maand uitbetaald. Een uitzendkracht die een contract aangaat waarop de NBBU-cao van toepassing is en maandelijks meer dan 151,67 uur werkt, krijgt dus meer uitbetaald dan een uitzendkracht die een contract heeft gesloten waarop de IGZ-cao van toepassing is.

Werknemers in Duitsland kunnen aan arbeidsovereenkomst door middel van een ordentliche en een außerordentliche Kündigung beëindigen. In het geval van een ordentliche Kündigung gelden opzegtermijnen voor de werkgever en de werknemer. Na de proeftijd bedraagt de wettelijke opzegtermijn van de werknemer vier weken (§ 622 Abs.1 BGB).

De werkgever moet ontslagtermijnen hanteren, die afhankelijk zijn van de duur van de arbeidsovereenkomst (zie bijlage 21). Door middel van een außerordentliche Kündigung kan een arbeidsovereenkomst onmiddellijk (binnen twee weken) worden beëindigd. Een außerordentliche Kündigung is slechts toegestaan indien van de opzeggende partij niet kan worden verwacht dat de arbeidsovereenkomst kan worden voortgezet (§626 Abs. 1 BGB).

Nederlandse werkgevers kunnen een arbeidsovereenkomst opzeggen indien sprake is van een redelijke grond (zie bijlage 23) en herplaatsing niet mogelijk is (art. 7:669 lid 1 BW). Indien de werkgever de overeenkomst wil beëindigen moet toestemming aan het UWV of aan de kantonrechter worden gevraagd. Volgens de NBBU-cao is gedurende fase één en twee het uitzendbeding van toepassing. Het beding houdt in dat een uitzendovereenkomst tussen uitzendonderneming en uitzendkracht van rechtswege eindigt, als de inlener de terbeschikkingstelling beëindigt, aldus art. 7:691 lid 2 BW. Werknemers en werkgevers kunnen een overeenkomst op grond van dringende redenen beëindigen (art. 677 lid 1 BW).

In de NBBU-cao staat vermeld dat het uitzendbeding (art.7:691 BW) gedurende fase één en twee van toepassing is. De arbeidsovereenkomst eindigt gedurende de eerste 87 weken van rechtswege indien de opdracht door de inlener wordt beëindigd. Volgens de IGZ-cao kan de uitzendovereenkomst gedurende de eerste vier weken met een opzegtermijn van twee werkdagen worden beëindigd. Vanaf de vijfde week geldt een opzegtermijn van één week en vanaf de derde maand geldt een opzegtermijn van twee weken. Na zes maanden gelden de wettelijke opzegtermijnen. Concluderend kan vastgesteld worden dat het aangaan van een arbeidsovereenkomst waarop de IGZ-cao van toepassing is gedurende de eerste 87 weken van de arbeidsovereenkomst voordelen voor de sollicitanten oplevert. Werkgevers die de IGZ-cao hanteren moeten ontslagtermijnen hanteren en kunnen de overeenkomst minder snel beëindigen als de samenwerking door de inlener wordt opgezegd.

7.4 Communicatiemiddelen

Doel van het onderzoek is het vaststellen van één of meer methoden die ervoor zorgen dat de sollicitanten van Concept Plus Personeel bv volledig over de fiscale, sociaal-en arbeidsrechtelijke gevolgen geïnformeerd kunnen worden. Door het verstrekken van de juiste informatie op de juiste manier wordt de instroomprocedure verbeterd en versneld. Hierbij is het belangrijk om de verschillen tussen het Duitse en Nederlandse arbeidsrecht te verduidelijken, zodat een snelle rechtskeuze kan plaatsvinden. Daarnaast moet de bekendheid van de onderneming door de gekozen methode verbeterd worden.

Door het onderzoek is duidelijk geworden dat de fiscale gevolgen afhankelijk zijn van de burgerlijke staat en het gezinsinkomen van de sollicitanten. Daarnaast spelen het aantal te verzorgen kinderen een grote rol en de vraag of de sollicitant in Nederland gebruik maakt van hypotheekrenteaftrek. Indien de sollicitanten door middel van massacommunicatie over de fiscale gevolgen geïnformeerd worden, moeten een groot aantal voorbeelden in het gekozen medium worden verwerkt. Dit zal uiteindelijk leiden tot veel tekst. Door de opdrachtgever is vermeld, dat de geschreven teksten kort en bondig moeten zijn, zodat de sollicitanten in toekomst minder tijd nodig hebben om zich te informeren. Concluderend kan vastgesteld worden dat de sollicitanten het beste door middel van persoonlijke communicatie over de fiscale gevolgen geïnformeerd kunnen worden.

Concept Plus Personeel bv kan verschillende persoonlijke communicatiemiddelen gebruiken om de sollicitanten over de fiscale gevolgen te informeren.

Indien Concept Plus Personeel bv de sollicitanten aan de hand van direct marketing over de fiscale gevolgen wil informeren, moet het bedrijf over een geschikte database beschikken.¹⁴³ Binnen de database moeten een aantal gegevens van de sollicitanten vermeld staan. Hierbij valt onder andere te denken aan de burgerlijke staat, het gezinsinkomen en het aantal kinderen. Op dit moment beschikt Concept Plus Personeel bv niet over een database, waardoor de inzet van direct marketing op korte termijn niet gerealiseerd kan worden.

Concept Plus Personeel bv kan de sollicitanten gedurende vakbeurzen over de fiscale gevolgen informeren. Voordat een vakbeurs bezocht wordt moet aandacht besteed worden aan de selectie van een geschikt evenement.¹⁴⁴ Aangezien de Duitse klanten van Concept Plus Personeel bv voornamelijk op zoek zijn naar personen die een technische BBL- of BOL-diploma behaald hebben, levert de deelname van een vakbeurs alleen voordelen op, indien de vakbeurs ook daadwerkelijk door werklozen of werkzoekenden met een BBL- of BOL-diploma bezocht worden. Indien een geschikte vakbeurs is gevonden, kunnen de medewerkers van Concept Plus Personeel bv gedurende de vakbeurs persoonlijke gesprekken met de werklozen voeren en informatie over de fiscale gevolgen verstrekken. Hierbij moet rekening worden gehouden met het feit dat vakbeurzen meestal door meerdere partijen worden bezocht, die allemaal proberen om hun diensten en producten te verkopen. Dit zal uiteindelijk leiden tot een relatief hoog geluidsniveau (externe ruis). Indien een communicatieproces door een externe ruis wordt gestoord, kunnen misverstanden ontstaan.¹⁴⁵

Indien de sollicitanten van Concept Plus Personeel bv door middel van persoonlijke gesprekken over de fiscale gevolgen worden geïnformeerd, levert dat volgens de respondenten de meeste voordelen op. Ten eerste kunnen de gesprekken goed voorbereid worden. De sollicitanten kunnen vooraf gevraagd worden om persoonlijke gegevens, zoals het gezinsinkomen en de burgerlijke staat, te verstrekken. Daarnaast kan door persoonlijke gesprekken op het kantoor van Concept Plus Personeel bv voorkomen worden dat het communicatieproces door een externe ruis wordt gestoord en dat misverstanden ontstaan. Indien de sollicitanten de fiscale gevolgen niet na de eerste uitleg begrijpen kunnen ze doorvragen (feedback verstrekken), zodat uiteindelijk ervoor gezorgd wordt dat ze niet langer door een gebrek aan informatie belemmerd worden.

Door het onderzoek is duidelijk geworden dat de sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen voor alle sollicitanten gelijk zijn, zodat deze door middel van massacommunicatie verspreid kunnen worden. Indien de sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen door middel van reclame, zoals een folder of reclameboodschappen gepubliceerd worden, moeten de teksten en afbeeldingen in ieder geval in april 2017 worden aangepast. Met als doel om de positie van uitzendkrachten te beschermen treden vanaf april 2017 een aantal nieuwe wetten in kracht, die onder andere invloed op hebben de sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen. Daarnaast is in oktober 2016 besloten dat uitzendondernemingen die bij de IGZ aangesloten zijn gedurende het jaar 2017 minimaal 2,5% meer loon moeten betalen. Het opstellen van een reclameboodschap of reclamefolder vraagt financiële middelen en tijd. Concluderend kan vastgesteld worden dat de sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen op korte termijn beter niet door reclame kunnen worden verspreid, aangezien de gevolgen in het volgende jaar gaan veranderen.

Concept Plus Personeel bv kan de sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen het beste op internet publiceren. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van Facebook, LinkedIn maar ook van de eigen internetpagina van het bedrijf. Indien een wetswijzing of een wijzing in de cao plaatsvindt, kunnen de teksten zelfstandig worden aangepast.

¹⁴³ de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008, p.330-353

¹⁴⁴ de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008, p.379-398

¹⁴⁵ Wiertzema & Jansen 2005, p.16-17

Daarnaast kan Concept Plus Personeel bv de sollicitanten over de sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen informeren door gebruik te maken van persoonlijke communicatie. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van vakbeurzen, direct marketing en persoonlijke gesprekken. Aangezien deze communicatiemiddelen al bij de fiscale gevolgen zijn beschreven, wordt nu niet nader op de eigenschappen van deze communicatiemiddelen ingegaan.

Zoals eerder vermeld is het voor de opdrachtgever van belang dat de bekendheid van de onderneming door middel van een gekozen methode verbeterd wordt. Ondernemingen die gebruik maken van massacommunicatie kunnen snel een groot publiek bereiken. Concluderend kan dus vastgesteld worden dat de bekendheid van Concept Plus Personeel bv het beste door deze communicatievormen verbeterd zal worden. Hierbij moet rekening gehouden worden met het feit dat de invloed op een individu bij massacommunicatie gemiddeld tot slecht is, zodat niet verwacht kan worden dat door het gebruik van de communicatiemiddelen de juiste personen (werklozen of werkzoekenden met een BBL- of BOL-diploma) geïnformeerd worden.

Door het onderzoek is duidelijk geworden dat een aantal communicatiemiddelen er sterk op gericht zijn om producten diensten te verkopen. Concept Plus Personeel bv vraagt geen geld van de sollicitanten voor de dienstverlening (het vinden van een baan). Geconstateerd kan worden dat winkelcommunicatie en verkooppromoties niet ingezet kunnen worden om de doelstelling te behalen.

Concept Plus Personeel bv kan de bekendheid door middel van reclame verbeteren. Het opstellen van een reclameboodschap wordt vaak door een reclamebureau verzorgd. Aangezien Concept Plus Personeel bv niet over een eigen marketingafdeling beschikt, kan het inschakelen van een reclamebureau voordelen opleveren. Uiteindelijk zal de samenwerking met een reclamebureau extra financiële middelen vragen. Voordat een reclameboodschap gecommuniceerd wordt, moet Concept Plus Personeel bv in kaart brengen welke boodschap met behulp van de reclame gepubliceerd moet worden. Nadat de uiteindelijke boodschap bepaald is, moet het uiterlijk, de schrijfstijl en een geschikt kanaal voor de communicatieboodschap worden bepaald. Concluderend kan dus vastgesteld worden dat het opstellen van een reclameboodschap redelijk veel tijd vraagt en daarnaast eventueel extra financiële middelen vraagt.

Concept Plus Personeel bv kan de bekendheid van de ondernemingen vergroten door gebruik te maken van public relations. Doel van public relations is om het imago van een bedrijf te verbeteren. Ondernemingen kunnen dit doel bereiken door het opstellen van bedrijfsreclame, door het organiseren van open dagen en door een goede relatie met de pers te onderhouden. Het contact met de pers vraagt veel ervaring, aangezien naast goed nieuws ook slecht nieuws wordt gepubliceerd. Het organiseren van open dagen en het opstellen van bedrijfsreclame, zoals vacatures, kan voordelen voor Concept Plus Personeel bv opleveren. Door het publiceren van vacatures in kranten, vaktijdschriften en online vacaturebanken kan de bekendheid van de onderneming vergroot worden. Indien open dagen voor werklozen worden georganiseerd, kunnen de intercedenten van Concept Plus Personeel bv informatie over het bedrijf verstrekken. Daarnaast is het mogelijk om tijdens open dagen presentaties over de gevolgen van het werken in Duitsland te houden.

Concept Plus Personeel bv kan met de sollicitanten en met de maatschappij communiceren door gebruik te maken van sponsoring. Door sponsoring wordt de bekendheid van een onderneming vergroot. Om sponsoring effectief te kunnen gebruiken, moeten de juiste projecten worden gekozen. Daarnaast moeten voldoende financiële middelen aanwezig zijn.

Concept Plus Personeel bv kan de bekendheid het beste vergroten door aan vakbeurzen deel te nemen. Zoals eerder vermeld moet aandacht worden besteed aan de selectie van een geschikt evenement.

Indien een geschikte vakbeurs is gevonden kan Concept Plus Personeel bv het bedrijf op een vakbeurs presenteren. Het grote voordeel van de deelname van een vakbeurs is dat Concept Plus Personeel bv door middel van dit communicatiemiddel alle doelen kan behalen. Allereerst wordt de bekendheid van de onderneming vergroot, daarnaast kunnen de (potentiële) sollicitanten over de fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen geïnformeerd worden door het voeren van persoonlijke gesprekken en door het houden van presentaties.

8. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk zijn de aanbevelingen aan Concept Plus Personeel bv te lezen. De aanbevelingen zijn gebaseerd op de conclusies en op de beantwoording van de probleemstelling.

Zoals eerder aangegeven kunnen de gevolgen van het werken in Duitsland door middel van internet bekend gemaakt worden. Concept Plus Personeel bv beschikt over een internetpagina. Op deze internetpagina is informatie over het bedrijf te vinden en informatie over actuele vacatures. De gevolgen van het werken in Duitsland kunnen tevens op de internetpagina worden gepubliceerd. Het wordt geadviseerd om de gevolgen in vorm van vragen op de internetpagina te publiceren. Hierbij is het belangrijk dat de vraagstelling door middel van een opvallend lettertype gekenmerkt wordt. Daarnaast wordt geadviseerd om de vragen in verschillende onderwerpen of hoofdstukken onder te verdelen, zodat voor de lezers snel duidelijk wordt in welke onderdelen van de tekst de benodigde informatie te vinden is. De gevolgen kunnen onderverdeeld worden in arbeidsrechtelijke, sociaalrechtelijke en fiscale gevolgen. In het hoofdstuk over de sociaalrechtelijke gevolgen moet worden aangegeven dat de uitzendkrachten gedurende de eerste 24 maanden in Nederland verzekerd kunnen blijven. Aangezien de uitzendkrachten na 24 maanden premies voor de sociale verzekeringen in Duitsland moeten betalen, wordt aangeraden om de hoogte van de verschillende sociale premies te vermelden, zodat de uitzendkrachten in beeld hebben hoeveel geld maandelijks van het loon wordt afgedragen. In het hoofdstuk over de arbeidsrechtelijke gevolgen moeten de belangrijkste verschillen van het Duitse en Nederlandse arbeidsrecht vermeld worden, zodat een snelle rechtskeuze kan plaatsvinden. Het wordt niet geadviseerd om aan te geven dat de uitzendkrachten aanspraak kunnen maken op de beschermende Duitse rechtsregels indien een contract wordt aangegaan, waarop het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing is. Aangezien de fiscale gevolgen afhankelijk zijn van de persoonlijke situatie van de lezer wordt geadviseerd om slechts aan te geven dat belasting in Duitsland moet worden betaald. Daarnaast is het van belang dat duidelijk gemaakt wordt dat het team van Concept Plus Personeel bv de fiscale gevolgen gedurende een persoonlijk gesprek kan beschrijven, indien meer informatie over de gezinsopbouw en het inkomen van het gezin bekend is. De informatie die op de internetpagina gepubliceerd wordt, moet kort en bondig worden geschreven. Het wordt niet aanbevolen om gebruik te maken van wetsartikelen en begrippen die lastig te begrijpen zijn. Om ervoor te zorgen dat de informatie op de internetpagina ook daadwerkelijk waarde oplevert, wordt geadviseerd om de lezers te vragen om feedback te verstrekken. De lezers kunnen gevraagd worden om aan te geven of de informatie voor verbreding van kennis heeft gezorgd.

Met als doel om het effect van de internetpagina te versterken, wordt geadviseerd om medewerkers, die op dit moment voor een Duitse inlener werken, te vragen om hun ervaringen te delen. Concept Plus Personeel bv kan de ervaringen in het kort op de internetpagina vermelden en op deze manier proberen om het vertrouwen van potentiële nieuwe uitzendkrachten te vergroten. Om ervoor te zorgen dat de geloofwaardigheid van de referentie wordt verbeteren, wordt geadviseerd om foto's van de uitzendkrachten op de internetpagina te plaatsen. Daarnaast wordt geadviseerd om aan te geven sinds wanneer de uitzendkracht voor Concept Plus Personeel bv werkzaam is, welke functie door de uitzendkracht vervuld wordt en in welke branche de uitzendkracht werkzaam is. Voordat Concept Plus Personeel bv de referentie daadwerkelijk publiceert moet toestemming aan de uitzendkracht worden gevraagd. Het wordt geadviseerd om deze toestemming schriftelijk te vragen, zodat later indien noodzakelijk bewijs kan worden aangeleverd.

Door het onderzoek is duidelijk geworden dat de doelen van Concept Plus Personeel bv het beste door middel van een vakbeurs behaald kunnen worden. Er wordt niet vanuit gegaan dat er regelmatig vakbeurzen plaatsvinden die voor de doelgroep van het onderzoek worden georganiseerd. Het wordt daarom aanbevolen om regelmatig presentaties bij de gemeente Enschede en bij het werkplein Achterhoek te voeren. Door een

samenwerking met de adviseurs van de gemeente en van het werkplein kan ervoor gezorgd worden dat de juiste mensen voor de bijeenkomsten worden uitgenodigd. Tijdens de bijeenkomsten kunnen de werkzoekenden over het bedrijf Concept Plus Personeel bv, de gevolgen van het werken in Duitsland, over de Duitse inleners en over openstaande vacatures worden geïnformeerd. Concept Plus Personeel bv kan de mensen na de bijeenkomsten gedurende persoonlijke gesprekken over de gevolgen informeren. Op deze manier krijgt iedereen de mogelijkheid om een volledig beeld van het werken in Duitsland te krijgen.

Voordat persoonlijke gesprekken met de sollicitanten worden gevoerd, is het van essentieel belang om de sollicitanten te vragen om aanvullende informatie over zichzelf en over de gezinsopbouw te verstrekken. Op deze manier kunnen de fiscale gevolgen concreet beschreven worden. Daarnaast moet tijdens de gesprekken gecontroleerd worden, of de sollicitanten de verstrekte informatie begrijpen. Dit kan onder andere door vragen te stellen of door de lichaamstaal van de sollicitanten (ontvanger van de boodschap) te observeren. Indien blijkt dat de sollicitanten afwijzend of niet geïnteresseerd reageren, wordt geadviseerd om dat bespreekbaar te maken.

Om ervoor te zorgen dat de sollicitanten zich thuis kunnen informeren, wordt geadviseerd om een folder voor de sollicitanten op te stellen. In de folder moeten de gevolgen van het werken in Duitsland kort en bondig worden beschreven. Ten eerste moet worden aangegeven dat de uitzendkrachten na 24 maanden verplicht zijn om premies voor de sociale verzekeringen in Duitsland te betalen. Daarnaast moet worden aangegeven hoe hoog de premies zijn, zodat de sollicitanten een beeld hebben van de bedragen die maandelijks van het loon worden afgedragen. Daarnaast moeten de belangrijkste aspecten van het Duitse arbeidsrecht en het Nederlandse arbeidsrecht worden beschreven en vergeleken, zodat een snelle rechtskeuze kan plaatsvinden. Het wordt niet geadviseerd om aan te geven dat de uitzendkrachten aanspraak kunnen maken op het Duitse arbeidsrecht, indien voor een contract wordt gekozen waarop het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing is. Het wordt tevens niet geadviseerd om deze folder door een extern marketingbureau op te stellen. De Duitse regering probeert de positie van uitzendkrachten te beschermen door nieuwe wet- en regelgeving. Deze wet- en regelgeving hebben invloed op de gevolgen voor de uitzendkrachten. Indien de folder door een extern marketingbureau wordt opgesteld, moet regelmatig geld geïnvesteerd worden voor het opstellen van een nieuwere versie. Concept Plus Personeel bv kan de folder beter zelf opstellen, zodat de teksten zelfstandig kunnen worden aangepast indien er sprake is van een wetswijziging.

9. Evaluatie

In dit laatste onderdeel van het onderzoeksrapport wordt teruggeblikt op het project en de gemaakte keuzes. Nadat beschreven wordt hoe de verkregen data is geanalyseerd wordt ingegaan op de integriteit van het onderzoek en de relevantie van de conclusie en adviezen.

Gemaakte keuzes

Om de probleemstelling te beantwoorden binnen de gestelde tijd is aan het begin van het onderzoek ervoor gekozen om alleen de Duitse fiscale regelingen te beschrijven. Het betreft hier de berekening van de af te dragen belasting en de wettelijke geregelde Steuerklassen. Tijdens het onderzoek is gerealiseerd dat de meeste Nederlandse werkzoekenden vragen stellen over de hypotheekrenteaftrek. Om ervoor te zorgen dat het onderzoek waarde kan toevoegen zijn de regelingen met betrekking tot de hypotheekrenteaftrek in het kort beschreven. Daarnaast is ingegaan op de kinderbijslag die personen in Duitsland ontvangen. Het is mogelijk dat de sollicitanten in toekomst aanvullende vragen over de hypotheekrenteaftrek en de compensatieregelingen gaan stellen. Om ervoor te zorgen dat deze vragen beantwoordt kunnen worden, kan de onderneming de personen doorsturen naar de belastingdienst. Er worden regelmatig bijeenkomsten door de grensinfo georganiseerd voor personen die vragen hebben over de belasting. Tijdens de bijeenkomsten beantwoorden medewerkers van het Duitse en van het Nederlandse belastingdienst alle relevante vragen over het belastingverdrag, de Duitse wetgeving en de Nederlandse wetgeving.

Bruikbaarheid en relevantie van het theoretisch kader

In het plan van aanpak is aangegeven dat gebruik wordt gemaakt van een arbeidsmarktanalyse. Tijdens het onderzoek is gerealiseerd dat het opstellen van een arbeidsmarktanalyse er niet voor zorgt dat de probleemstelling kan worden beantwoord, daarom is de theorie uiteindelijk niet gebruikt. Het theoretisch en juridisch kader is op verschillende manieren gebruikt. Ten eerste heeft het theoretisch kader gediend als richtlijn voor de beantwoording van de onderzoeksvragen. Daarnaast heeft de keuze van actuele theorieën ervoor gezorgd dat dit onderzoek betrouwbaar en valide is.

Kwaliteit van bronnen

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van geschikte literatuur. Naast wetenschappelijk boeken zijn wetsartikelen en professionele bronnen gebruikt. De professionele bronnen bestaan uit de internetpagina's en informatieboeken van de belanghebbenden, interviews met mogelijke samenwerkingspartners en artikelen uit vaktijdschriften. Onbetrouwbare bronnen zoals internetpagina's van adviseurs en advocaten zijn vermeden. Door gebruik te maken van betrouwbare bronnen is geprobeerd om de dataverzameling zo betrouwbaar mogelijk te laten verlopen.

Relevantie van de uitkomsten

De uitkomsten van het onderzoek zijn onafhankelijk opgesteld, met als doel om een subjectieve inschatting van de huidige situatie te kunnen maken. Daarnaast zijn de gekozen communicatiemiddelen objectief en op basis van relevante literatuur en onafhankelijke interviews gekozen. De uitkomsten van het onderzoek zijn relevant voor de organisatie, aangezien er een duidelijke keuze voor bepaalde communicatiemiddelen gedaan kan worden. Hierbij kan de organisatie rekening houden met het doel van de communicatie en het effect van massacommunicatie en persoonlijke communicatie.

Bronnenlijst

Algemene Bond Uitzendondernemingen 2016 (zoek op cao verbindend verklaard)

Algemene Bond Uitzendondernemingen. *CAO voor Uitzendkrachten algemeen verbindend verklaard*. Geraadpleegd op 10-november 2016 van

<https://www.abu.nl/website/persbericht-cao-voor-uitzendkrachten-algemeen-verbindend-verklaard>

ABU 2016 (zoek op lidmaatschap)

ABU 2016. Lid worden van de ABU? Geraadpleegd op 11 december 2016 van

<https://www.abu.nl/lid-worden/uitzendbureau-starten>

Belastingdienst 2016 (zoek op werken in Duitsland)

Belastingdienst 2016. *Wonen in Nederland werken in Duitsland*. Geraadpleegd op 27 juni 2016 van

http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/prive/internationaal/verdragen/het_nieuwe_belastingverdrag_tussen_nederland_en_duitsland/wonen_in_nederland_werken_in_duitsland/wonen_in_nederland_werken_in_duitsland.

Belastingdienst 2016 (zoek op belastingverdrag Duitsland Nederland)

Belastingdienst 2016. *Het nieuwe belastingverdrag tussen Duitsland en Nederland*. Geraadpleegd op 15 juli van

http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/prive/internationaal/verdragen/het_nieuwe_belastingverdrag_tussen_nederland_en_duitsland/het_nieuwe_belastingverdrag_tussen_nederland_en_duitsland

Belastingdienst 2016 (zoek op Handboek Loonheffing 2016)

Belastingdienst 2016. *Handboek Loonheffing 2016 Personeel uitlenen, uitzenden of detacheren*. Geraadpleegd op 02-11-2016 van

http://www.belastingdienst.nl/bibliotheek/handboeken/html/boeken/HL/thema_s-werken_over_de_grens_loonbelasting.html

Belastingdienst 2016 (zoek op beperkt belastingplichtig Duitsland)

Belastingdienst 2016. *U bent beperkt belastingplichtig*. Geraadpleegd op 01 december 2016 van

http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/prive/internationaal/uitkering_pensioen_en_lijfrente/pensioen_uit_duitsland/aangifte_doen_in_duitsland/u_bent_beperkt_belastingplichtig

Bruins & Pinkster 2015

Rols Bruins & Bert Pinkster, Informatiemanagement, Amsterdam: Pearson Benelux BV, 2015

Bundesagentur für Arbeit (zoek op Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis)

Bundesagentur für Arbeit ` Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung ´ 2016 p.4-5 (online publiek)

Bundesagentur für Arbeit 2016 (zoek op Emsland Arbeitslosenquote)

Bundesagentur für Arbeit 2016. Arbeitsmarkt im Überblick- Berichtsmonat November 2016- Emsland. Geraadpleegd op 11 december 2016 van

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Regionen/Politische-Gebietsstruktur/Niedersachsen/Emsland-Nav.html>

Bundesagentur für Arbeit (zoek op kindergeld)

Bundesagentur für Arbeit 2016. *Kindergeld, Kindergeldzuschlag – Auszahlung*. Geraadpleegd op 01 december 2016 van

<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/FamilieundKinder/KindergeldKinderzuschlag/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI800280>

Bundesgesundheitsministerium 2016 (zoek op Arbeitnehmer)

Bundesgesundheitsministerium 2016. *Versicherte. Arbeitnehmer*. Geraadpleegd op 06 november 2016 van

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/krankenversicherung/versicherte/arbeitnehmer.html>

Bundesministerium für Finanzen (zoek op Progressive Steuer)

Bundesministerium für Finanzen 2014. *Der Einkommensteuertarif und seine kalte Progression*. Geraadpleegd op 01 december 2016 van

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Service/Einfach_erklaert/2011-12-08-einfach-erklart-einkommensteuertarif-und-kalte-progression-flash-infografik-alternativtext.html

Centraal Bureau voor de Statistiek 2015 (zoek op Zorglasten) Schrijfwijze controleren

Centraal Bureau voor de Statistiek. *Zorglasten per Nederlander ruim 5 300 euro*. Geraadpleegd op 09 november 2016 van

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/51/zorglasten-per-nederlander-ruim-5-300-euro>

Centraal Bureau voor de Statistiek 2016 (zoek op Trends in Nederland)

Centraal Bureau voor de Statistiek 'Trends in Nederland 2016' 2016 p. 57 (online publiek)

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/51/zorglasten-per-nederlander-ruim-5-300-euro>

Concept Plus 2016 (zoek op Stellenangebote)

Concept Plus 2016. *Stellenangebote*. Geraadpleegd op 27 juli 2016 van

<http://cp-personal.com/stellenangebote/>.

Concept Plus 2016 (zoek op Unternehmen)

Concept Plus 2016. *Unternehmen*. Geraadpleegd op 27 juli 2016 van

<http://cp-personal.com/unternehmen/>.

Consultancy 2016 (zoek op belangrijke uitzendonderneming)

Consultancy 2016. *De 80 belangrijkste uitzendorganisaties en flex intermediairs*. Geraadpleegd op 08 december 2016 van

<http://www.consultancy.nl/nieuws/12734/de-80-belangrijkste-uitzendorganisaties-en-flex-intermediairs>

Daft 2011

Richard L. Daft, Organisatietheorie en- ontwerp, Den Haag: Academic Services 2011

Deutscher Gewerkschaftsbund 2009

Deutscher Gewerkschaftsbund 2009. *Euregios im Bereich Nordrhein-Westfalens*. Geraadpleegd op 03 december 2016 van

<http://nrw.dgb.de/themen/++co++94979f9a-7d5d-11e0-411b-00188b4dc422/@@dossier.html>

Deutscher Gewerkschaftsbund 2016

Deutscher Gewerkschaftsbund 2016. *Tarifrunde Leiharbeit*. Geraadpleegd op 30 december 2016 van

<http://www.dgb.de/tarifrunde-leiharbeit/tarifvertrag-zeitarbeit-leiharbeit-dgb-igz-bap-tarifinfo-mit-tariftabelle-und-entgeltgruppen-ost-west>

Dijks Leijssen 2016

Dijks Leijssen 2016. *Rechtsgebieden*. Geraadpleegd op 25 oktober 2016 van

<https://www.dijksleijssen.nl/rechtsgebieden/>

Duitsland Instituut 2003

Duitsland Instituut 2003. *Sterft de Duitser uit*. Geraadpleegd op 18 november 2016 van

<https://duitslandinstituut.nl/artikel/4000/sterft-de-duitser-uit>

Duits-Nederlandse Handelskamer 2015 (zoek op uitzending naar Duitsland)

Nederlands Duits Handelskamer ' Tijdelijke uitzending van werknemers naar Duitsland', maart 2015 p.1 (online publiek)

Duits-Nederlandse Handelskamer 2016 (zoek op cultuurverschillen)

Duits-Nederlandse Handelskamer 2016. *Etiquette in Duitsland/ Duitse cultuurverschillen*. Geraadpleegd op 18 november 2016 van

<http://www.dnhk.org/nl/niederlande/cultuur-en-etiquette/>

Duits-Nederlandse Handelskamer 2016 (zoek op economisch profiel Duitsland)

Duits-Nederlandse Handelskamer 2016. *Economisch profiel Duitsland*. Geraadpleegd op 18 november 2016 van

http://www.dnhk.org/uploads/media/2013_Economisch_Profiel_Duitsland.pdf

Emsland 2016 (zoek op Fachkräfte Emsland)

Emsland 2016 'Emsland Magazin Auf Erfolgskurs die emsländische Wirtschaft boomt-auch dank starker Infrastruktur ' p.3-5 (online publiek)

Euregio 2016 (zoek op doelstellingen)

Euregio 2016. *Doelstellingen*. Geraadpleegd op 13 september 2016 van

<http://www.euregio.eu/nl/over-euregio/doelstellingen>

Eures 2016 (zoek op werkloosheidsverzekering)

Eures 2016. *Werkloosheidsverzekering. Geraadpleegd op 23 november 2016 van*

<http://www.eures-emr.org/nl/grensarbeider/wettelijke-aspecten/sociale-zekerheid/173-werkloosheidsverzekering>

Goudswaard e.a. 2007 (zoek op de toekomst van flexibele arbeid)

A. Goudswaard, J. de Leede, M. van Hooff, T. Brugman, J. Klein Hesselink, M. de Leeuw, G. van Rijn 'De toekomst van flexibele arbeid: Een onderzoek naar flexibiliteitsstrategieën van Nederlandse bedrijven door de ABU en de TNO', november 2007 p.1-4 (online publiek).

Grensinfo Euregio 2016 (zoek op leden euregio)

Grensinfo Euregio 2016 'EUREGIO – een sterke Europese regio ', juli 2016 p. 1 (online publiek).

Grensinfo Euregio 2016 (zoek op wonen in Duitsland, werken in Duitsland)

Grensinfo Euregio, '40 meest gesteld vragen over Werken in Duitsland' januari 2016, p. 2-4 (online publiek).

Grensinfo Euregio 2016 (zoek op steurklassen voor grensgangers)

Grensinfo Euregio, 'Wonen in Nederland, werken in Duitsland Steurklassen voor grensgangers' januari 2016, p.1 (online publiek).

Heerma van Voss & Barentsen 2015

G.J. Heerma van Voss & B. Barentsen, *Inleiding Nederlands sociaal recht*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2015.

Houthoofd 2005

Noël Houthoofd, *Strategisch Management*, Gent; Academia Press 2005

Kamer van Koophandel 2016 (zoek op In- of uitlenen van arbeidskrachten)

Kamer van Koophandel 2016. *In- of uitlenen van arbeidskrachten. Geraadpleegd op 10 november 2016 van*
<https://www.kvk.nl/inschrijven-en-wijzigen/inschrijven-bij-de-kamer-van-koophandel/moet-ik-mijn-bedrijf-inschrijven/in--of-uitlenen-van-arbeidskrachten/>

Keizer 2015

J.Keizer, *Bedrijf en internationaal recht*. Den Haag: Boom Juridische uitgevers, 2015.

Kluwermanagement 2008 (zoek op vijfkrachtenmodel kritiek)

Kluwermanagement 2008 'Michael Porters vijfkrachtenmodel blijft krachtig ', maart/april 2008 p. 35 (online publiek).

Kleijn & Rorink 2016

Henk Kleijn & Fred Rorink. *Verandermanagement*. Amsterdam: Pearson Benelux, 2016

Koninkrijk der Nederlanden 2016 (zoek op sociale zekerheidsstelsel)

Koninkrijk der Nederlanden 2016. *U & Duitsland Sociale Zekerheidsstelsel in Duitsland*. Geraadpleegd op 06 november 2016 van

<http://dusseldorf.nlconsulaat.org/u-en-duitsland/werken-in-duitsland/sociale-zekerheidsstelsel>

in-duitsland.html.

Molink, van de Wiel & H.Seker 2016 (zoek op arbeidsmarktmonitor)

P. Molink, E. van de Wiel & H. Seker 'Twentse Arbeidsmarktmonitor', september 2016, p.4 (online publiek).

Manders & Biemans, 2010

Frank Manders, Petra Biemans, HRM voor managers. Den Haag: Boom Lemmer Uitgevers, 2010

Mortelsmans 2013

Dimitri Mortelsman, Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden. Den Haag: Uitgeverij Acco 2013

Ministerie van Sociale Zekerheid en Werkgelegenheid 2016 (zoek op sociale verzekeringen)

Ministerie van Sociale Zekerheid en Werkgelegenheid 2016. *Sociale Verzekeringen*. Geraadpleegd op 18 augustus 2016 van

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/sociale-verzekeringen>.

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein Westfalen 2016 (zoek op Fachkräfteprogramm)

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein Westfalen 2016. *Arbeit Fachkräfteprogramm*. Geraadpleegd op 3 augustus van

<https://www.mais.nrw/fachkraefteprogramm>.

de Pelsmacker, Geuens & van de Bergh 2008

Patrick de Pelsmacker, Maggie Geuens, Joeri van de Bergh, Marketingcommunicatie. Amsterdam: Pearson Education, 2008.

Presse und Informationsamt der Bundesregierung 2016 (zoek op Neue Bemessungsgrenzen für 2016)

Presse und Informationsamt der Bundesregierung 2016. *Neue Bemessungsgrenzen für 2016*. Geraadpleegd op 07 november 2016 van

<https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2015/10/2015-10-14-sozialversicherung.html>

Presse und Informationsamt der Bundesregierung 2014 (zoek op Mindestlohn)

Presse und Informationsamt der Bundesregierung 2014. *Gesetzlicher Mindestlohn*. Geraadpleegd op 4 augustus 2016 van

<https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2014/07/2014-07-03-mindestlohn-bundestag.html>.

Planbureau voor de Leefomgeving 2013 (zoek op demografische factoren 2016)

Planbureau voor de Leefomgeving, 'Demografische ontwikkelingen 2010-2040 Ruimtelijke effecten en regionale diversiteit', p.14-22 (online publiek)

Regionalagentur Münsterland 2016 (zoek op Handlungsplan Fachkräftesicherung)

Regionalagentur Münsterland, 'Handlungsplan Initiative zur Fachkräftesicherung im Münsterland 2016-2020', 2016, p.7-30 (online publiek)

Rijksoverheid 2016 (zoek op collectieve arbeidsovereenkomst)

Rijksoverheid 2016. *Arbeidsovereenkomst en cao*. Geraadpleegd op 04 augustus 2016 van

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/wat-is-een-cao>.

Rijksoverheid 2016 (zoek op inkomstenbelasting)

Rijksoverheid 2016. *Inkomstenbelasting*. Geraadpleegd op 07 september van

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inkomstenbelasting>

Rijksoverheid 2016 (zoek op Zorgverzekering)

Rijksoverheid 2016. *Zorgverzekering*. Geraadpleegd op 25 oktober 2016 van

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorgverzekering/vraag-en-antwoord/ben-ik-verplicht-een-zorgverzekering-af-te-sluiten>

Rijksoverheid 2016, www.rijksoverheid.nl (zoek op bedragen minimumloon 2016)

Rijksoverheid 2016. *Bedragen minimumloon 2016*. Geraadpleegd op 05 november 2016 van

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/inhoud/bedragen-minimumloon-2016>

Rijksoverheid 2016 (zoek op stimulering arbeidsbeperking gemeentes)

Rijksoverheid 2016. *Stimulering werkgevers aannemen mensen met arbeidsbeperking*. Geraadpleegd op 18 november 2016 van

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/inhoud/stimulering-werkgevers-aannemen-mensen-met-arbeidsbeperking>

Rijksoverheid 2016 (zoek op Nederlandse economie)

Rijksoverheid 2016. *Nederlandse economie sterk in onzekere wereld*. Geraadpleegd op 18 november 2016 van

<https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2016/02/11/kamp-nederlandse-economie-sterk-in-onzekere-wereld>

Rijksoverheid 2016 (zoek op hypotheekaf trek)

Rijksoverheid 2016. *Rente van uw hypotheek of lening*. Geraadpleegd op 29 november 2016 van

http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/prive/woning/uw_hypotheek_of_lening/wat_is_aftrekbaar/aftrekbare_hypotheekrente/rente_voor_uw_hypotheek

ROC Van Amsterdam 2016 (zoek op opleidingen)

ROC van Amsterdam 2016. *Opleidingen*. Geraadpleegd op 27 november 2016 van

<https://www.rocva.nl/MBO-onderwijs/Opleidingen>

ROC van Amsterdam 2016 (zoek op BOL-opleiding)

ROC van Amsterdam 2016. *De leerweg: BOL of BBL?* Geraadpleegd op 14 oktober 2016 van

<https://www.rocva.nl/MBO-onderwijs/BOL-BBL>

ROC van Twente 2016 (zoek op BBL-opleiding)

ROC van Twente 2016. *Wat is een BBL-opleiding precies*. Geraadpleegd op 14 oktober 2016 van

<https://over.rocvantwente.nl/site/werken-leren/over-werken-leren/BBL/over-BBL.html>

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven 2016 (zoek op feiten en cijfers)

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven 2016. *Feiten en cijfers*. Geraadpleegd op 02 december 2016 van

<https://www.s-bb.nl/feiten-en-cijfers>

Sociale Verzekeingsbank 2016 (zoek op werken buiten Nederland)

Sociale Verzekeingsbank 'Als u tijdelijk buiten Nederland werkt', september 2016 p.2-4 (online publiek)

Sociale Verzekeingsbank 2016 (zoek op Internationale detachering)

Sociale verzekeingsbank *Internationale Detachering* Geraadpleegd op 06 september 2016 van

https://www.svb.nl/int/nl/id/werkgevers/e101_formulier/e101_aanvragen/

Statistisches Bundesamt 2015 (zoek op Bevölkerung, Geburten)

Statistisches Bundesamt 2015. *Destatis Statistisches Bundesamt Geburten*. Geraadpleegd op 02 augustus 2016

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Geburten/Geburten.html>.

Statistisches Bundesamt 2016 (zoek op Deutsche Wirtschaft)

Statistisches Bundesamt 2016. *Deutsche Wirtschaft im Jahr 2016 weiter im Aufschwung*. Geraadpleegd op 18 november 2016 van

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/01/PD16_014_811.html

Steehouder e.a. 2012

Michael Steenhouder, Carel Jansen, Judith Mulder, Els van der Pol, Willem Zeijl, Leren Communiceren. Groningen/Amsterdam: Noordhoff Uitgevers, 2012.

Stichting naleving cao voor uitzendkrachten 2013

Stichting naleving cao voor uitzendkrachten 'cao voorlichting en handhaving in de uitzendbranche' 2013 p.1-5 (online publiek)

Techniker Krankenkasse 2016 (zoek op Beiträge ab dem 01. Januar 2016)

Techniker Krankenkasse 2016 'Beiträge ab dem 01.Januar 2016', januari 2016 p.1 (online publiek)

Uwv 2015 (zoek op uitzendarbeid)

Uwv 2015 'Uitzendarbeid Aard, omvang en ontwikkelingen, oktober 2015 p. 6-24 (online publiek)

Verckens 2001

J.Piet Verckens, Communicatievaardigheden, Leuven-Apeldoorn: Garant 2001

Verhoeven 2011

N. Verhoeven, Wat is onderzoek? Praktijkboek

methoden en technieken voor het hoger onderwijs. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers 2011.

Vos en Schoemaker 2005

M.Vos & H. Schoemaker, Geïntegreerde communicatie. Concern-, interne en marketingcommunicatie. Utrecht: Lemma 2005

Werk.nl 2016 (zoek op automatisering werkgelegenheid)

Werk.nl. *Gevolgen van automatisering voor de werkgelegenheid*. Geraadpleegd op 12 november 2016 van https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/achtergrond/gevolgen-van-automatisering-voor-de-werkgelegenheid

Wood & Bergh 2012

Marian Burk Wood & Esther de Berg, *Het marketingplan*. Amsterdam : Pearson Benelux 2012

Wiertzema & Jansen 2005

Klaas Wiertzema & Patrizia Jansen, *Communicatie en management Basisprincipes van communicatie*. Amsterdam: Pearson Education Benelux, 2005.

Wijchers, van den Berg & Barning 2015

Loek Wijchers, Jacco van den Berg & Ton Barning, *Handboek Werving en Selectie*. Alphen aan de Rijn: Vakmedianet 2015.

Bijlagen

Bijlage 1 7S-model McKinsey

Het 7S-model is een algemeen organisatie-diagnosemodel. De zeven aspecten van het model luiden als volgt: Structure (structuur), Systems (systemen), Style (leiderschapsstijl), Staff (personeel), Skills (Sleutelvaardigheden), Strategy (strategie) en Shared Values (cultuur). Elke S uit het model staat voor een belangrijk aspect van het management en moet regelmatig geanalyseerd worden. De aspecten van het model kunnen in twee groepen worden onderverdeeld. De harde S-en (strategie, structuur en systemen) hebben betrekking op de richtingen en inrichting van een organisatie. De zachte S-en (shared values, style, staff en skills) slaan op de organisatieleden en de wijze waarop deze leden samenwerken. Centraal in het model staan onderwerpen als de visie van het topmanagement op externe ontwikkelingen, doelen en belangrijke waarden (Shared Values). De andere zes aspecten zijn in een cirkel om dit centrale aspect gegroepeerd. De gedeelde waarden moeten ervoor zorgen dat de andere zes aspecten in evenwicht zijn. Indien sprake is van evenwicht kan ervan worden uitgegaan dat de organisatie stabiel is. Als door een analyse duidelijk wordt dat de aspecten niet in evenwicht zijn is een verandering noodzakelijk.¹⁴⁶

Structure (structuur)

Een beschrijving van de structuur geeft antwoord op de vraag hoe de organisatie is georganiseerd en opgebouwd. De structuur heeft betrekking op de wijze waarop de organisatie is ingedeeld in afdelingen en functies. Daarnaast wordt aan de hand van een beschrijving verduidelijkt op welke manier taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden verdeeld zijn en op welke manier communicatie en overleggen plaatsvinden.¹⁴⁷

Systems (systemen)

Systemen kunnen onder andere denkwijzen en procedures zijn, maar ook communicatievormen en controlemechanismen. Een beschrijving van de systemen refereert aan de wijze waarop informatie en kennis in de organisatie worden verzameld, geregistreerd, geanalyseerd, bewerkt, uitgewisseld en geëvalueerd. Daarnaast betreft het S van systemen ook faciliteiten die gebruikt worden om informatie en kennis te verwerken, zoals onder andere hardware, software en internet.¹⁴⁸

Style (leiderschapsstijl)

De leiderschapsstijl kan worden beschreven door de verhouding tussen het management en de werknemers te analyseren. Het is vooral de manier van aansturen, samenwerken en ontwikkelen van medewerkers die kenmerkend is voor een organisatie. Belangrijke vragen bij het beschrijven van het leiderschapsstijl zijn onder andere:

- is de stijl van leidinggeven autoritair, participerend of democratisch?
- is de stijl van leidinggeven vooral resultaatgericht, relatiegericht of een combinatie van beide?
- zijn de leidinggevers in staat om situationeel leiding te geven?
- heeft het management gezag en een voorbeeldfunctie in de organisatie?¹⁴⁹

Staff (Personeel)

¹⁴⁶ Kleijn & Rorink, 2016 p.70-74

¹⁴⁷ Kleijn & Rorink, 2016 p.70-74

¹⁴⁸ Kleijn & Rorink, 2016 p.70-74

¹⁴⁹ Kleijn & Rorink, 2016 p.70-74

Ondernemingen hebben personeel nodig om goed te kunnen functioneren. Voor de managers is het belangrijk dat ze in beeld hebben, over welke talenten, kennis en vaardigheden te verschillende werknemers beschikken. Het personeel kan beschreven door aan te geven wat de kenmerken zijn qua leeftijdsgebouw, diversiteit, competenties en competentie management. Een beschrijving heeft zowel betrekking op de hard kan (vakkennis, opleiding en ervaring) als de zachte kant (moreel, motivatie, gedrag en samenwerking binnen het team).¹⁵⁰

Skills (Sleutelvaardigheden)

Door de sleutelvaardigheden van een bedrijf te beschrijven wordt in kaart gebracht wat de organisatie onderscheid van de concurrent. Voorbeelden van skills zijn: innovatief vermogen succesvolle marktintroducties, technologische kennis en toepassing, procesbeheersing en -verbetering, efficiënt produceren, financieel-economische controle. Productkwaliteit en totale kwaliteit¹⁵¹

Strategie

Door middel van een strategie past zich een onderneming aan de omgeving aan. De strategie wordt door het topmanagement opgesteld als reactie op externe ontwikkelingen. Het verwijst naar het beleid van het topmanagement: met welke middelen, op welke tijdstippen en met wie denkt het management welke doelstellingen in de toekomst te kunnen behalen. ¹⁵²

Shared values

Een beschrijving van de shared values moet antwoord op de volgende vragen geven:

- wat zijn de bestaansredenen van een organisatie?
- wat is het bijzondere in de organisatie, vergeleken met soortgelijke organisaties?
- waarmee identificeren zich de medewerkers?
- gedeelte waarden met betrekking tot intern beheer, kostenbeheersing, creativiteit enzovoort;
- centrale uitgangspunten met betrekking tot het functioneren en de meerwaarde van de medewerker als mens in de organisatie;
- waarden met betrekking tot de omgang met klanten, de maatschappij en andere organisaties.¹⁵³

¹⁵⁰ Kleijn & Rorink, 2016 p.70-74

¹⁵¹ Kleijn & Rorink, 2016 p.70-74

¹⁵² Kleijn & Rorink, 2016 p.70-74

¹⁵³ Kleijn & Rorink, 2016 p.70-74

Bijlage 2 Vijfkrachtenmodel Porter

De meso-omgeving van een bedrijf kan beschreven en geanalyseerd worden met behulp van het vijfkrachtenmodel van Porter. Porter geeft een voorstelling van mogelijke concurrentiekrachten, waarmee een bedrijf rekening moet houden. Naast de rivaliteit tussen bestaande ondernemingen onderscheidt Porter de dreiging van nieuwe toetreders, de macht van leveranciers, de macht van afnemers en de dreiging van substituten.¹⁵⁴

1. de dreiging van nieuwe concurrenten die de markt betreden

De aantrekkelijkheid van een bedrijfstak wordt belemmerd door mogelijke nieuwe toetreders. Porter onderkent zeven toetredingbarrières.

- schaalvoordelen aan de aanbodzijde (vooral het geval als grootte producten worden gemaakt kunnen de kosten reduceert worden indien er sprake is van een schaalvoordeel);
- schaalvoordelen aan de vraagzijde (netwerkeffect);
- benodigd kapitaal;
- switching costs;
- overheids – of bedrijfstakspecifieke reguleringen;
- schaalvrije voordelen;
- toegang tot distributeurs.¹⁵⁵

2. de rivaliteit tussen bestaande onderneming

De aantrekkelijkheid van bedrijfstakken wordt verminderd indien de concurrentiekracht groot is. Dit is vooral het geval in verzadigde markten waar geen groei meer wordt verwacht. De concurrentiekracht wordt onder andere door de verhouding tussen vaste krachten en variabele kosten bepaald. Indien een onderneming gebruik kan maken van extreme kortingen, kan ervan uitgegaan worden dat de variabele kosten laag zijn en de bedrijfsconcurrentie hoog is. Daarnaast wordt de concurrentiekracht beïnvloedt door uittredingbarrières. Ondernemingen die op grond van een vallende omzet andere diensten/producten willen aanbieden, kunnen in sommige gevallen moeilijk terug naar de oude activiteit, omdat de kennis die noodzakelijk is verouderd is. Indien ondernemingen in een bedrijfstak producten/diensten aanbieden die over dezelfde kenmerken beschikken, is de kans dat de klanten tussen de producten wisselen/groter. Daarnaast speelt de verdeling van de marktaandelen een grote rol.¹⁵⁶

3. de dreiging van substitutieproducten

Substituten zijn producten of diensten die een soortgelijke functie vervullen en het succes van ondernemingen kunnen beïnvloeden. De mate van dreiging van substituten is hoog als de complexiteitsverschillen van producten laag zijn. Indien bijvoorbeeld voor een uitzendkracht €15,00 per uur gevraagd worden en voor een vaste kracht €16,00 per uur moeten worden betaald, dan is de dreiging van het substituu (de vaste kracht) groot. Daarnaast wordt de dreiging van substituten bevorderd indien de subsidiebereidheid groot is, dat houdt in dat personen bereid zijn om andere diensten/producten te gebruiken.

4. de onderhandelingsmacht van afnemers

¹⁵⁴ de Mynck, 2005 p.59 Inleiding tot de bedrijfskunde

¹⁵⁵ Wood & de Bergh, 2012 p. 41-49

¹⁵⁶ Wood & de Bergh, 2012 p. 41-49

Bedrijven bieden niet alleen producten en diensten aan, maar vragen ook producten en diensten van andere ondernemingen. Hierbij kan gedacht worden aan grondstoffen, administratieve diensten, en diensten op het gebied van recht. De macht van bedrijven is afhankelijk van de mogelijkheid om andere bedrijven te bedreigen en te belemmeren. De macht van bedrijven wordt onder andere beperkt door het aantal afnemers. Indien er weinig afnemers zijn, is het in het algemeen moeilijker om nieuwe afnemers te vinden. Indien afnemers op de hoogte zijn van de aanbieders en de prijzen versterkt de onderhandelingspositie. Daarnaast wordt de macht van afnemers verstrekt indien de afnemers de producten/diensten ook zelf kan leveren.¹⁵⁷

5. de onderhandelingsmacht van leveranciers

De onderhandelingsmacht van leveranciers wordt belemmerd door het aantal potentiële klanten. Indien er veel potentiële klanten zijn, is het voor de leveranciers eenvoudig om nieuwe samenwerkingsverbanden aan te gaan. Daarnaast hebben de leveranciers een betere onderhandelingsmacht indien veel informatie van bedrijf (zoals prijzen, kosten etc.) beschikbaar zijn. Indien een onderneming in staat is om de diensten/producten van de leverancier zelf te produceren wordt de onderhandelingsmacht verminderd.¹⁵⁸

¹⁵⁷ Wood & de Bergh, 2012 p. 41-49

¹⁵⁸ Wood & de Bergh, 2012 p. 41-49

Bijlage 3 DESTEP-Analyse

Aan de hand van een DESTEP-analyse kunnen factoren vanuit de omgeving van een bedrijf beschreven en beoordeeld worden. DESTEP staat voor demografische factoren, economische trends, sociaal-culturele trends, technologische trends, ecologische trends en politiek juridische trends. Hieronder zijn de factoren nader toegelicht. Ondernemingen die succesvol willen zijn, moeten aan deze factoren voortdurend aandacht schenken. Door middel van een DESTEP-analyse kunnen kansen en bedreigingen voor een bedrijf worden vastgesteld en op basis van de aspecten kan een succesvolle strategie worden bepaald.¹⁵⁹

Demografische trends

Demografische trends kunnen worden beschreven door aandacht te schenken aan de samenstelling van de bevolking. Hierbij spelen onder andere factoren zoals de leeftijd, opleidingen en grootte van het huishouden en inkomen een rol. Het onderzoek naar demografische trends is een momentopname en moet regelmatig worden bijgewerkt.¹⁶⁰

Economische trends

Economische trends kunnen worden beschreven door nationale en internationale economie te analyseren. Hierbij spelen factoren zoals inkomen, schulden en kredietpatronen een rol. Indien ondernemingen en/of consumenten over meer inkomen beschikken, wordt meer gekocht.¹⁶¹

Sociaal Culturele trends

Door sociaal-culturele trends te beschrijven kunnen ondernemingen wordt kennis verworven over de culturele diversiteit van specifieke markten. Hierbij valt te denken aan het land van herkomst, moedertaal of culturele waarden. Door deze aspecten in kaart te brengen kan beter worden ingespeeld op de markt en de producten en diensten kunnen worden afgestemd op de doelgroepen.¹⁶²

Technologische trends

Belangrijke technologische trends zijn onder andere de voortdurende gebruik van mobiele telefoons, computergebruik, digitale media en internet. Ondernemingen moeten zich afvragen welke technologieën in de volgende jaren geïntroduceerd worden en welk invloed deze technologieën op de bedrijfsvoering hebben.¹⁶³

Ecologische trends

Ecologische trends hebben betrekking op de natuurlijke omgeving van een bedrijf. Door de ecologische aspecten te beschrijven wordt ingegaan op de beschikbaarheid van grondstoffen en op milieuvraagstukken die ondernemingen kunnen beïnvloeden. Maatschappelijk verantwoord ondernemen krijgt in veel bedrijven steeds meer aandacht. Bedrijven die maatschappelijk verantwoord ondernemen streven naar een verbetering van het milieu- en sociale omstandigheden. De bedrijven zoeken naar een balans tussen people, profit en planet.¹⁶⁴

¹⁵⁹ Wood & de Bergh, 2012 p. 34-41

¹⁶⁰ Wood & de Bergh, 2012 p. 34-41

¹⁶¹ Wood & de Bergh, 2012 p. 34-41

¹⁶² Wood & de Bergh, 2012 p. 34-41

¹⁶³ Wood & de Bergh, 2012 p. 34-41

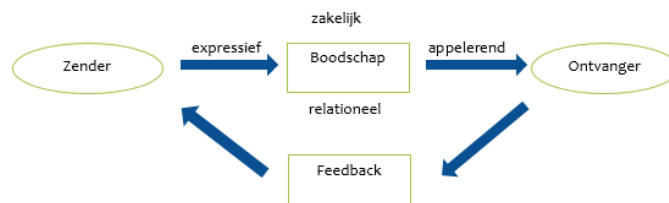
¹⁶⁴ Wood & de Bergh, 2012 p. 34-41

Politiek-juridische trends

Ondernemingen moeten rekening houden met juridische regelgeving die invloed hebben op de bedrijfsvoering. Vooral op het gebied van concurrentiegedrag, prijzen en belasting zijn veel wetten en regels aanwezig die voor bedrijven nieuwe kansen of bedreigingen bieden.¹⁶⁵

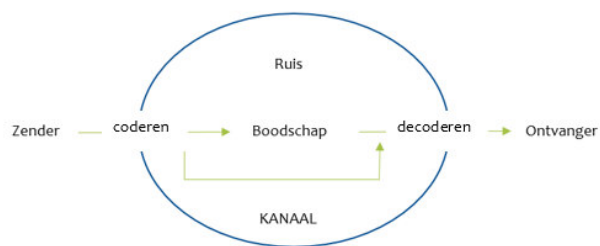
¹⁶⁵ Wood & de Bergh, 2012 p. 34-41

Bijlage 4 Model Schulz von Thun



Figuur 2 - Communicatiemodel Schulz von Thun (Bron: Wiertzema & Jansen 2005)

Bijlage 5 Model zenden en ontvangen



Figuur 3- Model van zenden en ontvangen (Verckens 2001, p.23-33)

Bijlage 6 Interview Wevers, Rechtsanwalt, Dijks en Leijssen Advocaten bv

Ottink: Würden Sie bitte erzählen wer sie sind und welche Aufgaben Sie bei der Kanzlei Dijks en Leijssen ausführen?

[Vertaling: Wilt u vertellen wie u bent en wat u doet bij Dijks en Leijssen Advocaten B.V.?]

Wevers: Ich bin einer der Deutschen Rechtsanwälte in der Kanzlei. Die Kanzlei besteht aus sieben Niederländischen Anwälten und zwei Deutschen Rechtsanwälten. Ich bin tätig im grenzüberschreitenden Beratungsbereich und prozessführend tätig. Ich begleite deutsche Unternehmen in den Niederlanden und Niederländische Unternehmen in Deutschland.

[Vertaling: Ik ben Duitse Rechtsanwalt bij het Advocatenkantoor. Bij Dijks en Leijssen werken er zeven advocaten uit Nederland en twee advocaten uit Duitsland. Ik verstrekt advies en ben verantwoordelijk voor de begeleiding van processen. Hierbij begeleid ik Duitse ondernemingen in Nederland en Nederlandse ondernemingen in Duitsland]

Ottink: Sind Sie in einem bestimmten Fachgebiet tätig?

[Vertaling: Bent u actief in een bepaald vakgebied?]

Wevers: Schwerpunktmäßig beschäftige ich mich mit dem Zivilrecht und da dann schwerpunktmäßig im Arbeitsrecht.

[Vertaling: Hoofdzakelijk ben ik verantwoordelijk voor privaatrecht en voornamelijk met arbeidsrecht]

Ottink: Würden Sie mir erzählen im welchen Fall man von einem internationalen Arbeitsvertrag spricht?

[Vertaling: Kunt u vertellen wanneer er sprake is van een internationale arbeidsovereenkomst?]

Wevers: Eigentlich sobald irgendein Aspekt zwei verschiedene Länder betrifft. Also sobald ein Mitarbeiter in Deutschland wohnt, aber in den Niederlanden arbeitet oder für eine Niederländische BV arbeitet die irgendetwas in Deutschland macht. Es reicht irgendein kleiner Aspekt, schon ist es international und dann müsste man weiter prüfen, was eigentlich gilt.

[Vertaling: Als sprake is van een aspect dat aanknopingspunten heeft met meer dan een land. Indien een medewerker in Duitsland woont en in Nederland werkt of voor een bv werkzaam is en werkzaamheden in Duitsland verricht. Een aspect is voldoende. Daarna moet men proeven van welk soort contract er sprake is]

Ottink: Würden Sie behaupten, dass man von einem internationalen Arbeitsvertrag spricht wenn ein Niederländischer Personaldienstleister einen Niederländer bei einem Deutschen Kunden arbeiten lässt?

[Vertaling: Is sprake van een internationale arbeidsovereenkomst indien een in Nederland wonende uitzendkracht door een uitzendbureau uit Nederland naar een in Duitsland gevestigde inlener wordt uitgezonden?]

Wevers: Im Prinzip kann ich diese Frage nur mit ja beantworten.

[Vertaling: In principe kan ik deze vraag alleen met ja beantwoorden]

Ottink: Kann ich also davon ausgehen, dass in dem eben genannten Fall die Roma 1 Verordnung Anwendung findet?

[Ottink: Wordt het contract in dit geval door Rome-Ivo beheerst?]

Wevers: Ja, die Roma 1 Verordnung muss man immer anwenden, wenn irgendein Aspekt mit dem Ausland zu tun hat. Und dann kriegt man nachher automatisch die Antworten.

[Ja, contracten worden altijd door Rome-Ivo beheerst indien een aspect aanknopingspunten met het buitenland heeft. Door Rome-Ivo te controleren krijgt men automatisch antwoorden]

Ottink: Kann ein Niederländisches Unternehmen mit einem Niederländer absprechen, dass das deutsche Recht gilt, wenn dieser nach Deutschland ausgesendet wird.

[Vertaling: Is het mogelijk om af te spreken dat het Duitse recht van toepassing is, indien een in Nederland wonende uitzendkracht door een in Nederland gevestigde onderneming naar Duitsland wordt uitgezonden?]

Wevers: Im Prinzip können Parteien von einer freien Rechtswahl Gebrauch machen. Im Arbeitsrecht allerdings nur mit Einschränkungen. Das ist immer Anhängig von dem Ergebnis das man erreichen will. Aber man kann im Prinzip sagen: Wir machen französisches Arbeitsrecht und wir arbeiten in Spanien mit einem portugiesischen Arbeitnehmer. Wenn man das möchte, dann geht das.

[Vertaling: Partijen die een contract sluiten, kunnen gebruik maken van een vrije rechtskeuze. Op het gebied van arbeidsrecht bestaan er een aantal beperkingen. Het is altijd afhankelijk van het gewenste resultaat, maar in principe kan een werkgever uit Portugal met een Spaanse werknemer afspreken dat het Franse wet van toepassing is.]

Ottink: Wie groß ist die Chance, dass das Recht später ungültig erklärt wird?

[Vertaling: Hoe groot is de kans dat het recht achteraf ongeldig wordt verklaard?]

Wevers: Die Rechtswahl wird erst einmal akzeptiert, wenn man eindeutig feststellen kann, dass die Parteien sich darauf geeinigt haben. Allerdings darf diese Rechtswahl nicht dazu führen, dass das zwingende Recht, das dem Arbeitnehmer Schutz bietet entzogen wird. Und zwar muss man dann gucken, was wäre denn Anwendbar wenn wir uns auf nichts geeinigt hätten. Man macht dann eine fiktive Prüfung, da kommt dann irgendwas raus. Im Zweifel, da wo man arbeitet gilt auch das entsprechende Arbeitsrecht. Also der ausgesendete Mitarbeiter der in den Niederlanden wohnt und in Deutschland arbeitet, fällt unter das Deutsche Arbeitsrecht. Wenn man das Niederländische Recht vereinbart, weicht man automatisch von dem Recht ab, das eigentlich gelten würde und das führt dazu, dass das Niederländische Recht gilt und außerdem alle Schutznormen aus dem Deutschen Recht.

[Vertaling: In beginsel wordt een rechtskeuze geaccepteerd, indien eenduidig vastgesteld kan worden voor welk recht gekozen is. Een rechtskeuze mag echter niet tot gevolg hebben dat werknemers op basis van de rechtskeuze nadelen hebben. Men moet zich altijd vragen welk recht van toepassing is, indien er geen sprake is van een duidelijke rechtskeuze. Een uitzendkracht die in Nederland woont en naar Duitsland wordt uitgezonden valt volgens de regels onder het Duitse wet. Indien afgesproken wordt dat het Nederlandse wet van toepassing is, is er sprake van een afwijking. De afwijking heeft tot gevolg dat het Nederlandse recht van toepassing is en de bescherming vanuit het Duitse wet].

Ottink: Steht das in der Richtlinie 96/71/EG?

[Vertaling: Is dat te vinden in de Richtlijn 96/71/EG?]

Wevers: Das kann sehr gut sein, ich leite das aber aus Roma 1 ab und aus der Rechtsprechung. Eine Richtlinie ja nur eine indirekte Wirkung.

[Vertaling: Dat is mogelijk, maar ik baseer deze uitspraak op Rome I-Vo. Een richtlijn heeft slechts een indirecte werking.]

Ottink: Stellen Sie sich vor, ich spreche mit einem Niederländer einen bestimmten Stundenlohn ab und der Minimumlohn in Deutschland ist höher. Musste ich in dem Fall den höheren Stundenlohn an den Niederländer bezahlen, weil ich mich an das deutsche Gesetz halten muss.

[Vertaling: Stel dat ik met een werknemer uit Nederland afspreek dat een loon wordt betaald die kleiner is als het Duitse minimumloon. Moet ik dan het Duitse minimumloon betalen?]

Wevers: *Ganz vereinfacht kann man das so sagen.*

[Vertaling: Ja, dat klopt]

Ottink: Wissen Sie auch wie das aussieht mit Arbeitszeiten? Stellen sie sich vor, ich spreche mit einem Zeitarbeitnehmer ab, dass er nur Lohn von mir bezahlt bekommt, wenn er auch tatsächlich arbeitet, obwohl ich vorab einen Vollzeitvertrag ausgestellt habe. Wenn der Mitarbeiter jetzt nur 100 Stunden im Monat arbeitet, anstatt Vollzeit, kann ich dann sagen, dass er auch nur 100 Stunden ausbezahlt bekommt.

[Vertaling: Stel dat ik met een uitzendkracht die in Duitsland werkt afspreek dat alleen de gewerkte uren worden uitbetaald, ofschoon het een voltijdcontract is. Is het mogelijk om slechts 100 uren uit te betalen, indien de medewerker niet meer werkt?]

Wevers: *Das ist nicht erlaubt laut des Deutschen Rechts. Wenn ich einen Vollzeitvertrag ausstelle, bin ich als Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass auch tatsächlich Arbeit vorhanden ist. Wenn das nicht der Fall ist, ist das mein Problem. Ich kann als Arbeitgeber sagen, dass ich jemanden auf Abrufbasis einstelle. Aber wenn ich in den Vertrag reinschreibe, dass ich eine bestimmte Stundenanzahl vereinbare, dann kann ich nicht einfach weniger zahlen. Als Arbeitgeber muss ich dann halt sehen, dass ich den Mitarbeiter beschäftige und ich muss bezahlen, aber bekomme nichts dafür.*

[Vertaling: Dat is in strijd met het Duitse wet. Indien ik een voltijdcontract sluit, dan ben ik als werkgever ervoor verantwoordelijk dat er voldoende werkzaamheden beschikbaar zijn. Indien dat echter niet het geval is, is dat het probleem van de werkgever. Ik kan een medewerker aannemen op basis van een oproepcontract, maar indien ik aangeef dat de werknemer een bepaald aantal uren moet werken dan ben ik ervoor verantwoordelijk dat de medewerker daadwerkelijk werkt. Indien de medewerker niet kan werken, dan moet ik alsnog loon betalen]

Ottink: Können Sie mir erklären, in welchen Fall man von „Materieel werkgeverschap“ spricht?

[Vertaling: Wanneer is sprake van materieel werkgeverschap?]

Wevers: *Ich würde sagen, dass man die Verpflichtung eingegangen ist, gegen Vergütung Arbeitsleistung zu verbringen.*

[Vertaling: Indien men zich verplicht om voor een vergoeding werk te verrichten]

Ottink: stellen Sie sich vor eine Zeitarbeitskraft aus den Niederlanden wird nach Deutschland geschickt und arbeitet dort bei einem Kunden. Kann man dann sagen das der Kunde der „materiele werkgever“ is?

[Vertaling: Stel dat een uitzendkracht uit Nederland naar Duitsland wordt gestuurd en in Duitsland voor een inlener werkt. Is de inlener in dit geval de materiele werkgever?]

Wevers: *Erst einmal ist der Kunde noch der Auftragnehmer von dem Zeitarbeitsunternehmen. Die Frage kann beantwortet werden durch den folgenden Ansatzpunkt: In wie weit ist der Mitarbeiter integriert und wie sehen die Arbeitsabläufe aus. Man muss die Weisungsbefugnis prüfen, die ja in der Regel durch den Kunden gegeben wird. Man kann durchaus zu der Schlussfolgerung kommen, dass der Kunde auch als Arbeitgeber eingesetzt*

werden kann. Es ist halt ein Dreiecksverhältnis. Man muss drei Kriterien prüfen. Und wenn man zu der Schlussfolgerung kommt, dass die Kriterien übereinstimmen, dann hat man eine Lösung.

[Vertaling: In eerste instantie is de inlener de klant van het uitzendbureau. De vraag kan aan de hand van twee aspecten worden beantwoord. Indien de medewerker volledig geïntegreerd is en in gezagsverhouding tot de inlener staat, is het inderdaad mogelijk om te concluderen dat sprake is van materieel werkgeverschap.]

Ottink: Welches Recht gilt, wenn ich kein Recht im Arbeitsvertrag vermerkt habe?

[Vertaling: Welk recht is van toepassing indien geen toepasselijk recht in het contract staat?]

Wevers: *Dann guckt man in die Roma 1 Verordnung und dann guckt man, von wo aus oder wo die Arbeit ausgeführt wird. Das Recht gilt dann.*

[Vertaling: De vraag kan beantwoord worden door Rome-Ivo te raadplegen. Indien geen rechtskeuze is gemaakt is het recht van toepassing van het land waar de arbeid wordt verricht.]

Ottink: Was ist, wenn ich das nicht genau bestimmen kann?

[Vertaling: En wat gebeurt indien het werkland niet eenduidig te definiëren is?]

Wevers: *Dann gibt es diese Stufung im Gesetz. Das ist zum Beispiel der Fall bei einem internationalen LKW-Fahrer der in ganz Europa unterwegs ist. Wenn jemand mal in Schweden, in Frankreich und in Deutschland arbeitet, dann ist es schwierig zu sagen, wo der Mitarbeiter tatsächlich arbeitet. Wenn der Mitarbeiter an verschiedenen Orten arbeitet gilt ist das Recht schwierig zu bestimmen. Wenn der Mitarbeiter immer in Hengelo abfährt dann gilt Niederländisches Recht. Wenn das auch immer wechselt, dann muss man gucken ob es ein Land gibt das eine Verbindung hat. Also Anknüpfungspunkte die doch stark auf ein Land hinweisen.*

[Vertaling: Dan gelden de wettelijke regels en de verschillende bepalingen uit Rome-Ivo. Stel dat een vrachtwagenchauffeur soms in Zweden, Frankrijk en Duitsland werkt. In dit geval is het moeilijk om aan te geven in welk land de werknemer daadwerkelijk werkt. Indien de werknemer altijd vanuit Hengelo begint om te werken, is het Nederlandse recht van toepassing. Indien dat ook niet eenduidig bepaald kan worden, dan moet worden gekeken met welk land de overeenkomst de meeste verbanden heeft.]

Ottink: Kann man ein vereinbartes Recht später ungültig erklären lassen und wenn ja wie macht man das?

[Is het mogelijk om het gekozen recht achteraf ongeldig te laten verklaren en zo ja, hoe moet dat worden gedaan?]

Wevers: *Also erst einmal kann man sich immer einigen mit einem Vertragspartner. Wenn man jetzt sagt ich habe einen Vertrag in 2012 geschlossen und möchte 2016 was Anderes, dann kann man auch später noch eine neue Rechtswahl vereinbaren. Dann gibt es natürlich die Möglichkeit das Recht anzufechten, indem man sagt ich wurde getäuscht, ich habe mich geirrt, wie auch immer oder ich wurde gezwungen meine Unterschrift zu setzen. Man kann also rechtlich angreifen, dass die alte Vereinbarung nicht mehr gilt und man ersetzt die Alte durch eine Neue. Es steht ausdrücklich in der Römischen Verordnung, dass man zu jeder Zeit eine neue Rechtswahl treffen kann.*

[Vertaling: In eerste instantie kunnen partijen zich eens worden. Indien in 2012 een contract is gesloten en in 2016 een partij een ander toepasselijk recht wil, is het mogelijk om dat te realiseren. Daarnaast kan het gekozen recht ongeldig verklaard worden indien aangegeven wordt dat er sprake is van bedrog, misleiding of dwang. In Rome-Ivo staat duidelijk vermeld dat het gekozen recht veranderd kan worden].

Ottink: Werden Zeitarbeitnehmer die in Europäische Länder ausgesendet werden irgendwie geschützt?

[Vertaling: Worden uitzendkrachten die naar EU-lidstaten worden uitgezonden op enige manier beschermd?]

Wevers: Der Schutz wird dadurch gewährleistet, dass man sagt, man darf den Schutz des eigentlichen Arbeitsrechts nicht angreifen indem man einen Arbeitsvertrag schließt mit einem anderen Recht. Das ist die wesentliche Schutznorm, sodass man alle anderen Schutznormen dadurch sichert. Wenn wir jetzt sagen, dass wir in Deutschland haben wir Kündigungsschutz und wir haben bestimmte Regelungen, die für den Arbeitnehmer geschaffen wurden, wie zum Beispiel das Mindestlohngesetz dann ist der Schutz den des Nationalen Rechts auch anwendbar auf den ausgesendeten Mitarbeiter. Wenn man sich also für ein Recht entscheidet, dann kriegt der Arbeitnehmer auch die Rechte aus dem Land in dem er arbeitet. Der Mitarbeiter wird nie schlechter gestellt und im Zweifel sogar besser.

[Vertaling: Uitzendkrachten worden beschermd doordat beschermende rechtsregels uit het werkland ook van toepassing zijn op de uitzendkrachten. Indien een persoon naar Duitsland wordt uitgezonden is onder andere de Duitse minimumloon van toepassing. De positie van de medewerkers is nooit slechter, eerder is de positie nog beter]

Ottink: Besser als jemand der im selben Land arbeitet?

[Vertaling: Beter als de positie van iemand die in dezelfde land werkt?]

Wevers: Ja genau, eigentlich ist es so, wenn nicht zufällig beide Länder den Schutz haben, dass was man als Minimum definiert ist dann im Zweifel gleich oder mehr. Und so ist es auch tatsächlich. Ich rate den Arbeitgeber immer, nicht das eigene Recht zu wählen, weil man es besser kennt, sondern das Recht zu wählen das eigentlich gelten muss. Wenn man in Deutschland arbeitet, gilt auch deutsches Arbeitsrecht. Besser kann man sich damit abfinden und sich informieren. Durch eine Rechtswahl schützt man den Arbeitnehmer besser als er vorher war.

[Vertaling: Ja, dat klopt. Ik vertel aan werkgevers altijd dat het verstandig is om het recht te kiezen dat ook daadwerkelijk van toepassing is. Indien iemand in Duitsland werkt dan is het Duitse arbeidsrecht van toepassing. Het is verstandig om zich over de Duitse wetgeving te informeren. Een bepaalde rechtskeuze levert meer voordelen voor de werknemer op?

Ottink: Was sind Ihrer Meinung die wichtigsten Unterschiede zwischen dem deutschen und niederländischen Arbeitsrecht?

[Vertaling: Wat zijn volgens u de belangrijkste verschillen tussen het Duitse en Nederlandse arbeidsrecht?]

Wevers: Das Arbeitsrecht ist nach meiner Einschätzung das Gebiet mit den größten Unterschieden. Deutschland in Niederlande hat ein komplett anders Kündigungsschutzsystem. In Deutschland ist das Kündigungsschutzrecht flexibler, das in den ersten sechs Monaten nicht greift und in kleinen Unternehmen nicht greift. Das macht es Arbeitgebern einfacher Verträge zu kündigen. In den Niederlanden ist kündigen sehr teuer. Die transitievergoeding kostet den Niederländer sehr viel Geld. In den Niederlanden hat man einfach einen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung. Das gibt es in Deutschland nicht. Die Probezeitregelung ist anders. In Deutschland sechs Monate und ich Holland gar nicht, oder ein Monat oder zwei Monate [...] Außerdem bekommen die Mitarbeiter in Holland 104 Wochen vom Arbeitgeber Geld, wenn sie krank sind. In Deutschland nur sechs. Die Abweichungen führen eigentlich dazu, dass ein Niederländischer Arbeitgeber froh sein kann, wenn er Deutsches Arbeitsrecht wählen kann. Wenn jetzt Holländisches gilt und er deutsches Recht wählt, kann er sich davon nicht freikaufen, aber wenn deutsches Recht sowieso gelten würde, dann ist es meiner Meinung nach besser deutsches Recht zu wählen. Der Recht einer schriftlichen Rechtswahl ist meiner Meinung nach auch, dass ein Mitarbeiter nicht in Frage stellt, ob das Recht überhaupt gilt. Wenn man einem Mitarbeiter sagt, dass hast du doch so unterschrieben, dann hat der Mitarbeiter schnell keine Argumente

mehr und denkt: dann soll das wohl so sein. Deshalb ist das in der Praxis häufig genug doch ein Mittel, aber wenn es schiefgeht, geht's halt wirklich schief, weil dann auf einmal beide Rechte genutzt werden können.

[Vertaling: Het ontslagrecht in Duitsland is heel flexibel, aangezien eerst na zes maanden van toepassing is en voor kleine bedrijven helemaal niet geldt. Werkgevers uit Duitsland kunnen contracten makkelijker beëindigen. In Nederland is het heel duur om medewerkers te ontslagen op grond van de transitievergoeding. In Nederland hebben medewerkers recht op een vergoeding indien ze ontslagen worden, dat is in Duitsland niet het geval. Bovendien krijgen medewerkers in Nederland 104 weken lang geld indien ze ziek zijn. In Duitsland zijn dat slechts zes weken. Op basis van deze verschillen kan een werkgever uit Nederland eigenlijk gelukkig zijn indien hij het Duitse recht kan kiezen. Medewerkers kunnen natuurlijk door een schriftelijke rechtskeuze beïnvloed worden. Indien de werkgever zegt dat het recht schriftelijk overeen is gekomen, hebben medewerkers snel geen argumenten meer, maar indien er iets mis gaat dat levert dat heel veel problemen op].

Ottink: Welche Rechtswahl würden Sie einem Arbeitnehmer raten?

[Vertaling: Stel u wilt een Nederlander adviseren rondom een rechtskeuze. Zou u eerder adviseren om gebruik te maken van het Nederlandse arbeidsrecht of het Duitse arbeidsrecht?]

Wevers: dem Arbeitnehmer würde ich immer sagen, nimm niederländische Arbeitsrecht.

[Vertaling: Ik zou altijd adviseren om voor het Nederlandse recht te kiezen.]

Ottink: Welche Rechtswahl würden Sie einem Arbeitgeber raten?

[Vertaling: Welk rechtskeuze adviseert u dan een een werkgever?]

Wevers: Man sollte nun meine, dass ich nun Deutsches Arbeitsrecht sagen würde. Ich würde immer raten das Recht zu wählen, was auch eigentlich gilt. Wenn ein Mitarbeiter in Hengelo mit deutschen Kunden telefoniert, dann gilt das Niederländische Recht. Das ist ein guter Schutz. Wenn man dann auch noch in den Vertrag reinschreibt, dass das Deutsche recht gilt, dann hat der Arbeitnehmer einen doppelten Schutz. Heißt er kann von der Deutschen Rechtsprechung profitieren, wenn diese besser ist. Es macht es unnötig kompliziert, wenn man ein Recht wählt, dass eigentlich laut der Regeln gar nicht gilt. Das führt zu Anwaltskosten. Ich würde als raten, erst einmal zu schauen, welches Recht gelten würde und dieses Recht dann auch wählen. Wenn man davon ausgehen kann, dass der Arbeitnehmer nicht weiß, dass ein anderes Recht gilt, dann kann man schon ein anders Recht wählen. Ich rate allerdings nicht dazu, zu betrügen, deswegen würde ich immer sagen, nehme das Recht was laut der Regeln auch gilt.

[Vertaling: Het lijkt misschien zo dat ik Duits recht zou adviseren, maar dat klopt niet. Ik adviseer altijd om het recht te kiezen dat eigenlijk van toepassing is. Indien een medewerker in Hengelo werkt en contact met Duitse klanten heeft, dan is het Nederlands recht van toepassing. Dat is een goede bescherming. Indien ik dan nog een het contract vermeld dat het Duitse recht van toepassing is, dan heeft de medewerker een dubbele bescherming. Een rechtskeuze maakt de hele situatie ingewikkeld en dat leidt tot kosten voor een advocaat. Ik adviseer niet om te misleiden, daarom adviseer ik altijd een rechtskeuze die volgens de regels geldig is].

Ottink: Stellen Sie sich vor, ich bin die Besitzerin einer Zeitarbeitsfirma in den Niederlanden und sende Arbeitskräfte nach Deutschland aus. Dann würde laut Rome-I/vo deutsches Recht gelten, weil die Mitarbeiter in Deutschland arbeiten. Würden Sie mir dann raten, in die Verträgen einzuschreiben, dass das deutsche Recht gilt?

[Vertaling: Stel u bent directeur van een uitzendbureau in Nederland en zend personen naar Duitsland uit. Volgens Rome-Ivo is dan het Duitse arbeidsrecht van toepassing, omdat de personen in Duitsland werken. Zou u adviseren om in de contracten te vermelden dat het Duitse arbeidsrecht van toepassing is?]

Wevers: Im Zweifelsfall schon. Das ist eine schwierige Frage, da das deutsche Recht für die Zeitarbeitsfirma dann natürlich nachteiliger ist, aber, wenn ich von dem deutschen Recht abweichen würden, indem ich Niederländisches Recht wählen würde, würde es ja trotzdem gelten. Also es bringt mir nichts, niederländisches Recht zu wählen, außer dass der Mitarbeiter vielleicht glaubt, dass niederländisches Recht gilt. Ich würde sagen, dann gilt deutsches Arbeitsrecht und als Arbeitgeber sollte man sowieso eigentlich froh sein, wenn deutsches Recht gilt. In den ersten sechs Monaten kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis immer wieder beenden. Wenn das Unternehmen nur sechs Mitarbeiter hat, gilt das Kündigungsschutzgesetz gar nicht.

[Vertaling: In het geval van twijfel zou ik dat doen. Dat is een moeilijke vraag, omdat het Duitse arbeidsrecht nadelen voor het uitzendbureau oplevert, maar als ik in de contracten schrijf dat het Nederlandse recht van toepassing is dan geldt het Duitse recht toch sowieso. Op zich levert het niets op om in de contracten te vermelden dat het Nederlandse recht van toepassing is, omdat het Duitse recht geldt. Als werkgever zou ik gewoon gelukkig zijn als ik voor het Duitse recht mag kiezen. Het contract kan in de eerste zes maanden worden beëindigd en indien de werkgever slechts zes medewerkers in dienst heeft dan is het ontslagrecht helemaal niet van toepassing.]

Ottink: Stellen Sie sich vor, ich schreibe in den Vertrag rein, dass das niederländische Recht gilt und der Arbeitnehmer besteht darauf, dass das deutsche Arbeitsrecht ebenfalls Anwendung findet, bekommt der Mitarbeiter dann Recht?

[Vertaling: Stel ik vermeld ik het contract dat het Nederlandse recht van toepassing is en de werkgever maakt aanspraak op de Duitse wetgeving. Krijgt de werkgever dan gelijk?]

Wevers: Ja das ist so.

[Vertaling: Ja dat is juist]

Ottink: Wen also in dem Arbeitsvertrag steht, dass der Mitarbeiter den ersten Tag einer Krankheit nicht bezahlt bekommt, kann er sagen, ich möchte diesen Tag aber trotzdem vergütet haben, weil diese Regelung im deutschem Gesetz keine Anwendung findet.

[Vertaling: Als in het contract staat dat de medewerker de eerste ziekte dag niet betaald krijgt, kan hij dus aangegeven dat hij alsnog geld wil hebben, omdat deze regeling volgens het Duitse wet geen toepassing vindt.]

Wevers: Ja genau, das wäre zum Beispiel möglich. Ja genau das. Ist auf den Punkt gebracht, haben Sie richtig verstanden.

[Vertaling: Ja precies, dat is bijvoorbeeld mogelijk. Het is een concreet voorbeeld, u hebt het begrepen].

Ottink: Das war es von meiner Seite Herr Wevers. Vielen Dank. Haben Sie noch irgendwelche Fragen?

[Vertaling: Dat was het van mijn kant. Heeft u nog vragen?]

Wevers: Ich finde das Ergebnis sehr spannend.

[Vertaling: Ik zou graag het resultaat willen zien]

Ottink: Ja, ich kann ihnen die Arbeit gerne schicken.

[Vertaling: Ik kan het werkstuk wel sturen]

Wevers: Ja, es ist natürlich absolut ein Thema im Moment. Ich habe auch bereits mit der EUREGIO zusammengearbeitet. Wir haben schon zusammen Veranstaltungen gemacht um Personen zu informieren über die unterschiedlichen Arbeitsrechte. Es ist natürlich so, dass in Deutschland Fachkräftemangel herrscht und die Menschen in den Niederlanden froh sind, wenn sie Arbeit haben. Ich habe mich schon immer gefragt, warum nicht mehr Menschen in Deutschland arbeiten. Ich glaube, dass es mehr Niederländische Unternehmer gibt die in Deutschland ein günstiges Grundstück und ein Unternehmen gründen und Leute die privat umziehen. Es gibt wenige Niederländer die in Deutschland arbeiten. Ich glaube es gibt mehr Deutsche die sich trauen in den Niederlanden zu arbeiten. Ob das ein kulturelles Problem ist, weiß ich. Wir haben Interesse daran, dass die Leute wissen das es die Chance gibt in Deutschland zu arbeiten und dass es da eigentlich kaum Probleme gibt.

[Vertaling: Het is een actueel onderwerp op dit moment. Ik heb al met de EUREGIO samenwerkt. Toen hebben wij bijeenkomsten georganiseerd om personen te informeren over de verschillende arbeidsrechten. In Duitsland zijn er te weinig vakmensen en de personen in Nederland zijn gelukkig indien ze een nieuwe baan vinden. Er zijn meer ondernemingen uit Nederland die een vestiging in Duitsland oprichten, maar ik denk dat er weinig Nederlanders zijn die in Duitsland werken. Ik denk dat Duisters eerder in Nederland werken dan andersom. Ik weet niet of dat een cultureel probleem is, maar wij vinden het belangrijk dat de mensen realiseren dat het een kans is om in Duitsland te werken]

Ottink: Arbeiten Sie auch mit Unternehmen zusammen, die Niederländer einstellen wollen und ein Beratungsgespräch wünschen?

[Vertaling: Werkt u ook met ondernemingen samen die Nederlanders willen aanstellen en informatiegesprek wensen?]

Wevers: Ja, das habe ich schon öfters gemacht. Ich war vor einiger Zeit bei einiger Zeit bei einem Unternehmen, das eine GmbH hatte und eine BV. Das Unternehmen hatte ganz viel Mitarbeiter die in der Nähe von der Grenze wohnen und diese Fragen alle hatten. Da habe ich gesagt, ich kann auch gerne mal kommen und dann machen wir einen Informationsnachmittag. Der Arbeitgeber bezahlt den Anwalt als Service für den Mitarbeiter. Wenn man dem was Arbeitgeber erzählt und der muss es dann weitergeben, dann fehlt schon wieder ein bisschen von der Info.

[Vertaling: Dat heb ik al vaker gedaan. Ik was laatst bij een bedrijf dat over een GmbH en een bv beschikte. Het bedrijf had veel medewerkers in dienst die in de buurt van de grens wonen. Deze medewerkers hebben zich dezelfde vragen gesteld. Ik ben toen langsgekomen voor een informatiegesprek. De werkgever moet de dienstverlening dan betalen. Indien ik dingen aan een werkgever vertel en de werkgever moet deze dingen aan zijn medewerkers vertellen dan is de informatie vaak niet volledig?]

Ottink: Denken Sie, dass die Arbeitnehmer einem Anwalt eher glauben wie dem Arbeitgeber.

[Vertaling Bent u van mening dat de medewerkers een advocaat eerder geloven dan een werkgever?]

Wevers: Ja, das kann schon sein. Es gibt sicherlich Arbeitgeber, die der Meinung sind das gut informierte Arbeitnehmer zufriedener sind. Das ist ja auch ein egoistisches Ziel. Der Anwalt gibt natürlich Informationen die näher an der Quelle sind. Also das hat gut geklappt damals. Ich habe angefangen mit einer Fragerunde an Hand einer Power Point Präsentation und wer Fragen stellen wollte, konnte das machen. Und danach haben wir noch mal eineinhalb Stunden Zeit investiert um die Mitarbeiter persönlich zu beraten. Mitarbeiter die ein privates, konkretes Problem hatten, könnten dann noch einmal persönlich mit uns sprechen. Weil manche sich vielleicht in der Runde nicht trauen, vor den Kollegen. Das wurde sehr gut angenommen. Wir sprechen auch

teilweise mit Unternehmen bei denen Massenentlassungen vorgenommen werden. Man spricht dann mit den Mitarbeitern und sorgt dafür das weniger Angst vor dem Unbekannten da ist.

Vertaling: Ja, dat is mogelijk. Er zijn in zekere mate werkgevers die denken dat geïnformeerde werknemers tevredener zijn. Dat is op zich een egoïstisch doel. De advocaat verstrekt informatie die dicht bij de bron zit. Toen ik bij het bedrijf was is dat goed gelukt. Ik ben begonnen met een PowerPointpresentatie en daarna konden de medewerkers vragen stellen. En daarna hebben wij nog een komma vijf uur geïnvesteerd voor persoonlijke gesprekken. Medewerkers die concrete vragen hadden konden toen nog meer vragen stellen. Wij spreken ook met ondernemingen die veel mensen willen ontslagen. Wij spreken dan met de medewerkers en zorgen ervoor dat ze minder bang zijn voor het onbekende.

Ottink: Würden Sie sagen, dass die Menschen aus den Niederlanden nicht in Deutschland arbeiten wollen, weil Sie Angst vor dem Unbekannten haben?

[Vertaling: Denk u dat personen uit Nederland niet in Duitsland willen werken omdat ze bang zijn voor het onbekende?]

Wevers: Ja, die Angst vor dem Unbekannten und weil es vielleicht auch lästig ist. Man muss sich um alles kümmern. Wenn Ihr Arbeitgeber das Bedürfnis hat mit uns zu sprechen dann können die sich gerne melden. Man kann die Hemmschwelle nehmen, indem man die Mitarbeiter gut informiert. Man sollte natürlich nicht sagen, dass das deutsche Recht einen schlechteren Kündigungsschutz hat.

[Ja, het is angst voor het onbekende en misschien is het ook lastig. Indien u werkgever behoefte heeft om met ons te spreken, dan kan hij graag contact opnemen. De angst kan verminderd worden door de medewerkers goed te informeren. Het is verstandig dat men niet verteld dat het Duitse recht slechtere ontslagregels omvat.

Bijlage 7 Interview Van Dijk, burgeradviseur, EUREGIO

Ottink: Wilt u vertellen wie u bent en wat u doet?

Van Dijk: Ik ben Coen van Dijk en ik werk hier bij de Euregio in het project UNLOCK, personeel over de grens. In het project UNLOCK- personeel over de grens zit ook het grens-infopunt. Dat is een onderdeel van het grote project. Ik adviseer burgers, ondernemers over het grensoverschrijdend werken, maar ook over het grensoverschrijdend ondernemen en ook mensen die eventueel willen emigreren van Nederland naar Duitsland of andersom. Daarnaast ben ik ook bezig met de financiële verantwoording van het project en ik begeleid ook deelactiviteiten binnen ons project UNLOCK. Bedrijven of Gemeentes kunnen een deelactiviteit aanvragen wat met grensoverschrijdend werken of ondernemen te maken heeft, tot 10.000€. Dat zijn mini-projecten ins ons groot project. Deze mini-projecten begeleid ik ook.

Ottink: Vragen ondernemingen en Gemeentes vaak een deelactiviteit aan.

Wij hebben ruimte voor deertien deelactiviteiten. Zeven deelactiviteiten lopen er al. Wij zien net anderhalf jaar bezig met het project en het loopt nog iets meer dan twee jaar.

Ottink: Zijn dat voornamelijk ondernemingen uit Duitsland of Nederland.

Van Dijk: Nee beide. Fachhochschule Lingen bijvoorbeeld, maar ook MKB Twente, Wirtschaftsförderung Nordhorn, Gemeente Winterswijk. Dus het is een beetje verspreid.

Ottink: Wat is het doel van EUREGIO?

Van Dijk: Het doel van de EUREGIO heb ik niet voor mij zelf opgeschreven. EUREGIO is meer dan het project UNLOCK, maar het doel van de EUREGIO staat heel mooi op de website. Ik kan het eigenlijk niet beter verwoorden. Dus je kunt het doel het beste van de website halen.

Ottink: Op welke manier probeert EUREGIO dit doel te behalen?

Van Dijk: Onder andere door dit soort projecten. Wij zijn natuurlijk niet het enige project binnen de EUREGIO. Wij hebben een groot project op het toerisme gebied, een project op het gebied van vervoer met als doel dat de aansluiting tussen Duitsland en Nederland beter wordt. Op deze manier proberen wij de grens weg te halen.

Ottink: Stellen mensen vragen over arbeidsrechtelijke, sociaalrechtelijke en/of fiscale gevolgen die ontstaan als werkzaamheden in Duitsland worden verricht zo ja, welke?

Van Dijk: Dat is heel divers. Vaak hebben ze het nog niet eens in de gaten. Er komen onder andere ondernemers die een Bed and Breakfast in Duitsland willen openen en ze weten dat niet dat ze als ondernemers in Duitsland niet verplicht verzekerd zijn. Dus het komt vaak ook van zelf.

Ottink: Spreekt u ook met mensen die in dienst zijn bij een werkgever over de grens?

Van Dijk: Ja, dat is eigenlijk het merendeel van de mensen die komen.

Ottink: Welke vragen stellen deze mensen?

Van Dijk: Hoe zit het met mijn kinderbijslag, waar ben ik zorgverzekerd, hoe zit het met pensioen, wat gebeurt er als ik werkloos ben, hypotheekrenteaftrek. Dat zijn eigenlijk wek heel belangrijk vragen.

Ottink: Wat zijn volgens u de drie belangrijkste redenen waarom Nederlanders niet in Duitsland willen werken?

Van Dijk: Het is vaak de onbekendheid, het is toch een beetje eng. De taal speelt ook een grote rol. Wat wij dan verder zien is dat in Duitsland lagere lonen worden betaald, hypotheekrenteaftrek is een groot probleem en Steuerklasse. Personen die niet gehuurd zijn en in Duitsland werken vallen meteen in de duurde Steuerklasse. Dan heb je natuurlijk nog te maken met vervoer en bereikbaarheid.

Ottink: Welke acties onderneemt EUREGIO om mensen te stimuleren voor het werken in Duitsland?

Van Dijk: Wij organiseren veel bijeenkomsten. Er wordt ook veel uitgenodigd voor voorlichtingen. Vorige week vrijdag ben ik bijvoorbeeld bij Alexandra Arens geweest in Winterswijk. Daar waren een aantal mensen die in de bijstand zitten en dan vertel ik in zijn algemeenheid wat het betekent om in Duitsland te werken. Ik geef vooral aan wat de voordelen zijn. Daarnaast vertel ik vaak iets over dingen die in de kranten staan. Kranten brengen heel vaak negatief nieuws. Heel veel van de berichtgeving kun je al ontkrachten door te vertellen wat het echte verhaal is.

Ottink: Zijn er veel krantberichten?

Van Dijk: Ja, als er iets in de krant staat dan lees je meteen wat de slechte kanten zijn, maar er zijn ook heel veel positieve dingen. Het gaat erom dat je, als je aan de grens woont, even die 360grade rond kunt kijken. Je hoeft niet per se in het buitenland te gaan werken, maar je kunt altijd even oriënteren en kijken of het iets voor je is of niet.

Ottink: Welke feedback wordt door de geïnformeerde mensen verstrekt?

Van Dijk: Wij hebben een klantvriendelijkheidsonderzoek gedaan. Toen hebben we gevraagd wat ze aan het adviesgesprek hebben gehad. Dat was allemaal heel positief.

Ottink: Krijgt u soms ook negatief feedback?

Van Dijk: Nee, niet zo weer van wat wij hebben gezegd. Wij zijn objectief. De mensen moeten zelf over de grens willen werken. Wij geven alleen aan wat de pluspunten en de minpunten zijn. Wij horen dan wel soms dat wij aangegeven hebben dat er een bepaald formulier benodigd is bij het Finanzamt, maar dat dat helemaal niet klopt. Meestal is het dan zo, dat het Finanzamt het niet goed heeft, omdat ze niet meteen bergrijpen dat het om een grensarbeider gaat. Dit soort dingen krijgen wij natuurlijk wel vaker. En wij horen vaak dat het kindergeld heel lang duurt.

Ottink: Welke voordelen biedt de huidige manier van informatieverstrekking?

Van Dijk: Wij bieden een mix aan. Allereerst beschikken wij over een heel uitgebreide internetsite. Op de internetsite zijn animatiefilms te zien. Er staat ook heel veel tekst op, dat is voor de mensen meestal minder fijn. Daar hebben wij toen die animatiefilms voor gemaakt. Er wordt onder andere in twee minuten uitgelegd hoe je een zorgverzekering in Duitsland moet aanvragen, of wat er gebeurt met kinderbijslag. Wij hebben natuurlijk brochures en spreekuren in de hele regio. De spreekuren geven heel veel toestroom. En wij verstrekken een persoonlijk dienstverlening want het is toch vaak zo dat je ergens een presentatie houdt voor 30 mensen en naar afloop krijg je heel veel vragen. Later blijkt dat van de 30 personen nog wel 15 personen voor een persoonlijk gesprek komen.

Ottink: Kost het geld om hier een persoonlijk gesprek te voeren:

Van Dijk: Nee, het is allemaal gratis. Alle onze informatie is gratis.

Ottink: Kunt u een manier bedenken die volgens u beter geschikt is om sollicitanten te informeren, zo ja welke?

Van Dijk: Nee, ik denk dat die mix die wij aanbieden een goede trechtervorm is. Het duurste van allen is natuurlijk de persoonlijke dienstverlening.

Ottink: Werkt EUREGIO met Duitse ondernemingen samen zo ja, op welke manier?

Van Dijk: Wij zijn natuurlijk geen arbeidsbemiddelingsbureau, maar wij hebben wel vaak dat Duitse werkgevers bellen en vragen naar een Nederlandse vertegenwoordiger willen aanstellen. Of gewoon een Nederlander aanstellen die een bijbaan in Nederland heeft. Ze willen dan weten waar de mensen sociaal verzekerd zijn en wat met de belasting moet worden gedaan. Dat soort vragen krijgen wij regelmatig.

Ottink: Onder welk sociaal zekerheidsstelsel valt een Nederlander die in Duitsland werkt?

Van Dijk: De hoofdregels is: Het land waar je werkt, daar ben je verzekerd. Ze vallen dat onder dat stelsel. Of je dan ook verzekerd bent is een tweede. Als Nederlander ben je alleen in Duitsland verzekerd als je meer

dan €450 per maand verdiend. Bij normale banen ben je altijd in Duitsland sociaal verzekerd. Normale banen zijn banen waar je meer €451 en meer verdiend.

Onder welke voorwaarden kan een uitzendkracht uit Nederland, die bij een in Duitsland gevestigde inlener werkt, in Nederland verzekerd blijven?

Van Dijk: Een uitzendkracht of iemand die voor een Nederland in Duitsland werkt, die kunnen in principe gedetacheerd worden. Dat kan tot en met 31.12.2016 tot en met twee jaar maar. Vanaf januari komt er een wijziging. Vanaf januari mag je nog maar 18 maanden in Duitsland uitzenden. Als je langer werkt dan krijg je een vast contract van de inlener en dan ben je sowieso in Duitsland verzekerd. Als je door een Duits uitzendbureau wordt gedetacheerd naar Duitsland dan val je meteen onder de Duitse belasting. Sociale zekerheid blijft dan in Nederland maar belasting gaat wel meteen naar Duitsland.

Ottink: Op welke manier kan het voortbestaan van de sociale verzekering in Nederland worden aangevraagd?

Van Dijk: Dan moet dan via een A1 verklaring bij de Sociale verzekeringsbank in Amstelveen.

Ottink: Hoe lang duurt het voordat het afgehandeld is?

Van Dijk: Dat gaat heel snel. Het kan allemaal via een website, tenzij er echt bijzonderheden zijn. Ik denk dat het een of twee weken duurt.

Ottink: Wat zijn volgens u de belangrijkste verschillen tussen het Duitse sociaal zekerheidsstelsel en het Nederlandse sociaal zekerheidsstelsel?

Van Dijk: Bijvoorbeeld ziektekosten. In Nederland is iedereen verplicht verzekerd in Duitsland heb je nog een keuze tussen vrijwillig, gesetzlich en privat. In Nederland is het gewoon een systeem geworden. In Nederland is de AOW voor iedereen gelijk, in Duitsland heb je geen AOW als je niet werkt, daar moet je echt werken voor de Rentenversicherung. In Nederland kennen wij over het algemeen bedrijfspensioenen, in Duitsland weer helemaal niet. Dat zijn volgens mij wel de belangrijkste verschillen.

Ottink: Stel u wilt een Nederlander adviseren met betrekking tot de keuze van een sociale verzekering in Duitsland of Nederland. Zou u eerder adviseren om gebruik te maken van het Duitse of Nederlandse sociaalzekerheidsstelsel?

Van Dijk: Dat is een goede vraag, die wordt wel vaker gesteld, maar eigenlijk kun je dat niet zo zeggen. Dat is vooral afhankelijk van de gezinsopbouw. Dat kan voor de een persoon heel gunstig zijn, terwijl het voor iemand anders niet gunstig is. Stel je bent ongehuwd en je gaat in Duitsland werken dan zit je in Steuergesetzklasse een en je hebt een eigen woning in Nederland dan heb je geen hypotheekrenteaftrek meer. Dat is een nadeel. Ben je nu bijvoorbeeld gehuwd en je vrouw werkt niet dan kan het voordelig zijn. Vooral als je dan ook nog drie kinderen hebt. Dan krijg je namelijk het Duitse kindergeld en de man kan in Steuergesetzklasse drie, de vrouw is gratis meeverzekerd. Dus je begrijpt al: het hangt puur van de hele gezinssituatie af en ook nog een keer van het feit of je een eigen woning hebt of niet en je gebruik wilt maken van de hypotheekrenteaftrek.

Ottink: Bestaat er voor Concept Plus Personeel een mogelijkheid om met de EUREGIO samen te werken?

Nee, wij houden ons niet bezig met arbeidsbemiddeling. Het enige wat wij doen is het om mensen te informeren. Wij kunnen natuurlijk altijd algemene informatie aan mensen verstrekken over het werken in Duitsland. Dat kan natuurlijk, want dat doen wij voor iedereen en wij doen het ook voor Concept Plus Personeel. Het is ook gratis, dus het kost niets. Jullie moeten wel rekening houden met het feit dat wij objectief zijn. Wij vertellen ook iets over nadelen.

Ottink: Wordt de hypotheekrenteaftrek niet inmiddels door de volksverzekering gefinancierd?

Van Dijk: Nee, ik denk dat je de compensatieregeling bedoeld. Wij hebben gezien dat de regeling niets voorstelt. Mijn collega heeft laatst iemand gesproken van de belastingdienst. De regeling is slechts voor 5%

van de mensen van toepassing. Stel dat je normaal €6000 terugkrijgt van de belastingdienst, dan krijg je door de compensatieregeling nog maar misschien €500.

Nog even een aanvulling. Stel de man werkt in Duitsland en de vrouw werkt in Nederland, dan kan de vrouw de hypotheekafrek meeneem en de man krijgt het kindergeld uit Duitsland. Daarom zeg ik dat het altijd afhankelijk is van het gezin.

Ottink: Dat waren mijn vragen tot nu toe. Heeft u nog vragen?

Van Dijk: Krijg ik nog iets te zien van het interview?

Ottink: Ik zal Yuri Liebrand vragen of ik de scriptie naar u mag toesturen.

Van Dijk: Ja, dat is akkoord. Ik snap dat je geen bedrijfsgeheimen mag verstrekken. Maar zoals ik als zei, als jullie ons nodig hebben, mogen jullie altijd bellen. Wij geven graag een informatiebijeenkomst. Dat doen wij voor iedereen.

Even nog een info voor Yuri. Indien iemand in Duitsland werkt en werkloos wordt dan krijgt hij een uitkering uit Nederland. Dat is altijd zo. De uitkering valt altijd terug op het werkland. Dus het is ook andersom. Als iemand in Nederland werkt en werkloos wordt dan krijgt hij uitkering uit Duitsland. De uitkering wordt berekend aan de hand van de geldende formule maar met het loon wat in het ander land is verdiend.

Bijlage 8 Interview Brueker, Adviseur Duitsland, Werkplein Enschede

Ottink: Wilt u vertellen wie u bent en wat u doet?

Brueker: Mijn naam is Melanie Brueker ik ben adviseur bij de gemeente Enschede. Ik werk voor het Duitslandteam en probeer mensen met een WW-uitkering of een bijstandsuitkering te bemiddelen richting werk in Duitsland. Daarvoor heb ik onder andere contact met Concept Plus Personeel.

Ottink: Wat is het doel van het werkplein?

Brueker: Doel van het werkplein is onder andere mensen te begeleiden en te bemiddelen richting een baan. Dat kan een baan in Nederland zijn maar wij hebben nu ook een target gekregen voor de bemiddeling naar Duitsland. De adviseurs van het werkplein zijn onder andere bezig met werkzoekenden, maar daarnaast hebben ze ook contact met ondernemingen. Wij worden gevraagd om arbeidsplaatsen op te halen en die dan te vervullen met de werkzoekenden.

Ottink: Op welke manier neemt u contact op met de Duitse ondernemingen?

Brueker: Op dit moment heb ik heel veel warme contacten. Warme contacten zijn contacten die al bestonden. Met deze contacten hebben wij regelmatig contact, zodat deze warm gehouden kunnen worden. Wij hebben veel contact via de mail, via de telefoon maar ook via Whats app. Het komt voor dat ik een kandidaat bij een bedrijf heb geplaatst en s 'ochtends een bericht krijg en te horen krijg dat de mensen niet aanwezig zijn. Indien dat gebeurt neem ik contact op met de geplaatste mensen. Soms is het ook mogelijk om contacten door bestaande contacten te leggen. Zoals een contact is gelegd gaar ik naar de werkgevers toe. Ik maak veel bedrijfsbezoeken. Laatst had ik contact met een bedrijf die in eerste instantie contact had met de EUREGIO. Ik heb de contactdata van de EUREGIO ontvangen en contact opgenomen met de werkgever.

Ottink: Krijgt u regelmatig aanvragen van Duitse ondernemingen die op zoek zijn naar personeel?

Brueker: Ja.

Ottink: In welke branches zijn de ondernemingen werkzaam?

Brueker: Op dit moment heb ik veel aanvragen wat betreft de techniek. In de productie, vrachtwagenchauffeurs, schilders, horecamedewerkers. Dat zijn voornamelijk de vacatures. En zorg willen ze heel graag, maar dat is wat lastig met de erkenning. Wij willen kijken of wij in 2017 in project van de zorg kunnen maken.

Ottink: Stellen de werkzoekenden die door u worden benaderd om bij een Duitse onderneming te werken vaak vragen over arbeidsrechtelijke gevolgen?

Brueker: Ja, dat gebeurt en soms kan ik dingen zelf beantwoorden, zodat de onrust weggenomen wordt. Wij hebben een keer in de twee weken hier op het werkplein een spreekuur met de Euregio. Mensen die dan nog echt nog een uitleg willen hebben, die plannen wij in voor het spreekuur met de EUREGIO. De EUREGIO vertelt dan alles over het werken in Duitsland. Soms verwijzen wij ze ook zelfs naar de EUREGIO als het te lang duurt, om op het spreekuur te komen.

Ottink: Komen er veel mensen?

Brueker: In dit jaar heb ik 90 kandidaten kunnen plaatsen in Duitsland.

Ottink: Wat zijn volgens u de drie belangrijkste redenen waarom Nederlanders niet in Duitsland willen werken?

Brueker: Ik denk dat het voor veel mensen letterlijk en figuurlijk een grens is, die ze over moeten gaan. Indien een persoon al heel lang in de bijstand zit en dan de grens over moet, dan is dat een grote stap. Er komen dan veel dingen bij de geregeld moeten worden. Lastig is vooral de hypotheekaf trek in Nederland. Indien iemand een eigen woning heeft en die hypotheekaf trek vervalt is het lastig voor mensen om in

Duitsland te werken. Een ook loon. In Nederland is het loon hoger en de mensen krijgen geen reiskosten. De mensen zeggen dan soms dat het loon in Duitsland niet hoger is dan de bijstandsuitkering.

Ottink: Welke acties onderneemt het werkplein om mensen te stimuleren voor het werken in Duitsland?

Brueker: Wij proberen de mensen te stimuleren door het spreekuur. Door het spreekuur wordt veel onrust weggenomen. Wij houden ook bijeenkomsten om mensen te enthousiasmeren. Ten eerste intake is al een coach die met de mensen over het werk in Duitsland praat. Stel dat je naar Almelo moet vanuit Enschede dan kun je veel beter in Gronau of in Epe werken. Wij proberen het zo positief mogelijk te benaderen.

Ottink: Welke feedback wordt door de geïnformeerde mensen verstrekt?

Brueker: In sommige gevallen wel. Ze geven dan aan dat ze heel positief zijn over het werken in Duitsland en graag in Duitsland willen werken. Indien een mens positief is dan zie je vaak dat dat een succesvolle plaatsing wordt. Sommige mensen zeggen ook echt dat ze niet in Duitsland willen werken. Wij verplichten de mensen niet indien ze niet in Duitsland willen werken. Wij kunnen het verplichten maar wij doen dat niet. Als je iemand verplicht om in Duitsland te werken dat wordt dat geen succesvolle plaatsing.

Ottink: Zijn er vragen die heel vaak worden gesteld tijdens de bijeenkomsten.

Brueker: Ja, Hypotheek en belasting. De mensen willen weten waar ze hun belasting moeten aanvragen. Loon en verder valt het eigenlijk mee.

Ottink: Welke voordelen zijn volgens u gekoppeld aan de huidige manier van informatieverstrekking?

Brueker: Wij kunnen de mensen ook een formulier meegeven wat de voor-en nadelen opstaan, maar ik denk dat een persoonlijk gesprek positiever werkt. Door middel van een persoonlijk gesprek kunnen wij de situatie van de kandidaat beter inschatten en precies aangeven: Dit is voor jou positief en dit is voor jou negatief. De mensen kunnen dan later zelf een afweging kunnen maken of ze het gaan doen of niet.

Ottink: Kunt u een manier bedenken die volgens u beter geschikt is om sollicitanten te informeren, zo ja welke?

Brueker: Ik denk dat een persoonlijk gesprek wel positief is. Groepsbijeenkomsten zou misschien ook wel werken. Dan krijgt iedereen dezelfde informatie maar ik denk wel dat een persoonlijk gesprek het meest positief is?

Ottink: Zijn er op dit moment bepaalde functiegroepen in Nederland die lastiger een baan kunnen vinden zo ja, welke?

Brueker: Ik merk nu wel dat het in Nederland weer begint om aan te trekken, maar ik merk dat vooral productiemedewerkers, chauffeurs en metaalbewerkers op zoek zijn naar werk. Ten minste is dat wel in Enschede zo. En de zorg misschien. In Nederland wordt dat steeds minder, maar in Duitsland zoeken ze heel veel mensen voor de zorg.

Ottink: Ik vind dat heel raar, aangezien er in Duitsland heel veel ondernemingen op zoek zijn naar medewerkers voor de zorg. Volgens mij staat er iedere week een vacature of zelfs meer vacatures in de krant voor medewerkers in de zorg.

Brueker: Ja, het zou gewoon perfect zijn als dit zou lukken, maar je zit dan met de erkenning en met de uren en ook met de taal en vervoer. Voor de zorg is het wel heel belangrijk dat je de taal goed spreekt.

Ottink: Hoe vaak spreekt u met werkzoekenden die nog studeren (BOL/BBL)?

Brueker: Bijna niet.

Ottink: Hoe vaak spreekt u met werkzoekenden die een technische BOL/BBL-diploma (mbo) hebben behaald?

Brueker: Dat is wel heel regelmatig. Die zoeken wij natuurlijk ook het meest.

Ottink: Zijn dat mensen die net afgestudeerd hebben?

Brueker: Nee, vaak zijn dat wel wat oudere mensen, die al wat langer in de uitkering zitten.

Ottink: Hoezo vinden deze mensen geen baan in Nederland?

Brueker: Ik denk dat in Nederland heel vaak nog naar de leeftijd gekeken wordt, maar dat is in Duitsland wat minder. De vraag in Duitsland is gewoon veel hoger. En nu trekt het in Nederland ook aan dus de ouderen kunnen dan misschien ook weer makkelijker aan het werk. Maar in Duitsland was die vraag gewoon veel hoger. Iemand die 50 jaar oud was kon in Duitsland nog geplaatst worden.

Ottink: Bij welke banen ligt de interesse van deze werkzoekenden?

Brueker: Toch wel vaak in dat we ze gestudeerd hebben. Richting het metaal en andere opleidingen.

Ottink: Hoe snel vinden werkzoekenden die een technische BOL/BBL-diploma hebben behaald een nieuwe baan?

Brueker: In Duitsland kan het heel snel zijn, maar ik merk nu dat het in Nederland ook wel snel kan. Het is ook afhankelijk van de motivatie, van de houding en van het gedrag.

Ottink: Vinden de mensen het ok, als ze via een uitzendbureau worden aangesteld?

Brueker: Ja, dat vinden ze ok. Niemand heeft tegen mij verteld dat hij niet voor een Duits uitzendbureau wil werken. In Duitsland krijgen de mensen veel langere contracten, weliswaar met een half jaar proeftijd, maar dat vinden de mensen niet negatief. Mensen vinden het veel lastiger om drie weken in Nederland te werken in plaats van een jaar in Duitsland. Wat ook mooi is, dat de mensen altijd 35 uur uitbetaald krijgen. Zo proberen wij het ook te verkopen. Als de mensen in Epe of Ahaus zitten dan krijgen ze wel een half jaar contract, met een half jaar proef. Indien de mensen meer werken dat sparen ze ook nog uren. Dat is wel positiever dan de Nederlandse cao voor uitzendkrachten.

Ottink: Bestaat er een mogelijkheid voor een samenwerkingsverband tussen de gemeente Enschede en Concept Plus?

Brueker: Ja, dat kan. Jullie kunne bij de Gemeente langskomen en met de werkzoekenden spreken. Wij kunnen de Cv's dan bij jullie neerleggen en indien jullie denken dat dat een geschikte kandidaat is, dan mogen jullie ook hier komen om met de mensen in gesprek te gaan en om te mensen te informeren. Dat is geen probleem. Dat doen wij met andere werkgevers ook.

Ottink: Komen er behalve uitzendbureaus ook andere ondernemingen naar de Gemeente Enschede.

Brueker: Nee, voornamelijk kom ik naar de ondernemingen. Uitzendbureaus zijn wat dat betreft flexibeler.

Ottink: Zijn dat voornamelijk uitzendbureaus die in Duitsland zitten?

Brueker: Ja, dat zijn alleen uitzendbureaus uit Duitsland. Concept Plus Personeel kan dan ook nog een Nederlands contract aanbieden. Dat is wel een voordeel.

Ottink: Van mijn kant wat het dat al. Heeft u nog een vraag?

Nee, ik vind het wel duidelijk.

Bijlage 9 Interview Arens, Accountmanager Duitsland, werkplein Achterhoek

Ottink: Wilt u vertellen wie u bent en wat u doet?

Arens: Mijn naam is Alexandra Arens, ik ben Accountmanager Duitsland. Binnen het werkgeversservicepunt Achterhoek ben ik verantwoordelijk voor de grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling en dan met name voor werkzoekenden uit de drie Gemeentes Werkland, Oost-Gelder en Winterswijk naar Duitsland.

Ottink: Wat is het doel van het werkplein?

Arens: Doel van werkplein is het om voor iedereen, die op zoek naar een baan is, een passende baan te zoeken.

Ottink: Zijn dat voornamelijk werklozen of mensen met een beperking?

Arens: Het zijn eigenlijk drie groepen. Allereerst mensen die een bijstandsuitkering krijgen, wij hebben mensen die een WW-uitkering ontvangen. Dus de doelgroep van het UWV. En wij hebben de doelgroep van de Hameland. Dat zijn mensen met een arbeidshandicap of een geestelijke handicap.

Ottink: Op welke manier probeert het werkplein dit doel te behalen?

Arens: Door een bandering die persoonlijk is en zonder drempels. Wij werken hier met een aantal Accountmanagers die actief op zoek gaan naar banen voor deze mensen. Dus wij werken en vanuit de vacatures en vanuit de kandidaat.

Ottink: Krijgt u regelmatig aanvragen van Duitse ondernemingen die op zoek zijn naar personeel?

Arens: Ja.

Ottink: In welke branches zijn de ondernemingen werkzaam?

Arens: Heel verschillend wij krijgen aanvragen vanuit de zorg, industrie, techniek en ook bedrijven die vakkrachten zoeken, maar dat is vaak wat lastiger.

Ottink: Waarom is dat lastiger?

Arens: De behoefte in Nederland is te vergelijken met de behoefte in Duitsland. Nederlandse ondernemingen zoeken ook vaak vakkrachten.

Ottink: Is het mogelijk om mensen naar Duitsland te sturen, die in de zorg kunnen werken?

Arens: Ik heb een persoon kunnen plaatsen. Wij zijn nog bezig met de erkenning van de diploma's, maar volgens mij zit er iemand in Bocholt die de lijnen kan verkorten.

Ottink: Welke functies vragen de ondernemingen het meest?

Arens: Dat is ook heel verschillend. Echt van productie, magazijn, verkoop binnendienst.

Ottink: Stellen mensen vragen over arbeidsrechtelijke, sociaalrechtelijke en/of fiscale gevolgen die ontstaan als werkzaamheden in Duitsland worden verricht zo ja, welke?

Arens: Ja er worden veel vragen gesteld. De mensen willen weten hoe het met de pensioen zit en of ze AOW opbouwen. Daarna willen ze weten hoe het eruit ziet met de hypotheekafrek. Ze willen weten hoe het eruit ziet met de ziektekostenverzekering en of ze nog naar de doctor kunnen.

Ottink: Op welke manier worden de vragen van de mensen beantwoordt?

Arens: Normaal gesproken beantwoord ik de vragen tot op zeker hoogte. Als er specifieke vragen worden gesteld, ook belastingtechnisch, dan stuur ik ze vaak naar het Grensinfopunt of naar de grensgangers spreekuren hier in Winterswijk of in de omgeving van de Euregio.

Ottink: Wanneer zijn de spreekuren?

Arens: Dat kun je op internet zien. Daar staat vermeld wanneer het waar de spreekuren plaatsvinden. Dat is wel heel handig, want daar zitten mensen van de Duitse en Nederlandse belastingdienst en mensen van de Euregio. Dus eigenlijk kun je met je totaalpakket naar de spreekuren gaan en vragen wat het betekent als in Duitsland wordt gewerkt. Ze kunnen zelfs inloggen op jouw gegevens.

Ottink: Vind dat plaats in Winterswijk?

Arens: Ja, in Winterswijk maar ook in Oeding. In Dinxperlo in Enschede volgens mij ook.

Ottink: Wat zijn volgens u de drie belangrijkste redenen waarom Nederlanders niet in Duitsland willen werken?

Arens: Hypotheekrenteaf trek. Dat is nummer een. Verschil in loon, dus dat ze in Duitsland wat minder verdienen. Dat denken ze vaak.

Ottink: Is dat niet zo?

Arens. Ja, dat weet ik niet. Het is afhankelijk van de persoonlijke situatie. Als je twee kinderen hebt en je krijgt kinderbijslag uit Duitsland dan kan het wat voordeliger zijn. Ik denk dat de bruto uurlonen in Duitsland lager zijn, maar als je het totaalpakketje bekijkt, wat je dan per maand overhoudt aan geld dan kan onder bepaalde voorwaarden voordeliger zijn om in Duitsland te gaan werken. Maar dat is gewoon heel erg persoonlijk. En de derde reden is eigenlijk mobiliteit. Dan kunnen ze vaak niet naar Duitsland komen. Maar eigenlijk zijn loon en hypotheekaf trek te twee hoofdredenen. En misschien nog pensioen.

Ottink: Welke acties onderneemt het werkplein om mensen te stimuleren voor het werken in Duitsland?

Arens: Wij organiseren bijeenkomsten in samenwerking met de Euregio en informeren de mensen over het werken in Duitsland. Onlangs is Coen van Dijk hier geweest. Wij hebben een cursus Duitse taal en Duitse cultuur gestart twee maanden geleden. Om de mensen wat handvaten en wat op taalkundig gebied te kunnen meegeven. Ik neem de mensen gewoon mee. Wij organiseren speeddates en dan vraag ik de mensen of ze in Duitsland willen werken. En dan krijg je de vragen over en dan neem ik ze gewoon mee en het hele proces, zodat ze het gevoel hebben dat ze de vragen bij mij kunnen neerleggen indien er iets aan de hand is. Ze moeten het gevoel krijgen dat alles goed voor hun geregeld is.

Ottink: Heb je het probleem dat het cultuurverschil een probleem is?

Arens: Nee.

Ottink: Vertellen de mensen aan wat ze over de informatieverstrekking denken?

Arens: Ja, nee dat moet je er echt om vragen. Maar ik vraag er bijna nooit om.

Ottink: Welke voordelen zijn volgens u gekoppeld aan de huidige manier van informatieverstrekking?

Arens: Als ik naar zo'n spreekuur kijk dan moet ik zeggen dat het heel transparant is en kan je gewoon alle informatie die je nodig hebt krijgen. Ik weet dat als je op internet kijkt dan krijg je 10.000 sites waar je kan kijken en dat weet je het eigenlijk nog niet. En als ze bij mij komen of bij iemand van de Euregio of bij een bijeenkomst dan kunnen ze gewoon vragen. De vragen kunnen dan ook heel gericht zijn. En ze kunnen daarop ook voorvragen. Ze gaan met een compleet beeld de deur uit.

Hoeveel mensen nemen aan de bijeenkomsten deel:

Arens: Dat is heel verschillend. Soms zijn dat 20 soms zijn het maar zes personen.

Ottink: Welke nadelen zijn volgens u gekoppeld aan de huidige manier van informatieverstrekking?

Arens: Nee, er zijn geen nadelen volgens mij?

Ottink: Kunt u een manier bedenken die volgens u beter geschikt is om sollicitanten te informeren, zo ja welke?

Arens: Ik vind dat een persoonlijke benadering eigenlijk de beste is, en zoals ik net zei de mensen kunnen gedurende de bijeenkomsten heel goed doorvragen. Dus eigenlijk vind ik de manier waarop wij het doen goed. Nee, geen idee.

Ottink: Zijn er op dit moment bepaalde functiegroepen in Nederland die lastiger een baan kunnen vinden zo ja, welke?

Arens: Vooral mensen uit de productie. Het trekt wel weer aan in de laatste maanden, maar echte klassieke productiebanen zijn er veel minder dan in Duitsland.

Ottink: Zijn dat voornamelijk mensen zonder een opleiding? Kunt een deze mensen beschrijven die een baan zoeken?

Arens: Wij bemiddelen hoofdzakelijk mensen vanaf 27jaar. Maar eigenlijk... Als ik nu even kijk naar dit jaar... Er zijn mensen die tussen 30 en 35 jaar en zijn en een persoon was al 62 dit jaar. Het is heel breed.

Hoeveel mensen heeft u dit jaar naar Duitsland uitgezonden?

Arens: Even denken, ik denk 29 personen.

Ottink: Hoe vaak spreekt u met werkzoekenden die een technische BOL/BBL-diploma (mbo) hebben behaald?

Arens: Dat zijn ongeveer 50% van alle werkzoekenden met die ik spreek. Wij hebben natuurlijk nu ook het bestand van het UWV. Dus het is in de laatste tijd veranderd. Toen wij alleen met mensen hebben gesproken die in de bijstand hebben gezeten, was het aantal van personen zonder een diploma veel groter dan dat wij nu hebben.

Ottink: Bij welke banen ligt de interesse van deze werkzoekenden?

Arens: Dat is ook heel divers. Zonder opleiding is vaak productie, niet te zwaar. Met opleiding, ja, dat is eigenlijk afhankelijk van de opleiding.

Ottink: Hoe snel vinden werkzoekenden die een technische BOL/BBL-diploma hebben behaald een nieuwe baan?

Arens: Heel snel. Heel snel.

Ottink: Ook in Nederland?

Arens: Ja, als ze echt een afgeronde opleiding hebben en verder geen klachten dan vinden ze wel snel heel baan. In Nederland wat moeilijker dan in Duitsland op dit moment, maar dat gaat wel heel snel.

Ottink: Van mijn kant was het dat al. Heeft u nog een vraag?

Arens: Nee, nee heb ik niet.

Bijlage 10 Interview Liebrand en Ebberink, directeur en intercedent Concept Plus Personeel bv

Ottink: Wilt u vertellen wie u bent en wat u doet?

Liebrand: Ik ben Yuri Liebrand en ik ben directeur van Concept Plus Personeel bv. En wat wij doen is eigenlijk grensoverschrijdend bemiddelen, uitzenden en straks ook detacheren.

Ottink: Houdt dat in, dat u Nederlanders naar Duitse inlener stuurt?

Liebrand: Ja dat klopt. Maar wij zenden ook Duisters naar Nederland uit.

Ottink: Op welke manier worden de sollicitanten op dit moment over de fiscale, sociaal- en arbeidsrechtelijke gevolgen die ontstaan als werkzaamheden bij een in Duitsland gevestigde inlener worden verricht geïnformeerd?

Liebrand: Ze worden in hoofdlijnen door ons geïnformeerd en als er heel specifieke vragen zijn stuur ik de mensen door naar de fiscalist of de Euregio.

Ottink: Op welke manier informeert u de mensen?

Liebrand: Bij het ondertekenen van het contract worden alle in en outs besproken met het werken in Duitsland.

Ottink: Stellen de sollicitanten naar de informatieverstrekking vaak nog vragen?

Liebrand: Ja, dan stuur ik ze door naar onze fiscalist naar Haaksbergen.

Ottink: Welke vragen stellen de sollicitanten/medewerkers bij de fiscalist?

Liebrand: De meeste vragen gaan over hypotheekrenteaftrek. Personen die een eigen woning hebben en in Duitsland willen werken, willen vaak de financiële gevolgen in beeld hebben.

Ottink: Welke voordelen zijn volgens u gekoppeld aan de huidige manier van informatieverstrekking?

Liebrand: Wij hebben jarenlang zo gewerkt, dus wij hebben alle informatie in huis. Wij hebben ervaringen met het uitzenden van andere uitzendkrachten. Het is vooral makkelijk. Het is gewoon de makkelijkste manier. En soms moet je snel aan de vacature voldoen.

Ottink: Is het dus de snelste en makkelijkste manier?

Liebrand: Ja, dat klopt. Het is de snelste en makkelijkste manier.

Ottink: Is het ook de goedkoopste manier?

Liebrand: Ja, het is ook de goedkoopste manier.

Ottink: Welke nadelen zijn volgens u gekoppeld aan de huidige manier van informatieverstrekking?

Liebrand: Het is altijd het spanningsveld tussen snelheid en zorgvuldigheid. Soms wil je iemand heel goed informeren en soms wil je iemand heel snel informeren. Dat staat een beetje in spanning met elkaar.

Ottink: Probeert u vaker om de mensen snel of zorgvuldig te informeren?

Liebrand: Ik denk eerder snel. Af en toe ook zorgvuldig, maar dat is onder andere afhankelijk van de privé situatie.

Ottink: Kunt u een manier bedenken die volgens u beter geschikt is om sollicitanten te informeren, zo ja welke?

Liebrand: Eigenlijk zouden wij iets mooi op papier moeten hebben. Dan kunnen de mensen dat meenemen en het rustig thuis lezen.

Ottink: Spreekt u vaker met medewerkers die oud of jong zijn

Liebrand: Meestal zijn dat jongeren.

Ottink: Denkt u dat et verstandig is om de mensen via internet te informeren?

Liebrand: Ja, zeker. Ik denk alle manieren van informeren kan. Vooral de fiscale gevolgen zijn heel belangrijk, maar alle informatie over het werken in Duitsland is welkom.

Ottink: Waarom denkt u dat het beter is om de mensen ook schriftelijke te informeren?

Liebrand: Omdat dat ze dan iets en de handen hebben en dat ook rustig kunnen nalezen. Het werkt veel beter dan alles vertellen.

Ottink: Wat zijn de drie belangrijkste eigenschappen van een goede en aantrekkelijke werkgever?

Liebrand: Je moet ervoor zorgen dat je alles goed voor je werknemers hebt geregeld, dus de juiste verloning en loon uitbetalen op het afgesproken moment. Dat je mensen juist over het werk, over de baan en over de werkzaamheden informeert. Dus ook weer informatieverstrekking. En afspraak is afspraak.

Ottink: Probeer de cultuur van Concept Plus Personeel in drie woorden te beschrijven.

Ebberink: Het is een open cultuur en er is sprake van veel vrijheid. De drempels zijn laag. Ik vind het open voor bedrijven en voor mensen. Lage drempel aangezien je makkelijk met elkaar in contact komt.

Ottink: Zou je eerder zeggen dat u Yuri als leidinggevende of als collega ziet?

Ebberink: Ja, lastig. Maar dat komt ook omdat wij maar twee collega's zijn. Op moment dat je met meer mensen zit zal dat denk ik anders worden. Maar ja, eigenlijk wel leidinggevende

Ottink: Yuri, u hoort de telefoon overgaan, naast u zit een medewerker. Vraagt u aan de medewerker of hij/zij de telefoon beantwoordt of gaat u ervan uit dat de medewerker eigen initiatief toont?

Liebrand: Ligt eraan waar ik mee bezig bent. Als ik geen tijd heb, dan vraag ik of ze het wil overnemen. Maar als ik tijd heb, dan neem ik het zelf aan.

Ottink: Verwacht u dat ze het zelfstandig doet of moet u het aan haar vragen?

Liebrand: Ze doet het wel zelfstandig.

Ottink: Welke doelen wilt u gedurende het volgende jaar bereiken?

Yuri: Ik wil graag groeien, dus wij willen graag meer klanten en medewerkers. Het liefst heb ik in het volgende jaar een verdubbeling van het omzet en het aantal klanten.

Ottink: Op welke manier wilt u deze doelen bereiken?

Liebrand: Wat meer bekendheid geven aan ons uniek concept.

Ottink: Welke doelen wilt u in drie jaar bereiken?

Yuri: In drie jaar hoop ik dat wij een stabiel bedrijf zijn. Dat kan gebeuren door de bekendheid vergroten en door nieuwe contacten te leggen.

Ottink: Hartelijk bedankt voor u tijd. Heeft u nog vragen?

Yuri: Nee geen vragen.

4. Welk recht is van toepassing indien geen rechtskeuze is gemaakt?

Zie artikel 4 ROME I verordening en artikel 8 lid 2 ROME I verordening: “het recht van het land waar of, bij gebreke daarvan, van waaruit de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht”.

5. Op welke manier kan de rechtskeuze achteraf ongeldig verklaard worden?

Door gewoon een nieuwe rechtskeuze overeen te komen, zie artikel 3 lid 2 ROME I verordening.

6. Op welke manier worden Europese werknemers beschermd die via een uitzendconstructie naar een ander land worden gestuurd?

Door minimaal de bescherming te bieden van het recht, dat zonder rechtskeuze van toepassing zou zijn (dus de bescherming van het recht van het land waar de werkzaamheden worden uitgevoerd), zie artikel 3 lid 3 en artikel 8 lid 1 tweede zin ROME I verordening (geen afwijking van dwingend recht) en door de belangrijkste bescherming altijd voorrang te geven (bepalingen van bijzonder dwingend recht, zie artikel 9 ROME I verordening). Dit geldt overigens voor alle internationale arbeidsovereenkomsten, niet alleen voor uitzendconstructies. Zie ook zogeheten detacheringsrichtlijn.

7. Wat zijn volgens u de belangrijkste verschillen tussen het Duitse en het Nederlandse arbeidsrecht?

Het ontslagrecht	(D: flexibel vooral de eerste 6 maanden en voor <i>Kleinbetrieb</i> , NL: nog steeds zeer restrictief en duur)
Transitievergoeding	(D: nee NL: ja)
Proeftijd	(D: 6 maanden NL: 0,1 of 2 maanden)
Wettelijke vakantietoeslag	(D: nee NL: 8 %)
Verhogingsloon	(D: nee NL: tot 50 %)
Loondoorbetaling bij ziekte	(D: 6 weken NL: 104 weken, één jaar 100 %, twee jaar 70 %)
Ontslagverbod bij ziekte	(D: nee NL: ja)

8. Stel u wilt een Nederlander adviseren rondom een rechtskeuze. Zou u eerder adviseren om gebruik te maken van het Nederlandse arbeidsrecht of het Duitse arbeidsrecht?

Een Nederlandse werkgever zou ik meestal adviseren om voor het Duitse arbeidsrecht te kiezen, een Nederlandse werknemer zou ik meestal adviseren om voor het Nederlandse arbeidsrecht te kiezen. In zijn algemeenheid adviseer ik een Nederlandse werkgever dringend, om de rechtskeuze aan te laten sluiten bij het recht dat ook zonder rechtskeuze zou gelden (een werknemer zou anders zelfs mogen profiteren van bepalingen van beide rechtstelsels).

Ik wens u veel succes met uw afstudeeropdracht en de afronding van uw studie. Mocht het uitzendbureau, waarvoor u deze vragenlijst zult beantwoorden, nog vragen hebben, mag dat bedrijf uiteraard ook graag rechtstreeks contact met mij opnemen.

Met vriendelijke groet,



A. Wevers
Rechtsanwalt

Bijlage 12 Berekening loonbelasting Duitsland (§ 32a EStG)

1. Jaarlijks Inkomen van €8.653 tot en met €13.669

Voorbeeld: Uitzendkracht A is onbeperkt belastingplichtig en heeft in 2016 €13.500 in Duitsland verdiend. De af te dragen belasting wordt aan de hand van de volgende formule berekend: $(993,62 * y + 1.400) * y$

Steuerklasse 1:

- $Y = (13.500 - 8.652) / 10.000 = 0,4848$
- $(993,62 * 0,4848 + 1.400) * 0,4848 = \mathbf{912,2515}$

Uitzendkracht A moet jaarlijks €912,25 belasting in Duitsland betalen.

Steuerklasse 3:

- **Aangezien de belastingvrije voet voor de derde Steuerklasse in 2016 €17.306 bedraagt moet de uitzendkracht geen belasting betalen indien niet meer verdiend is dan €17.306.**

2. Jaarlijks Inkomen van €13.670 Euro tot en met €53.665

Voorbeeld: Uitzendkracht B is onbeperkt belastingplichtig en heeft in 2016 €40.000 in Duitsland verdiend. De af te dragen belasting wordt aan de hand van de volgende formule berekend: $(225,40 * z + 2.397) * z + 952,48$

Steuerklasse 1:

- $Z = (40.000 - 13.669) / 10.000 = 2,6331$
- $(225,40 * 2,6331 + 2.397) * 2,6331 + 952,48 = \mathbf{8.826,7675}$

Uitzendkracht B moet jaarlijks €8.826,77 belasting betalen.

Steuerklasse 3 (Bij de berekening wordt ervan uitgegaan dat de partner van uitzendkracht B geen inkomsten uit dienstbetrekking in Duitsland heeft ontvangen)

- $Z = (40.000 / 2 - 13.669) / 10.000 = 0,6331$
- $(225,40 * 0,6331 + 2.397) * 0,6331 + 952,48 = 2.560,3503$
- $2.560,3503 * 2 = \mathbf{5.120,7006}$

Uitzendkracht B moet jaarlijks €5.120,70 belasting betalen

Jaarlijks Inkomen van €53.666 Euro tot en met €254.446 Euro

Voorbeeld: Uitzendkracht C is onbeperkt belastingplichtig en heeft in 2016 €120.000 in Duitsland verdiend. De af te dragen belasting wordt aan de hand van de volgende formule berekend: $0,42 * x - 8.394,14$

Steuerklasse 1

- $X = 120.000$
- $0,42 * 120.000 - 8.394,14 = \mathbf{€42.005,00}$

Uitzendkracht C moet jaarlijks €42.005,00 belasting betalen

Steuerklasse 3 (Bij de berekening wordt ervan uitgegaan dat de partner van uitzendkracht B geen inkomsten uit dienstbetrekking in Duitsland heeft ontvangen)

- $X = 120.000 / 2 = €60.000$
- $0,42 * €60.000 - 8.394,14 = €16.805,86$
- $€16.805,86 * 2 = \mathbf{€33.611,72}$

Uitzendkracht C moet jaarlijks €33.611,72 belasting betalen

Jaarlijks Inkomen vanaf €254.447

Voorbeeld: Uitzendkracht D is onbeperkt belastingplichtig en heeft in 2016 €600.000 in Duitsland verdiend. De af te dragen belasting wordt aan de hand van de volgende formule berekend: $0,45 \cdot x - 16.027,52$

Steuerklasse 1

- $X = €600.000$
- $0,45 \cdot €600.000 - 16.027,52 = \textbf{€253.972,00}$

Uitzendkracht D moet jaarlijks €253.972,00 belasting betalen.

Steuerklasse 3 (Bij de berekening wordt ervan uitgegaan dat de partner van uitzendkracht B geen inkomsten uit dienstbetrekking in Duitsland heeft ontvangen)

- $X = €300.000$
- $0,45 \cdot €300.000 - 16.027,52 = \textbf{€237.944,96}$

Uitzendkracht D moet jaarlijks €237.944,96 belasting betalen.

Bijlage 13 Berekening Solidaritätszuschlag

Uitzendkracht E is onbeperkt belastingplichtig en heeft in 2016 €13.500 in Duitsland verdiend. De uitzendkracht moet jaarlijks €912,25 belasting betalen. De Solidaritätszuschlag (5,5%) wordt op de volgende manier berekend.

$$912,25 \cdot 0,055 = \textbf{50,1737}$$

Uitzendkracht E moet jaarlijks €50,17 Solidaritätszuschlag betalen.

Bijlage 14 Steuerklassen Duitsland (§ 38b EStG)

Belastinggroep	Beschrijving
1	Ongehuwden (Of gehuwden met een partner in het buitenland)
2	Alleenstaande met kind
3	Gehuwde, (bijna) alleenverdiener
4	Gehuwde tweeverdiener
5	Gehuwde, partner in Steuerklasse 3
6	Strafklasse, personen die inkomsten van meerdere werkgevers ontvangen

11 Woonadres

locatieomschrijving
(bijvoorbeeld: Toren C,
Afdeling HRM)

straat en huisnummer

postcode en plaats

land

12 Verblijfadres

locatieomschrijving
(bijvoorbeeld: Toren C,
Afdeling HRM)

straat en huisnummer

postcode en plaats

land

13 Gezinsleden die de
medewerker vergezellen

(alleen relevant bij detachering naar Amerika, Australië, Canada (incl. Quebec), Israël, India,
Macedonië, Malta, Zuid-Korea)

burgerservicenummer

geboortedatum

geboortenaam en voorletters

burgerservicenummer

geboortedatum

geboortenaam en voorletters

burgerservicenummer

geboortedatum

geboortenaam en voorletters



17 Ondertekening

plaats

datum

handtekening werkgever/
werknemer/gemachtigde*

Ik heb dit formulier naar waarheid ingevuld.
Als u een gemachtigde bent, mag dan eenmalig een door de werknemer en/of werkgever
ondertekende machtiging bij. Als de aanvraag gaat over een periode van langer dan 2 jaar, dan
moet het formulier door de werkgever en de werknemer worden ondertekend.

Stuur dit formulier en eventuele bijlagen naar:
Sociale Verzekeringsbank Locatie Amstelveen Postbus 357 1180 AJ Amstelveen
Als u vragen heeft kunt u bellen naar telefoonnummer (020) 6565277



14 Overige vragen

Heeft de medewerker
voorafgaand aan de
detachering ten minste een
maand in Nederland gewerkt? ☐ ja ☐ nee

Blijft gedurende het werken
buiten Nederland de
dienstbetrekking in stand? ☐ ja ☐ nee

Betaalt u gedurende het
werken buiten Nederland
het loon door? ☐ ja ☐ nee

Draagt u premie af in
Nederland gedurende het
werken buiten Nederland? ☐ ja ☐ nee

Zendt u de medewerker uit
ter vervanging van een andere
gedetacheerde werknemer? ☐ ja ☐ nee

Heeft de medewerker in de
twee maanden voorafgaand
aan de detachering al buiten
Nederland gewerkt? ☐ ja ☐ nee

15 Andere werkzaamheden in het buitenland

Verricht de medewerker naast
de werkzaamheden waarvoor
u een verklaring aanvraagt ook
nog andere werkzaamheden
(in loondienst, als ambtenaar
of als zelfstandige) in een
ander land? ☐ ja ☐ nee

Wanneer de medewerker ook nog andere werkzaamheden in het buitenland verricht,
verzoeken wij u op een bijlage te vermelden of die andere activiteiten in loondienst, als
ambtenaar of als zelfstandige worden uitgevoerd. Ook vragen wij u, op deze bijlage aan te
geven waar, gedurende welke periode en voor welke werkgevers/opdrachtgever die
werkzaamheden worden verricht.

16 Bijlagen

De volgende bijlagen worden
met de aanvraag meegezonden: ☐ bijlage andere werkzaamheden in buitenland
machtigingsformulier



Informatie over verklaring toepasselijke sociale verzekerings- wetgeving A1/Certificate of coverage voor werknemers

Algemeen

Meerdere werknemers

Deel 1 van het formulier hoeft slechts eenmaal te worden ingevuld als voor
meerdere werknemers tegelijk een aanvraag wordt ingediend.

Recht op kinderbijlag

Als de werknemer kinderbijlag ontvangt is het van belang dat betrokkene zelf
een kopie van de verklaring A1/Certificate of coverage stuurt naar het kantoor
van de SVB waaronder zijn of haar woonplaats valt.

Zorgverzekeringswet

Een volgens de zorgverzekeringswet verzekerde werknemer moet bij de
zorgverzekeraar waar hij of zij staat ingeschreven een Europese ziekte-
verzekeringskaart aanvragen. Deze kaart geeft recht op geneeskundige
verstrekkingen buiten Nederland.

Voor welke landen geldt een verklaring toepasselijke sociale
verzekeringswetgeving

Het verstrekken van een verklaring toepasselijke sociale verzekeringswetgeving
is alleen mogelijk als het gaat om werkzaamheden in EU- en EER landen en
landen waarmee Nederland een verdrag over sociale zekerheid heeft
afgesloten.

Dit zijn: Australië, België, Bulgarije, Bosnië-Herzegovina, Canada, Canada:
Quebec, Chili, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Egypte, Estland, Finland,
Frankrijk, Griekenland, Groot-Brittannië, Hongarije, Ierland, India, Israël, Italië,
Japan, Kaapverdië, Kanaaleilanden, Kosovo, Kroatië, Letland, Liechtenstein,
Litouwen, Luxemburg, Macedonië, Malta, Man, Marokko, Montenegro,
Nieuw-Zeeland, Noorwegen, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Servië,
Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjecho, Tunesië, Turkije, Uruguay, Verenigde
Staten, IJsland, Zuid-Korea, Zweden en Zwitserland.

Machtiging (zie vraag 6, 16 en 17)

Als uw zaken worden behartigd door een gemachtigde (bijvoorbeeld
belastingadvies- en accountantskantoren) stuur dan bij de eerste aanvraag
eenmalig een machtiging mee. Een machtigingsformulier kunt u telefonisch
aanvragen. Wij wijzen u er op dat alle correspondentie dan aan de gemachtigde
wordt gestuurd.

[volgende >](#)

Gegevens werkgever

Nummers Kamer van Koophandel

Vul hier de gegevens in zoals vermeld in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel. Vanaf juli 2011 heeft uw onderneming een nieuw vestigingsnummer Kamer van Koophandel gekregen. Kent u dit nummer niet? Vraag uw nieuwe vestigingsnummer op bij de Kamer van Koophandel.

Loonheffingsnummer

Het loonheffingsnummer hebben wij nodig om de Belastingdienst te kunnen informeren over de detachering van uw werknemer(s). Dit is van belang voor de premieafdracht en de verzekering van uw werknemer(s).

Sectoraansluiting/branchecode

Voor de toepassing van de werknemersverzekeringen zijn alle ondernemingen in Nederland verdeeld in sectoren. De werkgevers zijn verplicht aangesloten bij een van de sectoren. De Belastingdienst beoordeelt de sectoraansluiting. Kies hier de sector waarin de Belastingdienst uw bedrijf heeft ingedeeld.

Branchcode	Sectoraansluiting
001	Landbouw
002	Landbouw
003	Landbouw
004	Landbouw
005	Houten emballage-industrie, houtwaren- en borstelindustrie
006	Timmerindustrie
007	Meubel- en orgelbouwindustrie
008	Groothandel in hout, zagmijnen, schaven en houtverwerkingsindustrie
009	Grafische industrie
010	Metalindustrie
011	Elektrotechnische industrie
012	Metaal- en technische bedrijfstakken
013	Bakkerijen
014	Suikerverwerkende industrie
015	Slagersbedrijven
016	Slagers overig
017	Detailhandel en ambachten
018	Reiniging
019	Grootwinkelbedrijf
020	Havenbedrijven
021	Havenclassificeerders
022	Binnenscheepvaart
023	Vissarij
024	Koozwaardij
025	Vervoer KLM
026	Vervoer NS
027	Vervoer Postreizen
028	Taxi- en ambulancevervoer
029	Openbaar Vervoer



Branchcode	Sectoraansluiting
030	Beleiden busvervoer
031	Overig personenvervoer te land en in de lucht
032	Overig goederenvervoer te land en in de lucht
033	Horeca algemeen
034	Horeca catering
035	Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen
036	Banken
037	Verzekeringswezen en ziekenfondsen
040	Uitgeverij
041	Groothandel I
042	Groothandel II
043	Zakelijke Dienstverlening I
044	Zakelijke Dienstverlening II
045	Zakelijke Dienstverlening III
046	Zuivelindustrie
047	Textielindustrie
048	Steen-, cement-, glas- en keramische industrie
049	Chemische industrie
050	Voedingsindustrie
051	Algemene industrie
052	Uitlandbedrijven
053	Bewakingsondernemingen
054	Culturele instellingen
055	Overige takken van bedrijf en beroep
056	Schilderbedrijf
057	Stukadoorsbedrijf
058	Dakdekkersbedrijf
059	Mortelbedrijf
060	Sierstouwenbedrijf
061	Overheid, onderwijs en wetenschappen
062	Overheid, rijk, politie en rechterlijke macht
063	Overheid, defensie
064	Overheid, provincies, gemeenten en waterschappen
065	Overheid, openbare nutsbedrijven
066	Overheid, overige instellingen
067	Werk en reïntegratie
068	Railbouw
069	telecommunicatie
De nummers 036 en 037 zijn vervallen	

Bedrijfsactiviteiten in Nederland

Eén van de voorwaarden om personeel te kunnen detacheren is dat uw onderneming gewoonlijk activiteiten uitoefent in Nederland. Dit controleren wij met de vragen of uw bedrijf al minstens 3 jaar actief is in Nederland en of uw bedrijf minstens 25% van de jaaromzet in Nederland behaalt.



Overige vragen

Wanneer is iemand in Nederland verzekerd voor de volksverzekeringen (AOW, Anw, AWBZ) en de werknemersverzekeringen (WW, WIA, ZW)?

- In het algemeen is een werknemer in Nederland verzekerd voor de volksverzekeringen en de werknemersverzekeringen als hij of zij:
- in Nederland werkt, of
 - met een door de SVB verstrekte detacheringverklaring in een verdrags-, of EU-land werkt, of
 - voor een Nederlandse werkgever in een niet-verdrags-, of EU-land werkt én ingezetene is van Nederland

Iemand is alleen voor de volksverzekeringen verzekerd als hij of zij:

- niet werkt, maar in Nederland woont.

Een verklaring A1/Certificate of coverage kan alleen worden afgegeven als betrokkene direct voorafgaande aan de datum van detachering in Nederland ten minste één maand verplicht verzekerd is geweest. Daarom vragen wij in het formulier of de werknemer direct voorafgaande aan de detachering ten minste één maand in Nederland heeft gewerkt.

Indien de werknemer niet ten minste één maand in Nederland heeft gewerkt, zal de SVB alleen in uitzonderingsgevallen beoordelen, aan de hand van alle individuele relevante feiten en factoren, of toch aan de eis van voorafgaande verzekering is voldaan.

De volgende factoren kunnen hierbij een rol spelen:

- de duur van de voorafgaande verzekering;
- in geval van een onderbreking van de voorafgaande verzekering: de duur en de reden van de onderbreking en de duur van de verzekering voorafgaande aan de onderbreking;
- de omvang en de specifieke kenmerken van de werkzaamheden in Nederland in de maand voorafgaand aan de detachering;
- de duur van de detachering in verhouding tot de duur van de werkzaamheden in Nederland voor en na de detachering;
- de woonplaats van de werknemer.

Bij de beoordeling of er sprake is van een uitzonderingsgeval kan de SVB u vragen om bepaalde bewijsstukken te leveren, zoals afschriften van loonspecificaties, werkbriefjes en aanwezigheidsregistraties.



Gezinsleden

Meeverzekerde gezinsleden

Gezinsleden die met de gedetacheerde werknemer meeverhuizen naar Amerika (5 jaar), Australië (5 jaar), Canada (5 jaar), Israël (5 jaar), India (5 jaar), Macedonië (2 jaar), en Zuid-Korea (5 jaar) worden geacht voor de toepassing van de Nederlandse wetgeving in Nederland te blijven wonen voor gedurende maximaal de tussen haakjes genoemde periode. Dat betekent dat zij verzekerd blijven voor de Nederlandse volksverzekeringen, tenzij ze in het land van uitzending werkzaamheden gaan verrichten. Als er meer dan 3 gezinsleden meeverhuizen stuurt u hun gegevens in een aparte bijlage mee.

Niet meeverzekerde gezinsleden

Gezinsleden die met de gedetacheerde werknemer meeverhuizen naar andere dan hierboven genoemde landen zijn niet langer verzekerd voor de Nederlandse sociale verzekeringen.

Wel bestaat de mogelijkheid een vrijwillige verzekering af te sluiten voor de AOW en/ of de nabestaandenruitering Anw. Zij kunnen hiervoor contact opnemen met:

SVB, Locatie Amstelveen
020 656 52 25
postbus 357
1180 AJ Amstelveen

Ondertekening

Onjuiste opgaven in het aanvraagformulier kunnen leiden tot intrekking - ook met terugwerkende kracht - van de verstrekte verklaringen en daarmee tot toepassing van de buitenlandse sociale verzekeringswetgeving.



Bijlage 16 A1 verklaring

In verband met privacy zijn onderdelen van de verklaring onkenbaar gemaakt.

A1



Coordination of Social Security Systems

Certificate concerning the Social Security legislation which applies to the holder
EU Regulations 883/04 and 987/09 (*)

INFORMATION FOR THE HOLDER

This certificate concerns the social security legislation which applies to you and confirms that you have no obligations to pay contributions in another State.

Before you leave the State where you are insured to go to another State to work, make sure you have the documents which entitle you to receive the necessary benefits in kind (e.g. medical care, treatment in hospital, and other) in the State where you are working.

- If you are staying temporarily in the State where you are working, ask your health care institution for the European Health Insurance Card (EHIC). You must show this card to your health care provider if you need benefits in kind during your stay.
- If you are going to be living in the State where you are working, ask your health care institution for the S1 Document and submit it as soon as possible to the competent health care institution of the place you are going to work (**).

Provisionally the insurance institution in the State of stay will also provide special benefits in the event of an accident at work or an occupational disease.

1. PERSONAL DETAILS OF THE HOLDER

1.1	Personal Identification Number	249834704	☐ Female	☒ Male	
1.2	Surname	Stella			
1.3	Forenames				
1.4	Surname at birth (***)	Stella			
1.5	Date of birth		1.6	Nationality	Nederlandse
1.7	Place of birth	CURACAO			
1.8	Address in the State of residence		1.8.3	Post code	
1.8.1	Street, N°		1.8.4	Post code Country code	
1.8.2	Town				
1.9	Address in the State of stay		1.9.3	Post code	
1.9.1	Street, N°		1.9.4	Country code	
1.9.2	Town				

2. MEMBER STATE LEGISLATION WHICH APPLIES

2.1	Member State	NL			
2.2	Starting date	31-08-2016	2.3	Ending date	30-08-2017
☐	2.4	The certificate applies for the duration of the activity			
☐	2.5	The determination is provisional			
☐	2.6	Regulation 1408/71 remains applicable on the basis of Article 87 (8) of Regulation 883/2004			

(*) Regulations (EC) No 883/2004, articles 11 through 16, and 987/2009, article 19.

(**) For Spain, Sweden and Portugal, the certificate must be handed over to, respectively, the head provincial offices of social security National Institute (INSS), the social insurance institution and the social security institution of the place of residence.

(***) Information given to the institution by the holder when this is not known by the institution.

1/3

© European Commission

A1



**Certificate concerning the Social Security
legislation which applies to the holder**

3. STATUS CONFIRMATION OF YOUR POSITION

- | | |
|---|---|
| ☒ 3.1 Posted employed person | ☐ 3.2 Employed, working in two or more States |
| ☐ 3.3 Posted self-employed person | ☐ 3.4 Self-employed in two or more States |
| ☐ 3.5 Civil servant | ☐ 3.6 Contract staff |
| ☐ 3.7 Mariner | ☐ 3.8 Working as an employed person and as
an self-employed person in different countries |
| ☐ 3.9 Working as a civil servant in one country
and as an employed/self-employed person
in one or more other countries | ☐ 3.10 Exception |

4. EMPLOYER / SELF-EMPLOYMENT DETAILS IN THE STATE WHOSE LEGISLATION APPLIES

- | | |
|---|---|
| ☒ 4.1.1 Employee | ☐ 4.1.2 Self-employed activity |
| 4.2 Employer/self-employed activity code 855083815L02 | |
| 4.4 Name or business name Concept Plus Personeel B.V. | |
| 4.5 Registered address | |
| 4.5.1 Street, N° Ainsworthstraat, 33, | 4.5.2 Country code NL |
| 4.5.3 Town Oldenzaal | 4.5.4 Post code 7575BS |

5. EMPLOYER / SELF-EMPLOYMENT DETAILS OTHER MEMBER STATE(S)

5.1 Name(s) or business name(s) and code of the firm(s) or ship(s) where you will be employed

HBM

A1



**Certificate concerning the Social Security
legislation which applies to the holder**

5.2 Address(es) or name(s) of ship(s) where you will be (self) employed in the 'host' State(s)

Emslandstr., 00015, 484465, Schüttorf, Niedersachsen, Duitsland (Bondsrepubliek)

☐ 5.3 Or no fixed address in State of (self)employment

6. INSTITUTION COMPLETING THE FORM

6.1 Name Sociale Verzekerings Bank, Amstelveen

6.2 Street, N° Van Heuven Goedhartlaan 1

6.3 Town Amstelveen

6.4 Post code 1180 KJ

6.5 Country code Nederland

6.6 Institution ID

6.7 Office fax N° (020) 65 65 100

6.8 Office phone N° (020) 65 65 656

6.9 E-mail id.verzekeringen@svb.nl

6.10 Date 31-10-2016

6.11 Signature



STAMP

Bijlage 17 Berekening premies sociale verzekeringen

Op basis van een maandloon van **€1976,48**

Brutoloon	€1.976,48
Rentenversicherung (9,35%)	- €184,80
Arbeitslosenversicherung (1,5 %)	- €29,64
Krankenversicherung (7,3%)	- €144,28
<u>Pflegeversicherung (1,425%)</u>	<u>- €28,16</u>
Netto voor belasting	€1589,60

Bijlage 18 Salarisstrook Verzekeringspremies in Nederland en belasting in Duitsland

Lohnsteuer maand		De heer Janssen, J M.H. Tromplaan 28 7513 AB Enschede	
Lohnheffingennummer			
Loon november 2016	€	1.976,48	
Opslag wachtdagen 1,16%	-	22,93	
	€	1.999,41	
Inhoudingen:			
Loonheffing met loonheffingskorting	€	224,67	
0,085 % W.G.A.-vast	-	1,68	
0,79 % W.G.A.-flex	-	15,62	
1,1 % Aanvulling ziektewet	-	21,75	
	€	263,72	-/-
Lohnsteuer	-	149,71	-/-
Netto loon, met loonheffingskorting	€	1.585,98	
€ 1.585,98	Betaald per kas		
Werknemergegevens Werknemer nummer 01 ZGN 00000000 Geboortedatum 16-08-1998 Datum in dienst 01-11-2016 Uurloon € 11,23 Minimumloon € 710,21 (18jr) Tabel Mit Ditzendfase Fase 1 Met loonheffingskorting			
Reservering(en): Feestdagen 2,60% € 51 4,6 u Kort verzuim 0,60% € 12 1,1 u Vrije dagen 10,39% € 207 18,5 u Vakantiegeld 8,00% € 178,90			
Cumulatieven Loondagen 21,00 Loonuren 176,00 Bruto loon € 1.976,48 Overig bruto € 22,93 Heffingsloon € 1.977,66 Aanv. ziektewet € 21,75 W.G.A.-vast € 1,68 W.G.A.-flex € 15,62 Loonheffing € 224,67 Arbeidskorting € 199,17 Vakantiegeld € 178,90 Res. vrije dagen € 207,74 Res. kort verzuim € 12,- Res. feestdagen € 51,98 Netto loon € 1.585,98			
Loondagen 21,00 Loonuren 176,00 Arbeidskorting € 199,17 Heffingsloon € 1.977,66 Percentage loonheffing 28,15% Vorig fiscaal jaarloon € 25.000,- WAARSCHUWING: standaardpremies van LOON Salarissoftware gebruikt bij berekening! Pas dit aan bij gegevens werkgever, tabblad Premies			
Overige gegevens 52 Ditzendbedrijven 2 NISU			

Bijlage 19 Salarisstrook Verzekeringspremies in Duitsland en belasting in Duitsland

[illegible][illegible]

Bijlage 20 Functieschalen IGZ

(§ 3 Entgelttrahmentarifvertrag IGZ en § 2 Entgelttarifvertrag IGZ)

Functieschaal 1

Personen die een functie verrichten, waarvoor geen training, opleiding of diploma noodzakelijk is (functieschaal 1), moeten minimaal €9,00 per uur verdienen. Hierbij valt te denken aan magazijnmedewerkers die producten verpakken.

Functieschaal 2

Personen die functies verrichten, waarvoor een bepaalde training vereist is, krijgen minimaal € 9,16 per uur. Hierbij valt te denken aan uitzendkrachten die een heftruck bedienen

Functieschaal 3

Personen die functies verrichten, die een bepaald diploma en/of opleiding (vgl. BBL- of/en BOL-diploma) vragen, hebben recht op een minimumloon van €11,23. Hierbij valt te denken aan autospuiters of chauffeurs voor wegvervoer.

Functieschaal 4

Personen die functie verrichten, die een bepaald diploma en/of opleiding (vgl. BBL- of/en BOL-diploma vragen en werkervaring vragen, hebben recht op een minimumloon van €11,88. Daarnaast bevinden zich personen die een jaar in de derde functieschaal hebben gewerkt automatisch in deze functieschaal

Functieschaal 5

Personen die een functie verrichten, waarvoor een behaald diploma en/of opleiding ((vgl. BBL- of/en BOL-diploma) en trainingen noodzakelijk is, hebben recht op een minimumloon van €13,41.

Functieschaal 6

Personen die een functie verrichten, waarvoor een behaald diploma en/of opleiding (vgl. BBL- of/en BOL-diploma) en een vervolgopleiding (Meister und Techniker) noodzakelijk is, hebben het recht om €15,09 per uur te verdienen.

Functieschaal 7

Personen die een functie verrichten, waarvoor een behaald diploma en/of opleiding (vgl. BBL- of/en BOL-diploma) en een vervolgopleiding (Meister und Techniker) noodzakelijk is, hebben het recht om €17,62 te verdienen, indien daarnaast leiding aan personeel wordt gegeven.

Functieschaal 8

Personen, die een functie verrichten, waarvoor een behaald Hbo-diploma noodzakelijk is, hebben het recht om €18,96 te verdienen.

Functieschaal 9

Personen, die een functie verrichten waarvoor een behaald Hbo-diploma en werkervaring noodzakelijk is, hebben het recht om €19,55 te verdienen.

Personen die zich in de functieschaal een tot en met 4 bevinden krijgen €0,20 per uur meer indien de werkzaamheden langer dan 9 maanden worden verricht. Personen die zich in de functieschaal vijf tot en met 9 bevinden krijgen 0,35€ per uur meer indien de werkzaamheden langer dan 9 maanden worden verricht

Bijlage 21 Opzegtermijnen Duitse werkgevers (§ 622 lid 2 BGB)

Duur arbeidsovereenkomst	Opzegtermijn
Korter dan twee jaar	Vier weken
Twee jaar of langer maar korter dan vijf jaar	1 maand
Vijf jaar of langer maar korter dan acht jaar	2 maanden
Acht jaar of langer maar korter dan tien jaar	3 maanden
Tien jaar of langer maar korter dan twaalf jaar	4 maanden
Twaalf jaar of langer maar korter dan vijftien jaar	5 maanden
Vijftien jaar of langer maar korter dan twintig jaar	6 maanden
Twintig jaar of langer	7 maanden

Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst worden de jaren die de werknemer heeft gewerkt voor zijn 25^e levensjaar niet meegerekend (§ 622 lid 2 BGB).

Bijlage 22 Opzegtermijnen Nederlandse werkgevers (art. 7:672 lid 2 BW)

Duur arbeidsovereenkomst	Opzegtermijn
Korter dan vijf jaar	1 maand
Vijf jaar of langer maar korter dan tien jaar	2 maanden
Tien jaar of langer maar korter dan vijftien jaar	3 maanden
Vijftien jaar of langer	4 maanden

Bijlage 23 Redelijke gronden voor een opzegging (art. 7:669 lid 3 BW)

De redelijke gronden voor ontslag luiden als volgt:

- Bedrijfseconomische reden
- Arbeidsongeschiktheid
- Frequent ziekteverzuim
- Disfunctioneren
- Verwijtbaar handelen
- Gestoorde arbeidsverhoudingen en anderen gronden

Bijlage 24 Uitzendovereenkomst NBBU

Uitzendovereenkomst Fase 1 en 2

Werkgever, de uitzendonderneming, gevestigd en kantoorhoudende te			
.....aan	de	,	vertegenwoordigd door
.....			

en

Werknemer, de uitzendkracht:	
Naam	:
Adres	:
Postcode + woonplaats	:
Geboren op	: te

verklaren hierbij een uitzendovereenkomst te zijn aangegaan voor de duur van de terbeschikkingstelling, onder de volgende voorwaarden.

De uitzendonderneming zal de uitzendkracht ter beschikking stellen aan de hieronder genoemde inlener. De uitzendkracht zal krachtens de door de inlener aan de uitzendonderneming verstrekte opdracht arbeid verrichten onder toezicht en leiding van de inlener, conform artikel 7: 690 BW.

- Naam inlener :
- Adres en plaats :
- Contactpersoon en afdeling :
- Telefoonnummer :
- Aanvang terbeschikkingstelling :
- Functie/ aard van het werk :
- Omvang arbeidsduur :
- Werktijden :
- Uurloon :
- Reiskosten :
- Overige Vergoedingen :
- Toeslagen :

Op deze uitzendovereenkomst is het uitzendbeding van toepassing. Dit betekent dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt, doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht aan de inlener op verzoek van de inlener ten einde komt (artikel 13 NBBU-cao).

De uitzendkracht heeft vóór ondertekening van deze uitzendovereenkomst juiste en volledige inlichtingen aan de uitzendonderneming verstrekt over zijn of haar arbeidsverleden in verband met het opvolgend werkgeverschap (artikel 7 NBBU-cao). Er is geen sprake van opvolgend werkgeverschap wanneer de toepasselijkheid daarvan niet is voorzien als gevolg van het door de uitzendkracht bewust of anderszins verwijtbaar verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen.

Zodra de uitzendkracht voldoet aan de voorwaarden voor toetreding van de pensioenregeling, zoals opgenomen in artikel 31 NBBU-cao, zal hij deelnemen aan het Bedrijfstakpensioenfonds STIPP.

Op deze uitzendovereenkomst is de NBBU-cao voor Uitzendkrachten van toepassing zoals te vinden op www.nbbu.nl. De uitzendkracht heeft kennis genomen van deze cao. De uitzendonderneming en de uitzendkracht zijn gehouden alle verplichtingen voortvloeiende uit deze cao na te komen.

Ondergetekenden verklaren met het bovenstaande akkoord te gaan alsmede met hetgeen op de achterzijde is vermeld.

Datum:

Plaats:

Naam vertegenwoordigingsbevoegde werkgever: Naam uitzendkracht:

Handtekening

Handtekening

Artikel 1

Deze uitzendovereenkomst fase 1 en 2 duurt een periode van 78 gewerkte weken. Als deze periode is voltooid en de uitzendovereenkomst wordt voortgezet, of als er in 6 maanden een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan, treedt fase 3 in werking.

Artikel 2

A. De uitzendkracht verklaart zich bekend met de volgende feiten:

- Uitsluitend de uitzendonderneming en niet de inlener is het loon verschuldigd aan de uitzendkracht;
- De uitzendonderneming reserveert op de uurbeloning voor kort verzuim/bijzonder verlof, feestdagen¹⁶⁶, vakantiedagen en vakantiebijslag;
- Aan de uitzendkracht is informatie verstrekt over de verlangde beroepskwalificatie
- Alle materialen die aan de uitzendkracht ter beschikking zijn gesteld door de uitzendonderneming of inlener blijven hun eigendom.

B. De uitzendkracht verklaart zich voorts bekend en akkoord met het volgende:

- Deze uitzendovereenkomst eindigt van rechtswege als de inlener, om welke reden dan ook, niet langer van uitzendwerk of de uitzendkracht gebruik wil of kan maken. Of doordat de uitzendkracht om welke reden dan ook, daaronder begrepen arbeidsongeschiktheid, niet langer de bedongen arbeid wil of kan verrichten;
- Elk verzoek van de uitzendkracht tot wijziging van functie, arbeidstijd en overige arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden wordt beoordeeld in het kader van de driehoeksverhouding uitzendkracht/uitzendonderneming/inlener. Dit betekent dat de uitzendonderneming alleen aan een dergelijk verzoek tegemoet kan komen als zowel het bedrijfsbelang van de uitzendonderneming als dat van de inlener daaraan niet in de weg staat;
- De terbeschikkingstelling van uitzendkracht aan de inlener kan ook door de uitzendonderneming worden beëindigd, als dit naar het oordeel van de uitzendonderneming noodzakelijk is.

C. De uitzendkracht is jegens de uitzendonderneming verplicht:

- zijn/haar functie naar beste weten en kunnen uit te oefenen en de opdrachten zorgvuldig en met grote ijver uit te voeren;

¹⁶⁶ Voor feestdagen kan de uitzendonderneming er ook voor kiezen om deze niet te reserveren, maar om deze gedurende minimaal een kalenderjaar uit te betalen, conform artikel 28 lid 1 sub f NBBU-cao voor Uitzendkrachten.

- geheimhouding te bewaren omtrent al hetgeen de uitzendkracht bij de uitoefening van zijn/haar functie bekend wordt en waarvan de uitzendkracht redelijkerwijze kan vermoeden, dat bekendmaking daarvan de uitzendonderneming of de inlener schade kan toebrengen;
- Bij het verrichten van de werkzaamheden daarvoor bestemd werkmateriaal en/of werkkleding te gebruiken, als dit in de bedrijfstak van de inlener gebruikelijk is en/of de wens daarvan kenbaar wordt gemaakt;
- de uitzendonderneming direct op de hoogte te stellen als de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met de inlener aan gaat;
- om gedurende de arbeidstijd een geldig legitimatiebewijs bij zich te dragen en deze desgevraagd aan bevoegde personen ter inzage te verstrekken.

Artikel 3 Risico-Inventarisatie

- De uitzendkracht zal in het belang van orde, veiligheid en gezondheid de gegeven voorschriften en aanwijzingen, zoals deze voor het personeel van de inlener van toepassing zijn, in acht nemen. De uitzendkracht heeft daartoe een risico-inventarisatie van de werkplek ontvangen.

Artikel 4

- Bij ziekte informeert de uitzendkracht onverwijld, maar in ieder geval vóór 9.30 uur, de inlener alsmede de uitzendonderneming;
- De uitzendkracht machtigt de uitvoerder van de aanvullende Ziektewetverzekering en het UWV, om gebruik te maken van de administratieve gegevens, verband houdende met ziekteperiode(n) van de uitzendkracht die bij het UWV bekend zijn, voor zover deze gegevens nodig zijn voor de uitvoering van de aanvullende Ziektewetverzekering (artikel 25 van de NBBU-cao).

Artikel 5 Geheimhouding en meldingsplicht

- De uitzendkracht is verplicht geheimhouding te bewaren omtrent al hetgeen de uitzendkracht bij de uitoefening van zijn functie bekend wordt en waarvan de uitzendkracht redelijkerwijze kan vermoeden, dat bekendmaking daarvan de uitzendonderneming of de inlener schade kan toebrengen.
- Het is de uitzendkracht verboden handelingen te verrichten die erop gericht zijn het uitzendwerk dat hem is opgedragen, uit eigen beweging te beëindigen met de bedoeling deze arbeid te vervolgen via een andere uitzendonderneming, zonder dat daarvoor schriftelijke toestemming is verleend door de uitzendonderneming die hem voor het verrichten van dat uitzendwerk te werk heeft gesteld.
- Als een uitzendkracht korte tijd na de uitzendovereenkomst rechtstreeks in dienst treedt van de inlener is hij verplicht hiervan aan de uitzendonderneming terstond en vooraf mededeling te doen. Dit dient schriftelijk te geschieden.



Musterarbeitsvertrag (Vollzeit)

Zwischen

Zeitarbeitsfirma,

Ort / Datum der AÜ – Erlaubnis gemäß § 1 AÜG, erteilt durch die Agentur für Arbeit Kiel.

nachstehend **Arbeitgeber** genannt -

und

Herrn / Frau(Adresse) -

nachstehend **Mitarbeiter** genannt –

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Mitarbeiter“ umfasst weibliche und männliche Beschäftigte. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

§ 1 Beginn / Probezeit / Inhalt / Einbeziehung des Tarifvertrages

(1) Der Arbeitgeber überlässt als Personaldienstleistungsunternehmen seinen Kundenbetrieben Beschäftigte im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung. Der Mitarbeiter wird an wechselnden Einsatzstellen in Kundenbetrieben und bei wechselnden Kundenbetrieben eingesetzt. Der Einsatz in einem Kundenbetrieb erfolgt vorübergehend.

Das Arbeitsverhältnis beginnt am(Datum). Es ist eine Probezeit von 6 Monaten gemäß § 2.2. Manteltarifvertrag iGZ mit den dort genannten Kündigungsfristen vereinbart.

Bei unentschuldigtem Nichterscheinen am ersten Arbeitstag gilt dieser Vertrag als nicht zu Stande gekommen.

(2) Die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien bestimmen sich nach den Tarifverträgen in der jeweils gültigen Fassung, die der Arbeitgeberverband iGZ mit einer oder mehreren der Gewerkschaften IG BCE, NGG, IG Metall, GEW, ver.di, IG Bau, GdP, EVG abgeschlossen hat oder zukünftig abschließen wird. Die Tarifverträge liegen zur Einsichtnahme in den Geschäftsräumen aus. Es finden dabei nicht sämtliche vom iGZ abgeschlossenen Tarifverträge gleichzeitig auf das Arbeitsverhältnis Anwendung, sondern nur die einschlägigen Tarifverträge nach der in den Absätzen 3 bis 5 genannten Maßgabe.

(3) Es finden jeweils diejenigen der in Absatz 2 genannten Tarifverträge Anwendung, an denen die Gewerkschaft, aus deren Satzung sich die Zuständigkeit für den zugewiesenen Kundenbetrieb ergibt, als Vertragspartei beteiligt ist. Soweit nach dem Vorstehenden die satzungsgemäße Zuständigkeit mehrerer Gewerkschaften begründet ist, finden die Tarifverträge mit derjenigen in Absatz 2 genannten zuständigen Gewerkschaft Anwendung, die im Verhältnis zu der oder die anderen zuständigen Gewerkschaft/Gewerkschaften in Absatz 2 zuerst genannt wird.

(4) Bis zum Beginn des ersten Einsatzes finden diejenigen mit dem iGZ abgeschlossenen Tarifverträge Anwendung, an denen ver.di als Vertragspartei beteiligt ist. Ab Beginn des ersten Einsatzes gelten diejenigen nach Maßgabe des Absatzes 3 ermittelten Tarifverträge solange, bis ein anderer Einsatz beginnt. (5) Soweit der Arbeitnehmer an einen Kundenbetrieb überlassen wird, für den sich keine satzungsgemäße Zuständigkeit für den jeweiligen Kundenbetrieb ergibt, finden diejenigen mit dem iGZ abgeschlossenen Tarifverträge Anwendung, an denen ver.di als Vertragspartei beteiligt ist.

§ 1a Befristung (falls keine Befristung gewollt ist, die gesamten Regelungen in § 1a streichen)

(1) Voraussetzung für das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses ist die eigenhändige Unterschrift der Vertragsparteien unter das Vertragsdokument.

(2) Befristungsvarianten (unzutreffende Varianten bitte streichen)

a) [Reguläre Befristung]

Das Arbeitsverhältnis wird gemäß § 14 Absatz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet. Es beginnt am [Datum] und endet am [Datum]. Der Mitarbeiter bestätigt, dass in den letzten drei Jahren vor Beginn dieses Arbeitsverhältnisses noch kein Arbeitsverhältnis zwischen den Vertragsparteien bestanden hat.

b) [bis zu 4 Jahre nach Neugründung eines Unternehmens]

Das Arbeitsverhältnis wird gemäß § 14 Absatz 2a Teilzeit- und Befristungsgesetz befristet. Es beginnt am [Datum] und endet am [Datum]. Der Mitarbeiter bestätigt, dass in den letzten drei Jahren vor Beginn dieses Arbeitsverhältnisses noch kein Arbeitsverhältnis zwischen den Vertragsparteien bestanden hat.

c) [Befristung älterer Arbeitnehmer (ab 52 Jahre), wenn vor Arbeitsbeginn mindestens vier Monate beschäftigungslos]

Das Arbeitsverhältnis wird gemäß § 14 Absatz 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristet. Es beginnt am [Datum] und endet am [Datum].

d) [Zweckbefristung mit Sachgrund]

Das Arbeitsverhältnis wird für die Dauer [z.B. Vertretung eines erkrankten Mitarbeiters des Arbeitgebers] abgeschlossen. Das Arbeitsverhältnis endet mit Erreichung des Zwecks, frühestens aber 14 Tage nach Mitteilung der Zweckerreichung durch den Arbeitgeber, ohne dass es einer Kündigung bedarf (Befristung gemäß § 14 Absatz 1 Nr. ... Teilzeit- und Befristungsgesetz).

e) [Kalendarische Befristung mit Sachgrund]

Das Arbeitsverhältnis beginnt am Es endet auf Wunsch des Mitarbeiters am ..., damit der Mitarbeiter zum Jahresbeginn seine neue Stelle bei der Firma ... antreten kann (siehe beigefügte Erklärung).

§ 2 Tätigkeit / Pflichten des Mitarbeiters

(1) Der Mitarbeiter wird entsprechend der Tätigkeit im Kundenbetrieb eingestellt als _____.

(2) Der Arbeitgeber ist gemäß § 2.3. Satz 1 Entgelttrahmentarifvertrag iGZ berechtigt, dem Mitarbeiter vorübergehend andere Tätigkeiten zuzuweisen, die auch von weniger qualifizierten Kräften durchgeführt werden können. Macht er hiervon Gebrauch, so richtet sich die Vergütung nach § 2.3. Entgelttrahmentarifvertrag iGZ.

(3) Der Mitarbeiter wird an verschiedenen Einsatzorten im Gebiet ... bei Kundenbetrieben beschäftigt. Er ist bei Bedarf auch zur Arbeitsleistung an Einsatzorten außerhalb des Kundenbetriebes verpflichtet. Der

Arbeitgeber ist berechtigt, den Mitarbeiter jederzeit vom Kundeneinsatz abzurufen und anderweitig einzusetzen.

Dem Mitarbeiter können auch Tätigkeiten im internen Bereich des Unternehmens zugewiesen werden. Eine Verringerung des Vergütungsanspruchs tritt dadurch nicht ein. Die Zuweisung von Tätigkeiten im internen Bereich darf einen ununterbrochenen Zeitraum von vier Wochen nicht überschreiten.

(4) Die geleisteten Arbeitsstunden sind vom Mitarbeiter pro Kunde und Kalenderwoche in die ausgehändigten Tätigkeitsnachweise einzutragen und vom Kundenbetrieb mit Stempel und Unterschrift zu bestätigen. Die unterschriebenen Tätigkeitsnachweise sind umgehend, jeweils wöchentlich beim Arbeitgeber einzureichen. Kommt der Mitarbeiter dieser Pflicht nicht nach, so hat der Arbeitgeber ein Lohnzurückbehaltungsrecht.

(5) Die Einstellung erfolgt unter der Voraussetzung fachlicher und gesundheitlicher Eignung für die vorgesehene Aufgabe.

§ 3 Arbeitszeit / Wegezeit / Mehrarbeit

(1) Der Mitarbeiter arbeitet in Vollzeit. Es wird auf die Regelungen zur Arbeitszeit in § 3 Manteltarifvertrag iGZ verwiesen. Es gilt die individuelle regelmäßige Arbeitszeit gemäß § 3.1.2. Manteltarifvertrag iGZ.

(2) Es ist die Wegezeit zu vergüten, die die Dauer von 2 Stunden für die einfache Wegstrecke von der Wohnung zu der Tätigkeitsstätte auf dem zeitlich günstigsten Weg überschreitet, sofern er diese Wegezeit tatsächlich aufgewandt hat. Maßgeblich ist das tarifliche Grundentgelt ohne Zuschläge (Branchenzuschläge, Nacht-, Sonntags-, Feiertags-, Mehrarbeit).

(3) Der Arbeitgeber behält sich vor, auch Mehrarbeit über den Rahmen der Normalarbeitszeit hinaus anzuordnen. Bei entsprechendem betrieblichem Bedarf ist der Mitarbeiter verpflichtet, in zumutbarem Maß zusätzliche Stunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu leisten.

(4) Der Arbeitgeber richtet für den Mitarbeiter gemäß § 3.2. Manteltarifvertrag iGZ ein Arbeitszeitkonto mit den dort aufgeführten Abwicklungsmodalitäten ein.

§ 4 Vergütung und Fälligkeit / Aufwendungsersatz / Jahressonderzahlungen

(1) Gemäß den in § 2 Absatz 1 festgelegten Tätigkeitsbezeichnungen wird der Mitarbeiter gemäß § 3 Entgelttarifvertrag iGZ in die Entgeltgruppe eingruppiert.

(2) Der Mitarbeiter erhält:

Ein **tarifliches Entgelt**, dessen Höhe sich nach § 2 Entgelttarifvertrag iGZ in Verbindung mit § 4,5 Entgelttarifvertrag iGZ bemisst. Es beträgt derzeit:

----- €

Die Vergütung ist auf ein vom Mitarbeiter anzugebendes Konto zu überweisen. Die Fälligkeit richtet sich nach § 11 Manteltarifvertrag iGZ.

(3) Das tarifliche Entgelt mindert sich bei einem Einsatz in den neuen Bundesländern gemäß § 3 Entgelttarifvertrag iGZ. Der Mitarbeiter behält jedoch den Anspruch auf das Mindeststundenentgelt des Einstellungsortes gemäß gültiger Lohnuntergrenzen-Verordnung, soweit dieses höher ist.

(4) Dieses Tarifentgelt erhält der Mitarbeiter auch für Zeiten, in denen er nicht in Kundenbetrieben eingesetzt werden kann. In diesen Zeiten besteht kein Anspruch auf Branchenzuschlag. Um sich den Anspruch nach Satz 1 zu sichern, muss der Mitarbeiter während der normalen Büroöffnungszeiten des Arbeitgebers telefonisch erreichbar sein, um sich Einsätze zuweisen zu lassen.

(5) Die Höhe etwaiger Zuschläge, die in Abhängigkeit von der Dauer oder der Lage der Arbeitszeit geleistet werden, richtet sich nach § 4 Manteltarifvertrag iGZ.

(6) Die Höhe etwaiger Branchenzuschläge, die sich für den jeweiligen Einsatz im Kundenbetrieb ergeben, richtet sich nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen.

(7) Ein etwaiger über den in § 4 Absatz 6 genannten Anspruch hinausgehender Vergütungsanspruch richtet sich nach dem jeweils geltenden Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in Verbindung mit betrieblichen Vereinbarungen für den Mitarbeiter im Kundenbetrieb. Der Arbeitgeber informiert den Mitarbeiter ab Kenntnis über Vereinbarungen in diesem Sinne. Die Mitteilung kann dabei auch im Rahmen einer für jeden Einsatz gesonderten Vereinbarung erfolgen.

(8) Der Anspruch auf Aufwendungsersatz bestimmt sich nach § 670 BGB. Es können für jeden Einsatz gesonderte Vereinbarungen getroffen werden.

Die Parteien vereinbaren, dass ab dem 01.01.2014 als erste Tätigkeitsstätte im Sinne des steuerlichen Reisekostenrechts der Betrieb des Zeitarbeitsunternehmens (Niederlassung und Anschrift eintragen) festgelegt wird.

(9) Der Anspruch auf Jahressonderzahlungen richtet sich nach § 8 Manteltarifvertrag iGZ.

§ 5 Anrechnungsvorbehalt

Übertarifliche Zulagen mindern sich, ohne dass es einer entsprechenden Erklärung des Arbeitgebers bedarf, um den Betrag einer etwaigen zukünftigen oder rückwirkenden Erhöhung des tariflichen Entgelts (Anspruch auf einsatzbezogene Zulage, Erhöhung als Ergebnis von Tarifverhandlungen, auch im Falle von Einmalzahlungen, Wechsel des Einsatzgebiets, Anspruch auf Branchenzuschlag, Höhergruppierung). Im Falle einer rückwirkenden Erhöhung des tariflichen Entgelts mindert sich die übertarifliche Zulage rückwirkend auf den Zeitpunkt der Erhöhung.

§ 6 Widerrufsvorbehalt

(1) Die Vertragsparteien vereinbaren, dass über- bzw. außertarifliche Zulagen als widerrufliche Leistungen des Arbeitgebers erbracht werden. Ein Widerruf entfaltet sofortige Wirkung. Der widerrufliche Teil ist begrenzt auf 24,9% der Gesamtvergütung.

(2) Das Widerrufsrecht besteht auch für über- bzw. außertarifliche Zulagen, die befristet auf einen bestimmten Einsatz bei einem Kundenunternehmen gezahlt werden. Der Arbeitgeber ist zum Widerruf einer über- bzw. außertariflichen Zulage aus betriebsbedingten Gründen berechtigt. Insbesondere folgende Gründe kommen in Betracht:

- starke wirtschaftliche Verluste,
- unrentabel hohe Betriebskosten,
- Wegfall des Interesses, bestimmte Arbeitnehmergruppen mit einer über- bzw. außertariflichen Zulage an das Unternehmen zu binden,
- Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit des Unternehmens,
- im Falle einer Massenentlassung im Sinne von § 17 KSchG.

(3) Eine über- bzw. außertarifliche Zulage darf auch aus verhaltensbedingten Gründen widerrufen werden, wenn der Mitarbeiter mindestens zwei berechtigte Abmahnungen innerhalb von sechs Monaten vor

Ausspruch der Widerrufserklärung erhalten hat. Als Widerrufsgründe kommen auch mangelnde Eignung oder eine erhebliche Leistungsminderung in Betracht.

§ 7 Urlaub / Urlaubsentgelt

Es wird auf die Urlaubsregelung in § 6 Manteltarifvertrag iGZ verwiesen. Das Urlaubsentgelt richtet sich nach § 6a Manteltarifvertrag iGZ.

§ 8 Lohnverpfändung und Lohnabtretung

(1) Der Mitarbeiter darf seine Vergütungsansprüche weder verpfänden noch abtreten.

(2) Der Arbeitgeber behält sich vor, nachträglich vertragswidrig vorgenommene Abtretungen oder Verpfändungen zu genehmigen.

(3) Die Kosten, die dem Arbeitgeber durch die Bearbeitung von Pfändungen, Verpfändungen und Abtretungen der Vergütungsansprüche des Mitarbeiters entstehen, trägt der Mitarbeiter. Diese Kosten werden pauschaliert mit 8,- € pro Pfändung, Abtretung und Verpfändung sowie gegebenenfalls zusätzlich 4,- € für jedes Schreiben sowie 1,- € pro Überweisung. Dem Mitarbeiter bleibt der Nachweis vorbehalten, dass ein Schaden nicht vorliegt oder wesentlich geringer ist. Bei Nachweis höherer tatsächlicher Kosten ist der Arbeitgeber berechtigt, diese in Ansatz zu bringen.

§ 9 Arbeitsverhinderung / Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

(1) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung unverzüglich (ohne schuldhaftes Zögern), möglichst jedoch vor Arbeitsbeginn während der betrieblichen Geschäftszeiten, sowie die voraussichtliche Dauer anzuzeigen. Auf Verlangen sind die Gründe der Dienstverhinderung mitzuteilen.

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, für den ersten Tag einer Arbeitsunfähigkeit am gleichen Tag, bei Unzumutbarkeit spätestens am darauf folgenden Kalendertag (außer arbeitsfreie Sonn- und Feiertage), eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so hat der Mitarbeiter umgehend eine neue Bescheinigung vorzulegen.

(3) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach § 6a Manteltarifvertrag iGZ.

(4) Im Falle der Erkrankung eigener Kinder besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (siehe § 5 Manteltarifvertrag iGZ).

§ 10 Verschwiegenheitsverpflichtung

(1) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. Die Geheimhaltungspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich sind oder deren Weitergabe für den Arbeitgeber ersichtlich ohne Nachteil ist. Im Zweifelsfalle sind jedoch technische, kaufmännische und persönliche Vorgänge und Verhältnisse, die dem Mitarbeiter im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit bekannt werden, als Unternehmensgeheimnisse zu behandeln. In solchen Fällen ist der Mitarbeiter vor der Offenbarung gegenüber Dritten verpflichtet, eine Weisung der Geschäftsleitung einzuholen, ob eine bestimmte Tatsache vertraulich zu behandeln ist oder nicht. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Firmen, in denen der Mitarbeiter eingesetzt wird.

(2) Es ist dem Mitarbeiter gemäß § 5 Bundesdatenschutzgesetz während und nach der Tätigkeit im Unternehmen untersagt, unbefugt personenbezogenen Daten zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen.

(3) Über seine Vergütung hat der Mitarbeiter dritten Personen gegenüber Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt nicht für die Fälle, in denen er gesetzlich berechtigt oder verpflichtet ist, Angaben über sein Einkommen zu machen, wie beispielsweise dem Finanzamt, dem Arbeitsamt oder einer sonstigen staatlichen Stelle.

§ 11 Nebentätigkeit

Jede Nebentätigkeit, gleichgültig, ob sie entgeltlich oder unentgeltlich ausgeübt wird, bedarf der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Nebentätigkeit die Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zeitlich nicht oder allenfalls unwesentlich behindert und sonstige berechnigte Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden.

§ 12 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die Kündigungsfristen richten sich nach § 2.2. Manteltarifvertrag iGZ.

(2) Das Arbeitsverhältnis kann vor seinem Beginn ordentlich mit einer Frist von 2 Arbeitstagen gekündigt werden. Der Lauf der Kündigungsfrist beginnt mit dem Zugang der Kündigungserklärung.

(3) Jede fristlos ausgesprochene außerordentliche Kündigung gilt immer als zugleich hilfsweise ordentlich ausgesprochene Kündigung. Jede nicht die Frist wahrende ordentliche Kündigung gilt immer zugleich als zum nächstzulässigen Termin ausgesprochene Kündigung.

(4) Der Arbeitgeber ist berechnigt, den Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung unter Fortzahlung seines Entgeltes und unter Anrechnung etwaiger Urlaubsansprüche und/oder Guthaben aus dem Arbeitszeitkonto freizustellen. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ist eine Freistellung zum Abbau des Arbeitszeitkontos nur mit Zustimmung des Mitarbeiters möglich. Die Freizeitausgleichsansprüche werden vorrangig verwendet.

(5) Wird durch den Bescheid eines Rentenversicherungsträgers festgestellt, dass der Mitarbeiter auf Dauer erwerbsunfähig oder voll erwerbsgemindert ist, so endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid zugestellt wird. Beginnt die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit oder voller Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit (§ 102 Abs. 2 SGB VI) gewährt wird. In diesem Falle ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten von dem Tage an, der auf den nach Satz 1 oder 2 maßgeblichen Zeitpunkt folgt, bis zum Ablauf des Tages, bis zu dem die Zeitrente bewilligt ist, längstens jedoch bis zum Ablauf des Tages, an dem das Arbeitsverhältnis endet.

§ 13 Unfallverhütung / Arbeitsschutz

Der Mitarbeiter wird über die jeweils im Kundenbetrieb geltenden Unfallverhütungsvorschriften aufgeklärt. Er verpflichtet sich zur Einhaltung, insbesondere (soweit erforderlich) zum Tragen der persönlichen Schutzausrüstung. Etwaige Arbeitsunfälle sind dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen.

§ 14 Vertragsstrafe

(1) Der Arbeitnehmer hat eine Vertragsstrafe an den Arbeitgeber zu zahlen, wenn

- er die Arbeit im laufenden Arbeitsverhältnis rechtswidrig nicht oder wiederholt verspätet aufnimmt,
- er das Arbeitsverhältnis rechtswidrig ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auflöst,
- er vorübergehend die Arbeit rechtswidrig verweigert oder Arbeitsbummelei begeht,
- er wiederholt Tätigkeitsnachweise oder Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht rechtzeitig einreicht,

- er Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten zum Nachteil des Arbeitgebers, des Entleihers oder zum Nachteil von deren Arbeitnehmern begeht,
- er durch schwerwiegende Vertragsverstöße wie z.B. Diebstahl, Betrug, Unterschlagung und andere Vermögensdelikte zum Nachteil des Arbeitgebers oder des Entleihers oder durch Beleidigungen und/oder tätliche Angriffe den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung veranlasst,
- er gegen die Geheimhaltungs-/Verschwiegenheitspflicht aus § 10 Absatz 1 und 2 verstößt
- er eigenmächtig seinen Urlaub antritt
- er mit Krankheit droht,
- er wiederholt Nachweis- oder Meldepflichten schuldhaft nicht nachkommt oder unentschuldigt fehlt oder schuldhaft nicht erreichbar ist,
- er unter Alkohol- oder Drogeneinfluss am Arbeitsplatz angetroffen wird,
- er einer nicht genehmigungsfähigen Nebentätigkeit im Sinne von § 11 nachgeht,
- er schuldhaft eine unverwertbare Arbeitsleistung erbringt.

(2) Die Vertragsstrafe ist nur verwirkt, wenn der Mitarbeiter grob fahrlässig oder vorsätzlich gehandelt hat.

(3) Als Vertragsstrafe ist für die Fälle der rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist durch den Arbeitnehmer und der Veranlassung des Arbeitgebers zu einer fristlosen Kündigung wegen schwerwiegender Vertragsverstöße des Arbeitnehmers eine Vertragsstrafe des ansonsten in der maßgeblichen Kündigungsfrist erhaltenen Arbeitsentgelts verwirkt. Im Falle des Verstoßes gegen die Geheimhaltungs-/Verschwiegenheitspflicht des § 10 Absätze 1 und 2 ist eine Vertragsstrafe in Höhe eines Zweiwochenbruttoentgelts verwirkt.

Für alle übrigen in Absatz 1 bezeichneten Fälle ist ein Bruttotagesentgelt für jeden Tag der Zuwiderhandlung verwirkt.

In jedem Falle darf die Vertragsstrafe nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist von vier Wochen ansonsten erhaltene Arbeitsentgelt betragen.

(4) Sofern und soweit das Arbeitsentgelt rückständig ist, gilt es in Höhe des jeweiligen Vertragsstrafenbetrages als verwirkt.

(5) Die Geltendmachung eines weiteren Schadens bleibt vorbehalten.

§ 15 Schriftformklausel

Nebenabreden wurden nicht getroffen. Änderungen des Vertrages und Nebenabreden, sowie die Änderung dieses Schriftformgebotes bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Der Vorrang der Individualabrede gemäß § 305b BGB bleibt davon unberührt.

§ 16 Vertretungsberechtigung

Auf Arbeitgeberseite sind zur Abgabe aller rechtserheblichen Erklärungen, die sich auf die Begründung, Durchführung und Beendigung einschließlich der Kündigung des Arbeitsverhältnisses beziehen, der Inhaber / die Geschäftsführer, die Niederlassungsleiter und die Personaldisponenten berechtigt und zwar jeweils alleinhandelnd.

Deren Namen können Sie über Herrn/Frau _____ in Erfahrung bringen, den/die Sie innerhalb der Geschäftszeiten (00:00 Uhr bis 00:00 Uhr) telefonisch unter (Telefonnummer einfügen) oder per Email

(Mailadresse einfügen) kontaktieren können. Vertretungsweise können Sie diese Information erfahren bei Herrn/Frau _____, den/die Sie telefonisch unter (Telefonnummer einfügen) oder per Email (Mailadresse einfügen) erreichen können.

Alternativ: Deren Namen können Sie unserem Aushang am „Schwarzen Brett“ in unserer Niederlassung in XX entnehmen. (Achtung: Nur mögliche Alternative, wenn dem Mitarbeiter die Kenntnisnahme des Aushangs möglich und zumutbar; für Aktualität des Aushangs muss Sorge getragen werden)

§ 17 Hinweispflicht des Mitarbeiters

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber alle früheren Arbeitgeber anzugeben, bei denen er in den letzten 6 Monaten vor Beginn dieses Arbeitsverhältnisses beschäftigt war,

alle Kundenbetriebe anzugeben, in denen er in den letzten 3 Monaten vor Beginn dieses Arbeitsverhältnisses eingesetzt war, die Gewährung des Zugangs zu Gemeinschaftseinrichtungen, von Sachzuwendungen oder sonstigen Leistungen von Seiten des Kundenbetriebes anzuzeigen,

jede Änderung seiner Wohnadresse sowie der steuerlichen bzw. sozialversicherungsrechtlichen Verhältnisse – insbesondere, wenn neben diesem Beschäftigungsverhältnis ein weiteres (geringfügiges) Arbeitsverhältnis aufgenommen wird - unverzüglich mitzuteilen.

§ 18 Datenspeicherung / Merkblatt Zeitarbeit

(1) Der Mitarbeiter erklärt sich damit einverstanden, dass seine personenbezogenen Daten automatisiert gespeichert und verarbeitet und im Rahmen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen an Dritte weitergegeben werden.

(2) Der Mitarbeiter bestätigt durch seine Unterschrift, das Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit sowie ein Exemplar des Arbeitsvertrages erhalten zu haben.

§ 19 Ausschlussfristen

Die Parteien vereinbaren, dass die nachfolgenden einzelvertraglichen Ausschlussfristen Anwendung finden. Die Ausschlussfristen in § 10 Manteltarifvertrag iGZ finden keine Anwendung.

(1) Die Ansprüche des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten gegenüber dem Arbeitgeber in Textform zumindest dem Grunde nach geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt, sobald der Anspruch des Mitarbeiters fällig ist.

(2) Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch schriftlich ab, so verfällt der Anspruch des Mitarbeiters, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der schriftlichen Ablehnung zumindest dem Grunde nach gerichtlich geltend gemacht wird.

(3) Die Regelungen der Absätze 1 und 2 gelten auch für etwaige Ansprüche des Mitarbeiters auf Gewährung der gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts eines vergleichbaren Arbeitnehmers im jeweiligen Kundenbetrieb (derzeit § 10 Absatz 4 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz).

(4) Die Regelungen der Absätze 1, 2 und 3 gelten auch für Ansprüche des Mitarbeiters, die vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Ausschlussfristen fällig geworden sind. Für solche Ansprüche beginnt die Frist mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung über Ausschlussfristen.

(5) Die Ansprüche des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht vom Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten schriftlich gegenüber dem Mitarbeiter geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt, sobald der Anspruch fällig ist. Lehnt der Mitarbeiter den Anspruch in Textform ab, so

verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der in Textform erklärten Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.