

Onderzoeksrapport

Federatie Nederlandse vakbeweging

Werken over de grens

Salaris, toeslagen en vergoedingen



Auteur: Ilona Pesman (I)

Studentnummer: 298733

Afstudeerorganisatie: FNV Groningen

Praktijkbegeleider: mw. I. von Pickartz

HBO-Rechten, Hanzehogeschool Groningen

Afstudeerdocent: Mr. Drs. S. Van der Woude

Groningen, juni 2015



Onderzoeksrapport

Federatie Nederlandse vakbeweging

Grensarbeid: Salaris toeslagen en vergoedingen

“Wat zijn de juridische gevolgen en ervaringen op het gebied van salaris, toeslagen en vergoedingen voor een Nederlandse werknemer die gaat werken in de deelstaat Niedersachsen (Duitsland)?”

Auteur: Ilona Pesman (I)
Studentnummer: 298733
Afstudeerorganisatie: FNV Groningen
Praktijkbegeleider: mw. I. von Pickartz

HBO-Rechten, Hanzehogeschool Groningen
Afstudeerdocent: Mr. Drs. S. Van der Woude

Groningen, juni 2015



Grensarbeid: salaris, toeslagen en vergoedingen
Ilona Pesman

Samenvatting

Ter afsluiting van mijn studie Hbo-Rechten aan de Hanzehogeschool in Groningen is dit afstudeeronderzoek geschreven. Het afstudeeronderzoek is uitgevoerd in opdracht van FNV Groningen onder leiding van mw. Ina von Pickartz.

Uit onderzoek is gebleken dat de werkloosheid in de gemeenten in de grensregio's ten opzichte van gemeenten in de rest van Nederland aanzienlijk hoger ligt. Mensen zijn veel minder bereid om over de grens naar werk te zoeken. Naast grensbarrières als het niet spreken van de taal, een andere cultuur en diploma's die niet erkend worden over de grens is er een andere grote grensbarrière. Werknemers hebben geen idee wat de juridische veranderingen van het werken over de grens zijn. Wat tevens de aanleiding van het onderzoek is. Mw. Ina von Pickartz wilde graag inzicht in de juridische verschillen en de ervaring van grensarbeider op het gebied van salaris, toeslagen en vergoedingen.

Het doel van het onderzoek is aanbevelingen doen aan de FNV over salaris, toeslagen en vergoedingen op het gebied van grensarbeid in Duitsland, zodat de FNV deze aanbevelingen mee kan nemen in de advisering van haar leden en in de politiek bestuurlijke invloed uitoefenen om in wetgeving gewenste veranderingen te bewerkstelligen.

In het onderzoek is vooral toegespitst op de juridische veranderingen en de ervaring van de grensarbeiders. De onderzoeksvraag die hierbij centraal staat is:

Wat zijn de juridische gevolgen en ervaringen op het gebied van salaris, toeslagen en vergoedingen voor een Nederlandse werknemer die gaat werken in de deelstaat Niedersachsen (Duitsland)?

Om deze vraag goed te kunnen beantwoorden is een aantal deelvragen voor zowel de theorie, praktijk en de analyse opgesteld. Allereerst is inzichtelijk gemaakt hoe de verschillende deelonderwerpen geregeld zijn in Nederland en wat hier de rechten van een werknemer en de plichten van de werkgever zijn. Vervolgens is hetzelfde gedaan maar dan voor Duitsland. Dit is uitgevoerd aan de hand van de volgende deelvragen:

- 1. Wat staat vermeld in Europese wet- en regelgeving met betrekking tot grensarbeid?***
- 2. Wat zijn volgens de wet- en regelgeving, de literatuur en de jurisprudentie de rechten van een werknemer met betrekking tot salaris, toeslagen en vergoedingen in Nederland?***
- 3. Wat zijn volgens de wet- en regelgeving, de literatuur en de jurisprudentie de plichten van een werkgever met betrekking tot salaris, toeslagen en vergoedingen in Nederland?***
- 4. Wat zijn volgens de wet- en regelgeving en de literatuur de rechten van een werknemer met betrekking tot salaris, toeslagen, vergoedingen in de deelstaat Niedersachsen?***
- 5. Wat zijn volgens de wet- en regelgeving en de literatuur de plichten van een werkgever met betrekking tot salaris, toeslagen en vergoedingen in de deelstaat Niedersachsen?***

Uit het theoretisch gedeelte van het onderzoek is een aantal onderzoekspunten gekomen die getoetst zijn aan de praktijk. Dit is gedaan door middel van interviews. Er zijn interviews afgenomen met experts en een aantal grensarbeiders, hieruit is duidelijk de ervaring van de grensarbeiders van het werken in Duitsland naar voren gekomen. De experts waren twee personen die werkzaam waren als Eures adviseur bij het UWV werkbedrijf en de Eems Dollard Regio. Deze personen adviseren dagelijks grensarbeiders die tegen problemen aan lopen in de praktijk of personen die voornemens zijn te gaan werken in Duitsland. De volgende deelvragen staan centraal in het praktijk gedeelte van het onderzoek:

- 1. Wat zijn volgens adviseurs op het terrein van grensarbeid de voor- en nadelen voor grensarbeiders ten aanzien van salaris, toeslagen en vergoedingen?***
- 2. Welke ervaringen hebben grensarbeiders op het gebied van salaris toeslagen en vergoedingen als ze werken of gewerkt hebben in Niedersachsen (Duitsland)?***



Na afronding van het praktijkgedeelte van het onderzoek werd inzichtelijk waar de verschillen tussen de theorie en praktijk liggen en of dit knelpunten ten aanzien van de praktijk meebrengt. In het analyse hoofdstuk hebben de volgende deelvragen centraal gestaan:

1. Wat zijn de belangrijkste overeenkomsten en verschillen op basis van de theorie met betrekking tot salaris, toeslagen en vergoedingen tussen Nederland en Nedersachsen(Duitsland)?

2. Wat zijn de belangrijkste overeenkomsten en verschillen op basis van de praktijk met betrekking tot salaris, toeslagen en vergoedingen tussen Nederland en Nedersachsen (Duitsland)?

Op basis van de uitkomsten van het analyse hoofdstuk is de conclusie van het onderzoek geformuleerd. De conclusie beantwoordt de centrale onderzoeksvraag:

Positieve ervaringen en gevolgen:

- ❖ Het lijkt er op dat er over het algemeen geconcludeerd kan worden dat de ervaring met betrekking tot het werken in Duitsland positief is, mits er goede voorlichting is gegeven over de juridische gevolgen van het werken in Duitsland;
- ❖ De werknemer heeft op grond van de Duitse wet recht op minimaal € 8,50 per uur. Uit het onderzoek is gebleken dat de Duitse werkgever zich houdt aan het wettelijk minimumloon van € 8,50.
- ❖ Uit de vergelijking van de cao is gekomen dat de arbeidsvoorwaarden in Nederland en Duitsland juridische gezien niet noemenswaardig van elkaar verschillen;
- ❖ Nederland en Duitsland kennen beide een regeling voor de opbouw van ouderdomspensioen of een uitkering bij overlijden. De juridische voorwaarden waar men aan moet voldoen om gebruik te kunnen maken van de regelingen, kunnen iets van elkaar verschillen, dit is niet noemenswaardig;
- ❖ Eveneens zijn de werknemersverzekeringen in Duitsland vergelijkbaar. Ten opzichte van Nederland kent Duitsland een extra verzekering. De grensarbeider is verzekerd vanaf het moment dat deze in de auto naar het werk stapt tot dat hij weer thuis komt. Indien hij een ongeval krijgt voorziet de Berufsgenossenschaft in een uitkering.
- ❖ Wanneer de vrouwelijke werknemer een kind krijgt heeft zij op grond van de Duitse wet- en regelgeving vergelijkbare rechten als in Nederland;
- ❖ Ook in Duitsland hebben beide ouders op grond van de wet recht op ouderschapsverlof (Elternzeit);
- ❖ Ten opzichte van Nederland kent Duitsland een extra financiële vergoeding zodat men vrije tijd op kan nemen voor de zorg voor het kind. De vergoeding is afhankelijk van het inkomen. Wanneer iemand niet werkt heeft deze persoon recht op € 300,- in de maand, een werkende heeft recht op 67% van het inkomen, met een maximum van €1800,- per maand;
- ❖ Op grond van de Duitse wetgeving heeft een grensarbeider recht op een aanzienlijk hoger bedrag aan Kindergeld dan in Nederland.

Negatieve ervaringen en gevolgen:

- ❖ Het minimumsalaris in Duitsland is ongeveer net zo hoog als in Nederland. In Nederland ligt het salaris dat men in de praktijk verdient echter hoger omdat de vakbonden in Nederland salarisafspraken maken in de betreffende cao's;
- ❖ Veel grensarbeiders worden gezien als hulpkracht in plaats van vakkracht, de oorzaak hiervan is dat Nederlandse diploma's niet direct erkend worden bij lager opgeleiden en de grensarbeiders te weinig praktijk ervaring hebben. Dit heeft invloed op de hoogte van het salaris;
- ❖ De Duitse wetgeving kent geen opbouw van 8% vakantiegeld zoals in Nederland, de werknemer heeft geen recht meer op vakantietoeslag;
- ❖ De geïnterviewden die werkzaam zijn in Duitsland, met tussenkomst van een uitzendbureau maken in het meeste geval een reservering voor vakantiedagen. Zij betalen hiermee hun eigen vakantie;



- ❖ Of de grensarbeiders recht hebben op een reiskostenvergoeding is verdeeld. De reiskosten zijn niet in de wet geregeld. Wel is er voor iedereen een mogelijkheid de reiskosten te verrekenen via een belastingvoordeel, dit kan echter pas aan het einde van het jaar.
- ❖ Indien de grensarbeider gaat werken over de grens, is deze niet meer verzekerd voor de volksverzekeringen op grond van de Nederlandse wet.
- ❖ In Duitsland is de opbouw van de uitkering bij ouderdom en overlijden afhankelijk van het inkomen, dat wil zeggen van het Grundlohn. Indien de grensarbeider niet voldoende verdiend ontstaat er in de toekomst een ‘gat’ ten opzichte van de Nederlandse AOW uitkering.
- ❖ In de praktijk maken weinig grensarbeiders gebruik van het vrijwillig verzekeren voor de volksverzekeringen omdat zij of niet op de hoogte zijn van het bestaan of omdat de te betalen premie erg hoog is.
- ❖ De eerste uitkering van het Kindergeld in Duitsland kan een half jaar tot een jaar duren. De kinderbijslag in Nederland wordt direct stopgezet.

De aanbevelingen aan de FNV die voortvloeien uit het onderzoek luiden als volgt:

- ❖ Uit het praktijkgedeelte van het onderzoek is overduidelijk naar voren gekomen dat er behoefte is aan informatie en voorlichting over het werken in Duitsland. Er is behoefte aan persoonlijke informatie door een specialist.
- ❖ Uit de resultaten van het onderzoek is duidelijk naar voren gekomen dat de verstrekte informatie alleen betrekking heeft op het hier en nu. De grensarbeiders zijn niet voldoende geïnformeerd over de gevolgen voor de toekomst. De FNV zou hier nu op in moeten spelen door middel van bijvoorbeeld voorlichtingen en/of het verspreiden van folders. Indien nodig kan een grensarbeider inspelen op een knelpunt voor de toekomst.
- ❖ De vakbondsconsulten van de FNV zouden beter voorgelicht moeten worden over het werken in Duitsland en de juridische gevolgen hiervan, zodat zij haar leden beter kan adviseren.
- ❖ De FNV zou meer aanbevelingen moeten doen aan de politiek. Dit zou bewerkstelligd kunnen worden door middel van voorlichting en het geven van conferenties. Zodat grensarbeid onder de aandacht wordt gebracht.
- ❖ Om in de toekomst een completer beeld te krijgen van grensoverschrijdende arbeid is vervolg onderzoek nodig op het gebied van hypotheekrente aftrek, het Duitse belastingstelsel en pensioen.



Voorwoord

Voor u ligt het resultaat van mijn afstudeeronderzoek dat ik heb geschreven naar aanleiding van mijn afstudeerstage bij FNV Groningen. Momenteel zit ik in de laatste fase van mijn opleiding HBO-Rechten aan de Hanzehogeschool in Groningen. De afgelopen vier jaar heb ik enorm veel geleerd. Tijdens mijn studie heb ik mij onder andere gespecialiseerd in het arbeidsrecht. In de afgelopen vijf maanden heb ik mij hier verder in verdiept. Ik heb een onderzoek gedaan over grensoverschrijdende arbeid tussen Nederland en Duitsland en mij met name gericht op het onderwerp salaris, toeslagen en vergoedingen. Deze afgelopen periode was erg leuk, maar vooral ontzettend leerzaam.

Dankzij FNV Groningen en het Kennis Centrum Arbeid ben ik in de mogelijkheid gesteld een afstudeeronderzoek te doen naar grensoverschrijdende arbeid. Zonder begeleiding was ik niet tot het rapport gekomen dat nu voor u ligt. In de eerste plaats gaat mijn dank uit naar mijn praktijkbegeleider mw. Ina Von Pickartz. Zonder haar enthousiasme, inzet en vele contacten was deze afgelopen periode een stuk moeizamer verlopen. Daarnaast gaat mijn dank uit naar alle medewerkers van FNV Groningen voor de behulpzaamheid, de experts op het gebied van grensarbeid die mij welwillend te woord hebben gestaan, de grensarbeiders die meegewerkt hebben aan de interviews, mijn medestudenten waarmee ik vijf maanden samengewerkt heb en alle andere personen die bijgedragen hebben aan dit onderzoek.

Mijn dank gaat eveneens uit naar mijn stagedocente mw. Mr. Drs. Suzanne van der Woude die mij vanuit de opleiding goed heeft begeleid en geadviseerd gedurende het gehele traject.

Tot slot wil ik bedanken mijn familie en vrienden, die mij hebben geholpen, geadviseerd en interesse hebben getoond gedurende de afgelopen vijf maanden.

Ilona Pesman
Groningen, juni 2015



Grensarbeid: salaris, toeslagen en vergoedingen
Ilona Pesman

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| Samenvatting | 3 |
| Voorwoord | 6 |
| Hoofdstuk 1 Inleiding | 9 |
| 1.1 Inleiding..... | 9 |
| 1.2 Opdrachtgever | 9 |
| 1.3 De aanleiding van het onderzoek | 9 |
| 1.4 Eerder onderzoek..... | 10 |
| 1.5 Afbakening | 10 |
| 1.6 Het onderzoek..... | 11 |
| 1.6.1 Interventiecycclus | 11 |
| 1.6.2 Doelstelling | 11 |
| 1.6.3 Centrale onderzoeksvraag | 11 |
| 1.6.4 Deelvragen gericht op theoretische bronnen | 11 |
| 1.6.5 Deelvragen gericht op de praktijk | 12 |
| 1.6.6 Deelvragen gericht op analyse..... | 12 |
| Hoofdstuk 2 Methodologische verantwoording | 13 |
| 2.1 Inleiding..... | 13 |
| 2.2. Onderzoeksverloop..... | 13 |
| 2.3 Literatuuronderzoek | 13 |
| 2.4 Praktijkgericht onderzoek..... | 15 |
| 2.5 Analyse..... | 15 |
| 2.6 Terugblik | 15 |
| Hoofdstuk 3 Theoretisch kader | 17 |
| 3.1 Inleiding..... | 17 |
| 3.2 Europees recht | 17 |
| 3.3 Rechten van de werknemer | 19 |
| 3.4 Plichten van de werkgever..... | 26 |
| 3.5 CAO | 27 |
| 3.6 Rechten van de werknemer (Duits recht) | 29 |
| 3.7 Plichten van de werkgever (Duits recht) | 33 |
| 3.8 CAO | 35 |
| 3.9 Onderzoekspunten | 37 |
| Hoofdstuk 4 De Praktijk | 38 |
| 4.1 Inleiding..... | 38 |



| | |
|--|-----------|
| 4.2 Uitkomsten interviews experts op het gebied van grensarbeid | 38 |
| 4.3 De voor- en nadelen | 41 |
| 4.4 Uitkomsten interviews grensarbeiders | 42 |
| Hoofdstuk 5 | 48 |
| 5.1 Inleiding..... | 48 |
| 5.2 De wet- en regelgeving van Nederland ten opzichte van de wet- en regelgeving in Duitsland .. | 48 |
| 5.3 De praktijkervaring tegenover de theorie | 51 |
| Hoofdstuk 6 Conclusie | 53 |
| 6.1 Inleiding..... | 54 |
| 6.2 Conclusies | 54 |
| 6.3 Aanbevelingen..... | 55 |
| Vertaling | 57 |
| Literatuurlijst | 58 |
| Bijlagen | 62 |
| Bijlage 1: | 62 |
| Bijlage 2: Onderzoeksmodel | 63 |
| Bijlage 3: looncomponenten..... | 64 |
| Bijlage 4: Artikel 6 WML | 64 |
| Bijlage 5: overzicht minimumjeugdloon | 64 |
| Bijlage 6: Recht op AOW | 65 |
| Bijlage 7: Premieafdracht | 65 |
| Bijlage 8: Premieafdracht Duitse verzekeringen | 65 |
| Bijlage 9: Voorwaarden Kindergeld 2 BKGG | 65 |



Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 Inleiding

Uit een rapport van 27 oktober 2014 van het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen, hierna te noemen: UWV, is gebleken dat het aantal werklozen met een WW-uitkering welke doorstromen naar de bijstand in de afgelopen jaren enorm toegenomen is¹. In de afgelopen vijf jaar is het aantal mensen die vanuit een WW-uitkering doorstromen naar de bijstand meer dan verdubbeld. Uit het onderzoek blijkt dat er in 2008 ongeveer 18.000 werklozen doorstroomden, in 2013 is dit aantal gestegen tot 34.000 personen. De verwachting is dat het aantal doorstromers nog groter wordt de komende jaren. De hoogste doorstroompercentages vinden we in delen van de Randstad, Groningen, Friesland en Gelderland. Het doorstroompercentage is vooral hoog in de grote steden.

Daarnaast wordt duidelijk uit het onderzoek dat het opvallend is dat veel kleine gemeenten aan de Nederlandse kant van de grens met Duitsland een hoog doorstroompercentage hebben, zie bijlage 1. Het hoge doorstroompercentage hangt samen met de ligging van het randgebied en de geringe economie. Hier zijn verschillende oorzaken voor, er is sprake van een vicieuze cirkel²: De bevolking krimpt in de grensregio's, jonge goed opgeleide werknemers vertrekken uit de grensregio's richting de grote steden. Hierdoor is sprake van een verschraling van het voorzieningsniveau binnen de grensregio's. Verschillende ondernemingen komen onder druk te staan. Minder ondernemingen vestigen zich in de gemeenten aan de grens. Winkelpanden komen leeg te staan doordat minder ondernemers zich in de grensregio's vestigen, de woningmarkt wordt steeds minder aantrekkelijk en werknemers trekken weg. De kans op het vinden van een nieuwe baan is voor een werkloze in de grensregio's relatief klein. Mensen zijn afhankelijk van het UWV en overheid om in hun inkomen te kunnen voorzien.

Er is gebleken dat wanneer het aanbod van werk over de grens meegeteld zou worden, er minder werkloosheid zou zijn³. Aan de Duitse kant van de grens is de werkloosheid minder hoog. Op de arbeidsmarkt vormen grenzen een belangrijke barrière omdat een werknemer wel bereid is om verder het eigen land in te reizen, maar niet bereid is verder te kijken dan de landsgrens.⁴ Volgens verschillende experts van het UWV en Eures zijn er veel barrières om de grens over te gaan voor werknemers. Als de grensbarrières er niet zouden zijn, zou dit meer kansen bieden voor de grensregio's⁵.

1.2 Opdrachtgever

De opdrachtgever van het onderzoek is het Kenniscentrum Arbeid, hierna te noemen KCA in samenwerking met de Federatie Nederlandse Vakbeweging, hierna te noemen: FNV. De FNV komt als grootste vakbond van Nederland op voor de belangen van haar leden middels voorlichtingen, onderhandelingen, acties, campagnes en het verlenen van juridische bijstand. Namens de FNV heeft mw. I. von Pickartz het KCA gevraagd de praktische en juridische problemen voor een werknemer in kaart brengen ten aanzien van salaris, toeslagen en vergoedingen. De FNV komt in aanraking met grensarbeiders, werknemers die voornemens zijn in Duitsland te gaan werken of grensarbeiders die vragen hebben over het werken in Duitsland komen met vragen bij de vakbondsconsulenten in de grensregio's. In veel gevallen hebben de consulenten geen duidelijk antwoord op de vragen. De FNV vindt het belangrijk grensarbeiders goed te kunnen voorlichten. Zij zijn benieuwd naar de voor- en nadelen van het werken in Duitsland. Zodat de vakbondsconsulenten haar leden beter kan adviseren.

1.3 De aanleiding van het onderzoek

De aanleiding voor het onderzoek is dat het veelal onbekend is welke praktische en juridische problemen het voor een werknemer oplevert wanneer deze de grens overgaat om te werken in Duitsland. Veel mensen wonen in de buurt van waar zij zijn opgegroeid, verhuizen over kleine afstanden en zijn niet bereid de landsgrenzen over te gaan voor werk.⁶ Een grensarbeider loopt tegen juridische veranderingen

¹ www.uwv.nl, *Na de WW in de bijstand*, De doorstroom van WW naar bijstand per gemeente tot en met 2014, 27 oktober 2014.

² G. Marlet, A.Oumer, R. Ponds, C. van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC uitgevers, 2014.

³ www.divosa.nl, zoeken op: 'over de grens betere kansen voor werklozen', geraadpleegd op 23 januari 2015

⁴ G. Marlet, A.Oumer, R. Ponds, C. van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC uitgevers, 2014.

⁵ www.atlasvoorgemeenten.nl, G. Marlet, R. Ponds, C. Van Woerkens, *Atlas van kansen voor Zuid-Oost Drenthe en Emsland*

⁶ www.vno-ncw.nl, *opinieblad forum*, 'waarom gaan we niet de grens over?', geraadpleegd op 12 december 2014.



aan als deze gaat werken over de grens.⁷ Nederlandse diploma's worden in Duitsland niet altijd erkend, de onderwijssystemen zijn niet op elkaar aangepast en de infrastructurele voorzieningen zijn niet goed genoeg, werknemers spreken de taal niet en er heerst een andere cultuur over de grens.⁸ In dit onderzoek wordt een gedeelte van deze problematiek behandeld. Een van de barrières is dat er verschil is tussen de wet- en regelgeving in Nederland en Duitsland. Wanneer werknemers de grens over willen veranderen er een aantal zaken. Er is veel onduidelijkheid over wat er verandert voor de grensarbeider als individu indien deze een arbeidsovereenkomst aangaat in Duitsland. De wetgeving van Nederland en Duitsland is anders, waardoor het onduidelijk is op welke toeslagen en vergoedingen een Nederlandse werknemer die in Duitsland werkt recht heeft en of het salaris al dan niet het zelfde is als in Nederland. Is er bijvoorbeeld verschil met betrekking tot het minimumloon, op welke toeslagen heeft een grensarbeider recht, waar is een werknemer voor verzekerd en in welk land is de grensarbeider verzekerd? Het is onduidelijk wat er verandert met betrekking tot het salaris, voor welke vergoedingen een werknemer eventueel in aanmerking komt en of Duitsland dezelfde toeslagen kent als Nederland.

1.4 Eerder onderzoek

Het onderzoek is relevant omdat er tot dusver weinig onderzoek naar de juridische knelpunten rondom grensarbeid is gedaan. Op grotere schaal zijn er onderzoeken gedaan. Er zijn verschillende onderzoeken gedaan naar werkloosheid in de grensregio's. Er is geconstateerd dat de werkloosheid in de grensregio's hoger ligt. Tevens is er onderzoek gedaan naar wat de verschillende oorzaken hiervan zijn. Er is echter vrijwel geen onderzoek gedaan naar de werknemer als individu en tegen welke (juridische) problemen het individu aan loopt. Het is van belang dat er duidelijk beeld komt over grensoverschrijdende arbeid. Dit grote onderzoek is door het KCA opgedeeld in verschillende kleinere onderzoeken, waardoor er in de toekomst een geheel beeld ontstaat van alle problemen rondom grensarbeid. Momenteel is er ook een studente van de Hanzehogeschool bezig met een afstudeeronderzoek over grensarbeid: grensarbeid en de tewerkstelling van uitkeringsgerechtigden. Daarnaast is er vorig jaar eveneens in samenwerking met het KCA door een student onderzoek gedaan naar de regelingen omtrent ziekte en ziek worden in Duitsland. Uit dit onderzoek is duidelijk geworden waar de knelpunten en succesfactoren liggen voor een grensarbeider die ziek wordt in Duitsland. Verschillende aspecten van het onderzoek van vorig jaar zullen terugkomen in dit onderzoek. Om te bekijken of een grensarbeider het salaris doorbetaald krijgt bij ziekte zal verwezen worden naar het onderzoek.⁹

1.5 Afbakening

Zoals vermeld is er onduidelijkheid over de verschillen tussen de wet- en regelgeving tussen Nederland en Duitsland. Er zijn ontzettend veel verschillen tussen wet- en regelgeving daarom wordt het onderzoek toegespitst op salaris, toeslagen en vergoedingen en wat daarbij de rechten van de werknemer en de plichten van de werkgever zijn. Het onderzoek zal zich vooral richten op de kwetsbare groep werknemers. Uit de ervaring van de consultants blijkt dat het vooral een kwetsbare groep werknemers is welke tegen problemen aanloopt in Duitsland, omdat zij zich minder goed zelfstandig kunnen redden. Bij een kwetsbare groep werknemers wordt gedacht aan de lagere opgeleide werknemers, zij ondervinden problemen en kunnen zich minder goed zelfstandig redden in Duitsland. In overleg met de FNV is er voor gekozen om het onderzoek toe te spitsen op deze groep grensarbeiders. Er wordt vooral gekeken naar de groep grensarbeiders die verdienen tot aan het modale inkomen. Het modale inkomen is in 2015 een bruto bedrag van € 34.500,- per jaar.¹⁰

Voorts kent de Bondsrepubliek Duitsland zestien verschillende deelstaten. Iedere deelstaat heeft een eigen regering die besluiten neemt op federaal niveau. Veel wet- en regelgeving is op landelijk niveau geregeld, echter waar mogelijk zal het onderzoek gericht zijn op de wet- en regelgeving van Nedersachsen. Om een betere vergelijking te maken op het gebied van toeslagen zal er een cao uit zowel Nederland als Duitsland vergeleken worden. Hiervoor wordt de Nederlandse cao voor de Metalekto gebruikt. Voor Duitsland wordt een cao gebruikt van een bedrijf in Nedersachsen, de cao die van

⁷ www.svb.nl, 'werken in Duitsland' geraadpleegd op 25 januari 2015.

⁸ G. Marlet, A.Oumer, R. Ponds, C. van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC uitgevers, 2014, p.39- 43.

⁹ L.M. Dijksta, *Über die Grenze: Welke knelpunten en succesfactoren ervaren werknemers, werkgevers en belangenorganisaties bij ziekte en arbeidsongeschiktheid bij grensoverschrijdende arbeider in Duitsland*, juni 2014.

¹⁰ www.CPB.nl, 'kerngegevensstabel 2012-2015' geraadpleegd op 13 februari 2015.



toepassing is op de Mayerwerft wel te verstaan. De Het onderzoek is gericht op de werkloosheid in het Noorden, daarom wordt de deelstaat Nedersachsen gebruikt om de vergelijking te maken.

Ten slotte zal ingegaan worden op het begrip grensarbeider. Artikel 1 onder F van Vo. 883/2004 zegt het volgende over de grensarbeider: Een grensarbeider is iemand die woont en werkt in twee verschillende lidstaten van de Europese Unie. Eveneens valt een zelfstandige die over de grens werkt onder dit begrip. Voorwaarde om onder het begrip grensarbeider te vallen, is dat de werknemer ten minste eenmaal per week terug moet keren naar het woonland.¹¹

1.6 Het onderzoek

Uit deze paragraaf zal duidelijk worden hoe het onderzoek is opgebouwd. De doelstelling van het onderzoek komt aan de orde. Om de doelstelling te kunnen halen is er een centrale onderzoeksvraag geformuleerd. Deze centrale vraag is opgedeeld in theoretisch- en praktische deelvragen. Wanneer deze beantwoord zijn kan er door middel van de analytische deelvraag antwoord worden gegeven op de verschillen van de wetgeving tussen Nederland en Duitsland. Het onderzoek wordt gedaan aan het onderzoeksmodel, hiervoor wordt verwezen naar 2.

1.6.1 Interventiecycclus

Als het onderzoek wordt weergegeven in de interventiecycclus, kan het geplaatst worden in de eerste fase probleem signaleren. Het onderzoek ligt in de eerste fase omdat er geconstateerd is dat er onduidelijkheden zijn met betrekking tot de individuele werknemer. Welke onduidelijkheden en problemen er zijn moet nog onderzocht worden, dit is de reden dat het onderzoek zich niet in de tweede fase diagnose bevindt. Het doel van het onderzoek is inzichtelijk maken waar de individuele werknemer tegen aanloopt. Op het moment dat dit inzichtelijk gemaakt is, komt de ontwerp fase aanbod. Deze fase zal niet aan bod komen in het onderzoek omdat er alleen gekeken wordt naar welke problemen er uit de praktijk naar voren komen. Omdat er niet naar oplossingen gekeken wordt in het onderzoek komt de vierde fase implementatie ook niet aanbod. Er wordt niets geïmplementeerd in de praktijk waardoor het onmogelijk is dat het onderzoek zich in de laatste fase evalueren bevindt.

1.6.2 Doelstelling

Het doen van aanbevelingen aan de FNV over salaris, toeslagen en vergoedingen op het gebied van grensarbeid in Nedersachsen (Duitsland), ten behoeve van de voorlichting aan en advisering van haar leden en in de politiek bestuurlijke invloed uitoefenen om in wetgeving gewenste veranderingen te bewerkstelligen.

Dit zal worden gedaan door inzicht te bieden in de juridische verschillen en overeenkomsten tussen Nederland en Duitsland. Hierbij wordt met name gericht op de deelstaat Nedersachsen en wordt toegespitst op het gebied van salaris, toeslagen en vergoedingen. Door de wetgeving en cao's met elkaar te vergelijken en inzicht te bieden in de ervaringen van grensarbeiders en de visie van experts op het gebied van grensarbeid door middel van interviews.

1.6.3 Centrale onderzoeksvraag

De onderzoeksvraag die centraal staat tijdens het onderzoek voor de FNV is:

Wat zijn de juridische gevolgen en ervaringen op het gebied van salaris, toeslagen en vergoedingen voor een Nederlandse werknemer die gaat werken in de deelstaat Nedersachsen (Duitsland)?

De centrale onderzoeksvraag wordt beantwoord door middel van deelvragen, welke gericht zijn op theoretische bronnen, praktijkgerichte bronnen en vervolgens wordt er een analyse gemaakt.

1.6.4 Deelvragen gericht op theoretische bronnen

Het theoretisch gedeelte van het onderzoek bestaat uit literatuur onderzoek. Allereerst wordt er gekeken naar de rechten en de plichten van de werknemer en werkgever volgens de Nederlandse wet, de jurisprudentie en de literatuur. Deze onderdelen worden vergeleken met de Duitse wetgeving. Hierdoor

¹¹Fout! De hyperlinkverwijzing is ongeldig., 'wanneer ben ik een grensarbeider?', geraadpleegd op 12 januari 2015.



worden de verschillen overzichtelijk. Om deze deelvragen te kunnen beantwoorden wordt er gekeken naar literatuur, jurisprudentie, de cao, wet- en regelgeving van beide landen, wet- en regelgeving op Europees niveau en verordeningen.

- 1. Wat staat vermeld in Europese wet- en regelgeving met betrekking tot grensarbeid?**
- 2. Wat zijn volgens de wet- en regelgeving, de literatuur en de jurisprudentie de rechten van een werknemer met betrekking tot salaris, toeslagen en vergoedingen in Nederland?**
- 3. Wat zijn volgens de wet- en regelgeving, de literatuur en de jurisprudentie de plichten van een werkgever met betrekking tot salaris, toeslagen en vergoedingen in Nederland?**
- 4. Wat zijn volgens de wet- en regelgeving en de literatuur de rechten van een werknemer met betrekking tot salaris, toeslagen, vergoedingen in de deelstaat Neddersachsen?**
- 5. Wat zijn volgens de wet- en regelgeving en de literatuur de plichten van een werkgever met betrekking tot salaris, toeslagen en vergoedingen in de deelstaat Neddersachsen?**

1.6.5 Deelvragen gericht op de praktijk

Uit het theoretisch gedeelte van het onderzoek komt een aantal onderzoekspunten. Deze onderzoekspunten worden in de praktijk nader onderzocht. Om de verschillende deelvragen te kunnen beantwoorden worden er twee experts en zes grensarbeiders geïnterviewd. Er wordt gekeken naar de ervaringen van experts en grensarbeiders met betrekking tot salaris, toeslagen en vergoedingen.

Onderzoeksobjecten:

Eures;

UWV;

Grensarbeiders.

- 1. Wat zijn volgens adviseurs op het terrein van grensarbeid de voor- en nadelen voor grensarbeiders ten aanzien van salaris, toeslagen en vergoedingen?**
- 2. Welke ervaringen hebben grensarbeiders op het gebied van salaris toeslagen en vergoedingen als ze werken of gewerkt hebben in Neddersachsen (Duitsland)?**

1.6.6 Deelvragen gericht op analyse

Wanneer bovenstaande deelvragen beantwoord zijn, worden de overeenkomsten en verschillen tussen de wet- en regelgeving van beide landen overzichtelijk. Daarnaast is er gekeken naar de ervaringen van grensarbeiders en de bevindingen van de experts.

- 1. Wat zijn de belangrijkste overeenkomsten en verschillen op basis van de theorie en met betrekking tot salaris, toeslagen en vergoedingen tussen Nederland en Neddersachsen(Duitsland)?**
- 2. Wat zijn de belangrijkste overeenkomsten en verschillen op basis van de praktijk met betrekking tot salaris, toeslagen en vergoedingen tussen Nederland en Neddersachsen (Duitsland)?**



Hoofdstuk 2 Methodologische verantwoording

2.1 Inleiding

In hoofdstuk 2 zal worden beschreven welke keuzes er zijn gemaakt om de centrale vraag goed te kunnen beantwoorden. Er zal een toelichting gegeven worden op welke onderzoeksobjecten gebruikt zijn, waarom de keuze voor bepaalde bronnen gemaakt is en hoe de selectie hiervan heeft plaatsgevonden. Ten slotte zal gereflecteerd worden op het gehele traject.

2.2. Onderzoeksverloop

Gedurende de voorfase van het onderzoek was het voornaamste doel oriënteren op het onderwerp. In de eerste periode van het onderzoek is er voor gekozen zoveel mogelijk informatie in te winnen over het onderwerp. Dit is gerealiseerd door middel van het bijwonen van bijeenkomsten, informatieve gesprekken te plannen met experts op het gebied van grensarbeid, meetings met het KCA en informatie te vergaren via artikelen en internet. In de voorfase werd duidelijk dat het onderzoek een goede afbakening vereiste. De opdrachtgever heeft in een van de eerste gesprekken al laten weten dat zij vooral problemen ondervinden bij grensarbeiders met een relatief laag inkomen. Er is in het onderzoek dan ook extra aandacht gevestigd op grensarbeiders die verdienen tot aan een modaal inkomen. Na verschillende gesprekken en verschillende aanpassingen in de formulering van de centrale vraag, de doelstelling van het onderzoek en de verschillende deelvragen is de onderzoeksopzet eind februari goedgekeurd door de AfstudeerToetsingsCommissie(ATC) van de Hanzehogeschool. Daarna is verschillende wet- en regelgeving bestudeerd. Er is gekozen wet- en regelgeving te bestuderen van zowel Nederland als Duitsland, om deze met elkaar te kunnen vergelijken. Nadat de theorie verder uitgewerkt was ontstonden er een aantal punten die in de praktijk getoetst dienden te worden. Voor het praktijkgedeelte was het noodzakelijk mensen te zoeken die werken of gewerkt hebben in Duitsland. Eind maart/begin april is er via verschillende kanalen geprobeerd grensarbeiders te vinden die bereid waren een interview te doen. Dit bleek in de praktijk erg lastig. Nadat de grensarbeiders geïnterviewd waren, kon er een vergelijking gemaakt worden tussen de theorie en de praktijk. Hieruit werden de voor- en nadelen van het werken in Duitsland erg overzichtelijk. In de laatste twee en halve week van mei zijn de conclusie en de aanbevelingen voor het onderzoeksrapport geschreven. In de laatste week van het onderzoekstraject was de mogelijkheid de laatste aanpassingen en verbeteringen te verwerken en het rapport af te ronden.

2.3 Literatuuronderzoek

Het theoretisch onderzoek is gedaan door middel van deskresearch. Om de theoretische deelvragen te kunnen behandelen is er gekeken naar literatuur, juridische artikelen, wet- en regelgeving van zowel Nederland als Duitsland, Europese verordeningen, een cao uit een vergelijkbare sector in Nederland en Duitsland en natuurlijk jurisprudentie uit beide landen. Duitsland kent verschillende deelstaten met ieder eigen wet- en regelgeving. Daarom is de keuze gemaakt het onderzoek toe te spitsen op Noord-Duitsland, de deelstaat Niedersachsen. Achteraf is gebleken dat de meeste wetten die nodig waren om antwoord te kunnen geven op de deelvragen, op landelijk niveau geregeld waren. Als snel werd duidelijk dat de afbakening in de voorfase van het onderzoek niet voldoende was. Het was daarom noodzakelijk nog eens goed naar de centrale vraag te kijken en het doel van het onderzoek. De afbakening van de onderwerpen is opnieuw gemaakt. In samenspraak met de praktijkbegeleider vanuit de organisatie is er voor gekozen een aantal onderwerpen uit te werken. De voorkeur is uitgegaan naar een aantal onderwerpen welke belangrijk zijn voor de FNV. Uit een informatief gesprek met een expert op het gebied van grensarbeid werd duidelijk dat de belasting in veel gevallen betrekking had op de verschillende onderwerpen. De keuze is gemaakt de belasting zoveel mogelijk buiten beschouwing te laten, omdat het niet te realiseren is om in vijf maanden alle aspecten volledig te kunnen onderzoeken. Onderwerpen als zorgtoeslag en huurtoeslag leken in de praktijk geen problemen op te leveren, vandaar dat de keuze is gemaakt deze onderwerpen buiten beschouwing te laten.

Het belang van de opdrachtgever was een algemeen beeld creëren over de juridische veranderingen en verschillen tussen wet- en regelgeving voor een grensarbeider. Ten eerste is er onderzocht of Europa wet- en regelgeving heeft gemaakt die van toepassing zijn op de arbeidsrechtelijke en sociaal rechtelijke juridische gevolgen bij grensoverschrijdende arbeid. Vanzelfsprekend is dat onderwerpen als minimumloon en de vakantiebijslag aan de orde zouden komen. Om te bekijken of een grensarbeider de



zelfde rechten op salaris heeft bij ziekte als in Nederland is dit onderwerp ook kort benoemd. Daarnaast is er een keuze gemaakt om het zwangerschap- en bevallingsverlof mee te nemen in het theoretisch kader. De voornaamste reden hiervan is dat de opdrachtgever aangegeven heeft het een belangrijk onderwerp te vinden en er graag meer over zou willen weten. Daarnaast was het interessant om te bekijken of er met betrekking tot de doorbetaling van het salaris grote verschillen tussen beide landen zijn. Mocht dit zo zijn, kan het een belangrijke reden zijn (vooral voor vrouwen) om er voor te kiezen in Nederland te blijven werken. Bovendien kent Duitsland ten opzichte van Nederland andere financiële vergoedingen voor de opvoeding van de kinderen. Al deze vergoedingen zijn beschreven. Er is duidelijk in kaart gebracht waar en wanneer iemand recht heeft op een bepaalde vergoeding voor de kinderen. Door de verlofregelingen hier in mee te nemen is er een duidelijk beeld ontstaan vanaf het begin van het verlof, het recht op de verschillende vergoedingen tot het eindigen van deze vergoedingen voor de kinderen.

Omdat alle werknemers in zowel Nederland als Duitsland premie afdragen voor de volksverzekeringen en de werknemersverzekeringen is de keuze gemaakt om deze verzekeringen te beschrijven en te onderzoeken of dit eventueel problemen oplevert voor de praktijk. Daarbij heeft de opdrachtgever duidelijk aangegeven dat onderwerpen als ouderdomsuitkering en een uitkering bij overlijden belangrijke zijn. Omdat het niet te realiseren is om alle aspecten te beschrijven binnen vijf maanden is er voor gekozen, om op het gebied van de volksverzekeringen alleen de onderwerpen ouderdom en overlijden te beschrijven.

Ter illustratie is er een cao beschreven om een goede vergelijking te kunnen maken tussen arbeidsvoorwaarden in Nederland en Duitsland. De keuze is gevallen op de cao die van toepassing is op de Meyerwerft in Papenburg. De reden dat juist deze cao is beschreven is, is omdat de FNV redelijk veel te maken heeft met problemen op deze scheepswerf. De cao van de Metalektro is vergelijkbaar met de cao die van toepassing is op de Meyerwerft.

Om het onderzoek zo overzichtelijk mogelijk te maken en goed antwoord te kunnen geven op de centrale onderzoeksvraag is een aantal deelvragen opgesteld. In deze deelvragen is onderscheid gemaakt tussen de rechten van de werknemer en de plichten van de werkgever. Het één is nauw verbonden met het ander. Een recht van de werknemer is in veel gevallen een plicht van de werkgever. Dit is dan ook de reden dat de rechten en de plichten in het onderzoek wel eens door elkaar heen lopen. Bovendien is het niet gelukt om op alle onderwerpen ontzettend (juridisch) diep in te gaan. De reden hiervan is dat het beantwoorden van de centrale vraag en de opdrachtgever een breed onderzoek vraagt. De opdrachtgever wil een compleet beeld over de juridische veranderingen en gevolgen. De opdrachtgever is vooral geïnteresseerd in hoe de regelingen in elkaar zitten en wat de eventuele knelpunten hiervan zijn. Wanneer alle deelonderwerpen juridisch uitgediept zouden worden, was het niet gelukt het onderzoek af te ronden binnen vijf maanden. Bovendien is dit niet nodig om de centrale vraag te beantwoorden en de opdrachtgever antwoord op haar vraag te geven.

Tijdens het onderzoek is een keuze gemaakt in welke literatuur gebruikt werd voor het onderzoek. De literatuur is vooral geselecteerd op relevante en recente informatie. Verder zijn artikelen, wet- en regelgeving en jurisprudentie geselecteerd waarin het onderwerp of een van de deelonderwerpen centraal staat. Voor het Nederlandse gedeelte van het literatuur onderzoek is gebruikt gemaakt van veel verschillende literatuur. Voor het Europese gedeelte is het boek 'Recht van de Europese Unie' van F. Ambtenbrik en H. Vedder gebruikt. Voor het gedeelte over salaris en toeslagen en de verlof regelingen is o.a. gebruik gemaakt van het boek 'Individueel arbeidsrecht: De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid, vakantie en verlof' geschreven door J. van Drongelen. Voor de sociale verzekeringen is gebruik gemaakt van de boeken 'Socialezekerheidsrecht' van S. Klosse en 'Hoofdzaken van het socialezekerheidsrecht' van G.J. Vonk. Ook is er gebruik gemaakt van een boek die enkele internationale aspecten van het werken over de grens beschrijft, namelijk 'De internationale werknemer: Grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit' van L. Veenstra. Daarnaast zijn nog enkele andere boeken gebruikt om het een en ander aan te vullen. Het vinden van literatuur voor het Duitse gedeelte van het onderzoek bleek een stuk lastiger. Wel is gebruik gemaakt van het boek 'Arbeitsrechts Handbuch' van Schaub. Over het Duitse gedeelte was erg weinig literatuur te vinden zowel in de Hanze mediatheek als in de Rechten bibliotheek van de universiteit. De literatuur die beschikbaar was, was erg gedateerd.



Daarom is ervoor gekozen om via verschillende (betrouwbare) sites de basis informatie te verzamelen. Veel informatie is ook verzameld door het uitwerken van de Duitse wetgeving en er heeft meerdere malen een informatief gesprek plaatsgevonden met een expert op het gebied van grensarbeid. Bovendien heeft deze expert de theoretische informatie nagelezen om te beoordelen of de gegeven informatie juridisch correct is weergegeven.

2.4 Praktijkgericht onderzoek

Het doel van het praktijkgericht onderzoek was helder krijgen waar de juridische knelpunten in de praktijk liggen en wat de voor- en nadelen van het werken in Duitsland voor een grensarbeider zijn. Om dit duidelijk te krijgen is er voor gekozen interviews af te nemen. Deze interviews beschikten over zowel open als gesloten vragen, er zijn half gestructureerde interviews afgenomen aan twee experts op het gebied van grensarbeid en zes grensarbeiders. De interviews waren zo opgebouwd dat er een duidelijke structuur per deelonderwerp in zat en dat de deelonderwerpen goed op elkaar overliepen. In veel gevallen is doorgevraagd op de informatie die gegeven werd zodat er nieuwe informatie verkregen werd. De onderzoeksobjecten van het onderzoek waren de grensarbeiders en de experts op het gebied van grensarbeid. Er is gekozen om experts te interviewen zodat er een duidelijk beeld ontstaat van de juridische verschillen tussen werken in Nederland en werken in Duitsland. De experts waren beide Eures adviseur en vanuit hun functie adviseren zij (toekomstige) grensarbeiders. Bovendien is de informatie van een expert meer betrouwbaar dan de informatie van een grensarbeider. Deze informatie is meer subjectief omdat de informatie ingekleurd is door hun ervaring en mening. De Eures adviseurs zijn voldoende op de hoogte om een goed beeld te kunnen schetsen van grensarbeid.

Uit de resultaten van de grensarbeiders zijn verschillende knelpunten, succesfactoren en voor- en nadelen naar voren gekomen. Onder het praktijkgedeelte van het onderzoek is het kopje ‘informatie’ opgenomen. Dit kopje geeft in beginsel niet direct antwoord op de centrale onderzoeksvraag. Er is echter voor gekozen om dit onderwerp mee te nemen in het praktijkgedeelte en de analyse omdat alle grensarbeider hier unaniem waren over de conclusie. Deze informatie is dusdanig belangrijk voor de opdrachtgever dat er besloten is het te benoemen. Tevens heeft het praktijkonderzoek nieuwe inzichten geboden ten aanzien van de theorie. Uit een gesprek met een expert en enkele grensarbeiders is een vergoeding voor kinderen naar voren gekomen welke niet in de theorie beschreven is, het Erziehungsgeld. Uiteindelijk is de keuze gemaakt het onderwerp niet te beschrijven vanwege praktische overwegingen, de resterende tijd die stond voor het onderzoek.

De conclusies van het onderzoek zijn mede gebaseerd op de resultaten uit de praktijk. Het beeld dat is gevormd is redelijk betrouwbaar. Om praktische overwegingen is er voor gekozen zes grensarbeiders te interviewen. In de praktijk bleek het erg lastig geschikte kandidaten te vinden die bereid waren tot een interview. Dit is wel geprobeerd door middel van verschillende contacten in het werkveld te benaderen, veel bekendheid van het onderwerp te creëren en zelf mensen te benaderen om in contact te komen met grensarbeiders, dit is helaas niet voldoende gelukt. De selectiecriteria die vooral belangrijk waren: het wonen in Nederland en het werken in Duitsland. Hoewel er in het eerste hoofdstuk van het onderzoek een afbakening is gemaakt van grensarbeiders die tot aan modaal inkomen verdienen, is er toch iemand geïnterviewd die hier ver boven verdiende. De reden dat deze persoon toch geïnterviewd is, is omdat hij wel ervaring heeft op het gebied van werken in Duitsland en zijn visie kan geven op de verschillende deelonderwerpen. Bovendien kan er voor bepaalde deelonderwerpen een duidelijke tegenstelling weergegeven worden, dit was een bijkomend voordeel.

2.5 Analyse

In dit hoofdstuk is vooral gekeken naar de verschillen tussen beide landen. Allereerst is overzichtelijk gemaakt wat de verschillen tussen de wet- en regelgeving van Nederland en Duitsland zijn. Hier vloeien een aantal onderzoekpunten uit voort. Deze punten zijn aan de praktijk getoetst. Daarnaast is er gekeken wat het verschil tussen de theorie en de praktijk is. Op basis hiervan is de conclusie gevormd. Op basis van de vergelijking is een aantal voor- en nadelen van het werken in Duitsland naar voren gekomen.

2.6 Terugblik

Over het algemeen is het onderzoek goed verlopen. Het tijdschema van het onderzoek is goed aangehouden en het meeste is zonder problemen verlopen. Wat betreft het theoretisch gedeelte van het onderzoek had achteraf misschien een nog betere afbakening van de onderwerpen gemaakt moeten



worden waardoor er juridisch inhoudelijk dieper op de onderwerpen in gegaan had kunnen worden. Dat het onderzoek breder is geworden dan dieper is op zich zelf geen probleem, omdat de opdrachtgever tevreden is.

Wat betreft de praktijk was het mooi geweest meer interviews te kunnen houden zodat er een nog beter beeld was ontstaan van de voor- en nadelen in de praktijk. Toch waren de personen die wel bereid waren tot een interview erg vriendelijk, zij hebben voldoende informatie verschaft. Allen waren zij zeer bereidwillig mee te werken aan het onderzoek. Eveneens de experts op het gebied van grensarbeid hebben een goede bijdrage geleverd aan het interview en waren bereid te helpen waar mogelijk.

De meeste personen die benaderd zijn in verband met het onderzoek wilden allemaal doen wat in hun bereik lag. Toch ben ik in de praktijk een aantal organisaties tegengekomen die niet mee wilden werken aan het onderzoek, bijvoorbeeld uitzendbureaus. Het lijkt of mensen niet alle informatie naar buiten willen brengen. Bovendien lijkt het of sommige grensarbeiders bang zijn hun hele verhaal te vertellen. Sommige personen stonden bij voorbaat niet open voor een interview, maar ook personen die de afspraak meerdere malen hebben afgezegd of mensen die helemaal niet meer reageerden op het verzoek.

Samenvattend heeft het onderzoek uiteindelijk tot goede resultaten geleid. Beide onderzoeksobjecten hebben voldoende informatie gegeven om duidelijk de voor- en nadelen van het werken in Duitsland te kunnen benoemen.



Hoofdstuk 3 Theoretisch kader

3.1 Inleiding

Zoals vermeld in hoofdstuk 1 krijgt een Nederlandse grensarbeider te maken met wetgeving uit Nederland en Duitsland. Daarnaast zijn er op Europees niveau regelingen getroffen op het gebied van het arbeidsrecht en het sociaalzekerheidsrecht. In dit hoofdstuk wordt onderzocht wat er geregeld is in Europa en wat de rechten en plichten van de werknemer en werkgever in Nederland en Duitsland zijn, op het gebied van salaris, toeslagen en vergoedingen. Om antwoord te kunnen geven op de centrale vraag, is er een aantal theoretische deelvragen ontwikkeld. De eerste deelvraag luidt als volgt:

Wat staat vermeld in Europese wet- en regelgeving met betrekking tot grensarbeid?

3.2 Europees recht

Binnen de Europese Unie, hierna te noemen: EU, kan men niet spreken van een geharmoniseerd stelsel, waarin afspraken gemaakt zijn met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid tussen de verschillende lidstaten. Een groot deel van de belemmeringen werden veroorzaakt door eigen wet- en regelgeving van de lidstaten. De verschillende nationale stelsels lopen uiteen, zijn gebrekkig op elkaar afgestemd, er is een nationaliteitsvereiste van toepassing of een recht wordt afhankelijk gesteld van een minimumverzekeringsduur.¹² De EU probeert de harmonisatie van de nationale stelsels te bewerkstelligen door middel van verordeningen en verdragen. Een van de bekendste verdragen van de EU is het EU-Werkingsverdrag, hierna te noemen: VWEU. Het verdrag bevat regels om belemmeringen tussen de verschillende lidstaten op te lossen en toekomstige barrières tegen te gaan.¹³ Zo moet de EU op grond van artikel 152 van het VWEU rekening houden met de verschillen tussen de nationale stelsels van de lidstaten. Dit probeert de EU te bewerkstelligen door middel van het maken van verordeningen.

Europa kent vier fundamentele vrijheden waaronder het vrij verkeer van personen. Uit artikel 21 van het VWEU blijkt dat de inwoners van de EU het recht hebben om in een andere lidstaat te verblijven. Wet- en regelgeving mag een inwoner van een ander lidstaat hierin niet belemmeren. Het vrij verkeer van personen is een belangrijk element voor de interne markt van de EU.¹⁴ Daarnaast kent het VWEU een aantal bepalingen welke moet voorkomen dat er gediscrimineerd wordt. Artikel 19 VWEU is gericht op het niet discrimineren in het algemeen, bijvoorbeeld op geslacht of geloofsovertuigingen. In artikel 45 VWEU is het vrij verkeer voor personen uitgediept in het vrij verkeer voor werknemers¹⁵. Binnen de grenzen van de EU zijn werknemers vrij in een andere lidstaat te gaan werken, hierbij mogen zij niet worden gediscrimineerd op nationaliteit, beloning en overige arbeidsvoorwaarden. Een maatregel mag een werknemer uit een andere lidstaat niet beperken.¹⁶ In Vo. 492/2011 wordt het vrij verkeer van werknemers verder uitgediept. Zo wordt uit artikel 1 van de verordening duidelijk dat iedere onderdaan van een lidstaat werk mag aanvaarden in een andere lidstaat. Verder worden rechten en plichten voor een werknemer uit een andere lidstaat gelijkgesteld. Een werknemer uit een andere lidstaat heeft bijvoorbeeld recht op dezelfde bijstand van een arbeidsbureau als verleend wordt aan de eigen onderdanen van een lidstaat (artikel 5), wanneer er voordelen inzake huisvesting toegekend zijn aan werknemers geldt dit ook voor werknemers uit een andere lidstaat (artikel 9), de kinderen van een werknemer uit een andere lidstaat mogen niet belemmerd worden in het volgen van onderwijs (artikel 10) en de werknemer mag op grond van zijn nationaliteit niet anders behandeld worden met betrekking tot tewerkstelling, beloning en overige arbeidsvoorwaarden. Kortom, volgens de regels van de EU zou een grensarbeider niet anders behandeld mogen worden dan een werknemer uit eigen land.

Verordening 593/2008

Zoals hierboven aangegeven is het voor een werknemer mogelijk om in een andere lidstaat te gaan werken. Welke rechten en plichten hierdoor ontstaan voor de werknemer is onduidelijk. Europa heeft

¹² S. Klosse, *Sociaalzekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2012, p. 625.

¹³ F. Amtenbrink. H. Vedder, *Recht van de Europese Unie*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers: 2013, p. 278 en p. 280.

¹⁴ F. Amtenbrink. H. Vedder, *Recht van de Europese Unie*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers: 2013, p. 316-317.

¹⁵ S. Klosse, *Sociaalzekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2012, p. 625-628.

¹⁶ G.J. Vonk, *Hoofdzaken socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2012, p. 274-278.



geprobeerd dit in goede banen te leiden. Op 25 juli 2008 is de Vo. 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst tot stand gekomen. Deze verordening vervangt het verdrag van Rome (EVO) en geeft een aanvulling op de regelingen uit het EVO. Vo. 593/2008 is ook wel bekend als de Rome I verordening. De verordening is van toepassing op overeenkomsten die gesloten zijn na 17 december 2009 en is eveneens van toepassing op grensarbeiders uit Nederland die een arbeidsovereenkomst in Duitsland sluiten. Uit artikel 3 van de verordening blijkt dat het recht dat van toepassing is op de overeenkomst tussen de partijen wordt beheerst door de rechtskeuze die partijen hebben gemaakt. De rechtskeuze van partijen moet blijken uit de objectief bepaalbare wil van partijen: de arbeidsovereenkomst. Uit artikel 8 lid 1 van de verordening blijkt dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen wordt beheerst door het recht dat gekozen is. Dit betekent voor de grensarbeider dat het mogelijk is dat er gewerkt wordt in Duitsland, maar (gedeeltelijk) Nederlands recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. Dit geldt alleen indien de werknemer dit is overeengekomen met de werkgever. Uit lid 2 van artikel 8 blijkt dat wanneer partijen geen keuze hebben gemaakt welk recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst, het recht van toepassing is van het land van waaruit gewoonlijk wordt gewerkt. Voor werknemers die geen vaste standplaats hebben, bijvoorbeeld chauffeurs kan er ook een land aangewezen worden vanuit waar gewerkt wordt.¹⁷ De verordening kent in artikel 9 de mogelijkheid toe om 'bepalingen aan de kant te schuiven'. Als een land aan de handhaving van een bepaling grote waarde hecht, bijvoorbeeld voor politieke, sociale of economische belangen dan biedt artikel 9 de mogelijkheid deze bepaling van overeenkomstige toepassing te verklaren op de arbeidsovereenkomst. De bepalingen zijn onmiddellijk toepasbaar en zetten de rechtskeuze opzij, ook al hebben partijen gekozen voor het recht uit het andere land. Stel een werknemer maakt de rechtskeuze voor het Nederlandse recht, waardoor het Nederlandse recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst dan is het alsnog mogelijk dat er Duitse regelingen van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst. Indien de werknemers door de rechtskeuze minder beschermd worden dan wanneer partijen geen rechtskeuze hadden gemaakt, wordt deze bepaling ook opzij gezet, op grond van artikel 8 lid 1 van het verdrag.¹⁸

Verordening 883/2004

In de EG verordening 883/2004 (basisverordening) wordt geprobeerd de socialezekerheidswetgeving van de lidstaten te harmoniseren, deze verordening is inmiddels aangevuld door de Vo. 988/2009. Verordening EG 987/2009 betreft een toepassingsverordening op Vo. 883/2004. In Vo. 987/2009 worden de administratieve bepalingen voor de toepassing van de verordening 883/2004 geregeld. Deze verordening bepaalt hoe de lidstaten de regels van Vo. 883/2004 toe moeten passen. Het betreft veelal gedetailleerde informatie over de verordening.¹⁹ Voor de grensarbeiders is de Vo. 883/2004 van belang omdat de verordening veel aspecten harmoniseert wanneer iemand de grens over gaat op het gebied van het sociale zekerheidsrecht tussen verschillende lidstaten. Iedere lidstaat heeft namelijk haar eigen wet- en regelgeving op het gebied van sociale zekerheid. Het is van belang te weten van welke lidstaat de wetgeving van toepassing is, wanneer iemand de grens over gaat. Bovendien kunnen de voorwaarden waaronder iemand verzekerd is in een andere lidstaat van elkaar verschillen. Op grond van artikel 3 Vo. 883/2004 is de verordening van toepassing op o.a. ouderdom, uitkeringen aan nabestaanden, moederschapsuitkeringen en gezinsbijslagen. Artikel 4 van de verordening geeft duidelijk aan dat degene die onder de werkingssfeer van de verordening vallen dezelfde rechten en plichten hebben onder dezelfde voorwaarden als een onderdaan uit de betreffende lidstaat. Een grensarbeider heeft dezelfde rechten en plichten als een onderdaan van Duitsland. Wanneer iemand onder de personele werkingssfeer van de verordening valt heeft de verordening op grond van artikel 2 eveneens betrekking op de gezinsleden van de werknemer, ongeacht hun nationaliteit. De verordening maakt geen verschil tussen werknemers, zelfstandigen en ambtenaren, er kunnen echter voor deze groepen wel afzonderlijke regels zijn gesteld in de verordening.

De EU bevordert verbetering van arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid. In artikel 11 Vo. 883/2004 staat beschreven dat de wetgeving van slechts één lidstaat van toepassing is. Voor de grensarbeider betekent dit dat de sociale zekerheidswetgeving of van Nederland of van Duitsland van toepassing is, en niet van beide landen. Om te bepalen welke wetgeving van toepassing is, wordt gekeken naar de

¹⁷ S. Peters, Tijdschrift Recht en Arbeid, Toepasselijk arbeidsrecht: van EVO naar Verordening Rome, 2009.

¹⁸ M.S. Houwerzijl, H. Verschueren, *Toepasselijk arbeidsrecht over de grenzen heen*, Deventer: Kluwer, 2009, p. 22-26.

¹⁹ Commissie voor verzekeringsaangelegenheden, *Toelichting Europese toepassingsverordening sociale zekerheid*, april 2010.



aanwijsregel. De aanwijsregel voor de sociale zekerheid gaat uit van het werklandbeginsel. De aanwijsregel heeft exclusieve werking en zet nationaal recht opzij. Het stelsel houdt in dat het socialezekerheidsstelsel van toepassing is van het land waar gewerkt wordt, ook al woont de werknemer in een andere lidstaat.²⁰ Dit wordt eveneens duidelijk uit artikel 13 Vo. 883/2004. Om in aanmerking te komen voor een bepaalde uitkering moet men voldoen aan de vereisten van het land waar iemand aanspraak wil maken op de verzekeringen, meestal gaat hier een minimale periode van verzekerd zijn aan vooraf. Artikel 6 van de verordening geeft aan dat het mogelijk is om de verzekerde tijdvakken uit de andere lidstaat mee te tellen.

In een uitspraak van het Hof van Justitie²¹ is bevestigd dat een werknemer slechts aan de wetgeving van één enkele lidstaat is onderworpen en dat de aanwijsregel prioriteit heeft. In beginsel is de wetgeving van de lidstaat waar de werknemer arbeid verricht van toepassing. Een uitzondering op de regel is wanneer de werknemer ook nog arbeid verricht in het land waar hij woont. In dat geval blijft de grensarbeider verzekerd in het woonland. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen een hoofd (dienst)betrekking en een nevenbetrekking. Kortom, als een grensarbeider nog enkele uren arbeid verricht in Nederland dan is de Nederlandse wetgeving van toepassing.

Wat zijn volgens de wet- en regelgeving, de literatuur en de jurisprudentie de rechten van een werknemer met betrekking tot salaris, toeslagen en vergoedingen in Nederland?

3.3 Rechten van de werknemer

Hieronder zal worden beschreven welke rechten een werknemer heeft ten aanzien van het salaris, vergoedingen bij verlof en wat de regelingen omtrent de volksverzekeringen zijn in Nederland.

Minimumloon

Wanneer een werknemer een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:610 BW aangaat met de werkgever ontstaan er voor beide partijen rechten en plichten. De werknemer stelt zich gedurende zekere tijd in dienst van de werkgever. Er is sprake van een gezagsrelatie. De werknemer verricht de arbeid ten dienste van de werkgever, de instructies van de werkgever worden opgevolgd. Hierdoor ligt er een verplichting tot het betalen van loon voor de bedongen arbeid bij de werkgever. Het gaat om een tegenprestatie voor het geleverde werk van de werknemer. Een vergoeding van een derde, bijvoorbeeld fooi kan niet worden beschouwd als loon. In het kader van loon uit een arbeidsovereenkomst wordt het volgende verstaan: ‘*De vergoeding die door de werkgever aan de werknemer verschuldigd is ter zake van de bedongen arbeid*’. Onder loon vallen verschillende looncomponenten, hiervoor wordt verwezen naar de bijlage 3.²²

Nederland kent de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag hierna te noemen: WML. In artikel 6 WML wordt onder minimumloon verstaan: de geldelijke inkomsten uit hoofde van een dienstbetrekking. De werknemer heeft met de WML het recht een minimum bedrag te ontvangen voor de verrichte arbeid. Tevens staat er in artikel 6 WML een aantal componenten die niet onder het minimumloon gerekend mogen worden, hiervoor wordt verwezen naar bijlage 4. Eenmalige uitkeringen bijvoorbeeld bij een bijzondere gelegenheid, vakantiebijslag of verdiensten uit overwerk kunnen niet worden meegeteld voor het minimumloon. De gedachte achter het minimumloon is dat een werknemer een aanvaardbare tegenprestatie ontvangt, gezien de algemene welvaartsituatie in Nederland.²³ Het minimumloon is een bruto bedrag zonder inhouding van premies en belastingen. De werkgever mag niet ten nadele van de werknemer afwijken van het minimumloon. Wel mag er in het voordeel van de werknemer afgeweken worden. Over de hoogte van het loon wordt vaak onderhandeld, bijvoorbeeld bij CAO. Op 1 januari en 1 juli van ieder kalenderjaar wordt het minimumloon aangepast door de overheid, artikel 14 WML. Bij de aanpassing wordt rekening gehouden met de ontwikkelingen van de cao-lonen

²⁰ G.J. Vonk, *Hoofdzaken socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2012, p. 278-284.

²¹ HvJ EG 23 september 1982, zaak C-276/81 (Kuijpers).

²² J. Van Drongelen, W.J.P.M. Fase, *Individueel arbeidsrecht. De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid, vakantie en verlof, vakantie en verlof*, Zutphen: Uitgeverij Paris, 2011, p. 87-90.

²³ J. Van Drongelen, W.J.P.M. Fase, *Individueel arbeidsrecht. De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid, vakantie en verlof, vakantie en verlof*, Zutphen: Uitgeverij Paris, 2011, p. 117.



in Nederland. Het minimumloon voor een werknemer van 23 jaar en ouder, bij een volledige werkweek, bedraagt op grond van artikel 8 WML op 1 januari 2015 € 1501,80 per maand.²⁴ Een werknemer tot aan de leeftijd van 23 jaar valt onder het minimumjeugdloon, de WML is dan ook niet van toepassing op werknemers jonger dan 23 jaar.²⁵ Voor de hoogte van het minimumjeugdloon wordt verwezen naar het overzicht in de bijlage 5.

Minimumvakantiebijslag

De vakantiebijslag is één van de looncomponenten van artikel 6 WML welke niet onder het minimumloon valt, maar de werknemer heeft wel recht op vakantiebijslag. In artikel 15 WML is bij wet geregeld dat een werknemer recht heeft op minimaal 8% vakantiebijslag dat over het loon uitbetaald wordt. De mogelijkheid bestaat om in het voordeel van de werknemer van dit percentage af te wijken, bijvoorbeeld bij cao. De werkgever is verplicht de vakantiebijslag te betalen over al het loon dat een werknemer verdiend heeft. Wel is hier een maximumgrens aangesteld. Er wordt maximaal drie maal het wettelijk minimumloon betaald aan vakantiebijslag.²⁶ Vakantiebijslag moet ook betaald worden wanneer een werknemer ziek is. Volgens artikel 16 lid 1 WML kan dit beperkt worden bij CAO. Uit een uitspraak van een kantonrechter in 's-Hertogenbosch²⁷ blijkt dat het al dan niet door betalen van het loon in de praktijk tot onduidelijkheden kan leiden. Een werkgever wilde zijn zieke werknemer geen vakantiebijslag over het loon uitbetalen omdat de werknemer vanaf de ziekmelding niets zou hebben verdiend, maar een uitkering op grond van de ziekwet zou hebben ontvangen. De kantonrechter kon dit standpunt niet volgen omdat er in de geldende cao stond dat het recht op vakantiebijslag werd uitgesloten indien een werknemer geen werkzaamheden heeft verricht, anders dan ten gevolge van ziekte. De kantonrechter meende dat wanneer de cao sluitende partijen het recht op vakantiegeld uit hadden willen sluiten bij cao, dit expliciet uit de cao naar voren was gekomen. De werknemer had recht op vakantietoeslag. De vakantietoeslag zal berekend moeten worden over de uitkering van het UWV en niet over het salaris van de werknemer.

De vakantiebijslag mag ook uitbetaald worden in de vorm van een vakantiebon en is eenmaal per jaar opeisbaar, meestal in juni.²⁸ Wanneer de werkgever de verplichtingen tot het betalen van het minimumloon of de minimumvakantiebijslag niet nakomt, kan hier een bestuurlijke boete tegen overstaan op grond van artikel 18B WML. Hiervoor zijn aparte beleidsregels ontwikkeld, namelijk de beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2013. Op grond van artikel 1 lid 2 van de beleidsregels kan de werkgever beboet worden wanneer hij de regels heeft overtreden. De boete voor de werkgever variëren van € 250, - tot € 2000, - euro.

Ziekte

In beginsel is het ex art. 7:627 BW zo geregeld dat wanneer er geen arbeid verricht wordt het salaris niet doorbetaald wordt. Op grond van artikel 7:629 BW houdt een werknemer echter gedurende de eerste 104 weken van ziekte recht op 70% van het vastgestelde loon. Wanneer 70% van het vastgestelde loon minder is dan het wettelijk minimumloon, is de werkgever verplicht ten minste de eerste 52 weken het minimumloon door te betalen aan de werknemer. De werknemer heeft het eerste jaar van de ziekte recht op het minimumloon en de werkgever is verantwoordelijk voor de betaling van het loon. In het derde lid van het artikel wordt hierop een nuancering gegeven. Indien de werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, de genezing belemmert, passende arbeid weigert of niet mee werkt aan andere verplichtingen ten behoeve van de re-integratie, dan heeft de werkgever geen recht op de doorbetaling van het salaris. De mogelijkheid bestaat om individuele afspraken te maken over de hoogte van het loon of bij cao af te wijken. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat er in de geldende cao is bedongen dat de werknemer het eerste jaar 100% door betaald krijgt. Uit een uitspraak van de kantonrechter in Zwolle²⁹ blijkt dat er verwarring kan ontstaan over welke uren de werkgever het loon door moet betalen. In deze

²⁴ 'hoe is het wettelijk minimumloon opgebouwd', rijksoverheid, www.rijksoverheid.nl, geraadpleegd op 11 januari 2015, zoek op: minimumloon.

²⁵ C.J. Loonstra, W.A. Zondag, *Arbeidsrechtelijke themata*, De Haag: Boom Juridische Uitgevers, 2010, p. 156-157.

²⁶ J. Van Drongelen, W.J.P.M. Fase, *Individueel arbeidsrecht. De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid, vakantie en verlof, vakantie en verlof*, Zutphen: Uitgeverij Paris, 2011, p. 251.

²⁷ Rb. 's-Hertogenbosch (Kr) 30 juni 2005, ECLI:NL:RBSHE:2005: AT9570.

²⁹ Rb. Zwolle (Vzr), 3 maart 2009, ECLI:NL:RBZLY:2009:BH5911



zaak ging het om een werknemer die een contract heeft van 24 uren per week, in de praktijk werkte de werknemer al meer dan drie jaren meer uren dan 24 uren per week, namelijk 34 uren per week. Deze urenuitbreiding was contractueel vastgelegd en zijn partijen drie maal overeengekomen. De werknemer wordt ziek en krijgt na afloop van het contract waar de derde uren uitbreiding is vastgelegd, salaris doorbetaald bij ziekte over 24 uren. De werknemer eist loondoorbetaling over 34 uren. De kantonrechter is van mening dat er niet over 24 uren maar over 34 uren loon door betaald moet worden. Als uitgangspunt bij de beslissing is genomen de bescherming van de zwakkere partij. Bovendien was in de basisovereenkomst 34 uur vastgelegd en heeft een werknemer recht op enige bestaanszekerheid. De arbeidsongeschiktheid van de werknemer mag geen reden zijn de werkgever de extra overeengekomen uren niet uit te betalen.³⁰

Wet Arbeid en Zorg

Sinds 2001 kent Nederland de Wet Arbeid en Zorg. Deze wet is ex art. 1:1 Wazo van toepassing op werkgevers: iemand die een ander arbeid laat verrichten krachtens publiekrechtelijke - of een privaatrechtelijke dienstbetrekking. En op werknemers: de persoon die arbeid verricht voor de werkgever. Uit de memorie van toelichting van de wet arbeid en zorg (2000) blijkt dat het doel van de invoering van deze wet destijds was het vergemakkelijken van het combineren van betaalde arbeid met zorg. Het recht op zwangerschap- en bevallingsverlof was niet apart in de wet geregeld, ook adoptieverlof kende de wet niet. Voor een groot gedeelte van de werknemers in Nederland was niets geregeld met betrekking tot zorgverlof in de cao. Het zorgverlof, ouderschapsverlof en kraam- en adoptieverlof werd geïntroduceerd. De regering vond destijds dat bij een adoptie eveneens een gewenningsperiode nodig was tussen de ouders en het kind. Op grond van artikel 3:2 WAZO is het adoptieverlof zonder behoud van loon. De werkgever moet de werknemer wel de mogelijkheid geven om vrije dagen op te nemen. Voor de invoering van de wet waren er verschillende aspecten geregeld op Europees niveau door middel van verdragen.

De Nederlandse wet kende voor de invoering van de WAZO geen regeling voor zwangerschap- en bevallingsverlof. Althans er was destijds geen artikel waaruit bleek dat een werkneemster bij zwangerschap recht had op verlof.³¹ In de praktijk werd er wel verlof verleend, dit werd via de Ziektewet geregeld. Op grond van de Ziektewet had de werkneemster recht op een uitkering, omdat zij niet in staat was de bedongen arbeid te verrichten. Zwangerschap en ziekte konden echter niet gelijk aan elkaar gesteld worden. Het verlof werd met de WAZO geformaliseerd. De vrouwelijke werknemer heeft recht op een uitkering bij zwangerschap. Wanneer er sprake is van ongeschiktheid tot het verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van zwangerschap en bevalling, is de werkgever niet verplicht het loon door te betalen, artikel 7:629 lid 4 BW. Dit zou betekenen dat de zwangere vrouw geen recht op inkomsten heeft. Het toekennen van een uitkering bij zwangerschap werd daarom ook geregeld in de WAZO. Er is een apart fonds, het algemeen Werkloosheidsfonds die voorziet in een uitkering wanneer de werkneemster het verlof opneemt. Aan dit fonds wordt AWF-premie betaald. De premie komt ten gunste van het Werkloosheidsfonds en wordt betaald door de werknemer en werkgever gezamenlijk.³² Wanneer de werkneemster uitvalt buiten de periode van het zwangerschapsverlof ten gevolge van haar zwangerschap, voorziet de Ziektewet in de uitkering, artikel 19 lid 2 ZW.

In artikel 3:1 WAZO is expliciet geregeld dat er ten gevolge van zwangerschap recht is op verlof.

De werkneemster heeft vanaf 6 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling recht op zwangerschapsverlof en gaat uiterlijk 4 weken voor de uitgerekende datum in. De dag na de bevalling vangt het bevallingsverlof gedurende 10 weken aan. Er is altijd recht op ten minste 16 weken verlof. De ingang van het verlof moet 3 weken van tevoren gemeld worden aan de werkgever. De werkgever en werknemer vragen de uitkering aan bij het UWV. Hier wordt een verklaring van de huisarts of de verloskundige bijgevoegd waaruit de verwachte bevallingsdatum blijkt. Wanneer de baby (veel) eerder

³⁰ J. Van Drongelen, W.J.P.M. Fase, *Individueel arbeidsrecht. De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid, vakantie en verlof, vakantie en verlof*, Zutphen: Uitgeverij Paris, 2011, p. 147.

³¹ Memorie van toelichting, *Vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg)*, kamerstuk 27207 nr. 3, 4 juli 2000, p. 17.

³² Memorie van toelichting, *Vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg)*, kamerstuk 27207 nr. 3, 4 juli 2000.



geboren wordt en de werkneemster voordien geen verlof heeft gehad, heeft zij gewoon recht op 16 weken verlof. Indien het kind later wordt geboren worden deze dagen extra dagen gecompenseerd door ze bij de duur van het verlof op te tellen.³³

De werkneemster heeft tijdens het verlof recht op 100% van het dagloon en ten hoogste het maximum dagloon op grond van de Ziektewet, art. 3:13 WAZO.³⁴ De hoogte van het dagloon is ex artikel 15 ZW, 1/261 deel van het loon dat een werknemer verdient in één jaar.

Daarnaast kent de WAZO in artikel 6:1 een regeling waarin de ouder van een kind recht heeft op ouderschapsverlof. Artikel 6:4 WAZO geeft aan dat de ouder van een kind aanspraak kan maken op het ouderschapsverlof totdat het kind de leeftijd van 8 jaren heeft bereikt. De werkgever is niet verplicht het loon door te betalen tijdens het ouderschapsverlof. Voor ieder kind kan een werknemer apart ouderschapsverlof opnemen. Indien de werknemer deeltijd werkt kan er ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week opgenomen worden. Op grond van artikel 6:2 WAZO heeft een werknemer recht op 26 x het aantal arbeidsuren. Het ouderschapsverlof kan maximaal 6 maanden achter elkaar opgenomen worden.³⁵ In beginsel is het uitgangspunt van het op te nemen verlof maximaal de helft van het aantal arbeidsuren per week. Wel kan er een verzoek gedaan worden het aantal uren over een langere of kortere periode te verdelen. Op grond van artikel 6:5 WAZO kan de werknemer het voornemen van verlof schriftelijk indienen bij de werkgever. Op grond van lid 3 van dit artikel kan de werkgever hier iets tegen inbrengen. Tenzij de werkgever een zwaarwegend belang heeft in de uitvoering van de bedrijfswerkzaamheden, mag de aanvraag niet geweigerd worden.³⁶ Wat een zwaarwegend belang is zal per geval verschillen. Uit een uitspraak van het Gerechtshof 's-Gravenhage³⁷ blijkt dat het hof niet aannemelijk acht dat de werkgever een zwaarwegend belang heeft om de spreiding van het verlof over drie dagen te weigeren. De werkneemster werkte drie dagen binnen de onderneming en wilde het ouderschapsverlof spreiden over deze drie dagen. De onderneming voerde aan dat de collega's hierdoor extra belast werden. Het hof acht niet aannemelijk dat de collega's extra belast werden door een spreiding van het aantal uren. Daarnaast werd aangevoerd dat de werkneemster geen spoedklussen meer kon aannemen die aan het einde van de ochtend binnen komen. Het hof oordeelde dat spoedklussen aan het begin van de ochtend binnen komen, behandeld kunnen worden door de werkneemster. Kortom, het verlof mocht niet geweigerd worden.

Op grond van artikel 6:1 lid 3 WAZO kan een werknemer eveneens aanspraak maken op het ouderschapsverlof indien de werknemer in het buitenland werkt, tenzij de werkgever een zwaarwegend belang heeft om het tegen te houden, welke veelal van organisatorische of financiële aard zal zijn. Als het opnemen van ouderschapsverlof de normale gang van zaken in de organisatie dusdanig belemmert dat het belang van de werkgever groter is dan die van de werknemer, kan de werkgever het ouderschapsverlof weigeren. De gewichtige reden van de werkgever zal in samenhang met het werken in het buitenland moeten staan.³⁸ Uit de memorie van toelichting³⁹ blijkt dat het een zwaarwegend belang kan zijn om vervanging in het buitenland te regelen. Veelal is er huisvesting in het buitenland geregeld voor de werknemer welke ouderschapsverlof op wil nemen. Daarbij zijn er andere kosten vergoed die het werken in het buitenland met zich mee brengen. Deze kosten zijn al vergoed voor de werkgever en moeten opnieuw vergoed worden voor de vervanger. De kosten kunnen ver oplopen, dat het toekennen van het verlof niet evenredig is aan het belang van de onderneming. Een grensarbeider zou hier mee te maken kunnen krijgen wanneer deze gedetacheerd is in Duitsland of wanneer hij door een Nederlands uitzendbureau bij een Duitse werkgever geplaatst is en Nederlands recht van toepassing is. Wanneer de Duitse wetgeving van toepassing is op de arbeidsovereenkomst geldt de Duitse verlofregeling voor de

³³ Consulentengids 2014, *Wegwijzer in arbeid en sociale zekerheid*, FNV:2014

³⁴ J. Van Drongelen, W.J.P.M. Fase, *Individueel arbeidsrecht. De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid, vakantie en verlof*, Zutphen: Uitgeverij Paris, 2011, p. 145- 147 en p. 259-260.

³⁵ Memorie van toelichting, *Vaststelling van regels voor het tot stand brengen van een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg in de ruimste zin (Wet arbeid en zorg)*, kamerstuk 27207 nr. 3, 4 juli 2000.

³⁶ Consulentengids 2014, *Wegwijzer in arbeid en sociale zekerheid*, FNV:2014, p. 103.

³⁷ Hof 's-Gravenhage 1 augustus 2003, ECLI:NL:GHSGR:2003:AN7325

³⁸ J. Van Drongelen, W.J.P.M. Fase, *Individueel arbeidsrecht. De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid, vakantie en verlof*, Zutphen: Uitgeverij Paris, 2011, p. 279-281.

³⁹ Kamerstukken II, 1995/96, 24 869, nr. 3



grensarbeider.⁴⁰

Volksverzekeringen

Iedere inwoner van Nederland is automatisch verzekerd voor de volksverzekeringen. De werkgever houdt de premies in op het salaris van de werknemer. De Sociale verzekeringsbank, hierna te noemen: SVB is verantwoordelijk voor de uitvoering hiervan. Voor de volksverzekeringen wordt premie afgedragen, artikel 6 en 7 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv). De werkgever is verantwoordelijk voor het afdragen van de premies, de premies worden echter ingehouden op het brutoloon van de werknemer. In artikel 11 Wfsv staat de hoogte van de af te dragen premie vermeld. Daarentegen wordt duidelijk uit artikel 17 Wfsv dat er een maximum bedrag vastgesteld wordt door de minister, waarover de premie geheven wordt.

Het besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekering 1999 (artikel 12) beperkt de verzekeringsplicht voor de volksverzekeringen voor de grensarbeider. De werknemer die in Nederland woont en gedurende een periode van drie maanden in het buitenland werkt, is niet meer verzekerd voor de volksverzekeringen in Nederland.⁴¹ De Europese verordening 883/2004 biedt uitkomst. Artikel 3 van de verordening geeft aan dat alle aspecten van de volksverzekering geregeld worden, wanneer iemand in een andere lidstaat gaat werken dan het woonland. Op grond van artikel 6 van de verordening zouden de betreffende instanties van iedere lidstaat rekening moeten houden met de tijdvakken waarin iemand verzekerd is geweest voor de volksverzekeringen. Wanneer een grensarbeider aanspraak maakt op een van de volksverzekeringen, dan behoudt de grensarbeider het recht op de prestaties uit beide landen. Er wordt dus gekeken naar de periode waarover iemand verzekerd is geweest in beide lidstaten. Over deze perioden behoudt de grensarbeider het recht op een uitkering.

Uit een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep⁴² blijkt dat het niet uitmaakt voor de volksverzekeringen hoeveel uren iemand werkt in het buitenland. Indien de grensarbeider langer dan drie maanden werkzaam is in Duitsland is deze niet meer verzekerd in Nederland tenzij hij ook nog actief is of blijft op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit komt overeen met het werklandbeginsel. Volgens het werklandbeginsel is iemand sociaal verzekerd in het land waar deze werkt. In het geval van werken in twee lidstaten blijft iemand verzekerd in het woonland.

Algemene ouderdomswet (AOW)

De AOW⁴³ is een basispensioen van de Nederlandse overheid, waar men recht op heeft als de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt is. Deze leeftijd wordt langzamerhand verhoogd, zie hiervoor bijlage 6. In artikel 14 Wfsv staat vermeld dat de bijdrage van de overheid bij ministeriële regeling wordt bepaald. De AOW is gebaseerd op een omslagstelsel. Dit betekent dat de uitgaven voor de AOW gedekt worden door de afgedragen premies van de werkenden. De AOW kent geen inkomenstoets. Het premiepercentage dat afgedragen wordt bedraagt ten hoogste 18,25% op grond van artikel 11 lid 1 Wfsv. In 2015 is de te betalen premie vastgesteld op 17,90% over maximaal € 33.589,- van het jaarkomen.⁴⁴ Iedereen die in Nederland woont (ingezetene is) of in Nederland werkt is verzekerd voor de AOW op grond van artikel 6 AOW jo. 2 AOW. Op grond van artikel 50 Vo. 833/2004 wordt aangegeven dat er niet uitgekeerd hoeft te worden over de periode waarin iemand niet voldoet aan voorwaarden voor verzekering.

In Nederland wordt jaarlijks 2% voor de AOW opgebouwd.⁴⁵ In beginsel is een grensarbeider niet meer verzekerd voor de volksverzekeringen indien deze langer dan drie maanden arbeid verricht in het buitenland. Uit artikel 7 lid 1 sub B AOW wordt duidelijk dat de verzekeringsperiode in kalenderjaren wordt gerekend. Wanneer een grensarbeider korter dan één jaar werkzaam is in Duitsland heeft dit geen gevolgen voor de opbouw van de Nederlandse AOW.⁴⁶ Voor ieder jaar dat iemand niet verzekerd is in

⁴⁰ G.J.J. Heerma van Voss, Asser 7-V Arbeidsovereenkomst, 180 ouderschapsverlof, 1 mei 2012.

⁴¹ L. Veenstra, *De internationale werknemer: Grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit*, Amsterdam: WEKA Uitgeverij, 2007.

⁴² Centrale Raad van beroep, 22 mei 2002 ECLI:NL:CRVB:2002:AE4676

⁴³ G.J. Vonk, *Hoofdzaken socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2013, p. 131-140.

⁴⁴ 'hoeveel moet u betalen?' *Rijksoverheid*, www.belastingdienst.nl, zoeken op: volksverzekering, geraadpleegd op 14 mei 2015

⁴⁵ 'AOW', SVB, www.svb.nl, geraadpleegd op 20 februari 2015.

⁴⁶ G.J. Vonk, *Hoofdzaken socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2013, p. 132.



Nederland wordt er geen AOW opgebouwd. Dit betekent dat wanneer iemand 10 jaren in het buitenland werkt er (10 x 2% =) 20% AOW minder uitgekeerd wordt per jaar. Bovendien wordt iemand gekort op de AOW indien hij schuldig nalatig is geweest in de betaling van de AOW-premie. Wanneer de verplichtingen tot betalen niet nagekomen is wordt er eveneens met 2% per jaar gekort. De SVB neemt de beslissing of een persoon nalatig is geweest.⁴⁷ De hoogte van de AOW-uitkering is afhankelijk van verschillende factoren. Het maakt verschil of er sprake is van een gemeenschappelijk huishouding, hoelang de persoon in Nederland woont en of de partner al AOW gerechtigd is. Als partner worden niet alleen gehuwde personen gezien, sinds 1998 wordt het geregistreerd partnerschap hiermee gelijkgesteld. Van een gemeenschappelijke huishouding kan men spreken indien twee personen hun hoofdverblijf op hetzelfde adres hebben, en voor elkaar zorgen bijvoorbeeld door het leveren van financiële bijdragen en het delen van de kosten van de huishouding. De hoogte van de AOW uitkering komt overeen met het sociale minimum. De hoogte van de AOW verschilt op grond van artikel 9 AOW voor gehuwden en ongehuwden. Een gehuwde AOW-gerechtigde ontvangt als AOW-pensioen 50% van het nettominimumloon. Als de partner eveneens de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt ontvangt deze ook 50% van het nettominimumloon. Samen ontvangen zijn 100% van het nettominimumloon.⁴⁸

Algemene nabestaandenwet (Anw)

Bij overlijden van de partner zorgt de Anw ervoor dat er een basisinkomen is voor de nabestaande. In sommige gevallen hebben de kinderen van de overledene recht op een nabestaandenuitkering, de zogeheten wezenuitkering. Iedereen die woont of werkt in Nederland is automatisch verzekerd voor de Anw ex artikel 13 ANW. Om in aanmerking te komen voor een nabestaandenuitkering moet de belanghebbende voldoen aan de voorwaarden van de artikelen 14 en 16 ANW. Het enige leeftijdvereiste dat de Anw kent is dat degene die aanspraak wil maken op de regeling, indien deze niet voldoet aan de overige voorwaarden, geboren moet zijn voor 1950.⁴⁹ Volgens artikel 1 van de Anw is een nabestaande de echtgenoot van degene die is overleden. De wet maakt geen onderscheid bij een huwelijk, geregistreerd partnerschap of het voeren van een gemeenschappelijke huishouding. Artikel 4 Anw geeft aan welke personen hiermee gelijk gesteld zijn. Uit jurisprudentie van de Centrale Raad⁵⁰ van beroep blijkt dat een ex- echtgenoot niet in aanmerking komt voor een nabestaandenuitkering tenzij er aantoonbaar sprake is van een gemeenschappelijke huishouding of dat de overledene alimentatieplichtig blijkt een rechtelijke uitspraak of notariële akte is. De hoogte van de uitkering van de Anw is gekoppeld aan het minimumloon, de Anw uitkering is een minimumbehoefte-regeling. Dit betekent dat de hoogte van de uitkering niet afhankelijk van het inkomen is. Wel kan het van belang zijn of de nabestaande nog andere uitkeringen ontvangt. Voorwaarde om in aanmerking te komen voor de Anw is dat de overblijvende partner de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt. Daarnaast stelt artikel 14 Anw een aantal voorwaarden waaraan voldaan moet worden.⁵¹ Op het moment dat de betrokkene niet meer aan één van de voorwaarden voldoet of opnieuw in het huwelijk treedt dan wel een geregistreerd partnerschap aangaat of gaat samenwonen, dan eindigt het recht op uitkering. Daarnaast staan er in artikel 15 Anw nog een aantal andere uitsluitingsgronden.⁵² Inkomen wordt in mindering gebracht op de uitkering bij overlijden ex artikel 18 Anw. De jaarlijks te betalen premie voor de ANW bedraagt 0,60%⁵³

In artikel 42 van Vo. 883/2004 is bepaald dat wanneer iemand overlijdt in een andere lidstaat dan de bevoegde staat, er wordt gedaan alsof het overlijden in de bevoegde lidstaat heeft plaats gevonden. Dit betekent dat wanneer een grensarbeider in Duitsland zou overlijden en gedaan wordt alsof het overlijden in Nederland heeft plaats gevonden. Ten eerste zal er een bedrag uitgekeerd worden in Nederland door de SVB, voor de periode dat iemand verzekerd geweest is in Nederland. Wanneer de grensarbeider in

⁴⁷ S. Klosse, *Sociaalzekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2012, p.344-348.

⁴⁸ G.J. Vonk, *Hoofdzaken sociaalzekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2013, p. 134.

⁴⁹ S. Klosse, *Sociaalzekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2012, p. 357-366.

⁵⁰ CRVB, 24 november 2006, ECLI:NL:CRVB:AZ3349 en CRVB, 23 augustus 2007, ECLI:NL:CRVB:2007:BB3224

⁵¹ 'Woonde of werkte uw partner in het buitenland?' SVB, www.svb.nl, zoeken op: ANW, geraadpleegd op 20 februari 2015.

⁵² G.J. Vonk, *Hoofdzaken sociaalzekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2013, p. 148-154.

⁵³ 'hoeveel moet u betalen?' *belastingdienst*, www.belastingdienst.nl, zoeken op: volksverzekeringen, Geraadpleegd op 14 mei 2015.



Duitsland gaat werken, is hij vanaf dat moment verzekerd in Duitsland voor een nabestaandenuitkering. Op grond van lid 2 van het bovengenoemde artikel is geregeld dat uitkering uitbetaald moet worden ook wanneer de betrokkene in het buitenland woont. Voor de grensarbeider betekent dit dat er eveneens uitkering verkregen wordt uit Duitsland.⁵⁴ Dit zal een vergoeding zijn voor de periode waarin iemand verzekerd was in Duitsland.⁵⁵

Vrijwillig verzekeren

Zoals hierboven vermeld bouwt de grensarbeider geen AOW en ANW op in Nederland, wanneer deze in beginsel langer dan drie maanden in het buitenland gaat werken. Er wordt bij overlijden niet uitgekeerd aan de partner over de periode dat de grensarbeider niet in Nederland verzekerd was, en er wordt in Nederland geen AOW opgebouwd in de periode dat iemand in het buitenland werkt. De grensarbeider kan hierdoor benadeeld worden, omdat de voorwaarden en de hoogte van de uitkering kunnen verschillen in het betreffende land ten opzichte van Nederland. De wet biedt de grensarbeider in artikel 69 Wfsv de mogelijkheid om de periode waarin de grensarbeider niet verzekerd is te overbruggen door middel van vrijwillig verzekeren in Nederland. De SVB is verantwoordelijk voor het innen van de premie. Na de beëindiging van de verplichte verzekering moet de grensarbeider binnen één jaar kiezen of hij al dan niet vrijwillig wil verzekeren voor de volksverzekeringen. Vrijwillig verzekeren voor de AOW kan op grond van artikel 35 AOW voor een periode van maximaal 10 jaar.⁵⁶ Als de periode van de vrijwillige verzekering voor korter dan een jaar is onderbroken, kan de vrijwillige verzekering voor de resterende periode hervat worden.⁵⁷ Een voorwaarde om de vrijwillige verzekering af te sluiten is dat de werknemer ten minste één jaar verzekerd moet zijn geweest in Nederland.⁵⁸ Artikel 63a Anw vermeldt dezelfde voorwaarden voor de vrijwillige verzekering van de Anw.⁵⁹ De grensarbeider uit Nederland zal voldoen aan de voorwaarden om een vrijwillige verzekering aan te kunnen gaan omdat men automatisch verzekerd is bij wonen of werken in Nederland.

Kinderbijslag (AKB)

Verzekerd voor de kinderbijslag is degene die ingezetene is of een dienstbetrekking heeft in Nederland op grond van artikel 6 AKW. Dit betekent dat iemand automatisch verzekerd is voor de Kinderbijslag wanneer deze persoon woont in Nederland, eveneens is iemand verzekerd wanneer deze werkt in Nederland. De Nederlandse overheid betaalt mee aan de opvoeding van kinderen tot aan de leeftijd van 18 jaar van het kind. Om in aanmerking te komen voor kinderbijslag moet er voldaan worden aan de vereisten van artikel 7 AKW. Vrijwillig verzekeren voor de kinderbijslag is niet mogelijk. Voor geadopteerde kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen of kinderen die opgevoed worden als eigen kind kan ook kinderbijslag verkregen worden. Op voorwaarde dat het kind thuis woont en onderhouden wordt door de verzekerde, artikel 7 AKW. Er wordt rekening gehouden met de uitgaven voor het kind en/of het kind zelf werkt en hoeveel er verdient wordt. Indien het kind meer verdient dan de inkomensgrens kan het recht op kinderbijslag ophouden te bestaan. In Nederland wordt de kinderbijslag eens in de drie maanden uitbetaald door de SVB, artikel 13 AKW. De hoogte van de kinderbijslag hangt af van de leeftijd van het kind. Er wordt vanuit gegaan dat de kosten voor een kind hoger worden naarmate het kind ouder wordt.⁶⁰ Het bedrag wordt verhoogd naar mate het kind ouder wordt, met een maximum van € 273,78 vanaf 12 jaar.⁶¹

Wanneer iemand gaat werken over de grens heeft deze persoon geen recht meer op kinderbijslag uit Nederland, maar uit Duitsland. De uitkering in Nederland wordt in beginsel gestopt. Als de partner van de grensarbeider werkt in Nederland blijft de partner Nederlandse kinderbijslag ontvangen. De grensarbeider heeft recht op een vergoeding uit Duitsland. Indien de partner in Nederland niet werkt,

⁵⁴ 'Als een kind geen ouders meer heeft', SVB, www.svb.nl, geraadpleegd op 2 maart 2015.

⁵⁵ Gesprek expert

⁵⁶ G.J. Vonk, *Hoofdzaken socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2013, p. 55.

⁵⁷ S. Klosse, *Socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2012, p.354-355.

⁵⁸ L. Veenstra, *De internationale werknemer: Grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit*, Amsterdam: WEKA Uitgeverij, 2007, p. 57-62.

⁵⁹ S. Klosse, *Socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2012, p.374.

⁶⁰ G.J. Vonk, *Hoofdzaken socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2013, p. 159-163.

⁶¹ S. Klosse, *Socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2012, p.375-392.



wordt het gehele bedrag uitgekeerd door Duitsland.⁶²

Kindertoelagen

Naast het recht op kinderbijslag kent Nederland een aantal andere voorzieningen voor kinderen. Zoals kinderopvangtoeslag en kindgebonden budget. Indien kinderen naar een kinderopvang gaan kunnen ouders gecompenseerd worden voor de kosten van de opvang. De hoogte van de uitkering wordt bepaald in artikel 4 van het Besluit Kinderopvangtoeslag. De Nederlandse belastingdienst⁶³ is verantwoordelijk voor de uitkering. Zo moet o.a. de kinderopvang geregistreerd staan en moet er een schriftelijke overeenkomst zijn met de kinderopvang.⁶⁴ De grensarbeider kan eveneens in aanmerking komen voor de toeslag. Voor de grensarbeider gelden dezelfde regels als voor een persoon die werkzaam is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Indien het kind naar een opvangcentrum in Duitsland gaat moet het opvangcentrum geregistreerd staan in het register buitenlandse kinderopvang. In dit register staan alle voorzieningen voor kinderopvang in het buitenland, die voldoen aan de kwaliteitseisen zoals deze in Nederland gesteld zijn aan de kinderopvang. Bij de berekening van de hoogte van de kindertoeslag wordt rekening gehouden met de kinderbijslag, het kindgebonden budget en het Kindergeld uit Duitsland. Er wordt rekening gehouden met de toeslagen die verkregen worden uit Duitsland, de totale inkomsten worden met elkaar verrekend⁶⁵

Daarnaast kent Nederland, het kindgebonden budget. Dit is een bijdrage geregeld in de Wet Kind gebonden budget, van de Nederlandse overheid om te voorzien in de kosten van het onderhoud van kinderen. Het kind gebonden budget is inkomensafhankelijk en vooral mensen met een lager inkomen kunnen hier aanspraak op maken. De belastingdienst is verantwoordelijk voor de uitbetalingen van het kindgebonden budget. Op grond van artikel 2 WKB is een aantal voorwaarden waaraan voldaan moet worden om in aanmerking te komen voor het kindgebonden budget. Artikel lid 2 jo. artikel 2 WKB laat zien dat de hoogte van het bedrag verschilt per individu.⁶⁶ Ook de grensarbeider kan aanspraak maken op de regeling voor het kind gebonden budget. Voor een grensarbeider gelden dezelfde voorwaarden om in aanmerking te komen voor het kindgebonden budget. Hier wordt eveneens rekening gehouden met de toeslagen die ontvangen zijn uit het buitenland. De SVB houdt rekening met de toeslagen die men krijgt uit het buitenland.⁶⁷

Wat zijn volgende de wet- en regelgeving, de literatuur en de jurisprudentie de plichten van een werkgever met betrekking tot salaris, toeslagen en vergoedingen in Nederland?

3.4 Plichten van de werkgever

Hieronder zal een beschrijving worden gemaakt van de verplichtingen van de Nederlandse werkgever ten opzichte van de werknemers.

*Loonheffing*⁶⁸

De loonheffing wordt door de werkgever betaald aan de belastingdienst. Onder loonheffing vallen de loonbelasting en de premie volksverzekeringen. Op de volksverzekeringen is eerder in gegaan, daarom wordt hier verwezen naar paragraaf 3.3 onder ‘volksverzekeringen’. De werkgever draagt de loonheffing af aan de belastingdienst. Daarnaast worden premies voor de werknemersverzekering in gehouden en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. De loonheffing wordt in gehouden op het brutoloon, de werknemer ontvangt het nettoloon.⁶⁹

Werknemersverzekeringen

⁶² ‘U woont in Nederland, uit welk land krijgt u kinderbijslag?’ SVB, www.svb.nl/bdz, geraadpleegd op 10 mei 2015.

⁶³ ‘voorwaarden voor kinderopvangtoeslag 2015, *Belastingdienst*, www.belastingdienst.nl, geraadpleegd op 10 mei 2015.

⁶⁴ Consulentengids 2014, *Wegwijzer en sociale zekerheid*, FNV: 2014, p. 134.

⁶⁵ www.belastingdienst.nl ‘kinderopvangtoeslag als u in het buitenland werkt’, geraadpleegd op 20 februari 2015.

⁶⁶ G.J. Vonk, *Hoofdzaken socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2013, p. 164-165.

⁶⁷ ‘kindgebonden budget als u in het buitenland werkt’, *belastingdienst*, www.belastingdienst.nl, geraadpleegd 22 april 2015.

⁶⁸ ‘loonheffing’, *Belastingdienst*, www.belastingdienst.nl, geraadpleegd op 13 februari 2015.

⁶⁹ C.H.J. van Leeuwen, *Memo plus arbeidsovereenkomst en ontslag 2013*, Alphen aan den Rijn: Vakmedianet, 2013, p. 77.



De werknemersverzekeringen zijn er om werknemers te beschermen als hen iets overkomt. Bijvoorbeeld bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Iedereen in Nederland die werkt betaalt werknemersverzekeringen: premies voor de Werkloosheidwet (WW), Ziektewet (ZW) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De WIA bestaat uit de inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA) en de werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten (WGA). Om in aanmerking te komen voor de werknemersverzekeringen is een van de voorwaarden dat iemand werknemer moet zijn in de zin van de werknemersverzekeringen. Om het recht op uitkering uiteindelijk geldend te maken, stelt de betreffende wet overige vereisten. Deze vereisten verschillen per wet. In artikel 3 van de Ziektewet wordt vermeld wanneer iemand werknemer is: een natuurlijk persoon, die de AOW-leeftijd niet heeft bereikt en een privaatrechtelijke dan wel publiekrechtelijke dienstbetrekking heeft.⁷⁰ De verschillende wetten geven aan wanneer iemand als werknemer aangemerkt kan worden, de omschrijving van het begrip werknemer is echter vergelijkbaar. Om verzekerd te zijn voor de WW zijn dezelfde voorwaarden van toepassing, dit blijkt uit artikel 3 WW. De premies worden betaald door de werkgever en werknemer gezamenlijk, de werkgever is verantwoordelijk voor het afdragen van de premies aan de belastingdienst. Het UWV is echter verantwoordelijk voor uitvoering van de uitkeringen.⁷¹ Op grond van artikel 23 jo. 25 Wfsv is de werkgever premieplichtig voor zowel de voorziening bij ziekte en werkloosheid, welke worden betaald uit het werkloosheidsfonds en sectorfondsen. Sinds 2009 is het gedeelte dat de werknemer betaalde voor de AWF-premie op nihil gesteld, de volledige premie komt voor rekening van de werkgever.⁷² Door een regeling van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn de premies voor 2015 vastgesteld.⁷³ Voor het volledige overzicht van de premieafdracht voor de werknemersverzekeringen wordt verwezen naar bijlage 7. Naast premie voor de WIA en WW wordt er premie afgedragen voor de inkomensafhankelijke bijdrage zorgverzekeringswet. De werkgever betaalt een werkgeversheffing. Er wordt 6,95% betaald door de werkgever, het bedrag wordt niet ingehouden op het salaris van de werknemer. Daarnaast is de werknemer zelf ook verantwoordelijk voor een gedeelte van de premie, De werkgever houdt 4,85% in van het nettoloon van de werknemer⁷⁴. Deze afdracht komt ten gunste van het Zorgverzekeringsfonds. De achterliggende gedachte van dit fonds is dat de helft van de ziektekosten uit dit fonds wordt bekostigd. Voor de andere helft sluit de werknemer een zorgovereenkomst met een zorgverzekeraar.⁷⁵

Als de werknemer in een andere lidstaat werkt is hij alleen verzekerd voor de werknemersverzekeringen wanneer de werknemer *woont in Nederland* en de werkgever is *gevestigd* in Nederland. Een grensarbeider voldoet dus niet aan de voorwaarden om in Nederland verzekerd te zijn. Dit betekent niet dat een grensarbeider niet meer verzekerd is. De grensarbeider wordt verzekerd in het land waar gewerkt wordt. In paragraaf 3.3. wordt ingegaan op de grensarbeider die werkt in Duitsland.

3.5 CAO

Om de overeenkomsten en verschillen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, toegespitst op salaris, toeslagen en vergoedingen te onderzoeken wordt een cao gebruikt. Er wordt een cao uit een vergelijkbare sector uit Nederland en Duitsland gebruikt. Op advies van de opdrachtgever wordt de Nederlandse Metalektro cao wordt gebruikt. Deze cao kent twee verschillende cao's. Een voor de grote bedrijven en een voor de kleinere bedrijven. Er wordt gebruik gemaakt van de cao voor grote bedrijven.⁷⁶

CAO Metalektro

| | |
|--|---|
| De mogelijkheid om van de cao af te wijken | De cao kent zogeheten A-bepalingen en B-bepalingen. Van de A-bepalingen kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Van de B- bepalingen |
|--|---|

⁷⁰ G.J. Vonk, *Hoofdzaken socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2012, p. 40-50.

⁷¹ B. de Pijper, *Sociaal Zakboek: Systematiek van de premieheffing werknemersverzekeringen*, 7 januari 2015.

⁷² S. Klosse, *Sociaalzekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2012, p. 535-536.

⁷³ Regeling van de minister van sociale zaken en werkgelegenheid tot vaststelling van de premiepercentages en het maximumpremieloon werknemers- en volksverzekeringen en de opslag van kinderopvangtoeslag van 2015, 6 november 2014.

⁷⁴ Consulentengids 2014, *Wegwijzer in arbeid en sociale zekerheid*, FNV:2014 p.137-139.

⁷⁵ S. Klosse, *Sociaalzekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2012, p. 537.

⁷⁶ CAO Metalektro 2013/2015



| | |
|---------------------------|--|
| | mag wel worden afgeweken. |
| Functiewaarderingssysteem | Iedere functie wordt in een salarisklasse ingedeeld. Het salaris verschilt per functie. |
| Arbeidstijd | Er wordt uitgegaan van een 38-urige werkweek. Er wordt echter in deze cao gekeken naar de uren op jaarbasis. Voor 2015 wordt uitgegaan van 1720 uren per jaar. |
| Deeltijdarbeid | In de cao wordt uitgegaan van een fulltime dienstbetrekking. Indien iemand deeltijd werkt gelden dezelfde arbeidsvoorwaarden echter naar evenredigheid van het aantal gewerkte uren. |
| Salaris | De leeftijd en de ervaring van de werknemer is van belang. Veel bedrijven hebben een eigen regeling waarbij de lonen gemiddeld 10 tot 15 % boven het cao gemiddelde liggen. ⁷⁷ |
| Vakantiedagen | Bij fulltime werken heeft een werknemer recht op 27 vakantiedagen gelijk aan 216 uren per jaar. |
| Vakantietoeslag | 8% per jaar. De vakantietoeslag wordt bij ploegendiensten verhoogd, gelijk aan 8% van de ploegentoeslagen. |
| Meer- en overuren | Worden gecompenseerd door vrije uren. Indien deze uren aan het einde van het kalenderjaar niet gecompenseerd zijn kan de helft uitbetaald worden tegen 103,4% van het uurloon. |
| Toeslag overuren | De eerste twee uren: 0,58% van het maandsalaris; De overige uren op ma t/m vrij: + 41,3% van het uurloon; Zaterdag tot 14:00 uur: +46,6% van het uurloon; Zaterdag na 14:00 uur: + 63,8% van het uurloon; Zon- en feestdagen: + 82,8% van het uurloon. |
| Ploegendienst | In artikel 3.10 van de CAO is een aantal voorwaarden opgesteld. Zo hoeft een werknemer van 55 jaar of ouder geen ploegendienst te draaien indien hij dit vanaf zijn 50 ^e niet heeft gedaan. Als een werknemers een ploegendienst om medische redenen niet aan kan, is het ook niet verplicht. |
| Ploegentoeslagen | Dit wordt gecompenseerd door de volgende percentages. Art. 4:12 in een minimumregeling. Werken in twee ploegen: toeslag van 13,3% van het bruto maandsalaris; Werken in drie ploegen: toeslag van 15% van het bruto maandsalaris; Zondag: toeslag van 0,48% per uur; Feestdag: toeslag van 1,06% per uur. *De ploegentoeslag wordt bij ziekte & vakantie doorbetaald. |
| Reiskosten | Extra reis- en verblijfkosten worden vergoed. Het betreft reiskosten buiten de terreinen van de onderneming of buiten de terreinen van het werk waarvoor iemand is aangesteld. |
| Overlijden | Bij overlijden van de werknemer wordt er in positieve zin van artikel 7:774 BW afgeweken. De werkgever is verplicht het loon twee maanden door te betalen. |

⁷⁷ Populaire versie cao metalektro 2013/2015, p.21



Wat zijn volgens de wet- en regelgeving en de literatuur de rechten van een werknemer met betrekking tot salaris, toeslagen, vergoedingen in de deelstaat Niedersachsen?

3.6 Rechten van de werknemer (Duits recht)

Met betrekking tot salaris, toeslagen, vergoedingen en sociale voorzieningen kent Duitsland haar eigen regelingen. Alle onderwerpen die reeds beschreven zijn, zullen hieronder weer behandeld worden, nu vanuit de Duitse wetgeving.

Minimumloon

In Nederland is het minimumloon al jaren bij wet geregeld. Niet alle lidstaten van de Europese Unie kennen het minimumloon. Zo kent Duitsland pas sinds 1 januari 2015 het wettelijk minimumloon. In Duitsland is het minimumloon geregeld in het Mindestlohngesetz (MiLoG). In het eerste artikel van het Mindestlohngesetz is geregeld dat iedere werknemer aanspraak kan maken op het minimumloon. Op dit moment bedraagt het minimumloon in Duitsland € 8,50 per uur. De hoogte van het minimumloon kan op voorstel van een vaste commissie wijzigen door een verordening van de federale regering. Het minimumloon moet op grond van § 2 Milog door de werkgever op de afgesproken datum dan wel uiterlijk op de laatste dag van de maand worden betaald. Als er niets is afgesproken over de betaling blijft artikel § 614 van het Bürgerliches Gesetzbuch van toepassing. In het Bürgerliches Gesetzbuch is geregeld dat het loon is verschuldigd na het verrichten van de arbeid. Als de beloning wordt berekend door perioden, is het loon opeisbaar na afloop van deze periode. Alle overeenkomsten die afwijken van het minimumloon, die het minimumloon beperken of uitsluiten zijn nietig. Er kan alleen van afgeweken worden indien er een gerechtelijke beschikking is, § 3 Milog.

In Nederland is de werkgever verplicht vakantietoeslag van 8% over het loon te betalen. Uit een gesprek met een expert werd duidelijk dat vakantietoeslag in Duitsland niet bij de wet geregeld is. Indien er afspraken gemaakt worden over vakantie(toeslag) wordt geregeld bij cao, ook is het mogelijk dat er afspraken gemaakt worden in de individuele arbeidsovereenkomst. Over iedere vakantiedag van de werknemer wordt een vergoeding betaald. De hoogte van deze vergoeding wordt in de cao of arbeidsovereenkomst bepaald net als het aantal vakantiedagen. In Duitsland is het gebruikelijk dat er een vergoeding betaald wordt voor de vakantiedagen. Het aantal vakantiedagen x de hoogte van de vergoeding = het vakantiegeld. Wel is het aantal minimumvakantiedagen bij wet geregeld⁷⁸. Op grond van § 1 jo. § 3 Bundesurlaubsgesetz für Arbeitnehmer (BUrlG) heeft een werknemer recht op minstens 24 dagen betaalde vakantiedagen. De wet kent hierop echter wel een uitzondering, namelijk in § 4 BUrlG. Om volledige aanspraak te kunnen maken op deze vakantiedagen moet de werknemer minstens een half jaar in dienst zijn.

Ziekte

In Duitsland heeft de zieke werknemer ook recht op de doorbetaling van het salaris. Dit wordt geregeld in het Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Op Grond van § 1 is de wet van toepassing op werknemers en werknemers in opleiding. Indien een werknemer niet in staat is zijn of haar arbeid te verrichten ten gevolge van arbeidsongeschiktheid en wanneer de werknemer hier zelf geen schuld aan heeft, is de werkgever verplicht om het salaris door te betalen. Deze verplichting ontstaat op de eerste dag van de ziekte. Dit blijkt uit § 3 ERZG. Eveneens blijkt uit dit artikel dat de werkgever verantwoordelijk is voor de doorbetaling van het salaris voor de duur van zes weken. In het derde lid wordt wel een uitzondering gemaakt. Het recht van de werknemer ontstaat pas indien deze vier weken achter elkaar werkzaam is geweest. Tevens blijkt uit het tweede lid van dit artikel dat een werknemer ook arbeidsongeschikt is in de zin van het artikel als de oorzaak hiervan ligt bij een legale sterilisatie of een abortus. Uit § 4 blijkt dat de hoogte van het uit te betalen salaris gelijk moet zijn aan wat de werknemer normaliter verdient. Nadat de eerste zes weken verstreken zijn ontstaat er recht op een ziekingelduitkering ex § 44 SGB van de Krankenkasse voor de duur van 78 weken.⁷⁹ Uit § 47 lid 1 blijkt dat de hoogte van de ziekingeld uitkering minimaal 70% van het salaris is. Dit bedrag is inclusief toeslagen en vergoedingen. De uitkering van het ziekingeld mag niet meer zijn dan 90% van het basisloon, ook wel het Grundlohn

⁷⁸ Vakantie, Wonen in Nederland en werken in Duitsland, SVB, www.svb.nl, geraadpleegd op 9 april 2015.

⁷⁹ 'u wordt ziek, SVB, www.svb.nl/bdz, geraadpleegd 20 mei 2015.



genoemd.⁸⁰

Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof

Duitsland kent net als Nederland zwangerschapsverlof en bevallingsverlof. De regeling kent haar grondslag in het Mutterschutzgesetz (MSchG). Duitsland kent een zeer uitgebreide regeling met betrekking tot het beschermen van de zwangere vrouw en de vrouwen die borstvoeding geven. In het tweede hoofdstuk van deze wet staat uitgebreid beschreven wat voor verplichtingen de werkgever heeft met betrekking tot de veiligheid en gezondheid van de zwangere werkneemster en welke werkzaamheden een werkneemster al dan niet mag verrichten. Zo is er bijvoorbeeld een regeling in het tweede hoofdstuk in § 8 MSchG waar uit blijkt dat een zwangere vrouw niet op zon- en feestdagen hoeft te werken, er niet tussen acht uur 's avonds en zes uur in de morgen gewerkt mag worden en er wordt een maximum aan het aantal uren dat zij werkt gesteld. Voor de beroepen waar dit gangbare werktijden zijn, bijvoorbeeld in het theater of in de muziekwereld, zijn de regels soepeler⁸¹.

De werkneemster ontvangt op grond van § 24i Fünftes Buch des Sozialgesetzbuch, vanaf 6 weken voor de verwachte datum van bevallen tot 8 weken na de bevalling een zwangerschapsuitkering (Mutterschaftsgeld). Deze periode wordt verlengd naar 12 weken bij een vroeggeboorte of bij de geboorte van een meerling. Indien de werkneemster verklaart langer door te werken dan 6 weken voor de bevalling is dit mogelijk, deze verklaring kan echter op een later moment weer ingetrokken worden, § 3 tweede hoofdstuk MSchG. Wanneer de baby wordt geboren na de uitgerekenende datum, dan wordt de periode van verlof verlengd met deze dagen. De hoogte van de uitkering bedraagt 100% van het nettoloon van de werkneemster. Hiervoor is de werkgever niet geheel verantwoordelijk. De Duitse Krankenkasse (zorgverzekeraar) betaalt tot aan een maximum bedrag van € 13,00 per dag en voor het overige gedeelte is de werkgever verantwoordelijk, § 14 MSchG. De uitkering wordt aangevraagd bij de Krankenkasse.⁸²

Uit een gesprek met een expert blijkt dat Duitsland nog een extra bescherming kent voor de zwangere vrouw. Bij onbetaald verlof behoudt de werkneemster garantie op haar baan. De werkneemster kan na de geboorte verlof opnemen. Ook als zij helemaal niet meer werkt is de werkgever verplicht om haar arbeidsplaats één jaar te reserveren. Mocht zij binnen dit jaar opnieuw een kind krijgen, is de werkgever opnieuw verplicht haar arbeidsplaats te reserveren.

Elternzeit

Werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben, parttime werken, op contract basis werken of een mini-job hebben, hebben recht op Elternzeit in Duitsland. De grensarbeider kan ook aanspraak maken op het verlof. Het ouderschap verlof is geregeld in § 15 van het vierde hoofdstuk van het Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) en geldt voor beide ouders. De regeling betreft een arbeidsduurverkorting voor ouders: de werkgever is niet verplicht het salaris door te betalen. Elternzeit gaat samen met Elterngeld, waar hieronder op ingegaan wordt. Beide ouders kunnen aanspraak maken op Elternzeit indien: het kind thuis woont, de ouder(s) het kind zelf verzorgen/opvoeden en de ouder tijdens de Elternzeit niet meer dan 30 uur per week werkzaam is. Voor de verzorging van een kleinkind kan ook aanspraak gemaakt worden op Elternzeit. De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk op de hoogte te stellen van de periode waarin het verlof opgenomen wordt. Elternzeit kan tot het derde levensjaar van het kind opgenomen worden. Er bestaat een mogelijkheid om deze periode te verleggen, met maximaal 12 maanden. Deze laatste 12 maanden kunnen tot aan het achtste levensjaar van het kind opgenomen worden. Voor deze periode is instemming vereist van de werkgever.⁸³ Uit een uitspraak van het Landesarbeitsgericht Niedersachsen⁸⁴ blijkt dat het opnemen van ouderschapsverlof geen rechtsvaardige grondslag voor ontslag is. De werkneemster had in overleg met de werkgever ouderschapsverlof opgenomen voor de duur van twee jaar. Vervolgens wilde zij na afloop van het verlof, het derde jaar van haar verlof opnemen. De werkgever ging hier niet mee akkoord omdat er

⁸⁰ L.M. Dijkstra, *Über die Grenze: Welche knelpunten und succesfactoren ervaren werknemers, werkgevers en belangenorganisaties bij ziekte en arbeidsongeschiktheid bij grensoverschrijdende arbeider in Duitsland*, juni 2014.

⁸¹ Schaub, *Arbeitsrecht Handbuch*, München: Beck 2013, p. 187-188.

⁸² 'uitkering bij zwangerschap en bevalling', *SBV*, www.svb.nl/bdz, geraadpleegd op 12 maart 2015.

⁸³ 'uitkering bij zwangerschap en bevalling', *SVB*, www.svb.nl/bdz, geraadpleegd op 18 februari 2015.

⁸⁴ LAG Niedersachsen, 13 november 2006, 5 Sa 402/06



organisatorisch gezien regelingen getroffen waren die het verlof van twee jaar mogelijk maakte. De werknemers verscheen niet op het werk na afloop van het ouderschapsverlof met als gevolg dat zij ontslag kreeg. Het dienstverband moest hersteld worden.

De werkgever kan het ouderschapsverlof weigeren indien hier dringende operationele redenen voor zijn, op grond van § 15, lid 4 BEEG. De werkgever hoeft eveneens niet akkoord te gaan indien de werknemer om tweemaal een daling van de normale arbeidstijd vraagt.

Elterngeld

In Duitsland kunnen ouders na de geboorte van het kind Elterngeld aanvragen. De regels omtrent deze vergoeding staan in het Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, het BEEG. Het Elterngeld is niet hetzelfde als de kinderbijslag in Nederland of het Kindergeld in Duitsland. Het is een regeling waarin de werknemer tijd krijgt met zijn of haar kinderen, gefinancierd door de overheid. Het betreft een vergoeding van de overheid die meestal uitgekeerd wordt wanneer de werknemer Elternzeit opneemt. Bij Elternzeit wordt de werknemer in de mogelijkheid gesteld door de werkgever tijd door te brengen met het kind. Om aanspraak op Elterngeld te kunnen maken moet de werknemer op grond van de regeling aan een aantal voorwaarden voldoen, § 1 van het eerste hoofdstuk van het BEEG stelt een aantal voorwaarden. Er kan alleen aanspraak gemaakt worden op Elterngeld, wanneer een werknemer woont of werkt in Duitsland. Dit betekent dat de Nederlandse grensarbeider ook aanspraak kan maken op het Elterngeld. Een andere voorwaarde is dat het kind thuis woont en opgevoed wordt door de werknemer. De werknemer kan ervoor kiezen helemaal vrij te nemen of gedeeltelijk aan het werk te blijven, de werknemer mag echter niet meer dan 30 uren per week werken. Het Elterngeld wordt in het eerste levensjaar van het kind aangevraagd. Volgens § 4 BEEG kan iedere ouder maximaal 12 maanden Elterngeld ontvangen en gezamenlijk kunnen ouders maximaal 14 maanden Elterngeld ontvangen, tot aan het achtste levensjaar van het kind. In § 1 derde lid BEEG wordt een regeling getroffen voor samengestelde gezinnen. De levenspartner of de echtgenote/echtgenoot kan ook aanspraak maken op de regeling als het om een aangenomen kind gaat, wanneer het kind van de partner bij hen in woont of wanneer een man het kind erkend heeft. Het Elterngeld kan aangevraagd worden bij de ‘Elterngeldstelle’ in verschillende Landkreise in Niedersachsen. De hoogte van het bedrag is geregeld in § 2, eerste hoofdstuk. Het Elterngeld bedraagt maximaal 67% van het laatstverdiende nettoloon, met een minimum van € 300, - per maand en een maximum van € 1800, - per maand.⁸⁵ Een persoon die werkloos is heeft recht op een vergoeding van € 300, - per maand. Voor werknemers die minder dan € 1000, - verdienen kent de regeling in § 2 lid 2 een verhoging van de vergoeding. Wanneer iemand meerdere kinderen heeft die de leeftijd van drie jaar nog niet hebben bereikt, wordt de vergoeding verhoogd met 10%, of minimaal € 75, -.

Kindergeld

In Duitsland is het Kindergeld geregeld in het Bundeskindergeldgesetz (BKGG). Op grond van § 1 BKGG heeft een persoon die belastingplichtig is in Duitsland en verzekerd is voor de sociale voorzieningen recht op Kindergeld voor zijn kinderen. Op grond van Vo. 883/2004 komt een grensarbeider in aanmerking voor gezinsbijslagen uit een andere lidstaat indien die daar werkzaam is. De grensarbeider komt in aanmerking voor het Kindergeld in Duitsland. Uit § 2 onder 1 BKGG wordt duidelijk dat er ook aanspraak gemaakt kan worden op Kindergeld indien het geen ‘eigen’ kind(eren) betreft/betreffen. Voor kinderen van de echtgenoot of pleegkinderen kan er ook aanspraak gemaakt worden op Kindergeld. In beginsel kan er aanspraak gemaakt worden op Kindergeld tot aan de leeftijd van 25 jaar van het kind, tenzij het kind werkt of ingeschreven staat als werkzoekende, § 2 onder 2 BKGG. Voor de volledige voorwaarden wordt verwezen naar bijlage 9. Voor ieder minderjarig kind kan Kindergeld aangevraagd worden, hiervoor zijn geen aanvullende voorwaarden vereist. § 6a geeft de hoogte van de toeslag weer. De hoogte van het Kindergeld is bij de eerste twee kinderen €184, - per maand, voor het derde kind ontvangen de ouders een toeslag van € 190, - per maand en voor het vierde en de volgende kinderen ontvangen de ouders € 215, - per maand. Dit bedrag ontvangt men per kind. Naast dit bedrag heeft een ouder geen recht op bijvoorbeeld kindgebonden budget en kinderopvangtoeslag uit Duitsland, omdat de Duitse wet dit niet kent. Opmerking verdient dat men de

⁸⁵ ‘Elterngeld’, SVB, www.svb.nl/bdz, geraadpleegd op 8 april 2015



kosten voor de kinderopvang wel via een aftrekpost bij de Duitse belastingdienst (gedeeltelijk) kan verrekenen. Uit § 4 onder 1.2 wordt duidelijk dat een toeslag voor een kind vanuit een ander land vergelijkbaar is met het Kindergeld. Hoe dit geregeld is met betrekking tot de grensarbeider is duidelijk geworden uit een gesprek met een expert. Als een grensarbeider wel kind gebonden budget en/of kinderopvangtoeslag heeft ontvangen in Nederland moet dit opgegeven worden aan de Familienkasse.⁸⁶ Men ontvangt kinderbijslag vanuit het land waar inkomsten verkregen worden. Let op, wanneer iemand een WW- of WIA uitkering ontvangt, wordt dit gezien als inkomsten. Dit betekent wanneer een grensarbeider een en dergelijke uitkering uit Duitsland ontvangt, het Kindergeld uit Duitsland verkregen wordt. Het Kindergeld kan aangevraagd worden door de grensarbeider bij Bundesagentur für Arbeit. Het is mogelijk dat de grensarbeider kinderbijslag uit Nederland blijft ontvangen. Als één van beide partners werkzaam is in Nederland, wordt er kinderbijslag in Nederland ontvangen. Werken in het land waar de kinderen verblijven/wonen heeft hogere prioriteit voor de kinderbijslag. Vaak wordt de kinderbijslag aangevuld door Duitsland omdat het Duitse Kindergeld hoger is dan de Nederlandse kinderbijslag, er wordt aangevuld tot aan het Duitse niveau. Bij de berekening voor de aanvulling vanuit Duitsland wordt rekening gehouden met hetgeen verkregen is in Nederland. Opmerking verdient dat er een mogelijkheid is om het voordeel van Kindergeld als belastingaftrekpost te gebruiken. Men mag gebruik maken van het grootse voordeel (als het belasting voordeel hoger is dan het bedrag ontvangen aan Kindergeld, kan men hier aanspraak op maken).⁸⁷ Is één van beide partners werkzaam in Duitsland en werkt de andere partner niet, dan wordt er alleen Duitse Kindergeld uitgekeerd. In Duitsland wordt kinderbijslag maandelijks uitgekeerd door de Familienkasse van de betreffende deelstaat.⁸⁸ Voor de grensarbeider wordt dit geregeld in de deelstaat Saarland.

De Deutsche Rentenversicherung

Alle werknemers in Duitsland zijn verplicht verzekerd voor de Gesetzliche Altersrente en de Hinterbliebenenrente. De Deutsche Rentenversicherung regelt deze uitkering bij ouderdom, overlijden en arbeidsongeschiktheid van de werknemer. De Deutsche Rentenversicherung keert uit bij arbeidsongeschiktheid indien de ongeschiktheid tot werken niet gerelateerd is aan een het werk. Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van het werk is, is de Gesetzliche Unfallversicherung verantwoordelijk. De Rentenversicherung is de grootste sociale verzekering in Duitsland.⁸⁹ Het vierde boek van het Sozialgesetzbuch (SGB IV) is van toepassing op verplicht verzekerden en vrijwillig verzekerden, § 1 en § 2 SGB IV. De premies voor de Gesetzliche Rentenversicherung worden evenredig (50%) betaald door de werknemer en de werkgever en door de werkgever samen met de premies voor andere sociale verzekeringen overgemaakt naar de Krankenkasse voor verdere distributie.

De Duitse Altersrente

De Gesetzliche Altersrente is onderdeel van de Deutsche Rentenversicherung.

De werknemer die in loondienst werkt in Duitsland bouwt Altersrente op. Deze rente is vergelijkbaar met de AOW in Nederland. De Altersrente is onderdeel van de Rentenversicherung. De Duitse wet, het zesde boek van de Sozialgesetzbuch (SGB VI) kent verschillende vormen van Altersrente:

§ 235 *Regelaltersrente*: Het reguliere pensioen. Voor deze vorm van pensioen komt een werknemer in aanmerking als deze 65 jaar oud is, al gaat de pensioengerechtigde leeftijd verder omhoog. Ook moet de wachttijd doorlopen zijn. Dit betekent dat de werknemer 5 jaar of 60 premiemaanden verzekerd moet zijn geweest voor de Altersrente. Deze 60 premie maanden mogen verspreid worden over meerdere jaren.

§ 236 *Altersrente für langjährig Versicherte*: De verzekerde, die voor langere periode verzekerd is geweest kan aanspraak maken op deze vorm van rente. Om in aanmerking te komen voor deze regeling moet iemand een wachttijd van 35 jaar doorlopen hebben. Iemand die geboren is in 1949 of eerder kan met 65 jaar aanspraak maken op deze regeling. Voor iedereen die hierna geboren is gaat de leeftijdsgrens langzamerhand omhoog. Opmerking verdient dat wanneer de wachttijd van 35 jaar doorlopen is er vervoegd gebruik gemaakt kan worden van deze regeling, namelijk vanaf 63 jaar. Zoals aangegeven

⁸⁶ 'uit welk land krijg ik kinderbijslag?' *Grensinfo*, www.grensinfo.nl, geraadpleegd op 2 april 2015

⁸⁷ Gesprek expert

⁸⁸ Gesprek expert

⁸⁹ G. Igl, B. Schulin, *Sozialrecht, Werner studienreihe*, Werner Verlag: 2006, p. 254-255.



bouwt iemand Altersrente op wanneer deze werknemer is. Voor personen die arbeidsongeschikt zijn is er een aparte regeling, zodat zij bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd ook recht hebben op een uitkering, eveneens is er een regeling voor gehandicapten, § 236a *Altersrente für Schwerbehinderte Menschen*. Daarnaast kent de Duitse wetgeving, § 236 t/m 238 SGB IV andere vormen van Altersrente zoals een speciale regeling voor vrouwen, een regeling voor mijnwerkers en een regeling voor personen die werkloos zijn dan wel in deeltijd gewerkt hebben.

De grensarbeider die enkele jaren in Duitsland gaat werken zal lang niet altijd voldoen aan de Duitse voorwaarden om aanspraak op Altersrente te maken. Op grond van artikel 45 en 51 Vo. 883/2004, is het mogelijk de tijdvakken samen te tellen. Hierdoor zal er voor de werknemer geen ‘uitkeringsgat’ ontstaan.⁹⁰ De werknemer bouwt alleen voor zichzelf Altersrente op, niet voor de partner en/of kinderen. De hoogte van de Altersrente is afhankelijk van de periode waarin de werknemer in Duitsland gewerkt heeft en de hoogte van het loon. Net als in Nederland wordt de leeftijd waarop Altersrente verkregen wordt langzamerhand verhoogd.⁹¹ De grensarbeider vraagt Duitse rechten op Altersrente aan bij de SVB in Nederland.⁹²

Hinterbliebenenrente

Duitsland kent een uitkering bij overlijden: Hinterbliebenenrente⁹³. Deze uitkering is geregeld in § 38 e.v. van de Bundesversorgungsgesetz (BVG). Op grond van § 38 heeft de weduwe, de wees en familie in opgaande lijn, recht op een nabestaandenpensioen. Het basispensioen is op grond van § 40 BVG een maandelijks bedrag van € 408 euro. Een weeskind heeft ook recht op een uitkering, een half wees krijgt maandelijks een lager bedrag dan een kind dat beide ouders is verloren.

Wanneer de weduwe minder inkomen heeft dan de helft van wat de overledene zou verdienen is er een mogelijkheid tot compensatie, § 40a BVG. Er wordt rekening gehouden met het netto-inkomen van de weduwe. Wel moet de partner een bepaalde periode verzekerd zijn geweest om in aanmerking te komen voor de uitkering. De minimale periode van verzekering is vijf jaar. De tijd dat iemand in Nederland verzekerd is geweest telt hier ook voor mee. Mocht het overlijden de oorzaak van een ongeval zijn is er geen sprake van een wachttijd en heeft de achterblijvende persoon altijd recht op een uitkering. In beginsel telt ieder jaar waarin in Duitsland gewerkt wordt en premie afgedragen wordt mee voor de wachttijd. Daarnaast is er een aantal andere tijdvakken waarin niet gewerkt wordt, deze tijdvakken tellen op grond van de wet echter wel mee voor de wachttijd. Bijvoorbeeld een tijdvak voor zwangerschap en de opvoeding van kinderen of wanneer iemand in militaire dienst is geweest.⁹⁴

Indien de grensarbeider vrijwillig verzekerd voor de ANW in Nederland was, en de nabestaande uitkering uit Nederland ontvangt, wordt de uitkering van de Duitse rente hiervan afgetrokken.⁹⁵

Opmerking verdient dat in Duitsland iemand alleen nabestaande is wanneer men getrouwd was of een geregistreerd partner was. Indien men samenwoonde ontvangt de partner geen uitkering van de ANW. Overigens kent Duitsland het geregistreerd partnerschap alleen voor personen van hetzelfde geslacht. De grensarbeider dient hier rekening mee te houden omdat het problemen op kan leveren als iemand bijvoorbeeld samenwonend is. Wel is er een regeling bij scheiding. Indien personen gescheiden waren, maar de partner nog wel alimentatie ontving, dan heeft de ex-partner eveneens recht op een nabestaandenuitkering op grond van § 42 BVG.

Wat zijn volgens de wet- en regelgeving en de literatuur de plichten van een werkgever met betrekking tot salaris, toeslagen en vergoedingen in de deelstaat Niedersachsen?

3.7 Plichten van de werkgever (Duits recht)

Hieronder zullen alle verplichtingen van de Duitse werkgever beschreven worden. De werknemers in Duitsland zijn verzekerd en verplicht premie af te dragen. Hieronder zal beschreven worden waarvoor zij verzekerd zijn en welk deel de werkgever hier aan bijdraagt. Daarnaast worden de verplichtingen van de werkgever beschreven die voortvloeien uit een cao.

⁹⁰ G. Essers, ‘Werken in Duitsland & wonen in Nederland’, p. 37-38.

⁹¹ ‘Ouderdom, Uw rechten in Duitsland en Nederland’ SVB, www.svb.nl, p. 5-9.

⁹² www.svb.nl, Ouderdom, Uw rechten in Duitsland en Nederland, p. 5-9.

⁹³ G. Essers, ‘Werken in Duitsland & wonen in Nederland’, p. 40.

⁹⁴ ‘Overlijden, Uw rechten in Nederland en Duitsland’ SBV, www.svb.nl, Geraadpleegd op 19 maart 2015.

⁹⁵ ‘Overlijden, Uw rechten in Nederland en Duitsland’ SBV, www.svb.nl, Geraadpleegd op 19 maart 2015.



Verzekeringen

De werknemer die arbeid verricht in Duitsland valt onder de Duitse sociale zekerheid, het werklandbeginsel is van toepassing op de sociale zekerheid. In artikel 13 van Vo. 883/2004 is bepaald dat de wetgeving van de lidstaat waar de arbeid verricht wordt geldig is. Hierop is de 25% regeling van toepassing. Wanneer een grensarbeider meer dan 25% in het woonland werkt blijft deze verzekerd voor de werknemersverzekeringen in dit land.⁹⁶ De werkgever meldt zich aan bij een zorgverzekering naar keuze. De werkgever is verplicht de werknemer aan te melden bij de Berufsgenossenschaft.

De Berufsgenossenschaft is een organisatie welke verantwoordelijk is voor de uitkering bij ongevallen of beroepsziekte (vergelijkbaar met het UWV in NL). Iedere branche kent een eigen Berufsgenossenschaft.⁹⁷

Ziektekostenverzekering

De werknemer kan zelf de keuze maken bij welke ziektekostenverzekeraar deze lid wil worden. De werknemer meldt hem of haar aan bij de Berufsgenossenschaft. De werknemer is verzekerd in Duitsland en heeft hier recht op verschillende verzekeringen: de Krankenversicherung en de Pflegeversicherung: deze verzekeringen zijn vergelijkbaar met de Zorgverzekeringen en de WLZ in Nederland.

Voor de ziektekosten kent Duitsland drie verschillende verzekeringssoorten, namelijk de verplichte verzekering (Gesetzliche Krankenversicherung), de vrijwillige verzekering en de particuliere ziektekostenverzekering (Private Krankenversicherung).⁹⁸ De verplichte verzekering is voor werknemers die jaarlijks minder verdienen dan de loongrens, € 4575, - per maand⁹⁹. In de meeste gevallen zal een grensarbeider onder de verplichte verzekering vallen, omdat deze niet boven de loongrens komt. Het voordeel van de verplichte verzekering is dat de premie relatief laag is. Bovendien betaalt de werkgever de helft van de premie, voor de andere helft is de werknemer verantwoordelijk. Wanneer een werknemer boven de inkomensgrens gaat verdienen, § 6 lid 8 onder 6 en 7 (het bedrag verschilt per jaar), is er mogelijkheid om vrijwillig te verzekeren voor de Gesetzliche Krankenversicherung. De vrijwillige verzekering is identiek aan de verplichte verzekering, alleen heeft de voorwaarde dat de werknemer eerder verzekerd moet zijn geweest voor de verplichte verzekering. Daarnaast is er de particuliere verzekering, deze bepaalt zelf hoe hoog de premie is. Naarmate iemand ouder wordt gaan de premies omhoog, jongeren betalen een lagere premie. Echter eenmaal gekozen, blijft gekozen. De werknemer kan niet weer terug naar de verplichte verzekering wanneer deze eenmaal gekozen heeft voor de particuliere verzekering.¹⁰⁰ Het is mogelijk gezinsleden mee te verzekeren voor de ziektekostenverzekering in Duitsland indien zij geen eigen inkomsten hebben.

De Krankenversicherung kent haar grondslag in het Fünftes Buch (V) van het Sozialgesetzbuch (SGB), de Krankenkasse is verantwoordelijk voor de uitvoering van de verzekering, § 4 SGB (V). Op grond van § 5 SGB (V) is een werknemer verplicht verzekerd voor de Krankenversicherung. Het voordeel van deze verzekering is dat de gezinsleden meeverzekerd kunnen worden indien zij aan de voorwaarden van § 10 SGB (V) voldoen. In het Elftes Buch (XI) van het SGB wordt staat de Pflegeversicherung. Deze verzekering gekoppeld aan de Krankenversicherung. De verzekering is vooral vergelijkbaar met de WLZ in Nederland, blijkt uit § 4 SGB (XI). Wanneer iemand particulier verzekerd is voor de Krankenversicherung is deze persoon op grond van § 1 onder 2 SGB (XI) verplicht zich te verzekeren voor een Private Pflegeversicherung. Daarnaast is er de Arbeitslosenversicherung, iedereen die werkt draagt hiervoor premie af, §24 van het Drittes Buch (III) SGB. Werknemers die de pensioensgerechtigde leeftijd hebben bereikt hoeven zijn ‘verzekeringsvrij’.

Bij een verzekering in Duitsland komt de grensarbeider geen recht meer toe op zorgtoeslag in Nederland

⁹⁶ Handboek loonheffingen 2011, ‘wonen en/of werken in het buitenland’, *Belastingdienst*, www.belastingdienst.nl, p. 132, geraadpleegd op 11 mei 2015.

⁹⁷ Gesprek expert

⁹⁸ ‘ziekte’ *startpuntgrensarbeid*, www.startpuntgrensarbeid.nl/nlde, geraadpleegd op 8 april 2015

⁹⁹ ‘cijferbijlage 2015’, *SVB*, www.svb.nl, geraadpleegd op 25 februari 2015.

¹⁰⁰ Gesprek expert



omdat hij verzekerd is in Duitsland.¹⁰¹ Mocht de grensarbeider nog wel zorgtoeslag ontvangen moet dit stop gezet worden. Indien het gezamenlijke inkomen wel onder de inkomensgrens van de zorgtoeslag valt en de toeslagpartner in Nederland verzekerd is kan er voor de helft aanspraak gemaakt worden op de zorgtoeslag.¹⁰² Hoe hoger het inkomen, hoe lager het bedrag van de zorgtoeslag is. Het is mogelijk dat de grensarbeider zich extra bij verzekerd bij CZ, er wordt een zogenoemd S1-formulier ingevuld en ingeleverd bij CZ. Door de extra verzekering kan de grensarbeider bijvoorbeeld naar de dokter of naar de tandarts in Nederland, wat vergoed wordt. Omdat de grensarbeider in Duitsland premie afdraagt voor de ziektekosten is deze bij CZ in Nederland basisverzekerd. Indien deze persoon gebruik wil maken van extra zorg in Nederland kan deze persoon bij verzekeren bij CZ.¹⁰³

Overige werknemersverzekeringen

Daarnaast is er nog een aantal werknemersverzekeringen. De Arbeitslosenversicherung: deze verzekering is vergelijkbaar met de Nederlandse WW. Ook is de werknemer hier verplicht voor verzekerd. Indien de werknemers boven de inkomensgrens gaat verdienen, is er net als bij de Krankenversicherung mogelijk een verzekering af te sluiten bij de Private Arbeitslosenversicherung. De werkgever houdt de premie in op het loon van de werknemer. De werknemer en de werkgever zijn ieder voor de helft verantwoordelijk voor de premie. Voor de Gesetzliche Unfallversicherung is alleen de werkgever premieplichtig. Voor de hoogte van de premies wordt verwezen naar bijlage 8.¹⁰⁴

Duitsland kent een extra verzekering: de Gesetzliche Unfallversicherung. Deze verzekering valt onder de sociale verzekeringen in Duitsland. Deze verzekering is geregeld in het Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII). Volgens §1 SGB VII is het doel van de wet dat de werkgever de nodige maatregelen nemen om beroepsziekten en werkgerelateerde gezondheidsrisico's te voorkomen. Een werknemer is verzekerd voor de ongevallenverzekering § 2 lid 1 onder 1. Een grensarbeider is een werknemer en hiermee eveneens verzekerd voor de ongevallenverzekering.

Wanneer iemand een ongeluk krijgt waardoor deze arbeidsongeschikt wordt, is het van belang waar en wanneer het ongeval plaats vond. Als iemand een ongeval krijgt welke gerelateerd is aan het werk betaalt de zorgverzekering dit niet. De Gesetzliche Unfallversicherung betaalt dit. De werkgever is verplicht deze verzekering af te sluiten voor de werknemer. Het volledige premiebedrag komt voor rekening van de werkgever, de premie wordt afgedragen aan de Berufsgenossenschaft. Ook ongevallen die gebeuren wanneer iemand onderweg is van huis naar het werk, of andersom vallen hieronder blijkt uit § 8 lid 2 SGB VII. In de praktijk is er veel discussie over wanneer iemand wel of niet verzekerd is. Daarnaast is het mogelijk om zelf een verzekering af te sluiten voor wanneer er buiten werk tijd iets gebeurt, de Private Unfallversicherung. Ook wanneer een werknemer iets overkomt buiten werk tijd, is de werkgever verplicht het loon zes weken door te betalen. Daarna betaalt de Krankenkasse 72 weken 67% van het loon door. Door de private verzekering af te sluiten wordt het loon tot 100% uitbetaald. De Duitse werkgever is eveneens verantwoordelijk voor het afdragen van de premie voor de zorg. Het salaris dat de werknemer ontvangt is dan ook een nettobedrag waar de zorgkosten al van betaald zijn.

3.8 CAO

Om de vergelijking te maken met de Nederlandse cao is er voor het onderzoek een vergelijkbare cao gezocht, de keuze is gevallen op de cao van de Meyer Werft in Papenburg. Papenburg is een gemeente van de deelstaat Niedersachsen.

| | |
|--|---|
| De mogelijkheid om van de cao af te wijken | Ja. In sommige passages wordt duidelijk aangegeven dat er (in overleg) afgeweken kan worden. Daarbij wordt een onderscheid in de cao gemaakt voor verschillende gebieden en voor scheepswerven. De Meyerwerft valt onder het kopje 'Ostfriesche Werften'. |
|--|---|

¹⁰¹ www.grensinforpunt.nl, geraadpleegd op 24 april 2015.

¹⁰² www.go-euregio.nl, 'ziektekosten', geraadpleegd op 25 februari 2015.

¹⁰³ www.cz.nl, 'werken in het buitenland', geraadpleegd 24 april 2015

¹⁰⁴ Zie bijlage 5



| | |
|---|---|
| Funciewaarderingssysteem | Nee |
| Salaris | Over de hoogte van het salaris staat niets vermeld. |
| Arbeidstijd | Een normale werkweek omvat 35 uren excl. pauzes. Er is mogelijkheid af te wijken naar 40 uren, hiervoor is toestemming van de OR vereist. Niet meer dan 13% van de werknemers mag meer dan 40 uren werken. |
| Deeltijd | Deeltijd werken is mogelijk. Hierbij moeten de grenzen van de sociale zekerheid gewaarborgd blijven. |
| Vakantiedagen | 30 dagen. Pas na een jaar werken is hier volledig recht op. Vakantiedagen moeten in het lopende kalenderjaar opgenomen worden. Bij ziekte worden geen vakantiedagen afgetrokken wanneer iemand een dokterverklaring bezit. |
| Vakantietoeslag | Kent de cao niet. Wel is er iets extra geregeld. Er wordt een extra vergoeding voor de vakantie van 50% toegekend. Dit wordt berekend over het loon van de afgelopen 13 weken. |
| Meer- en overuren | Overuren worden vergoed met 25% extra. Inhaaluren vallen niet onder overwerk en de uren die men in het voren werkt vallen ook niet onder overuren. Men mag per maand 20 overuren maken, uitzonderingen mogelijk per individu. Er moet omschreven worden waarom iemand meer uren maakt. |
| Is er een mogelijkheid om meeruren te compenseren met vrije tijd? | Ja. De eerste 16 uren overuren kunnen omgezet worden in vrije dagen, dit moet binnen een termijn van drie maanden. |
| Ploegendienst Extra toeslagen Nachtwerk (niet van te voren gepland) Onregelmatige nachtdiensten (af en toe een nachtdienst) Regelmatige nachtdiensten (wisselploegen) Werken op zondag Werken op wettelijke feestdagen* | Toeslag van 50% Toeslag van 30% Toeslag van 15% Toeslag van 50% Toeslag van 150% |
| Nachtwerk (tussen 20:00 en 06:00 uur) Wettelijke feestdagen (bij ploegendiensten van 06:00 tot 06:00 uur) 24 en 31 december | Mag de week opvolgend na de vrije dag gecompenseerd worden door een niet betaalde vrije dag. Men hoeft niet langer te werken dan 13:00 uur. |
| Reiskosten | Staat niets over vermeld. |
| Overlijden | De maand waarin iemand overleden is, wordt doorbetaald en een daaropvolgende maand, indien werknemer voor overlijden 5 jaar ononderbroken bij de betreffende werkgever in dienst in geweest. (Alleen indien bij het overlijden de vrouw/kind onderhouden wordt. |

*In § 2 EFZG is bij wet geregeld dat de werknemer recht heeft op doorbetaling van het normale salaris indien er geen arbeidstijdverkorting was geweest (dus wanneer het geen feestdag geweest zou zijn).



3.9 Onderzoekspunten

Uit de theorie is een aantal punten naar voren gekomen die in de praktijk onderzocht worden:

- Uit de Europese wet- en regelgeving is gebleken dat wanneer iemand gaat werken in een andere lidstaat er een rechtskeuze voor de arbeidsovereenkomst gemaakt kan worden. Wordt deze rechtskeuze daadwerkelijk in de praktijk gemaakt?
- Sinds januari 2015 kent Duitsland een wettelijk minimumloon van €8,50 per uur. Voor iedere deelstaat is dit gelijk gesteld.
- Uit de literatuur en wet- en regelgeving blijkt dat Duitsland geen vakantietoeslag kent terwijl dit in Nederland bij de wet geregeld is. Dit kan gevolgen hebben voor de Nederlandse grensarbeider zijn.
- In Nederland is de werkgever verantwoordelijk voor het door betalen van het salaris bij ziekte voor 104 weken. In Duitsland is de werkgever 6 weken verplicht het salaris door te betalen. Daarna is de Krankenkasse verantwoordelijk om de werknemer te voorzien van inkomen 72 weken. Is de grensarbeider op de hoogte van het verschil en de gevolgen hiervan?
- Daarnaast is uit de literatuur en de wet- en regelgeving van beide landen gebleken dat werknemers in bepaalde gevallen recht hebben op verlof, bijvoorbeeld zwangerschap- en bevallingsverlof en ouderschapsverlof voor beide ouders.
- Uit de wet- en regelgeving blijkt dat het Duitse Kindergeld ten opzichte van de Nederlandse uitkering aanzienlijk hoger is. Het Kindergeld wordt maandelijks uitgekeerd. Het bedrag wordt hoger naarmate er meer kinderen in een gezin geboren worden.
- Uit de literatuur en de wet- en regelgeving blijkt dat de voorzieningen inzake de volksverzekeringen ook in Duitsland geregeld zijn. De premie wordt afgedragen door de werkgever.
- Daarbij is er voor de grensarbeider een mogelijkheid vrijwillig te verzekeren voor de volksverzekeringen. Wordt hier in de praktijk gebruik van gemaakt?
- Uit het theoretisch gedeelte van het onderzoek is gebleken dat werknemers in beide landen premie afdragen voor de werknemersverzekeringen. Duitsland kent een ongevallenverzekering voor werknemers.
- In het theoretisch gedeelte is een cao uit zowel Nederland als Duitsland met elkaar vergeleken op het gebied van arbeidsvoorwaarden.
- Uit de theorie is gebleken dat de meeste onderzoekspunten zowel in Nederland als Duitsland geregeld zijn. Zijn de gevolgen voor de Nederlandse werknemers hetzelfde als voor de Duitse werknemers?



Hoofdstuk 4 De Praktijk

4.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk is beschreven waar een werknemer recht op heeft in Nederland en Duitsland op het gebied van salaris, toeslagen en vergoedingen. Hierbij is gekeken hoe het op grond van de wet geregeld is in beide landen. Daarnaast is er gekeken naar wat er geregeld is voor de volksverzekeringen en of er iets geregeld is voor grensarbeider door Europa. Uit de theorie is een aantal punten naar voren gekomen die onderzocht worden in de praktijk. Om deze onderzoekspunten in de praktijk te onderzoeken zijn er interviews afgenomen met verschillende onderzoeksobjecten, namelijk:

- Experts op het gebied van grensarbeid:
Een Eures adviseur werkzaam bij het UWV;
Een Eures adviseur werkzaam voor de Eems Dollard Regio;
- Grensarbeiders.

4.2 Uitkomsten interviews experts op het gebied van grensarbeid

Hieronder wordt de uitkomst van de verschillende interviews beschreven. De deelonderwerpen worden per categorie beschreven. Voor de volledige uitwerking van de interviews wordt verwezen naar de bijlagen.

Wat zijn volgens adviseurs op het terrein van grensarbeid de voor- en nadelen voor grensarbeiders ten aanzien van salaris, toeslagen en vergoedingen?

Als eerste expert is iemand geïnterviewd die werkzaam is bij het UWV werkbedrijf als Eures adviseur, hierna te noemen: expert A. De dagelijkse werkzaamheden van deze persoon zijn het informeren en voorlichten van mensen over het vrij verkeer van werken binnen Europa. Langs de grens heeft hij veel contacten zowel in Nederland als in Duitsland.

Als tweede expert is iemand geïnterviewd die werkzaam is bij de Eems Dollard Regio als Eures adviseur. Deze persoon is zowel in Nederland als in Duitsland werkzaam. Deze persoon heeft veel contacten in het grensgebied. Hij informeert mensen die voornemens zijn in Duitsland te gaan werken, helpt bij het oplossen van problemen bij grensgangers, informeert/adviseert organisaties en probeert problemen rondom grensarbeid aan te kaarten bij de politiek. Hierna te noemen: expert B.

Rechtskeuze

Expert B geeft duidelijk aan dat partijen contract vrijheid hebben en dat zij mogen afspreken wat zij willen zolang beide partijen het met elkaar eens zijn. Zijn ervaring is dat grensarbeiders in de praktijk geen rechtskeuze maken.

Minimumloon

De ervaring van expert A op het gebied van salaris is dat het salarisoniveau in Duitsland lager ligt dan in Nederland. Het minimum uurloon in Nederland ligt op €8,66 per uur voor iemand van 23 jaar en ouder. Afgelopen januari is in Duitsland het minimumloon ingevoerd. Het minimumloon bedraagt € 8,50 per uur. In Nederland worden loonafspraken gemaakt in de cao's, waardoor het uurloon aanzienlijk omhoog gaat. Voor de invoering van de wet op het minimumloon kende Duitsland geen minimumloon. De hoogte van het loon dat betaald werd verschilde in de praktijk enorm van elkaar, zo ook in de verschillende deelstaten. Ten opzichte van andere deelstaten werd er in Neddersachsen slecht betaald. Het UWV heeft geen signalen ontvangen dat werkgevers zich niet aan het minimumbedrag van €8,50 houden. Expert B geeft eveneens aan dat salarisoniveau in Nederland hoger ligt dan in Duitsland en dat het salarisoniveau voor de invoering van het wettelijk minimumloon per deelstaat enorm verschilde. Expert B heeft van Duitse werkgevers gehoord dat het minimumloon van €8,50 hoog is. Daarbij moeten zij sinds de invoering van het minimumloon administratie bijhouden, waaruit blijkt welke werknemer welke uren heeft gewerkt en hoeveel zij hiermee verdiend hebben. Hier gaat veel extra tijd in zitten, volgens de werkgevers. Expert B heeft wel signalen ontvangen dat werkgevers zich in de praktijk niet



altijd aan het wettelijk minimumloon houden. Dit richt zich niet specifiek op grensarbeiders, het zijn geluiden uit het hele land. Werkgevers proberen onder het minimumloon uit te komen door gewerkte overuren niet te documenteren zodat zij deze voor minder dan het minimumloon uit kunnen betalen.

Volgens expert A is er wel een ander knelpunt dat invloed heeft op het salaris van de werknemer. De Duitse arbeidsmarkt kent zogeheten ‘vakkrachten’ en ‘hulpkrachten’. Een vakkracht is een werknemer die beschikt over de juiste diploma’s voor het vak dat hij uitoefent. Deze werknemer is gecertificeerd en heeft ervaring. De hulpkracht beschikt niet over de juiste diploma’s of heeft geen ervaring binnen de branche. Duitsland kent een duaal opleidingssysteem waar iemand goed begeleid wordt en praktijkervaring op doet. Indien iemand gekwalificeerd is als vakkracht, is deze persoon en het bedrijf waarvoor deze persoon werkt automatisch verzekerd omdat er vanuit gegaan wordt dat deze persoon over de juiste kennis beschikt. De diploma’s uit Nederland worden veelal niet erkend. Hierdoor wordt de Nederlandse werknemer als hulpkracht ingezet waardoor deze aanzienlijk minder verdient. In veel gevallen beschikt iemand wel over de juiste opleiding of kennis maar door administratieve moeilijkheden worden de Nederlandse diploma’s niet erkend. Vanaf een mbo-niveau 4 diploma wordt het diploma in de meeste gevallen direct erkend en kan de werknemer ingezet worden als vakkracht. Indien een werknemer niet voldoende is opgeleid zal deze door middel van bijscholing of ervaring de juiste diploma’s kunnen halen.

Arbeidsovereenkomst

Expert B haalt een ander probleem in de praktijk aan. Over het algemeen wordt er in Duitsland meer gewerkt met contracten voor onbepaalde tijd dan in Nederland, de reden hiervan is dat het ontslagrecht soepeler is in Duitsland. Over het algemeen is de ervaring van expert B dat ook grensarbeiders een contract voor onbepaalde tijd krijgen wanneer zij werken in Duitsland. Er is echter ook een grote groep mensen, met een bijstanduitkering, die in Duitsland gaan werken. Deze groep mensen komen via uitzendbureaus die actief zijn in de grensregio’s aan werk in Duitsland. In de praktijk gebeurt het dat de uitzendbureaus niet alle uren uit betalen. Ze betalen deze uren niet, maar reserveren ze voor de toekomst. Wanneer iemand vakantie of een verlofdag op wil nemen, wordt dat betaald uit deze reservepot. Hierdoor heeft de grensarbeider aanzienlijk minder salaris aan het einde van de maand.

Vakantietoeslag

Volgens beide experts hebben werknemers in Duitsland in de praktijk geen recht op een vakantietoeslag boven op het salaris. Volgens expert A wordt geen bedrag uitbetaald voor de vakantie. In sommige gevallen gebeurt het dat een werknemer die lang in dienst is Urlaubsgeld krijgt voor de vakantie. Deze werknemer krijgt dan een paar honderd euro mee als extra. Expert A heeft wel de ervaring dat vakantiedagen doorbetaald worden. Expert B geeft aan dat werknemers geen recht hebben op 8% vakantietoeslag maar dat zij wel recht hebben op een bepaalde vergoeding. Tegenover iedere vakantiedag van de werknemers staat een geldbedrag. Het aantal vakantiedagen x het bedrag = de vergoeding voor vakantie. Deze bedragen zijn echter niet te vergelijken met Nederland, het betreft hier enkel een paar honderd euro, terwijl het in Nederland een maandsalaris betreft.

Reiskosten

Duitsland kent in de meeste gevallen geen vergoeding van de werkgever voor de reiskosten, volgens de experts. Een werknemer kan voor de reiskosten wel op een andere manier gecompenseerd worden, ook de grensarbeider. De gemaakte kilometers welke betrekking hebben op het woon- en werkverkeer kunnen aftrekbaar gemaakt worden bij de belastingaangifte. Iedere kilometer wordt gecompenseerd voor een bepaald bedrag. De eerste €1000, - wordt sowieso van het belastbaar inkomen afgetrokken. Een werknemer moet in de praktijk een behoorlijk aantal kilometers maken wil hij er voordeel van hebben. Expert B vertelt dat de werkgever en werknemer natuurlijk af mogen spreken wat ze willen, zolang zij het eens zijn. Een reiskostenvergoeding is echter niet gebruikelijk. Expert B heeft in de praktijk meegemaakt dat grensarbeiders soms denken dat zij het bedrag direct uitgekeerd krijgen, dit is echter niet het geval. Expert B geeft aan dat de dienstreizen in de meeste gevallen wel vergoed worden, met 0,30 cent per km.



Verlofregelingen

Expert B geeft aan dat grensarbeiders eveneens gebruik kunnen maken van alle verlofregelingen van Duitsland. Een extra voordeel in Duitsland is dat de werkgever verplicht is om de baan van een vrouw die een kind heeft gekregen, één jaar te reserveren. Dit betekent dat wanneer het zwangerschapsverlof eindigt en de werkneemster ervoor kiest volledig ouderschapsverlof (Elternzeit) op te nemen, haar werkgever verplicht is om haar baan te reserveren. De werkgever mag wel tijdelijk iemand aan nemen om haar op te vullen tot dat de werkneemster terugkeert. Mocht de werkneemster binnen dat jaar weer zwanger worden is de werkgever verplicht haar baan nog eens één jaar te reserveren. Volgens expert B is het verlof betaald. Daarnaast hebben grensarbeiders ook recht op Elterngeld. Als de man in Duitsland werkt is het wel de vraag of de partner in Nederland aanspraak kan maken op de € 300, - die men in Duitsland krijgt wanneer zij niet werken. De partner in Nederland heeft geen binding met Duitsland. Op deze vraag heeft de praktijk nog geen antwoord gegeven.

Kindergeld

Expert A en B geven op dit gebied beide hetzelfde knelpunt aan. Het Duitse Kindergeld ligt aanzienlijk hoger dan in Nederland, wat positief is. Volgens expert A kan het Kindergeld een doorslaggevende factor zijn voor iemand om over de grens te gaan werken. Expert B ervaart in de praktijk dat dit niet zo is. Volgens de experts lopen grensarbeiders tegen een probleem aan in de praktijk. De Duitse werknemer kan het Kindergeld aanvragen bij de Familienkasse in de regio. Voor de grensarbeider is dit anders geregeld, dit wordt geregeld via een centraal punt in Saarbrücken. Alle aanvragen voor het Kindergeld van alle grensarbeiders in heel Duitsland worden hier behandeld. In de praktijk moet een grensarbeider ontzettend lang wachten op de uitkering van het eerste Kindergeld, het kan drie kwart tot één jaar duren voordat een grensarbeider de eerste uitkering van het Kindergeld ontvangt. Dit is wel met terugwerkende kracht, het kan echter tot gevolg hebben dat grensarbeiders maandelijks de lasten niet kunnen dragen, omdat zij rekening hebben gehouden met het bedrag dat zij aan Kindergeld ontvangen.

Expert B geeft daarnaast aan dat wanneer één van beide ouders werkt en deze persoon naar Duitsland gaat, de kinderbijslag in Nederland direct stopt. De instanties tussen beide landen werken in de praktijk niet goed samen. Het ene land stopt de toeslag, terwijl het andere land wel één jaar op zich kan laten wachten. Met als gevolg dat de grensarbeider helemaal geen toeslag krijgt.

Volksverzekeringen

Expert A geeft aan dat er regelingen getroffen zijn op het gebied van de volksverzekeringen. Duitsland kent een eigen regeling voor ouder worden en overlijden. Duitsland kent de Altersrente, deze regeling moet voorzien in een ouderdomspensioen wanneer iemand de pensioensgerechtigde leeftijd heeft bereikt. De Duitse Altersrente is gebonden aan het salaris van de werknemer. Dit kan in de toekomst problemen opleveren voor de grensarbeider. Wanneer iemand veel verdient is de uitkering van de Altersrente hoger. Het UWV heeft uitgerekend dat wanneer iemand rond de € 1800, - bruto per maand verdient de opbouw van de Altersrente gelijk is aan de Nederlandse AOW opbouw. Volgens expert A verdienen de meeste grensarbeiders maandelijks dit bedrag. Het kan wel problemen opleveren wanneer iemand ervoor kiest parttime in Duitsland te gaan werken, omdat de werknemer dan aanzienlijk minder verdient per maand.

Expert B benoemt dezelfde problematiek. Hij geeft aan dat een grensarbeider pas na één jaar weet hoeveel Altersrente hij per jaar opbouwt. Na een jaar ontvangt men een brief van de Deutsche Rentenversicherung. In deze brief is een berekening gemaakt op basis van het voorgaande jaar. Op dat moment kan men zien hoeveel Altersrente er opgebouwd wordt per jaar. Bovendien is het in Nederland zo geregeld dat je AOW hebt voor samenwoners en alleenstaanden. Een alleenstaande krijgt een hoger bedrag van de AOW dan samenwoners. Expert B heeft ook een berekening laten maken. Expert B geeft aan dat een alleenstaande € 33.000 ($€ 33.000:12=€ 2750$ per maand) moet verdienen op jaar basis om de hoge (alleenstaande) Nederlandse uitkering te compenseren. De lage uitkering, voor samenwoners wordt gecompenseerd bij een jaarinkomen van € 18.000 ($€ 18.000:12=€ 1500$ per maand).

Expert B vertelt dat de nabestaandenuitkering in Duitsland beter geregeld is dan in Nederland. In



Duitsland heb je altijd recht op een uitkering bij overlijden van de partner. In Nederland zijn er voorwaarden aan verbonden. De uitkering is net als de AOW gebaseerd op de premie die betaald is. Hoe meer iemand verdient, hoe hoger de uitkering.

Vrijwillig verzekeren

Volgens experts A en B kiest geen enkele grensarbeider hiervoor in de praktijk. De reden hiervan is dat het erg duur is om vrijwillig te verzekeren.

Werknemersverzekeringen

De werkgever is verplicht een werknemer aan te melden bij de Krankenkasse. De werkgever draagt premie af aan de Krankenkasse. Door deze afdracht is een werknemer volgens expert A verzekerd voor het ziekengeld maar ook voor invaliditeit. Tevens is de werknemer verzekerd voor een uitkering wanneer hij werkloos wordt. Expert B geeft aan dat het verschil met de werknemersverzekeringen tussen Nederland en Duitsland niet groot is. Expert B benoemt dezelfde werknemersverzekering als expert A.

In de praktijk lopen grensarbeiders op het gebied van werknemersverzekeringen tegen problemen aan bij langdurige ziekte, volgens expert A. Zoals aangegeven is de werkgever verantwoordelijk voor de eerste 6 weken van de loondoorbetaling, daarna de Krankenkasse voor de duur van 72 weken. Wanneer iemand daarna niet beter is komt deze persoon in aanmerking voor een Berufsunfähigkeitsrente (vergelijkbaar met de Nederlandse WIA). Voor iemand met een werkverleden in twee landen, kan dit problemen opleveren. De grensarbeider krijgt in Nederland pas na 104 weken recht op een uitkering, terwijl de uitkering in Duitsland stopt bij 78 weken. De ervaring van expert B is dat dit nog steeds problemen oplevert voor de praktijk. Omdat er in juni 2014 onderzoek is gedaan naar dit onderwerp zal hier verder geen aandacht aan besteed worden.

Daarnaast geeft expert B aan dat Duitsland ten opzichte van Nederland een extra verzekering kent: de Gesetzliche Unfallversicherung.

Ziektekosten

Expert A en B hebben aangegeven dat de werkgever verplicht is om de werknemer aan te melden bij de Krankenkasse. Hierdoor is de werknemer verzekerd voor ziektekosten. De Nederlandse ziektekostenverzekering bij de zorgverzekeraar kan opgezegd worden. De premie is loongerelateerd, hierdoor kan de premie hoog oplopen. De werkgever en de werknemer zijn ieder verantwoordelijk voor de helft van de premie van de ziektekosten. Volgens de experts is er een voordeel. Het gezin van de grensarbeider kan namelijk meeverzekerd worden wanneer zij zelf geen inkomsten uit arbeid of bijvoorbeeld uit een uitkering hebben. Ook schoolgaande kinderen boven de 18 jaar, welke thuiswonend zijn kunnen meeverzekerd worden. Dit scheelt veel premie aan de ziektekostenverzekeraar.

Overige arbeidsvoorwaarden

Duitsland kent minder cao's dan Nederland. Volgens de expert worden gemaakte kosten voor het werk vergoed, maar zijn in veel branches geen cao's van toepassing.

4.3 De voor- en nadelen

De volgende voordelen van het werken over de grens zijn geconstateerd door de experts:

- Volgens de experts is het een voordeel voor de vrouwelijk werknemers in Duitsland, dat de werkgever verplicht is hun baan één jaar te reserveren indien zij na het bevallingsverlof gebruik willen maken van het ouderschapsverlof. De werkgever mag wel tijdelijk iemand aannemen om de plaats van de werkneemster op te vullen tot dat de werkneemster terugkeert;
- In Duitsland wordt het Kindergeld maandelijks uitgekeerd. Het bedrag wordt hoger naar mate er meer kinderen in een gezin zijn. Een voordeel voor de grensarbeider is dat het bedrag relatief hoog is, ongeveer € 200, - per maand;
- Volgens de experts kent Duitsland goede regelingen voor zowel de volksverzekeringen als de werknemersverzekeringen en zijn de grensarbeiders hiervoor verzekerd in Duitsland;
- Duitsland kent de ongefallenverzekering. De grensarbeider is ook verzekerd wanneer hij een ongeval krijgt onderweg naar het werk of wanneer hij onderweg terug is van het werk naar huis;



- De grensarbeider is verzekerd in Duitsland voor de ziektekosten. Zijn kinderen kunnen gratis meeverzekerd worden. Als de partner geen eigen inkomsten heeft kan deze gratis meeverzekerd worden.

De volgende nadelen van het werken over de grens zijn geconstateerd door de experts:

- Het minimumloon is sinds januari 2015 wettelijk vastgelegd in Duitsland. Het salaris in Duitsland ligt ten opzichte van Nederland lager;
- Duitsland kent geen wettelijke regeling voor vakantietoeslag;
- Een nadeel van werken in Duitsland is dat de Nederlandse diploma's niet erkend worden (vooral bij lager opgeleiden). Hierdoor worden de werknemers ingezet als hulpkracht en verdienen zij aanzienlijk minder;
- De reiskosten worden over het algemeen niet vergoed, er is alleen een mogelijkheid een gedeelte via de Duitse belastingdienst terug te krijgen. Het verkregen voordeel is relatief laag ten aanzien van de kosten. Volgens de experts is er alleen een voordeel wanneer de werknemer veel kilometers rijdt.
- De uitkering van het Kindergeld in Duitsland duurt in de praktijk een half jaar tot een jaar. Daarbij stopt de kinderbijslag in Nederland direct. Hierdoor hebben de grensarbeider een lange periode geen vergoeding voor de kinderen;
- De Duitse volksverzekeringen zijn gerelateerd aan het loon dat zij verdienen. Indien iemand weinig verdient is de uitkering laag;
- Volgens de experts maken de grensarbeiders geen gebruik van de mogelijkheid om vrijwillig te verzekeren voor de volksverzekeringen. De reden hiervan is dat het erg duur is;
- Bij langdurige ziekte van een grensarbeider ontstaat er een 'gat', omdat de werknemer in Nederland pas na 104 weken aanspraak kan maken op de uitkering. Hierdoor heeft de werknemer een aantal weken geen inkomsten;
- De premie van de ziektekosten kan hoog oplopen. Er wordt een bepaald percentage van het salaris afgedragen aan ziektekosten.

4.4 Uitkomsten interviews grensarbeiders

Om erachter te komen wat de ervaringen zijn van grensarbeiders en wat de voor- en nadelen zijn van het werken over de grens zijn zes grensarbeiders geïnterviewd. Hieronder zal per deelonderwerp beschreven worden wat de ervaringen uit de praktijk zijn. Voor de volledige uitwerking van de interviews wordt verwezen naar de bijlagen.

Welke ervaringen hebben grensarbeiders op het gebied van salaris toeslagen en vergoedingen als ze werken of gewerkt hebben in Niedersachsen(Duitsland)?

Algemene ervaringen

| Grensarbeider | Bent u nog werkzaam in Duitsland? | Heeft u een positieve of negatieve ervaring met werken in Duitsland? | Zou u in de toekomst weer in Duitsland willen werken? |
|----------------------|--|---|--|
| A | Nee | Negatief | Nee |
| B | Nee | Negatief | Nee |
| C | Nee | Positief | Ja |
| D | Ja | Positief | Ja |
| E | Ja | Positief* | Ja |
| F | Ja | Positief | Nee |

*Grensarbeider E is vooral positief omdat hij aangeeft erg blij te zijn dat hij geen aanspraak meer hoeft te maken op een WW-uitkering. Ten opzichte van wat grensarbeider E in Nederland verdiende, is hij en behoorlijk op achteruit gegaan. Het werken in Duitsland is over het algemeen positief, ondanks dat hij weinig informatie heeft verkregen.

Rechtskeuze



Grensarbeid: salaris, toeslagen en vergoedingen
Ilona Pesman

Het verschilt per individu hoelang zij werkzaam in Duitsland zijn. Het grootste gedeelte van de geïnterviewden is werkzaam in Duitsland met tussenkomst van een uitzendbureau. Bij alle geïnterviewden is het Duitse arbeidsrecht van toepassing. Niemand van de geïnterviewden heeft voor aanvang van het dienstverband een rechtskeuze gemaakt voor Nederlands of Duits recht.

Minimumloon

Alle grensarbeiders hebben aangegeven wat zij per uur of per maand verdienen met het werken in Duitsland. Per grensarbeider verschilt het enorm wat zij maandelijks verdienen. Een van de geïnterviewden verdiende destijds (voor de invoering van het wettelijk minimumloon) minder dan het wettelijk minimumloon, namelijk €8,19 bruto per uur. Alle geïnterviewden die op dit moment nog werken in Duitsland worden boven het wettelijk minimumloon van € 8,50 uitbetaald. Daar tegenover heeft één van de grensarbeiders een goede baan met een bijbehorend goed salaris, namelijk een maandsalaris van meer dan € 5000, - per maand. De overige grensarbeiders zitten hier tussen in, dat wil zeggen dat de overige grensarbeiders een gemiddeld maandinkomen van tussen de €1200, - en € 1500, - per maand hebben. Er is door een aantal personen aangegeven dat zij meer zouden verdienen wanneer zij rechtstreeks bij de organisatie in dienst zouden zijn. Een aantal van de geïnterviewden heeft aangegeven dat zij graag nachtdiensten of zondagdiensten werken om het Grundlohn zo te verhogen door de toeslagen die zij hier voor ontvangen. Hiermee wordt geprobeerd het inkomstenverlies, ten opzichte van de baan die zij in Nederland hadden te compenseren.

Een aantal van de grensarbeiders is nog maar enkele maanden werkzaam in Duitsland. De werkgever heeft hen beloofd dat zij na drie maanden een kleine loonsverhoging krijgen. Een grensarbeider die al een lange periode werkzaam is in Duitsland heeft aangegeven dat voor iedere vijf jaar dat hij werkzaam is bij het bedrijf een loonsverhoging krijgt.

Opmerkelijk is dat een geïnterviewde heeft aangegeven dat zijn nettosalaris niet in overeenstemming was met hetgeen hem verteld is door iemand van de sociale dienst. Een medewerker van de sociale dienst in Nederland heeft uitgerekend wat de geïnterviewde zou gaan verdienen in Duitsland. Er werd verteld dat hetgeen hij in Duitsland zou gaan verdienen meer zou zijn dan zijn bijstandsuitkering in Nederland. In de eerste maand verdiende de grensarbeider € 8,50 per uur, in de maand daarop kreeg hij € 9, - per uur, in de maanden daarop veranderde dit niet. De geïnterviewde was dan ook zeer verontwaardigd toen hij zijn eerste salaris uitbetaald kreeg: € 550, -. De oorzaak van het verschil ligt volgens de geïnterviewde bij de vakantiepot, hier wordt onder het kopje ‘Vakantiedagen’ nader op ingegaan.

Vakantiedagen

Allereerst, een van de grensarbeiders heeft aangegeven dat er een behoorlijk verschil ligt tussen het salaris dat hij zou gaan verdienen en hetgeen hij daadwerkelijk uitbetaald kreeg. De oorzaak ligt bij de reservering voor de vakantiepot. De vakantiepot is er reservering voor vrije dagen, het gereserveerde gedeelte wordt niet uitbetaald. Wanneer je vrij neemt, krijg je die dag betaald uit deze pot. Vrije dagen betaal je dus zelf. Deze persoon heeft bovendien gehoord dat 13% van de gereserveerde uren ingehouden mag worden door de werkgever. Hij heeft dit zelf echter niet meegemaakt. Afgelopen januari heeft deze grensarbeider een verrekening terug gekregen. Hij kreeg een bedrag terug, maar hij heeft geen idee of dit het gereserveerde bedrag voor vakantiedagen is of een teruggave van de belasting. Een aantal andere geïnterviewden bevestigen dat ook bij hen een reservering wordt gemaakt voor vakantiedagen, ook wanneer het uitzendbureau geen werk heeft voor de grensarbeiders worden zij vanuit deze ‘reserveringspot’ uitbetaald. Een bepaald gedeelte van de gewerkte uren wordt niet uitbetaald. Iedere maand worden 20 uren plus de gewerkte overuren gereserveerd tot deze reserveringspot vol zit, dit is bij 140 uren. Sommige grensarbeiders vinden het een prettig idee dat zij doorbetaald krijgen wanneer er geen werk is anderen hadden de uren liever iedere maand uitgekeerd gekregen.

“Het is bijzonder. Iedere vrije dag die je opneemt, betaal je zelf.”

De geïnterviewden hadden ieder recht op vakantiedagen. De hoeveelheid van deze vakantiedagen verschilde tussen de 22 en 32 vakantiedagen. Daarnaast heeft een aantal van de geïnterviewden aangegeven dat zij bij feestdagen ook vrij zijn en deze dagen doorbetaald krijgen.



Bij een van de geïnterviewden was de regeling omtrent vakantiedagen iets anders dan ten opzichte van de overige geïnterviewden. De geïnterviewde heeft aangegeven dat hij recht had op 32 vakantiedagen. Voor elk van deze dagen krijgt hij een bepaald bedrag uitgekeerd. Hoe hoog het bedrag is, is afhankelijk van hoeveel vakantiedagen die zijn opgenomen in de eerste periode van het jaar. Op het moment dat de grensarbeider vakantie opneemt wordt dit bedrag uitgekeerd. Bijvoorbeeld: de geïnterviewde neemt 14 dagen vakantie x (gemiddeld bedrag) €50 = het bedrag dat hij uitgekeerd krijgt als hij niet werkt. Dit bedrag is ongeveer gelijk aan het bedrag dat de geïnterviewde zou verdienen wanneer hij wel zou werken.

Vakantietoeslag

| Grensarbeider | Recht op vakantietoeslag over het loon? |
|----------------------|--|
| A | Nee |
| B | Ja* |
| C | Nee |
| D | Nee |
| E | Nee* |
| F | Nee |

*In tegenstelling tot alle andere grensarbeiders denkt grensarbeider A dat hij vakantietoeslag over het salaris kreeg. In het interview geeft hij echter wel aan dat hij hier niet helemaal zeker van is.

*Grensarbeider E heeft gehoord dat de werkgever een vrijwillige bijdrage van ongeveer € 300, - kan doen aan de werknemer. De werknemer kan hier echter geen aanspraak op maken, het betreft een vrijwillige bijdrage.

Vakkrachten en hulpkrachten

De ongeschoolde grensarbeiders hebben in het interview aangegeven dat zij werkzaam waren als hulpkracht, net als vele andere die hetzelfde werk in de fabriek deden. Enkel van de geïnterviewden hebben voor aanvang van het dienstverband een soort meeloopstage moeten doen, via het uitzendbureau. In deze stage werd bekeken of de grensarbeiders over voldoende capaciteiten beschikten. Indien de grensarbeiders de stage goed doorlopen hadden ontvingen zij een soort ‘gezeldiploma’, het was een soort bewijs van deelname. Dit betekent dat de grensarbeider gerechtigd was te werken bij het Duitse bedrijf. Met dit certificaat ben je volgende de geïnterviewde vakkracht, in de laagste vorm. Ofwel je bent geen leerling meer en er is mogelijkheid door te groeien binnen de onderneming. Een andere geïnterviewde spreekt dit tegen. Deze geïnterviewde beschikt namelijk ook over diploma’s voor het vak. Deze diploma’s zijn echter niet voldoende op niveau (geen mbo 4) en de grensarbeider heeft geen ervaring in het vakgebied. Daarom wordt deze persoon niet erkend als vakkracht.

Een van de geïnterviewden is overduidelijk vakkracht, hij beschikt over alle diploma’s welke nodig zijn binnen de onderneming en beschikt over voldoende praktijk ervaring. Als de koppeling met het salaris wordt gemaakt, deze grensarbeider zit in de hoogste loonschaal en beschikt maandelijks over een goed salaris.

CAO

De meeste geïnterviewden zijn werkzaam met tussenkomst van een uitzendbureau. Indien er een cao van toepassing is, is dit de uitzend cao en niet de cao die van toepassing is op de onderneming. Een groot gedeelte van de geïnterviewden geeft aan dat zij niet weten of er een cao van toepassing is en als dit wel zo blijkt te zijn, weten zij niet wat hierin geregeld is.

Reiskosten

De helft van de geïnterviewden had geen recht op reiskostenvergoeding van de werkgever. Een van de grensarbeiders was voorzien van vervoer door het UWV. Het UWV regelde een busje vanuit Winschoten waarmee de geïnterviewde samen met acht anderen naar het werk ging. Er werd aan hen verteld dat de grensarbeiders moesten zeggen dat zij zelf met de auto waren zodat zij de reiskosten (via de belasting vergoed konden krijgen). Waar alle geïnterviewden het over eens waren, was dat je de



gemaakte kilometers via de Duitse belastingdienst af kan trekken. Via een belastingvoordeel worden de reiskosten enigszins gecompenseerd.

De andere helft van de geïnterviewden heeft aangegeven wel een reiskostenvergoeding van de werkgever te krijgen. Deze vergoeding lag tussen de € 6,00 en € 7,50. Al deze grensarbeiders waren het ook unaniem eens: De vergoeding was niet voldoende om de kosten te dekken.

Verlofregelingen

Uit de interviews is duidelijk geworden dat de grensarbeiders niet te maken hebben gehad met verlof regelingen voor kinderen. Tevens hebben zij ook geen gebruik gemaakt voor de vergoedingen voor kinderen op het Kindergeld na. Eén van de geïnterviewden heeft ruime ervaring met het werken over de grens en weet wel iets af van de verlofregeling. Toen zijn kinderen geboren werden heeft hij geen aanspraak kunnen maken op de toeslagen voor kinderen en de verlofregelingen. Volgens de geïnterviewde zijn de verlofregelingen en vergoedingen die te maken hebben met kinderen beter geregeld dan in Nederland. De geïnterviewde vertelt dat Duitsland Erziehungsgeld kent. Dit wordt uitgekeerd aan de ouders in de eerste levensfase van het kind, volgens de geïnterviewde totdat het kind twee jaar is. Men ontvangt ongeveer €600,- per maand. Deze persoon kon destijds geen aanspraak maken op deze regelingen, omdat zijn vrouw woonde en werkte in Nederland en alleen binding had met Duitsland omdat haar man grensarbeider is.

Overige arbeidsvoorwaarden

Een van de grensarbeiders heeft in de interviews aangegeven dat hij geen recht had op extra toeslagen en vergoedingen, ook overuren werden niet extra betaald. De overige geïnterviewden hebben daarentegen wel recht op extra toeslagen voor gewerkte (extra) uren. Overuren, werken op zon- en feestdagen en nachtdiensten worden over het algemeen gecompenseerd. Opmerking verdient dat een aantal van de geïnterviewden hebben verteld dat het werken van nachtdiensten, dat wil zeggen in elk geval werken tussen 00:00 uur en 04:00 uur, extra gecompenseerd wordt door de belastingdienst in Duitsland. Over deze gewerkte uren ontvangt men namelijk een hogere fiscale aftrek.

Een van de grensarbeiders had voor aanvang van het dienstverband onderhandeld over de arbeidsvoorwaarden. Ten opzichte van de andere geïnterviewden waren de arbeidsvoorwaarden beter, enkele voorbeelden hiervan zijn een auto van de zaak en huisvesting in Duitsland op kosten van de werkgever. In de onderneming was een Betriebsraad die onderhandelde met de werkgever over de arbeidsvoorwaarden.

Daarentegen geven een aantal grensarbeiders aan dat er nog een extra kostenpost van toepassing is. Iedereen in West-Duitsland is namelijk verplicht een bijdrage te doen aan de wederopbouw van Oost - Duitsland. Het gaat hier om een bepaald percentage van het salaris. Daarnaast is het ook mogelijk om een vrijwillige bijdrage aan de kerk te doneren, ofwel via de werkgever af te laten dragen.

Kindergeld

Het grootste gedeelte van de geïnterviewden heeft kinderen en dus te maken met Kindergeld. Het Kindergeld in Duitsland is volgens de geïnterviewden beter geregeld dan in Nederland. Het bedrag dat zij maandelijks ontvangen is namelijk hoger dan het bedrag van de Nederlandse kinderbijslag. Al deze grensarbeiders benoemen hetzelfde knelpunt in de praktijk. Het duurt namelijk behoorlijk lang voordat men de eerste uitkering van het Kindergeld in Duitsland ontvangt. Uit de interviews is gebleken dat de grensarbeiders een half jaar tot één jaar moeten wachten voordat zij de eerst uitkering ontvangen. Over het algemeen zijn de geïnterviewden hier wel van op de hoogte. Een opmerkelijk resultaat is dat het grootste gedeelte van de geïnterviewden niet voldoende op de hoogte is van de voorwaarden voor Kindergeld. Enkele voorbeelden hiervan zijn dat men niet op de hoogte is tot welke leeftijd van het kind men recht heeft op Kindergeld. Ook denkt één van de geïnterviewden dat hij geen recht heeft op Kindergeld uit Duitsland omdat zijn kinderen bij zijn ex-vrouw wonen. Op enkele administratieve foutjes na, waarvan de oorzaak ligt bij de verschillende instanties hebben de geïnterviewden geen problemen ondervonden bij de aanvraag van het Kindergeld.

Volksverzekeringen



Grensarbeid: salaris, toeslagen en vergoedingen

Ilona Pesman

De geïnterviewden zijn unaniem over waar zij verzekerd zijn voor de volksverzekeringen, te weten in Duitsland. De premie voor de volksverzekering wordt afgedragen door de werkgever en de werknemer en werkgever zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de te betalen premie. Wel geeft het grootste gedeelte van de geïnterviewden aan dat zij niet precies weten waar zij recht op hebben en onder welke voorwaarden dit is. Een belangrijke uitkomst is dat de grensarbeiders niet voldoende geïnformeerd zijn over Altersrente. Zo weten de meeste grensarbeiders niet hoeveel zij opbouwen voor de Altersrente en maandelijks uitgekeerd krijgen wanneer zij de pensioensgerechtigde leeftijd hebben bereikt. In de toekomst kan dit leiden tot problemen omdat er een ‘uitkeringsgat’ kan ontstaan ten opzichte van Nederland. Volgens één van de geïnterviewden is de hoogte van de ouderdomsuitkering gebaseerd op het Grundlohn (het salaris zonder toeslagen). Voor veel grensarbeiders is dit een nadeel omdat zij maandelijks meer verdienen door toeslagen van bijvoorbeeld nachtdiensten. Wel bestaat er een mogelijk om hier extra voor te verzekeren.

Vrijwillig verzekeren

De geïnterviewden zijn in dit opzicht erg verdeeld. De meeste van de geïnterviewden hebben niet nagedacht over vrijwillig verzekeren voor de volksverzekeringen, mede gelet op het feit dat zij niet op de hoogte waren van de mogelijkheid tot het vrijwillig verzekeren. Daarentegen hebben andere personen geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheid om financiële redenen. De te betalen premie voor de vrijwillige verzekering is er hoog.

Een van de geïnterviewden heeft wel gebruik gemaakt voor de vrijwillige verzekering van de ziektekosten, het betrof hier een particuliere ziektekosten verzekering. Deze persoon had de mogelijkheid hiervoor te kiezen omdat hij genoeg verdiende om hier aanspraak op te maken. Onder een bepaald inkomen ben je verplicht verzekerd. Dat de te betalen premie hoger werd naar gelang iemand ouder wordt, was duidelijk voor de geïnterviewde. Eveneens was het duidelijk dat eenmaal gekozen voor de particuliere verzekering, altijd gekozen was. De geïnterviewden wist dat hij te zijner tijd niet terug kon naar de verplichte verzekering.

Werknemersverzekeringen

De grensarbeiders zijn er allemaal van op de hoogte dat zij verzekerd zijn voor de werknemers verzekeringen in Duitsland en dat de werkgever deze premie afdraagt. *“De regelingen zullen ongeveer vergelijkbaar zijn met Nederland.”* Alle geïnterviewden hebben aangegeven dat zij een extra werknemersverzekering hebben. Zij zijn verzekerd vanaf het moment dat zij in de auto stappen naar het werk totdat zij weer thuis komen. De Berufsgenossenschaft is verantwoordelijk voor de uitvoering van de verzekering. Ten opzichte van de andere werknemersverzekeringen weten de meeste van de geïnterviewden niet precies hoe het geregeld is. Een voorbeeld hiervan is dat één van de geïnterviewden ziek werd tijdens het werken in Duitsland en ontslag kreeg, deze persoon heeft enkele maanden premie afgedragen voor de werknemersverzekeringen. Of deze persoon nu ook nog een bedrag krijgt uitgekeerd over de periode dat hij in Duitsland heeft gewerkt, nu hij werkloos is geworden, weet hij niet. Daarnaast benoemt een andere persoon een knelpunt in de praktijk voor de Arbeitslosenversicherung. Als je langer dan een half jaar in Duitsland werkt wordt er alleen nog naar het inkomen uit Duitsland gekeken. Ten opzichte van wat deze persoon in Nederland verdiende is dit minder, waardoor de uitkering bij werkloosheid ook aanzienlijk minder is.

“Als ik nu werkloos word, heb ik een grote terugval”

Ziektekosten

Alle geïnterviewden geven aan dat dit hetzelfde geregeld is. Op moment dat zij beginnen met werken in Duitsland zijn zij verzekerd voor de ziektekosten in Duitsland. De werkgever draagt maandelijks premie af aan de Krankenkasse. De ziektekosten zijn al betaald op het moment dat zij het salaris ontvangen. Alle geïnterviewden zijn extra verzekerd bij CZ. Alle grensarbeiders zijn verzekerd bij CZ zodat het mogelijk is om in Nederland gebruik te maken van de zorg. De geïnterviewden kunnen voor bijvoorbeeld de tandarts of fysiotherapie bij verzekeren. De kosten verschillen per geïnterviewde, en liggen tussen de €20,- en €50,- per maand.



In de praktijk zijn de geïnterviewden tegen verschillende knelpunten aangelopen. Voorbeelden hiervan zijn dat personen gedurende de periode dat zij werkzaam waren in Duitsland dubbel verzekerd zijn geweest voor de ziekte kosten. Zij waren zowel in Nederland als in Duitsland verzekerd en betaalden hier premie voor. Anderen zijn enige tijd niet verzekerd geweest, omdat de instanties in beide landen niet voldoende samenwerkten, de ene verzekering was al afgelopen voordat men in het andere land verzekerd was voor de ziektekosten. De oorzaak van deze knelpunten is vaak onvoldoende voorlichting. Een aantal van de geïnterviewden heeft aangegeven de ziektekostenverzekering in Nederland niet op te durven zeggen omdat zij bang waren niet verzekerd te zijn. Ook geeft een gedeelte van de geïnterviewden aan dat de maandelijkse lasten nu hoger zijn voor de ziektekosten dan voordat zij in Duitsland gingen werken.

Als de partner van de grensarbeider geen inkomsten uit Nederland heeft, kan deze meeverzekerd worden via de grensarbeiders in Duitsland. Niemand van de geïnterviewden maakt hier gebruik van. Zij geven eveneens aan dat het onduidelijk is waarvoor iemand verzekerd is in Duitsland en dat zij weten hoe het in Nederland geregeld is. Bovendien willen zij administratieve moeilijkheden voorkomen.

Wanneer men gebruik maakt van zorg worden de medische kosten vergoed in Duitsland. In Duitsland kent men voor een ziekenhuisopname alleen een eigen bijdragen van € 10,- per dag, verder hoeft men niets te betalen. In Nederland heeft iedereen een eigen risico. Indien de grensarbeider gebruik maakt van zorg in Nederland komt een klein gedeelte van de kosten voor rekening van de grensarbeider. Dit is het eigen risico. Het overige gedeelte wordt vergoed door de Krankenkasse in Duitsland.

Ziekte

Een van de geïnterviewden heeft verteld dat hij tijdens zijn werkzaamheden in Duitsland uitviel. Deze persoon kwam er per toeval achter dat hij dit in Nederland moest melden bij het UWV. Zij namen vervolgens contact op met de Duitse AOK¹⁰⁵. De werkgever heeft ongeveer twee weken het salaris doorbetaald. Daarna kreeg deze persoon bericht dat hij ontslagen werd. In de periode hierop volgend kreeg deze persoon een vergoeding van de Krankenkasse. In Nederland werd deze vergoeding aangevuld door de sociale dienst van de gemeente.

De meeste andere geïnterviewden hebben in de praktijk niet te maken gehad met ziekte en weten niet goed welke regelingen bij ziekte van toepassing zijn. Wel geeft een aantal van de geïnterviewden aan dat wanneer zij ziek worden naar de dokter in Duitsland moeten om een 'geel briefje' te halen. De werkgever kan door middel van het gele briefje een vergoeding krijgen voor de periode dat de werknemer afwezig is. Een van de geïnterviewden geeft aan dat de werkgever een aantal werken verantwoordelijk is voor de doorbetaling van het salaris bij ziekte. Na afloop van deze periode is de Krankenkasse verantwoordelijk voor een ziekenuitkering van 70% van het salaris.

Informatie

Alle geïnterviewden zijn op een andere manier aan werk in Duitsland gekomen. De een is zelf op zoek gegaan naar werk en veel personen zijn getipt door de gemeente of het UWV. Via een uitzendbureau dat actief is op de Duitse arbeidsmarkt zijn zij bij een bedrijf in dienst genomen.

Alle geïnterviewden ervaren als knelpunt de voorziening in informatie. Duidelijk is dat veel van de geïnterviewden niet voldoende geïnformeerd zijn en niet voldoende op de hoogte zijn van de wettelijke regelingen. Door sommige uitzendbureaus zijn informatiemiddagen gegeven, sommige geïnterviewden hebben via BOAS werkt voorlichting verkregen en anderen zochten zelf het een en ander uit op internet. Allen komen zij echter op hetzelfde uit: de informatie had beter gekund! Niet iedereen had het idee voortijdig voldoende voorgelicht te zijn en dit had beter gemoeten. Anderen komen er in de loop der tijd achter hoe alles werkt en waar zij al dan niet recht op hebben.

¹⁰⁵ Een Duitse zorgverzekeraar



Hoofdstuk 5

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt er een vergelijking gemaakt tussen het theoretisch gedeelte van het onderzoek en het praktijk onderzoek. Er zal worden gekeken naar de theorie in Nederland ten opzichte van de theorie in Duitsland. Daarnaast zal er een vergelijking gemaakt worden tussen wat er in de theorie geregeld is en wat de voor- en nadelen zijn van het werken in Duitsland.

Wat zijn de belangrijkste overeenkomsten en verschillen op basis van de theorie met betrekking tot salaris, toeslagen en vergoedingen tussen Nederland en Niedersachsen(Duitsland)?

5.2 De wet- en regelgeving van Nederland ten opzichte van de wet- en regelgeving in Duitsland

Minimumloon

In Nederland is het minimumloon geregeld in artikel 8 WML. De Nederlandse wet maakt een verschil tussen het minimumjeugdloon en het minimumloon. Het minimumjeugdloon is tot 23 jaar, daarna valt een werknemer onder de wet minimumloon. In Nederland ligt het minimumloon op € 1508,80 per maand. Sinds januari 2015 kent Duitsland ook een wettelijk minimumloon, dit is geregeld in artikel 1 Milog. Het minimumloon is wettelijk vastgesteld op € 8,50 per uur in Duitsland en voor iedereen gelijk. Het wettelijk minimumloon in Duitsland is hetzelfde voor iedereen en maakt geen onderscheid in leeftijd. In vergelijking met Nederland ($1508,80 \text{ per maand} \times 12 = € 18.105,60 \text{ per jaar} : 52 = € 348,20 \text{ per week}$). Uitgaande van een werkweek van 40 uren is dit ($348,20:40=$) €8,70 per uur. Het verschil tussen beide landen is 0,20 cent per uur.

Vakantiebijslag

De Nederlandse wet kent op grond van artikel 15 WML vakantiebijslag. Vakantiebijslag is een toeslag die de werknemer over het salaris verkrijgt, de toeslag behoort niet tot het minimumloon. De hoogte van de toeslag is 8% over het salaris. Duitsland kent geen wettelijke regeling waarin een dergelijke toeslag is bedongen.

Ziekte

In Nederland is de werkgever voor de eerste 104 weken van de ziekte verantwoordelijk voor doorbetaling van minimaal 70% van het salaris. In Duitsland is de werkgever 6 weken verantwoordelijk voor het door betalen van het salaris, daarna is de Krankenkasse de volgende 72 weken verantwoordelijk voor de doorbetaling van het salaris. De wet- en regelgeving verschilt van elkaar, waardoor de grensarbeider na 78 weken tot aan week 104 geen inkomsten heeft. De grensarbeider dient hiervoor gewaarschuwd te zijn.

Zwangerschapsverlof, bevallingsverlof, ouderschapsverlof en Elternzeit

In Nederland heeft een werkneemster op grond van artikel 3:1 WAZO recht op 16 weken verlof (6 weken voor de bevalling en 10 weken na de bevalling). De werkgever is niet verantwoordelijk voor de doorbetaling van het loon tijdens deze verlof periode. De werkneemster ontvangt een uitkering van 100% van het dagloon van het algemeen werkloosheidsfonds, hiervoor wordt AWF-premie betaald. De werkgever en werknemer betalen beide een gedeelte voor deze premie. Duitsland heeft ook een voorziening voor zwangere vrouw. Het verlof is echter iets korter dan in Nederland, namelijk 14 weken in totaal (8 weken voor de bevalling en 10 weken na de bevalling). Ook in Duitsland heeft de werkneemster recht op een vergoeding, 100% van het nettoloon. In Duitsland is de werkgever op grond van § 14 MSchG verantwoordelijk voor de eerste €13,00 per uur, voor het overige gedeelte is de Duitse Krankenkasse verantwoordelijk

Daarnaast kennen beide landen een wettelijke regeling voor ouderschapsverlof. In Nederland is deze regeling vastgelegd in de WAZO en in Duitsland in het Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Een overeenkomst tussen beide landen is dat het onbetaald verlof betreft. De werkgever moet enkel de werknemer in de mogelijkheid stellen tijd door te brengen met de kinderen. Het verlof is voor beide



Grensarbeid: salaris, toeslagen en vergoedingen

Ilona Pesman

ouders. Een verschil tussen beide landen is de duur van het verlof. In Nederland heeft een werknemer recht op 26 x het aantal arbeidsuren ouderschapsverlof. In beginsel mag een werknemer een periode van 6 maanden verlof opnemen. De werknemer kan het verlof in Nederland opnemen tot dat het kind de leeftijd van 8 jaren heeft bereikt. In Duitsland is het ouderschapsverlof iets anders geregeld. De werknemer is in de mogelijkheid te werken tot aan 30 uren, indien deze ouderschapsverlof op neemt. De Elternzeit kan dan tot aan het derde levensjaar van het kind opgenomen worden, door beide ouders. Deze periode kan verlengd worden met maximaal 12 maanden verlof, wel is instemming van de werkgever vereist. Deze 12 maanden kunnen opgenomen worden totdat het kind de leeftijd van 8 jaren heeft bereikt.

Kinderbijslag, Kindergeld, Elterngeld en overige toeslagen

In het Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz is een extra vergoeding ten opzichte van Nederland geregeld voor de kinderen, namelijk Elterngeld. Het Elterngeld is een vergoeding van de Duitse overheid die men krijgt wanneer Elternzeit opgenomen wordt. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van het salaris dat men verdient. Iemand die niet werkt krijgt de minimumvergoeding van € 300,- per maand. Men kan in Duitsland maximaal 14 maanden gebruik maken van deze vergoeding. Nederland kent een dergelijke regeling niet.

Een vergoeding voor kinderen die beide landen wel kennen: kinderbijslag in Nederland en Kindergeld in Duitsland. De wettelijke regelingen zijn vergelijkbaar. Het grootste verschil zit in de hoogte van de maandelijkse uitkering. In Nederland krijgt een ouder eenmaal in de drie maanden een vergoeding van maximaal € 273,78 voor een kind vanaf 12 jaar van de overheid. In Duitsland is de uitkering van het Kindergeld maandelijks, het bedrag is aanzienlijk hoger. De hoogte is afhankelijk van hoeveel kinderen er in een gezin zijn. Een gezin met twee kinderen krijgt maandelijks een vergoeding van € 184,-. Een ander verschil is dat de kinderbijslag in Nederland tot 18 jaar is. In Duitsland kan er onder bepaalde voorwaarden aanspraak gemaakt worden op Kindergeld tot aan de leeftijd van 25 jaar.

In tegenstelling tot Duitsland kent Nederland het kind gebonden budget en kinderopvangtoeslag. Mensen met een inkomen tot ongeveer modaal kunnen aanspraak maken op deze regelingen. Het kind gebonden budget verschaft een extra vergoeding voor de opvoeding van de kinderen en de kinderopvangtoeslag compenseert de kosten van de opvang van het kind. De hoogte is afhankelijk van het inkomen en de kosten van de kinderopvang.

Volksverzekeringen

Beide landen hebben een voorziening voor de volksverzekeringen. In beide landen is de werkgever verantwoordelijk voor het afdragen van de premie volksverzekeringen. Het grootste verschil voor de uitkering bij ouderdom ligt in de hoogte van de uitkering. In Nederland krijgt iedereen een vast bedrag. Er wordt alleen gekeken of een persoon alleenstaand is of een partner heeft. Indien iemand een partner heeft wordt de uitkering hierop gebaseerd. Maandelijks wordt 17,90% van het salaris afgedragen voor de AOW. In Duitsland is het gedeelte dat men opbouwt voor de Altersrente afhankelijk van hetgeen iemand heeft verdiend. Er wordt maandelijks een percentage van het salaris gereserveerd voor de oude dag. Voor de uitkering aan de nabestaanden bij overlijden draagt men iedere maand 0,60% van het salaris af. In Nederland moet men voldoen aan een aantal voorwaarden om in aanmerking te komen voor de uitkering.

In Duitsland heeft een nabestaande altijd recht op een uitkering, in tegenstelling tot nabestaanden in Nederland. De hoogte van de uitkering is weer afhankelijk van wat men verdient heeft. In Duitsland worden beide premies afgedragen via de Rentenversicherung. Voor een gedeelte van de premie afdracht is de Duitse werkgever verantwoordelijk, namelijk de helft. Beide partijen betalen iedere maand 9,35% aan de Krankenkasse. Dit betekent dat de grensarbeider in beginsel minder premie afdraagt ten opzichte van Nederland.

Werknemersverzekeringen

Beide landen hebben verzekeringen om de werknemers te beschermen. In grote lijnen komen de verzekeringen met elkaar overeen. In Duitsland draagt de werkgever premie voor de ziektekosten af.



Wanneer de werknemer het salaris heeft ontvangen gaan er geen kosten voor een ziektekostenverzekering meer af, omdat dit al betaald is. Bovendien is de Duitse werkgever ook voor de helft verantwoordelijk voor de af te dragen premie. De werknemer is in Nederland verplicht zich te verzekeren bij een ziektekostenverzekeraar. De kosten van deze verzekering gaan nog van het nettosalaris af. Daarnaast wordt in Nederland een inkomensafhankelijke bijdrage aan de zorgverzekeringswet gedaan, de werkgever is verantwoordelijk voor het grootste gedeelte van de premie en de werknemer draagt een kleiner gedeelte af. Dit gedeelte wordt ingehouden op het salaris. De premie voor de werkloosheidsverzekering is in Duitsland lager dan in Nederland.

Daarnaast kent Duitsland een extra werknemersverzekering: de ongevallenverzekering. De werkgever is geheel verantwoordelijk voor het afdragen van de premie. Indien een werknemer iets overkomt op het werk of onderweg van en naar het werk, wordt dit gezien als een arbeidsongeval. Niet de Krankenkasse maar de Berufsgenossenschaft is verantwoordelijk voor de kosten.

Als laatste biedt de Duitse wet voor sommige werknemers een keuze mogelijkheid op het gebied van de ziektekostenverzekering. Indien men boven de €4575,- per maand verdient, kan men kiezen zich particulier te verzekeren voor de ziektekosten. Wanneer een werknemer minder dan dit bedrag verdient, valt een werknemer altijd onder de verplichte verzekering. De meeste grensarbeiders vallen automatisch onder de verplichte verzekering.

CAO

Voor dit onderzoek wordt een cao met elkaar vergeleken. De cao Metalektro uit Nederland tegenover de cao die van toepassing is op de Meyerscheepswerf in Papenburg. Vooral de secundaire arbeidsvoorwaarden zullen de belangrijkste punten met elkaar vergeleken worden.

| | Cao Meyerwerft | Metalektro |
|-----------------------------|---|--|
| Vakantiedagen | 30 dagen | 27 dagen |
| Vakantietoelage | 0% Er wordt een vergoeding berekend van 50% over het salaris van de voorgaande 13 weken. | 8% |
| Overuren | + 25%. Met een maximum van 20 overuren per werknemer. | Overuren worden gecompenseerd door vrije uren. Indien de uren niet gecompenseerd zijn door vrije dagen worden ze met een financiële vergoeding gecompenseerd van 103,4% van het uurloon |
| Toeslagen | Nacht werk - Toeslag van 50% Onregelmatige nachtdiensten - Toeslag van 30% Regelmatige nachtdiensten - Toeslag van 15% Zondag - Toeslag van 50% Feestdag - Toeslag van 150% Nachtwerk – hiervoor mag in de opvolgende week een vrije dag voor opgenomen worden | De eerste twee uren: 0,58% van het maandsalaris; De overige uren op ma t/m vrij: + 41,3% van het uurloon; Zaterdag tot 14:00 uur: +46,6% van het uurloon; Zaterdag na 14:00 uur: + 63,8% van het uurloon; Zon- en feestdagen: + 82,8% van het uurloon. |
| Reiskostenvergoeding | Nee | Nee |

De vergoeding die de Duitse cao biedt voor vakantie, uitgaande van een salaris van € 1200 per maand (1200 x 3 maanden = € 3600:50%) een goede compensatie voor de 8% vakantietoelage die men in Nederland krijgt. Duidelijk wordt dat Duitsland grote waarde hecht aan werken op zon- en feestdagen, dit wordt namelijk ruim gecompenseerd. Al met al kan men concluderen dat het verschil in de secundaire arbeidsvoorwaarden, in beide cao's niet noemenswaardig van elkaar verschillen.



5.3 De praktijkervaring tegenover de theorie

In de vorige paragraaf is het verschil in theorie beschreven tussen Nederland en Duitsland. Hieronder zal de theorie vergeleken worden met de ervaring van de grensarbeiders. Hierdoor zal er een duidelijk beeld ontstaan van de grootste knelpunten in de praktijk.

Wat zijn de belangrijkste overeenkomsten en verschillen op basis van de praktijk met betrekking tot salaris, toeslagen en vergoedingen tussen Nederland en Nedersachsen (Duitsland)?

Rechtskeuze

Uit het Rome I verdrag is gebleken dat wanneer een inwoner van een lidstaat gaat werken in een andere lidstaat, deze gerechtigd is een keuze te maken op welk recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. Uit het praktijk gedeelte van het onderzoek is duidelijk naar voren gekomen dat geen enkele grensarbeider in de praktijk een dergelijke keuze heeft gemaakt. Op alle arbeidsovereenkomsten is het Duitse arbeidsrecht van toepassing.

Minimumloon

Uit de theorie is gebleken dat het wettelijk minimumloon tussen Nederland en Duitsland niet erg veel van elkaar verschilt. De Duitse werkgever houdt zich aan de minimumnorm van € 8,50 is gebleken uit het praktijk onderzoek. Het salaris in Nederland is echter in de praktijk aanzienlijk hoger. Door onderhandelingen van de vakbonden in Nederland wordt het salaris in de cao op een hoger bedrag vastgesteld. Het beeld dat de grensarbeiders afgeven is dat het salaris in Duitsland laag is ten opzichte van Nederland. Een aantal grensarbeiders hebben aangegeven graag nachtdiensten te werken en op zondag te willen werken, zodat zij een toeslag ontvangen over deze uren. Hierdoor wordt het inkomensverlies gecompenseerd.

Daarnaast benoemden de expert een knelpunt: de diploma's van de grensarbeiders worden niet erkend in Duitsland waardoor de werknemers lager ingeschaald worden. Dit beeld bevestigt het grootste gedeelte van de grensarbeiders. Het grootste gedeelte van de grensarbeiders is hulpkracht. Zij zijn ongeschoold, hebben niet voldoende praktijk ervaring en hun diploma's zijn niet voldoende op niveau. Hierdoor verdienen zij aanzienlijk minder.

Vakantiedagen en vakantietoeslag

Het grootste gedeelte van de grensarbeiders is met tussenkomst van een uitzendbureau in Duitsland gaan werken. Al deze grensarbeiders hebben aangegeven dat er een gedeelte van het salaris gereserveerd wordt voor vakantie. Wanneer men vakantie opneemt, worden deze dagen van uit deze reserveringspot betaald. Het komt er op neer dat een groot gedeelte van de grensarbeider zijn eigen vakantie betaald. Ten opzichte van Nederland verschilt het aantal vakantiedagen niet noemenswaardig van elkaar.

De theorie en de praktijk wijken niet van elkaar af wat betreft de regeling voor vakantietoeslag. Duitsland kent geen wettelijke regeling voor vakantietoeslag en de grensarbeiders hebben hier in de praktijk ook geen recht op.

Kindergeld

Uit de theorie is gebleken dat het Kindergeld in Duitsland aanzienlijk beter geregeld is dan in Nederland. In Duitsland wordt maandelijks een uitkering gedaan. Het bedrag dat uitgekeerd wordt in Duitsland per kind is bijna gelijk aan wat men in Nederland iedere drie maanden uitgekeerd krijgt. Uit het praktijk onderzoek is echter naar voren gekomen dat de grensarbeiders ongeveer een half jaar tot een jaar moeten wachten voordat zij de eerste uitkering van het Kindergeld krijgen. Daarbij wordt de uitkering van de Nederlandse kinderbijslag direct stop gezet door de SVB. In deze periode ontvangen de grensarbeiders geen vergoeding van de overheid voor de opvoeding van de kinderen. Uit de Europese verordening is gebleken dat dergelijk instanties samen moeten werken om dit in goede banen te leiden. Dit gebeurt in de praktijk niet, de grensarbeiders zijn hier de dupe van.

Volksverzekeringen



Uit de theorie is gebleken dat Duitsland regelingen kent voor de volksverzekering zoals Nederland deze kent. Over het algemeen gaan de grensarbeiders er dan ook vanuit dat dit in de praktijk goed geregeld is. Waar de grensarbeiders geen rekening mee hebben gehouden, omdat zij hiervan niet op de hoogte zijn is dat de uitkering van de AOW in Nederland niet inkomensafhankelijk is. In Duitsland is de opbouw van de AOW afhankelijk van het salaris van de grensarbeider. Experts hebben uitgerekend dat een grensarbeider met een partner, tussen de €1500,- en €1800,- per maand moet verdienen om ongeveer evenveel Altersrente op te bouwen als men in Nederland opbouwt. Een alleenstaande grensarbeider moet maandelijks ongeveer €2750,- verdienen. Uit het praktijk gedeelte van het onderzoek is gebleken dat de grensarbeiders hier niet van op de hoogte zijn. De grensarbeiders krijgen nadat zij één jaar werkzaam zijn in Duitsland een brief van de Rentenversicherung, waaruit blijkt hoeveel Altersrente zij opbouwen per jaar. Mocht een grensarbeider te weinig Altersrente opbouwen, komt deze persoon hier pas na één jaar achter.

Uit de theorie is gebleken dat er een regeling getroffen is in Duitsland voor de nabestaanden wanneer iemand overlijdt. Ten opzichte van Nederland is dit in Duitsland beter geregeld. Een nabestaande heeft namelijk altijd recht op een uitkering bij overlijden van de partner. In Nederland ontstaat er alleen een recht op uitkering wanneer iemand voldoet aan bepaalde voorwaarden. Eveneens is het duidelijk geworden dat de hoogte van de nabestaandenuitkering in Duitsland afhankelijk is van de hoogte van het salaris.

Daarnaast biedt de wet- en regelgeving een mogelijkheid om je als grensarbeider vrijwillig te verzekeren voor de volksverzekeringen in Nederland. Uit de praktijk is echter gebleken dat de grensarbeiders geen gebruik maken van deze regeling. De eerste reden hiervan is dat veel grensarbeiders niet op de hoogte zijn van de mogelijkheid tot vrijwillig verzekeren. De grensarbeiders die wel op de hoogte zijn van deze mogelijkheid hebben de keuze gemaakt er geen gebruik te maken om financiële redenen. Voor het vrijwillig verzekeren betaalt men een aanzienlijke premie.

Ziektekosten

In Duitsland wordt de premie voor de ziektekosten direct afgedragen van het salaris door de werkgever. De werknemer in Duitsland hoeft zich niet apart te verzekeren voor ziektekosten, zoals Nederland dit kent. Wel moet de grensarbeider een verzekering afsluiten bij de zorgverzekeraar CZ. Dit is een extra kostenpost voor de grensarbeiders, volgens de praktijk. Daarbij is een financieel voordeel voor de grensarbeider dat de partner en kinderen in Nederland meeverzekerd kunnen worden wanneer zij zelf geen inkomen hebben. Ten opzichte van Nederland is dit een groot voordeel. De ervaring is de praktijk is echter dat de grensarbeiders hier geen gebruik van maken. De meeste grensarbeiders hebben aangegeven partner en kind in Nederland te verzekeren om administratieve rompslomp te voorkomen. Verder zijn de grensarbeiders tegen kleine knelpuntjes aangelopen, enkele voorbeelden hiervan zijn: een periode niet verzekerd zijn of een maand dubbel verzekerd zijn. Bovendien heeft een aantal grensarbeiders aangegeven meer te betalen ten opzichte van wat zij voorheen in Nederland betaalden. Kortom, de praktijk leert dat er met betrekking tot de ziektekosten veel onduidelijkheden zijn die nog niet opgelost zijn

CAO

Uit de vergelijking van beide cao's zijn geen noemenswaardige punten naar voren gekomen. Ook uit het praktijkgedeelte zijn geen opvallende punten geconstateerd. De meeste van de geïnterviewden hebben recht op toeslagen bij overwerk en werken op zon- en feestdagen etc. In beide cao's stond geen regeling opgenomen voor de reiskosten. Uit het praktijkonderzoek is gebleken dat een gedeelte van de grensarbeiders wel recht heeft op een kleine reiskostenvergoeding. Daarnaast kunnen alle grensarbeiders de gemaakte kilometers opgeven bij de aangifte inkomstenbelasting. Via de belastingaftrekposten worden de reiskosten enigszins gecompenseerd.

Informatie

Het meest opvallende dat uit het praktijk gedeelte van het onderzoek is gekomen, is dat alle grensarbeiders te weinig informatie hebben verkregen over het werken in Duitsland. De ene



grensarbeider is zelf op onderzoek uitgegaan, de andere is voorgelicht door het uitzendbureau of een andere instantie welke bemiddeld heeft. Allen kwamen tot dezelfde conclusie: te weinig informatie! De grensarbeiders hebben aangegeven dat lang niet alle informatie over het werken in Duitsland op internet te vinden is. De informatie over een bepaald onderwerp moet via verschillende internetsites bij elkaar gesprokkeld worden. Of de informatie betrouwbaar is, weten de grensarbeiders niet en vaak is het alleen de bovenste laag. De sites geven niet voldoende informatie om alle voor- en nadelen overzichtelijk te krijgen. De personen en instanties die informatie verschaffen, zijn volgens de grensarbeiders niet duidelijk.

“Ze zeggen allemaal iets anders”

“Dat is ons van te voren niet verteld”



Hoofdstuk 6 Conclusie

6.1 Inleiding

Er is een vergelijking gemaakt tussen de wet- en regelgeving van Nederland en Duitsland. Hieruit zijn de juridische veranderingen duidelijk geworden. Hier is een aantal onderzoekspunten uitgekomen die in de praktijk onderzocht zijn. In het vorige hoofdstuk is de theorie vergeleken met de ervaring van de grensarbeiders. Door deze vergelijking te maken wordt overzichtelijk waar de theorie niet strookt met de praktijk of waar juridische knelpunten zich voor doen. De centrale vraag die in het onderzoek centraal stond was:

‘Wat zijn de juridische gevolgen en ervaringen op het gebied van salaris, toeslagen en vergoedingen voor een Nederlandse werknemer die gaat werken in de deelstaat Neddersachsen (Duitsland)’

6.2 Conclusies

Uit het onderzoek is gebleken dat werken over de grens in veel gevallen positief kan zijn. Iets wat erg belangrijk is voordat men daadwerkelijk de grens overgaat, informatie inwinnen! Uit het onderzoek is erg duidelijk naar voren gekomen dat de grensarbeider tegen problemen aanloopt wanneer deze niet goed op de hoogte is van de gang van zaken in Duitsland. Het werken over de grens brengt juridische veranderingen met zich mee waarvan het belangrijk is dat men op de hoogte is.

Om te beginnen ligt het salarisniveau in Duitsland lager dan in Nederland, omdat het salaris in Nederland op een hoger bedrag wordt vastgesteld door cao onderhandelingen. De Duitse werkgever is verplicht het wettelijk minimumloon van € 8,50 te betalen. In sectoren waar veel ongeschoold werk verricht wordt, wordt dan ook weinig betaald en verdient de werknemer niet veel meer dan dit bedrag. Tevens wordt een groot gedeelte van de grensarbeiders in Duitsland gezien als hulpkracht in plaats van vakkracht omdat zij niet over de juiste diploma's en onvoldoende ervaring beschikken. In de praktijk heeft dit tot gevolg dat zij minder verdienen. Daarbij bouwt een werknemer in Nederland 8% vakantietoeslag per jaar op. De grensarbeider heeft deze rechten in Duitsland niet. Een gedeelte van de grensarbeiders krijgt tijdens vakantie het salaris gewoon doorbetaald. Voor de grensarbeiders die met tussenkomst van een uitzendbureau werkzaam zijn in Duitsland, wordt in de meeste gevallen een reservering gemaakt voor de vakantiedagen. Een bepaald aantal uren wordt niet uitbetaald en gereserveerd voor vrije dagen. De werknemer betaalt de vakantiedagen zelf.

Er is ter illustratie een cao uit een vergelijkbare sector vergeleken. Uit deze vergelijking blijkt dat de arbeidsvoorwaarden in Duitsland ongeveer gelijk als in Nederland zijn. Overuren, werken op zon- en feestdagen en nachtdiensten worden naar genoegen met gelijke toeslagen betaald. Reiskosten worden in beide cao's niet vergoed. Iedere werknemer in Duitsland kan de reiskosten gedeeltelijk vergoed krijgen via een aftrekpost bij de aangifte inkomstenbelasting, dit kan echter pas aan het einde van het kalenderjaar.

Daarnaast beperkt artikel 12 van het besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekering 1999 de verzekeringsplicht voor de volksverzekeringen in Nederland. Concreet betekent dit dat de grensarbeider niet meer verzekerd is voor de volksverzekeringen, tenzij de grensarbeider gedeeltelijk in Nederland blijft werken. De verordening 883/2004 biedt uitkomst. Uit artikel 13 van de verordening blijkt namelijk dat de wetgeving van de lidstaat waarin gewoonlijk gewerkt wordt van toepassing is. Duitsland kent vergelijkbare regelingen voor de volksverzekeringen. In beginsel levert dit geen problemen op. Een voordeel ten opzichte van Nederland is dat een nabestaande in Duitsland altijd een uitkering krijgt. Waar de grensarbeider wel rekening mee moet houden is de opbouw van de Altersrente. Dit is namelijk inkomensafhankelijk. Bij een laag inkomen kan dit in de toekomst leiden tot een inkomensgat tussen de uitkering die men in Nederland krijgt en het gedeelte dat aangevuld wordt door Duitsland. Experts hebben berekend dat de grensarbeider tussen de €1500,- en €1800,- moet verdienen voor een gelijkwaardige opbouw. Grensarbeiders worden in de gelegenheid gesteld zich vrijwillig te verzekeren voor de volksverzekeringen. Uit het praktijk onderzoek is gebleken dat hier vrijwel geen gebruik van wordt gemaakt. Ook voor de werknemersverzekeringen is de grensarbeider verzekerd in Duitsland. In tegenstelling tot Nederland kent Duitsland nog een extra



werknemersverzekering: de ongevallenverzekering. De grensarbeider is ook verzekerd wanneer hij een ongeval krijgt van en naar het werk. Niet alleen is de premie voor de ziektekosten al betaald door de werkgever op het moment dat de grensarbeider het salaris ontvangt, maar kunnen de partner en kinderen van de grensarbeider gratis meeverzekerd worden voor de ziektekosten. Uit de praktijk is echter gebleken dat de grensarbeiders hier geen gebruik van maken.

De Nederlandse wet kent verlofregelingen en vergoedingen wanneer de werknemer kinderen krijgt. Uit het theoretisch gedeelte is naar voren gekomen dat ook in Duitsland het zwangerschap- en bevallingsverlof goed geregeld is. De duur van het verlof in Nederland is iets langer dan in Duitsland. In beide landen zijn de ouders in de mogelijkheid ouderschapsverlof of Elternzeit op te nemen. Niet alleen het verlof is goed geregeld maar de vergoedingen zijn ook goed geregeld. Duitsland kent namelijk een extra financiële vergoeding ten opzichte van Nederland: het Elterngeld. Daarnaast is het Kindergeld in Duitsland aanzienlijk hoger dan de kinderbijslag in Nederland. De maandelijkse uitkering in Duitsland is ongeveer gelijk aan wat men eens in de drie maanden in Nederland krijgt. Indien een grensarbeider kind gebonden budget en/of kinderopvangtoeslag verkregen heeft is het belangrijk dit door te geven aan de Familienkasse. Uit het praktijk gedeelte van het onderzoek is desondanks gebleken dat niet alles goed geregeld is en soepel verloopt. Voordat een grensarbeider de eerste uitkering krijgt van het Kindergeld, kan dit wel een half jaar tot een jaar duren. Daarbij wordt de uitkering van de kinderbijslag in Nederland direct stop gezet.

6.3 Aanbevelingen

Voor de toekomst zijn op basis van de theorie, praktijk en analyse een aantal aanbevelingen geformuleerd.

- ❖ Allereerst, uit het praktijkgedeelte van het onderzoek is naar voren gekomen dat er behoefte is aan informatie en voorlichting over het werken in Duitsland en de juridische gevolgen hiervan. Daarbij hebben de grensarbeiders aangegeven dat niet alle informatie die zij gekregen hebben betrouwbaar was. De grensarbeiders hebben behoefte aan persoonlijk contact. Er zouden vanuit de FNV meer punten moeten komen waar grensarbeider naar toe kunnen met vragen en problemen, waar zij geholpen worden met individuele problemen door specialisten, en waar de drempel niet te hoog ligt om binnen te stappen.
- ❖ Veel grensarbeiders zijn lang niet voldoende op de hoogte van de juridische gevolgen voor de toekomst, wanneer zij een langere periode werken in Duitsland. Grensarbeiders die nu werkzaam zijn in Duitsland zouden in de toekomst voor nare verrassingen kunnen komen te staan, bijvoorbeeld wanneer zij de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt. De FNV zou bijvoorbeeld een folder kunnen maken of voorlichting kunnen geven aan grensarbeiders die al werken in Duitsland over de gevolgen van grensarbeid in de toekomst, zodat grensarbeiders eventuele risico's voor de toekomst kunnen indekken.
- ❖ Daarnaast zouden alle punten die voortvloeien uit dit onderzoek samengevat kunnen worden in een informatiefolder. De vakbondsconsulenten van de FNV zouden uitgebreid geïnformeerd moeten worden over de uitkomst van dit onderzoek zodat zij deze uitkomsten mee kunnen nemen in de voorlichting van grensarbeider en hen beter kunnen adviseren. Zodat de grensarbeider hierop kan anticiperen.
- ❖ De FNV zou meer aanbevelingen moeten doen aan de politiek. Dit zou bewerkstelligd kunnen worden door middel van voorlichting en het geven van conferenties. Zodat grensarbeid onder de aandacht wordt gebracht.
- ❖ Ten slotte is vervolgonderzoek op het gebied van grensarbeid noodzakelijk. Uit dit onderzoek is erg duidelijk naar voren gekomen dat het Duitse belastingstelsel erg ingewikkeld is en bovendien in veel aspecten van dit onderwerp terugkomt. Het maakt voor een grensarbeider verschil in welke belastingklasse deze wordt ingedeeld en het is eveneens handig om te weten



van welke aftrekposten iemand gebruik kan maken. Bovendien zijn onderwerpen als pensioen en hypotheekrenteaftrek eveneens veel aanbod gekomen in de gesprekken met de grensarbeiders.



Vertaling

| | |
|---|---|
| Arbeitslosen grad | – Werkloosheidsgraad |
| Altersrente | – Ouderdomsrente |
| Altersrente für langjährig Versicherte | – Ouderdomsuitkering voor een langverzekerde |
| Altersrente für Schwerbehinderte Menschen | – Ouderdomsrente voor gehandicapten |
| Arbeitsagentur | – Het arbeidsbureau |
| Arbeitslosengeld | – Werkloosheidsuitkering |
| Arbeitslosenversicherung | – Werkloosheidsverzekering |
| Berufsgenossenschaft | – Beroepsvereniging (vergelijkbaar met het UWV in Nederland) |
| Berufsunfähigkeitsrente | – Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (Duitse WAO) |
| Betriebsraad | – Soort ondernemingsraad. |
| Bundesagentur für Arbeit | – Arbeidsbureau |
| Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) | – Wet voor het Elterngeld en Elternzeit |
| Bundeskindergeldgesetz (BKGG) | – Wet voor het Kindergeld |
| Bundesland | – Deelstaat |
| Bundesversorgungsgesetz (BVG) | – Verzorgingswetgeving |
| Bürgerliches Gesetzbuch | – Burgerlijk Wetboek |
| Drittes Buch das Sozialgesetzbuch | – Het derde boek van het sociale wetboek |
| Deutsche Rentenversicherung | – Overkoepelende verzekering (AOW en ANW) |
| Elftes Buch das Sozialgesetzbuch | – Het elfde boek van het sociale wetboek |
| Elterngeld | – Bedrag dat de ouders van een kind uitgekeerd krijgen |
| Elterngeldstelle | – Organisatie die verantwoordelijk is voor de uitkering van het Elterngeld |
| Elternzeit | – Ouderschapsverlof |
| Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) | – Wet waarin loondoorbetaling geregeld wordt |
| Familienkasse | – Instantie welke verantwoordelijk is voor de kindertoeslagen |
| Fünftes Buch das Sozialgesetzbuch | – Het vijfde boek van het sociale wetboek |
| Gesetzliche Krankenversicherung | – Verplichte ziektekostenverzekering |
| Gesetzliche Unfallversicherung | – Verplichte ongevalverzekering |
| Hinterbliebenenrente | – Vergelijkbaar met de ANW verzekering in Nederland |
| Krankenkasse | – Duitse zorgverzekeraar |
| Landkreise | – Provincie |
| Landesarbeitsgericht Niedersachsen | – Arbeidsrechtspraak |
| Mindestlohnsgesetz (Milog) | – Wet op het minimumloon |
| Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (BUrtG) | – Wet minimumverlof voor werknemers |
| Mini-job | – Een (deeltijd) baan in Duitsland waar men niet meer dan € 450,- per maand mag verdienen |
| Mutterschaftsgeld | – Moederschapuitkering |
| Mutterschutzgesetz (MSchG) | – Wet voor zwangerschap- en bevallingsverlof |
| Pflegeversicherung | – Verzekering voor langdurige zorg |
| Private Krankenversicherung | – Particuliere ziektekostenverzekering |
| Private Unfallversicherung | – Particuliere ongevalverzekering |
| Regelaltersrente | – Standaard ouderdomspensioen |
| Schwerbehinderte Menschen | – Ernstig gehandicapte |
| Siebttes Buch Sozialgesetzbuch | – Het zevende boek van het sociale wetboek |
| Unfallversicherung | – Ongevalverzekering |
| Urlaubsgeld | – Vakantiegeld |
| Zentrum für Arbeit | – Centrum voor arbeid |



Literatuurlijst

Literatuur

Antenbrink en Vedder 2014

F. Antenbrink, H. Vedder, *Recht van de Europese Unie*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers: 2013.

Douven, Essers, Houwerzijl en Smits 2006

C. Douven, G. Essers, M. Houwerzijl, J. Smits, *De grensoverschrijdende werknemer*, Den Haag: SDU Uitgevers, 2006.

Van Drongelen, Fase, De Jong-Van den Boogaard en Jellinghaus 2011

J. van Drongelen, W.J.P.M. Fase, *Individueel arbeidsrecht. De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid, Vakantie en verlof*, Zutphen: Uitgeverij Paris, 2011.

Houwerzijl en Verschueren 2009

M.S. Houwerzijl, H. Verschueren, *Toepasselijk arbeidsrecht over de grenzen heen*, Deventer: Kluwer, 2009.

Igl en Schulin 2006

G. Igl, B. Schulin, *Sozialrecht, Werner studienreihe*, Werner Verlag: 2006.

Van Leeuwen 2013

C.H.J. van Leeuwen, *Memo plus arbeidsovereenkomst en ontslag 2013*, Alphen aan den Rijn: Vakmedianet, 2013.

Loonstra en Zondag 2010

C.J. Loonstra, W.A Zondag, *Arbeidsrechtelijke Themata*, Den Haag: Boom juridische uitgevers, 2010.

Marlet, Oumer, Ponds en Woerkens 2014

G. Marlet, A.Oumer, R. Ponds, C. van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC uitgevers, 2014.

Klosse 2012

S. Klosse, *Socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2012.

Schaub 2013

Schaub, *Arbeitsrecht Handbuch*, München: Beck 2013.

Veenstra 2007

L. Veenstra, *De internationale werknemer. Grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit*, Amsterdam: WEKA Uitgeverij, 2007.

Vonk 2012

G.J. Vonk, *Hoofdzaken socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer, 2012.

Tijdschriften

Heerma van Voss

Heerma van Voss, 'Arbeidsovereenkomst: 180 ouderschapsverlof', Asser 7-V, 2012

Peters

S. Peters, 'Toepasselijk arbeidsrecht: van EVO naar Verordening Rome', Tijdschrift Recht en Arbeid, 2009



De Pijper

B. de Pijper, 'Systematiek van de premieheffing werknemersverzekeringen', *Sociaal Zakboek*, 7 januari 2015.

Parlementaire stukken

Kamerstuk II, 4 juli 2000, 27207 nr. 3

Kamerstukken II, 1995/96, 24 869, nr. 3

Interne documentatie

L.M. Dijkstra, *Über die Grenze: Welke knelpunten en succesfactoren ervaren werknemers, werkgevers en belangenorganisaties bij ziekte en arbeidsongeschiktheid bij grensoverschrijdende arbeider in Duitsland*, juni 2014.

FNV, Consulentengids 2014, *Wegwijzer en sociale zekerheid*, 2014

Rechtspraak**Nederlandse rechtspraak**

Hof van justitie EG 23 september 1982, zaak C-276/81.

Gerechtshof 's-Gravenhage 1 augustus 2003, ECLI:NL:GHSGR:2003:AN7325

Centrale Raad van Beroep, 22 mei 2002 ECLI:NL:CRVB:2002:AE4676

Centrale Raad van Beroep, 24 november 2006, ECLI:NL:CRVB:AZ3349

Centrale Raad van Beroep, 23 augustus 2007, ECLI:NL:CRVB:2007:BB3224

Rechtbank 's-Hertogenbosch (Kr) 30 juni 2005, ECLI:NL:RBSHE:2005: AT9570.

Rechtbank Zwolle (Vzr), 3 maart 2009, ECLI:NL:RBZLY:2009:BH5911

Duitse rechtspraak

LAG Niedersachsen, 13 november 2006, 5 Sa 402/06

Overige bronnen**Atlas voor gemeenten**

Marlet, Ponds en Woerkens, 'Atlas van kansen voor Zuid-Oost Drenthe en Emsland', www.atlasvoorgemeenten.nl

Belastingdienst

'Handboek loonheffingen 2011, wonen en/of werken in het buitenland', www.belastingdienst.nl

'hoeveel moet u betalen?' www.belastingdienst.nl, zoeken op volksverzekeringen

'kinderopvangtoeslag als u in het buitenland werkt', www.belastingdienst.nl

'kindgebonden budget als u in het buitenland werkt' www.belastingdienst.nl

'loonheffing', www.belastingdienst.nl

'voorwaarden voor kinderopvangtoeslag 2015', www.belastingdienst.nl

Centraal Plan bureau

'kerngegevensstabel 2012-2015', www.cpb.nl, zoeken op: modaal inkomen

CZ

'werken in het buitenland', www.cz.nl

Divosa

www.divosa.nl, zoeken op: 'over de grens betere kansen voor werklozen', geraadpleegd op 23 januari 2015



EDR/Eures

G. Esser, 'Werken in Duitsland en wonen in Nederland', publicatiedatum 15 februari 2006, www.edr-eures.nl/info, zoeken op: 'werken in Duitsland en wonen in Nederland'

Go-euregio

'ziekttekosten', www.go-euregio.nl

Grensinfo

'uit welk lang krijg ik kinderbijslag?', www.grensinfo.nl, zoeken op: 'ik woon in Nederland, ik ga werken in Duitsland'

Rijksoverheid

'Hoe is het wettelijk minimumloon opgebouwd', www.rijksoverheid.nl, zoeken op: 'minimumloon'

'Wanneer ben ik grensarbeider', www.rijksoverheid.nl/werkeninhetbuitenland

'Wanneer krijg ik AOW', www.rijksoverheid.nl, zoeken op: Algemene Ouderdomswet

Sociale Verzekeringsbank

'als een kind geen ouders meer heeft', www.bdz.nl

'AOW', www.svb.nl/bdz

'cijferbijlage 2015', www.svb.nl

Commissie voor verzekeringsaangelegenheden, Toelichting Europese toepassingsverordening, publicatiedatum: april 2010, www.svb.nl

'Ouderdom, Uw rechten in Duitsland en Nederland, www.svb.nl

'Overlijden, Uw rechten in Nederland en Duitsland', www.svb.nl

'u wordt ziek', www.svb.nl/bdz

'uitkering bij zwangerschap en bevalling', www.svb.nl

'vakantie' www.svb.nl/bdz, zoeken op: 'Wonen in Nederland en werken in Duitsland'

'werken in Duitsland', www.svb.nl/bdz

'woonde of werkte uw partner in het buitenland?', www.svb.nl/bdz, zoeken op: 'ANW'

Startpuntgrensarbeid

'ziekte', www.startpuntgrensarbeid.nl

Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

'Na de WW in de bijstand, De doorstroom van WW naar bijstand per gemeenten tot en met 2015', publicatiedatum 27 oktober 2014, www.uwv.nl

VNO-NCW

'waarom gaan we niet de grens over?' *opinieblad forum*, www.vno-nc.nl, geraadpleegd op 12 december 2012

Wet- en regelgeving**Europese wetgeving**

Verordening 492/2011

Verordening 593/2008

Verordening 883/2004

Nederlandse wetgeving

Algemene Ouderdomswet

Algemene Nabestaandenwet

Algemene wet Kinderbijslag

Besluit Kinderopvangtoeslag

Burgerlijk Wetboek

Het besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen 1999



Grensarbeid: salaris, toeslagen en vergoedingen

Ilona Pesman

Inkomensvoorziening volledig arbeidsgeschikten
Regeling van de minister van sociale zaken en werkgelegenheid tot vaststelling van de premiepercentages en het maximumpremieloon werknemers- en volksverzekeringen en de opslag van kinderopvangtoeslag van 2015, 6 november 2014.
Wet op het kind gebonden budget
Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Werkhervattingsregeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten
Werkloosheidswet
Wet arbeid en zorg
Wet financiering sociale voorzieningen
Ziektewet

CAO:

Metalektro
Cao van toepassing op Meyerwerft

Duitse wetgeving

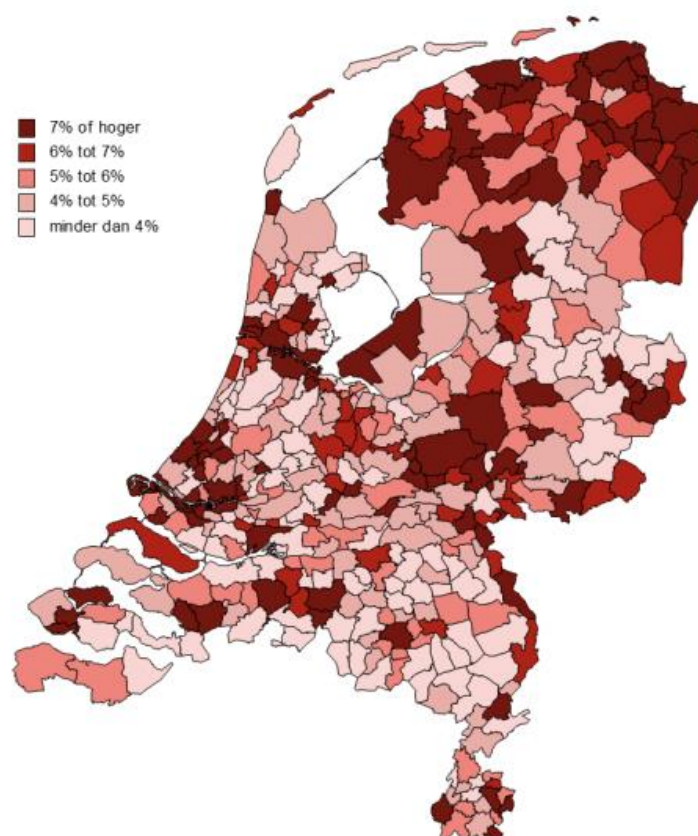
Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
Bundeskindergeldgesetz
Bundesversorgungsgesetz
Bürgerliches Gesetzbuch
Entgeltfortzahlungsgesetz
Mindestlohnsgesetz
Mindesturlaubsgesetz
Mutterschutzgesetz
Sozialgesetzbuch



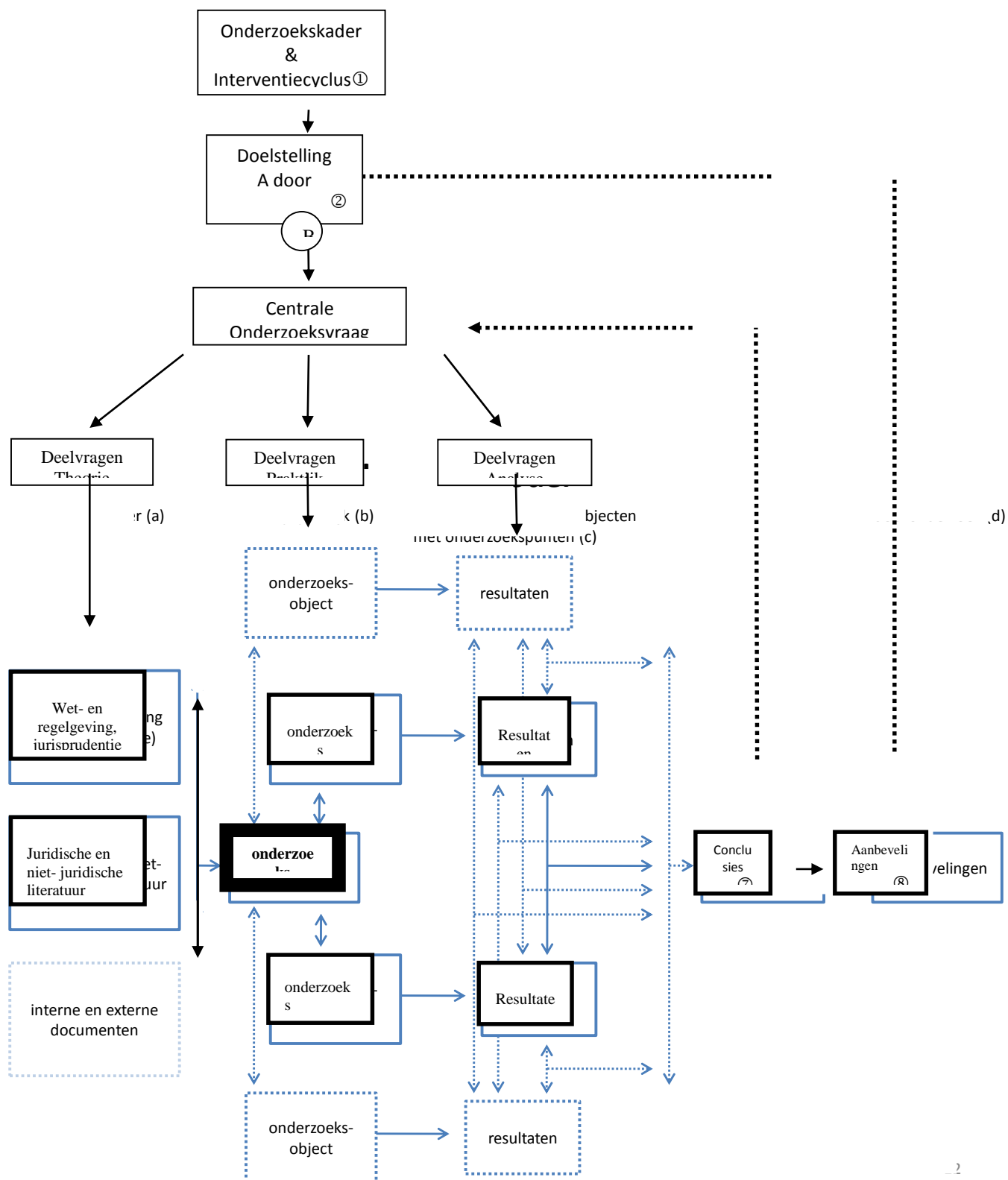
Bijlagen

Bijlage 1:

Figuur 3.1 Doorstroompercentage van WW naar bijstand per gemeente (2013)



Bijlage 2: Onderzoeksmodel



Bijlage 3: looncomponenten.

Onder het loonbegrip vallen verschillende looncomponenten:

Vakantiebijslag;

Inconveniëntentoeslag (een toeslag die wordt gegeven bij het verrichten van werk op ongebruikelijke tijdstippen en het verrichten van vuil en of zwaar werk);

Overwerkvergoedingen;

Provisie;

Gratificaties (Indien het gaat om *een eenmalige niet verplicht* gebaar van de werkgever.);

Winsttaandeel, tantième en bonus (Werknemer krijgt een aandeel dat afhankelijk is van het resultaat van de onderneming.);

Vakantiebon;

Vergoedingen wegens niet genoten vakantieaanspraken;

Dertiende maand;

Vaste kosten vergoeding (Alleen indien de vergoeding niet voor zakelijke kosten is bestemd.);

Diplomatoeslag;

Werknemersdeel van pensioenpremie (Het werknemersdeel van deze premie is loon omdat deze premie wordt ingehouden op het loon.).

Bijlage 4: Artikel 6 WML

Verdiensten uit overwerk;

Vakantiebijslagen;

Winstuitkeringen;

Uitkeringen bij bijzondere aangelegenheden;

Uitkeringen ingevolge aanspraken om na verloop van tijd of onder een voorwaarde één of meer uitkeringen te ontvangen;

Vergoedingen;

Bijzondere vergoedingen voor kostwinners en gezinshoofden;

Uitkeringen ingevolge van een spaarloonregeling;

Eindejaarsuitkering;

Werkgeversbijdrage in de premie voor de ziektekostenverzekering van een persoon.

Bijlage 5: overzicht minimumjeugdloon

Bedragen minimumloon (bruto) per 1 januari 2015

| leeftijd | per maand | per week | per dag |
|------------------|------------|----------|---------|
| 23 jaar en ouder | € 1.501,80 | € 346,55 | € 69,31 |
| 22 jaar | € 1.276,55 | € 294,55 | € 58,91 |
| 21 jaar | € 1.088,80 | € 251,25 | € 50,25 |
| 20 jaar | € 923,60 | € 213,15 | € 42,63 |
| 19 jaar | € 788,45 | € 181,95 | € 36,39 |
| 18 jaar | € 683,30 | € 157,70 | € 31,54 |
| 17 jaar | € 593,20 | € 136,90 | € 27,38 |
| 16 jaar | € 518,10 | € 119,55 | € 23,91 |
| 15 jaar | € 450,55 | € 103,95 | € 20,79 |

De bedragen van het minimumloon gelden voor een volledige werkweek.



Bijlage 6: Recht op AOW¹⁰⁶

| U bent geboren: | U krijgt AOW in: | Uw leeftijd als uw AOW-uitkering ingaat, is: |
|--|------------------|--|
| na 31 december 1947 en voor 1 december 1948 | 2013 | 65 + 1 maand |
| na 30 november 1948 en voor 1 november 1949 | 2014 | 65 + 2 maanden |
| na 31 oktober 1949 en voor 1 oktober 1950 | 2015 | 65 + 3 maanden |
| na 30 september 1950 en voor 1 augustus 1951 | 2016 | 65 + 5 maanden |
| na 31 juli 1951 en voor 1 juni 1952 | 2017 | 65 + 7 maanden |
| na 31 mei 1952 en voor 1 april 1953 | 2018 | 65 + 9 maanden |
| na 31 maart 1953 en voor 1 januari 1954 | 2019 | 66 |
| na 31 december 1953 en voor 1 oktober 1954 | 2020 | 66 + 3 maanden |
| na 30 september 1954 en voor 1 juli 1955 | 2021 | 66 + 6 maanden |
| na 30 juni 1955 en voor 1 april 1956 | 2022 | 66 + 9 maanden |
| na 31 maart 1956 en voor 1 januari 1957 | 2023 | 67 |
| na 31 december 1956 | 2024 | nog niet bekend.* |

Bijlage 7: Premieafdracht

| | |
|--|---|
| De WW- premie bestaat uit verschillende onderdelen: AWF-premie, komt ten gunste van het werkloosheidsfonds (geheel voor werkgever) Sectorpremie/Ufo-premie ex art. 28 Wfsv Basispremie arbeidsongeschiktheidfonds Dekking kosten kinderopvangtoeslag | 2,06% 2,68% 5,25% 0,50% |
| De WIA-premie bestaat uit de volgende onderdelen: Basispremie IVA & WGA Gedifferentieerde premie WGA Sectorpremie/Ufo-premie | 5,25% Premie is afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidsrisico 2,6% |

Bijlage 8: Premieafdracht Duitse verzekeringen

| | |
|--------------------------|---------------------------------|
| Krankenversicherung | 7,3% premie door beide partijen |
| Pflegeversicherung | 1,117% door beide partijen |
| Rentenversicherung | 9,35% door beide partijen |
| Arbeitslosenversicherung | 1,5% door beide partijen |
| Unfallversicherung | WG betaalt de volledige premie |

Bijlage 9: Voorwaarden Kindergeld 2 BKGG

Het kind moet op school zitten of beroepsopleiding volgen;

Het kind is gestopt met school en begint binnen 4 maanden met een nieuwe opleiding;

Het kind kan geen beroepsopleiding beginnen omdat er geen stageplaats te vinden is;

¹⁰⁶ www.rijksoverheid.nl, 'wanneer krijg ik AOW', geraadpleegd op 20 februari 2015.



Het kind doet een vrijwillig, sociaal of ecologisch jaar;
Het kind heeft een beroepsopleiding afgerond, maar is niet meer dan 20 uur per week werkzaam op de arbeidsmarkt;
Het kind is werkloos (alleen geldig indien het kind tussen de 18 jaar en 21 jaar is).¹⁰⁷

¹⁰⁷www.svb.nl/bdz, 'kinderbijslag', geraadpleegd op 19 februari 2015.

