

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1 A  
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Anna van Hannoverstraat 4  
T 070 333 44 44  
F 070 333 40 33  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

**Contactpersoon**

Datum 28 mei 2014

Betreft Kamervragen van de leden Monasch en Hamer (beiden PvdA) over het  
bericht dat de grenzen wagenwijd open staan voor buitenlandse bouwers

**Onze referentie**  
2014-0000074574

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van de leden Monasch en Hamer ((beiden PvdA) over " het bericht dat de grenzen wagenwijd open staan voor buitenlandse bouwers (ingezonden 23 april 2014) ". Omdat de vragen voornamelijk betrekking hebben op mijn beleidsterrein doe ik deze af, mede namens de Minister van Economische Zaken en de Minister voor Wonen en Rijksdienst.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

L.F. Asscher

## 2014Z07526

Vragen van de leden Monasch en Hamer (beiden PvdA) aan de ministers voor Wonen en Rijksdienst, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Economische Zaken over het bericht dat de grenzen wagenwijd open staan voor buitenlandse bouwers (ingezonden 23 april 2014)

Datum

Onze referentie  
2014-0000074574

1

Kent u het artikel in Cobouw: "Grenzen wagenwijd open voor buitenlandse bouwers"? 1)

Antwoord vraag 1

Ja.

2

Kunt u toelichten welke belemmeringen Nederlandse bouwbedrijven kunnen ervaren als zij in andere EU-landen willen gaan opereren, die omgekeerd niet gelden voor buitenlandse bouwbedrijven die in Nederland gaan opereren?

3

Klopt het dat Nederlandse bouwbedrijven die in Duitsland opereren aan de volgende eisen moeten voldoen, die omgekeerd niet gelden voor Duitse bedrijven in Nederland: 2)

ieder project moet vooraf zeer secuur worden aangemeld bij de Duitse autoriteiten vanaf het eerste uur tot en met het laatste uur, waardoor eventuele uitloop van een project meteen tot problemen leidt en eventueel een hoge boete; medewerkers moeten volledig worden aangemeld inclusief BSN, met gedetailleerde persoonsgegevens waardoor tussentijdse vervanging van medewerkers bijna onmogelijk is; alle contractgegevens van het werk en de overeenkomsten met het personeel dienen vertaald in het Duits op het werk aanwezig zijn; vooraf moet gemeld worden hoeveel mensen – met naam, toenaam, geboortedatum - op het werk aanwezig zijn. Personeel toevoegen in het geval het werk niet op tijd af komt is lastig; niet aangemeld personeel levert direct een boete – tot €20.000 euro - en stillegging van het werk op. Datzelfde geldt ook als de contractgegevens niet vertaald op orde zijn; er geldt een verplichte afstorting in het Duitse vakantie fonds van 14,7% van de loonsom; loonstroken moeten ook in het Duits aanwezig zijn, evenals een bewijs van de laatste loonbetaling; in het Duits moet worden aangetoond dat personeel is verzekerd en deze informatie moet aanwezig zijn op het werk; de hoofdaannemer is verantwoordelijk voor alle zaken op het werk, ook die van de opdrachtgever?

Kunt u aangeven hoe deze administratieve eisen zich verhouden tot de eisen die Nederland stelt aan buitenlandse bouwbedrijven en tot het vrij verkeer van personen, goederen, diensten en werknemers in de EU?

Antwoord vragen 2 en 3

In het kader van het vrij verkeer van diensten kan een bedrijf in een andere Europese lidstaat diensten gaan verrichten. Hierbij geldt het uitgangspunt dat een ondernemer zich dient te houden aan de geldende wet- en regelgeving van de lidstaat waar deze ondernemer zijn diensten wenst uit te voeren, indien deze wet-

en regelgeving noodzakelijk, evenredig en proportioneel is ter bescherming van het algemeen belang. Daarom worden Nederlandse bouwondernemers in het buitenland geconfronteerd met andere eisen ten aanzien van beroepskwalificaties, afwijkende technische standaarden, of aansprakelijkheidseisen. Het is daarom essentieel dat een grensoverschrijdende ondernemer zich goed laat informeren over de bestaande wet- en regelgeving in andere lidstaten. In sommige gevallen is het niet evident dat bepaalde eisen noodzakelijk en proportioneel zijn. Het kabinet zet zich daarom in de Europese Unie in voor vermindering van disproportionele eisen, bijvoorbeeld in de peer review onder de dienstenrichtlijn en de lopende wederzijdse evaluatie in het kader van de richtlijn erkenning beroepskwalificaties. Deze *peer pressure*, ook door middel van landen-specifieke aanbevelingen in het kader van het Europese Semester, dient bij te dragen aan meer kansen voor Nederlandse ondernemers in het buitenland. Dit moet er toe bijdragen dat lidstaten zich actief inspannen op het verminderen van administratieve lasten voor grensoverschrijdende ondernemers.

**Datum**

**Onze referentie**  
2014-0000074574

Het is bij grensoverschrijdende dienstverrichting wel belangrijk dat de rechten van werknemers beschermd worden. Daarover hebben de Europese lidstaten afspraken gemaakt in de Detacheringsrichtlijn. Deze richtlijn bevat een set van arbeidsvoorwaarden, waaraan een dienstverrichter zich heeft te houden wanneer hij met personeel een dienst gaat verrichten in een andere lidstaat. Dit moet ertoe leiden dat een werknemer op een aantal aspecten ongeveer hetzelfde moet worden behandeld als zijn nationale collega. Hierbij gaat het o.a. om minimumloon, verlof en maximale werktijden (op grond van de wet of een eventuele algemeen verbindend verklaarde cao). Lidstaten mogen aan buitenlandse dienstverrichters bepaalde controlevoorschriften opleggen met het doel om beter te kunnen controleren of een dienstverrichter zich houdt aan de bepalingen uit de Detacheringsrichtlijn. Elke lidstaat mag hieraan zelf invulling geven, mits dit niet leidt tot een disproportionele belemmering van het vrij verkeer van diensten. Of dit het geval is wordt, indien dit wordt voorgelegd, beoordeeld door het Europees Hof van Justitie. Lidstaten mogen hier dus op verschillende wijze mee omgaan.

De in Duitsland opgelegde controlevoorschriften aan buitenlandse dienstverrichters zijn gedeeltelijk opgenomen in artikel 9 van de onlangs in Brussel bekrachtigde Europese Handhavingsrichtlijn. Deze nieuwe richtlijn heeft tot doel de naleving van de Detacheringsrichtlijn te bevorderen. De in artikel 9 opgenomen voorschriften kunnen door alle lidstaten aan dienstverrichters worden opgelegd. Nederland beziet thans welke controlemaatregelen zij wenst over te nemen en zal hiervoor een voorstel doen bij de implementatie van de Handhavingsrichtlijn.

4

Kunt u toelichten in welke mate er verschil zit in de snelheid en accuratesse waarmee de Duitse en Nederlandse inspectieorganisaties controle houden op de voorschriften omtrent arbeid op bouwplaatsen? Klopt het dat het eerder regel is dan uitzondering dat de Duitse arbeidsinspectie al op de eerste dag van een bouwproject controleert of er aan alle in vraag 3 opgesomde eisen is voldaan?

Antwoord vraag 4

Er zijn mij thans geen gegevens bekend omtrent vergelijking van de snelheid en accuratesse van de Duitse en Nederlandse inspectiediensten.

5

Kunt u aangeven op welke wijze u bereid bent om de positie van MKB bedrijven op de Nederlandse en Europese bouwmarkt te verbeteren? Zou directe uitbetaling aan onderaannemers door de opdrachtgever van een bouwproject daar aan kunnen bijdragen? Graag een toelichting hierop.

**Datum**

Antwoord vraag 5

Het kabinet acht een versterking van de positie van het MKB van groot belang. En marge van de Duits-Nederlandse regeringsconsultatie in Kleef in mei 2013 kwamen de Nederlandse en de Duitse ministers van Economische Zaken overeen om gezamenlijk concrete problemen voor grensoverschrijdende ondernemers, in het bijzonder voor het MKB, op te lossen. Hierbij is voor een brede benadering gekozen, waarbij onder andere wordt ingezet op stimulering van de kennis van de Duitse taal en cultuur, verbeterde informatieverstrekking aan ondernemers, en indien noodzakelijk betere op het buurland afgestemde wet- en regelgeving.

**Onze referentie**  
2014-0000074574

Directe betaling van loon door de opdrachtgever aan werknemers van een onderaannemer zou kunnen bijdragen aan de verbetering van de positie van kleinere MKB-bouwbedrijven. In de onlangs aanvaarde Aanbestedingsrichtlijn wordt een lidstaat de keuze geboden om rechtstreekse betaling van een onderaannemer door een aanbestedende dienst mogelijk te maken. De Minister van Economische Zaken maakt hierover een afweging bij de implementatie van de Aanbestedingsrichtlijn.

6

Bent u bekend met het Belgische LIMOSA? 4) Zou een vergelijkbaar Nederlands register van (buitenlandse) zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) of (buitenlandse) werknemers die in Nederland een opdracht uitvoeren in uw ogen een begaanbare weg zijn om meer grip te krijgen op de problematiek van belasting- en premieontduiking en -ontwijking, die mede debet is aan de verslechterende concurrentiepositie in Nederland van Nederlandse werknemers en Nederlandse zzp'ers in sectoren als de bouw? Graag een toelichting hierop.

Antwoord vraag 6

Het invoeren van een Nederlands register van buitenlandse zelfstandigen zonder personeel is thans geen begaanbare weg. Een dergelijk register heeft onderdeel uitgemaakt van het eerder genoemde Belgische LIMOSA-systeem maar het Europees Hof van Justitie heeft bij arrest uitgemaakt dat een registratie voor zelfstandige ondernemers een ontoelaatbare belemmering vormt voor het vrij verkeer van diensten. Voor wat de betreft de registratie van vanuit het buitenland gedetacheerde werknemers, zie het antwoord op vraag 7.

7

Hoe staat u tegenover een eventueel experiment met een dergelijk register voor (buitenlandse) werknemers op de bouwplaats? Kunt u dit toelichten?

Antwoord vraag 7

Bij brief van 30 januari 2014 5) heb ik uw Kamer laten weten dat de mogelijkheid voor het oprichten van een dergelijk register een onderdeel is van de onlangs bekrachtigde Europese Handhavingsrichtlijn. Een registratiesysteem voor vanuit het buitenland gedetacheerde werknemers (werknemers van buitenlandse dienstverrichters) kan de efficiëntie van de handhaving vergroten. Zoals ik in mijn brief heb aangegeven ben ik voornemens om over de eventuele invoering van een registratiesysteem een afweging te maken bij de implementatie van de nieuwe Handhavingsrichtlijn. Bij de uiteindelijke afweging zal ik onder meer de

administratieve lasten van een dergelijke registratieplicht laten meewegen. In de bouwsector vindt inmiddels een verkenning plaats over het invoeren van een identiteitspas voor toegang van werknemers tot de bouwplaats, dit in samenwerking met het zogenoemde project identificatiesysteem ID12. Dit systeem wordt al in enkele andere Europese landen benut onder meer ter voorkoming van belasting- en premieontduiking en oneerlijke concurrentie. Ik heb uw Kamer bij brief van 10 juli 2013 over dit systeem geïnformeerd. 6)

**Datum**

**Onze referentie**  
2014-0000074574

- 1) Cobouw, 14 april 2014
- 2) Nederlandse Aannemersfederatie
- 3) Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening")
- 4) [https://www.socialsecurity.be/foreign/nl/employer\\_limosa/home.html](https://www.socialsecurity.be/foreign/nl/employer_limosa/home.html)
- 5) Tweede Kamer, vergaderjaar 2013–2014, 29 861, nr. 35
- 6) Tweede Kamer, vergaderjaar 2012–2013, 29 407, nr. 168