

‘Grensarbeid in Niedersachsen (Noord-Duitsland) en uitkeringsgerechtigden uit de Noord-Nederlandse grensregio’s’



Welke knelpunten en succesfactoren komen naar voren bij het al dan niet verplicht laten solliciteren en aan het werk helpen van Nederlandse bijstands- en WW-gerechtigden in Niedersachsen (Noord-Duitsland) door gemeenten en het UWV in Groningen en Drenthe?

Groningen, mei 2015

Auteur:	K. Hiemstra
Studentnummer:	283778
Afstudeerorganisatie:	FNV Groningen
Praktijkbegeleider:	mw. I. von Pickartz
Opleiding:	HBO-rechten Hanzehogeschool Groningen
Afstudeerdocent:	mw. Mr. Drs. S. van der Woude

2015

'Grensarbeid in Niedersachsen (Noord-Duitsland) en uitkeringsgerechtigden uit de Noord-Nederlandse grensregio's.'

Welke knelpunten en succesfactoren komen naar voren bij het al dan niet verplicht laten solliciteren en aan het werk helpen van Nederlandse bijstands- en WW-gerechtigden in Niedersachsen (Noord-Duitsland) door gemeenten en het UWV in Groningen en Drenthe?



Groningen, mei 2015

Auteur:	K. Hiemstra
Studentnummer:	283778
Afstudeerorganisatie:	FNV
Praktijkbegeleider:	mw. I. von Pickartz
Opleiding:	HBO-rechten Hanzehogeschool Groningen
Afstudeerdocent:	mw. mr. drs. S. van der Woude

Samenvatting

Dit onderzoek is uitgevoerd als afstudeeropdracht voor de opleiding HBO-Rechten van de Hanzehogeschool te Groningen. De opdrachtgever van dit onderzoek is mevrouw Von Pickartz, bestuurder bij FNV (federatie Nederlandse vakbeweging) te Groningen. Het onderzoek richt zich tot grensarbeid in Noord-Duitsland en uitkeringsgerechtigden uit de Noord-Nederlandse grensregio's.

De aanleiding van dit onderzoek zijn de signalen die de opdrachtgever heeft ontvangen van politici en van FNV-leden omtrent een grensoverschrijdende sollicitatieplicht van uitkeringsgerechtigden. De opdrachtgever heeft van politici signalen ontvangen over de mogelijkheid om uitkeringsgerechtigden verplicht te laten solliciteren over de grens. Ook heeft de opdrachtgever van FNV-leden die werkloos of werkzoekend zijn vernomen dat de gemeente hen wil verplichten om in Duitsland te solliciteren. Daarbij heeft de opdrachtgever signalen opgevangen dat er misvattingen zijn bij solliciteren en werken in Duitsland en er nog veel onduidelijkheid hierover bestaat.

De opdrachtgever wil met dit onderzoek duidelijk in kaart laten brengen wat de ervaringen zijn van uitkeringsgerechtigden met grensarbeid in Duitsland en welke invloed het UWV of de gemeenten hierop hebben gehad. Tevens wil FNV weten hoe gemeenten en UWV omgaan met het al dan niet verplicht laten solliciteren of aan het werk helpen in Duitsland van uitkeringsgerechtigden en de ervaringen die gemeenten en UWV daarmee hebben. Het doel van dit onderzoek is aanbevelingen kunnen doen aan de opdrachtgever omtrent de hiervoor genoemde aspecten. De opdrachtgever kan vervolgens op individueel niveau leden en niet-leden adviseren omtrent grensarbeid in Duitsland en de invloed van UWV en gemeenten daarop. Tevens kan de opdrachtgever met de aanbevelingen op collectief niveau de drie overheidsorganen beïnvloeden en adviseren. De gemeenten, de provincie en de landelijke overheid zouden met de constatering van FNV wetswijzigingen kunnen doorvoeren en beleid opstellen. Het onderzoek richt zich op de grensregio's van de provincies Groningen en Drenthe. De opdrachtgever is in Groningen gevestigd en heeft dus te maken met de uitkeringsgerechtigden, gemeenten en UWV die in het Noorden van Nederland woonachtig en gevestigd zijn. Daarbij is het grensgebied van deze provincies de deelstaat Niedersachsen in Noord-Duitsland. Het onderzoek richt zich daarom op grensarbeid in Niedersachsen.

Om het doel van de opdrachtgever te kunnen behalen, is met dit onderzoek onderzocht wat de knelpunten en succesfactoren zijn die het UWV en gemeenten ervaren bij het al dan niet verplicht laten solliciteren en werken in Duitsland of het aan het werk helpen in Duitsland van uitkeringsgerechtigden. Ook is onderzocht wat de knelpunten en succesfactoren zijn die Nederlandse uitkeringsgerechtigden ervaren met grensarbeid in Duitsland en de invloed van de gemeente of het UWV daarop. De onderzoeksvraag die tijdens dit onderzoek centraal staat, luidt als volgt: *'Welke knelpunten en succesfactoren komen naar voren bij het al dan niet verplicht laten solliciteren en aan het werk helpen van Nederlandse bijstands- en WW-gerechtigden in Noord-Duitsland door gemeenten en het UWV in Groningen en Drenthe?'*

Om de centrale onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, is er een theoretisch onderzoek en een praktijkgericht onderzoek uitgevoerd. Hiervoor zijn theorie- en praktijkdeelvragen opgesteld. Het theoretisch onderzoek is een onderzoek naar onder andere relevante literatuur, wet- en regelgeving en jurisprudentie. Deze informatie is uiteengezet in een theoretisch kader. Het praktijkgericht onderzoek is uitgevoerd door middel van het afnemen van interviews. Er zijn interviews gehouden met sleutelfiguren van gemeenten, van het UWV en er is een interview gehouden met een expert. Tevens zijn er interviews afgenomen van grensarbeiders die vanuit een uitkeringssituatie in Duitsland zijn komen werken.

Vervolgens is geanalyseerd wat de verschillen en overeenkomsten zijn tussen de uitkomsten van het theorieonderzoek en van het praktijkonderzoek. Uit deze analyse zijn een aantal conclusies voortgevloeid:

Succesfactoren

- Gemeenten hebben aangegeven dat werk in Duitsland onder algemeen, geaccepteerde arbeid valt, mits er aan de voorwaarden voor algemeen, geaccepteerde arbeid wordt voldaan en het werk binnen de reistijd van drie uur per dag valt.
- Gemeenten en UWV hechten veel waarde aan motivatie van de WW- of bijstandsgerechtigde bij grensarbeid in Duitsland.
- Grensarbeid in Duitsland kan goed verlopen, mits er goede en specifieke voorlichting is gegeven aan de grensarbeider.
- Gemeenten en UWV ervaren dat er veel werk in Duitsland beschikbaar is ten opzichte van de Nederlandse grensregio's.

Knelpunten

- Verplichten van bijstandsgerechtigden tot solliciteren in Duitsland is mogelijk voor gemeenten, maar kan op dit moment negatieve gevolgen met zich mee brengen vanwege motivatiegebrek. Motivatiegebrek kan voortkomen uit onwetendheid omtrent grensarbeid.
- Door gebrek aan motivatie kan de Duitse werkgever een negatief beeld krijgen van de Nederlandse werknemer. Ook kan grensarbeid door de verplichtstelling niet goed verlopen, gezien werken in een ander land een grote stap kan zijn waarvoor motivatie nodig is.
- Gebleken is dat de grote baankansen in Duitsland eigenlijk wel meevallen voor de Noordelijke grensregio's, wanneer er wordt gekeken naar de bereikbaarheid van die banen. Gemeenten ervaren dit door belemmeringen bij de mobiliteit naar Duitsland, welke bestaan uit niet vergoede reiskosten, uit het feit dat de bijstandsgerechtigde vaak geen vervoer heeft en dat gemeenten vaak niet de mogelijkheid hebben om vervoer te kunnen regelen.
- Naast de belemmeringen omtrent mobiliteit, worden er ook andere grensbarrières vernomen, voornamelijk de verschillen in wet- en regelgeving.
- Voorlichting bij grensarbeid is cruciaal, voornamelijk specifieke en individuele voorlichting. Wanneer er niet goed wordt voorgelicht, kan het soms misgaan en kunnen er problemen ontstaan voor de grensarbeider.

Uit de conclusies vloeien aanbevelingen voort die aan de opdrachtgever zijn verstrekt. De volgende aanbevelingen zijn uit dit onderzoek voortgekomen:

Aanbevelingen

- FNV kan op collectief niveau de drie overheidsorganen beïnvloeden en adviseren en daarbij aangeven dat verplichtstelling op dit moment negatieve gevolgen met zich mee kan brengen. Onder andere omdat gebleken is uit het onderzoek dat motivatie cruciaal is en ook gemeenten en UWV veel waarde hechten aan motivatie. Bij verplichten van solliciteren in Duitsland bestaat een groot risico dat werken over de grens niet gaat lukken, gezien werken over de grens een grote stap kan zijn. Daarbij kan het imago van de Nederlandse grensarbeider geschaad worden, met het gevolg dat de Duitse werkgever geen Nederlandse werknemer wil aannemen.
- Op het gebied van mobiliteit en bereikbaarheid moeten ook aanpassingen en oplossingen komen. FNV kan dit op collectief niveau aangegeven en adviseren dat er bijvoorbeeld betere bereikbaarheid gecreëerd moet worden of dat er voor gemeenten mogelijkheden gecreëerd kunnen worden om vervoer te kunnen regelen voor bijstandsgerechtigden die in Duitsland gaan werken.

- FNV kan adviseren op collectief niveau dat er echt behoefte is aan voorlichting, voornamelijk specifieke en individuele voorlichting. Hiervoor zijn adviseurs nodig. Op dit moment vallen veel gemeenten, het UWV, grensarbeiders en anders instanties terug op één Eures-adviseur. Echter heeft één persoon niet de capaciteit voor al die vraag. Er zou meer aanbod moeten komen in de vorm van meer adviseurs die gespecialiseerd zijn in grensarbeid en de verschillen in o.a. wet- en regelgeving tussen Duitsland en Nederland.

- FNV kan zelf ook vrijwilligers en beroepskrachten opleiden en aanstellen voor het geven van specifieke en individuele voorlichting omtrent grensarbeid aan uitkeringsgerechtigden en andere mensen die willen werken in Duitsland.

- Daarbij kan FNV aangeven dat er belang is bij toegankelijke informatiebronnen voor leden, uitkeringsgerechtigden en andere mensen die in Duitsland willen gaan werken. Op die manier kan ook een stuk voorlichting worden gegeven. Zo zouden er goede en toegankelijke websites moeten worden opgezet die volledig zijn en ook de juiste informatie weergeven. Tevens kan er ook informatie worden gegeven via folders.

Voorwoord

Dit afstudeeronderzoek is geschreven in het kader van de afronding van mijn opleiding HBO-rechten aan de Hanzehogeschool te Groningen. In september 2011 ben ik begonnen met deze vierjarige opleiding, waar ik veel heb geleerd en waar diverse rechtsgebieden aan bod zijn gekomen. Tijdens de studie heb ik twee specialisaties gevolgd, namelijk rechtsbijstandverlening en arbeidsrecht. Aansluitend op de specialisatie arbeidsrecht volgde de afstudeerperiode. Gezien ik arbeidsrecht een interessant rechtsgebied vond, wilde ik graag afstuderen op een arbeidsrechtelijk onderwerp. Dit is ook gelukt via het kenniscentrum arbeid van de Hanzehogeschool Groningen. Via het kenniscentrum arbeid heb ik het afstudeeronderzoek bij FNV-Groningen verkregen.

Afstuderen was een pittige, uitdagende maar ook leuke ervaring. Grensarbeid is een interessant en actueel onderwerp. Voor mijn onderzoek ben ik met veel mensen in contact gekomen, waaronder professionals van gemeenten, UWV, Eures en ook grensarbeiders. Op die manier ben ik veel te weten gekomen wat er zoals speelt in de praktijk en ging het onderzoek echt leven voor mij. Daarbij heb ik veel kennis opgedaan omtrent de wetgeving die aan bod is gekomen bij dit onderzoek. Afstuderen is een periode geweest die heel erg snel is gegaan, maar waarin ook heel veel is gebeurd. Ik kijk er met een goed gevoel op terug, want ik heb veel geleerd. Zowel over het onderwerp grensarbeid als over de manier hoe een onderzoek aangepakt moet worden. Dit zijn ervaringen die ik zeker meeneem.

Dit onderzoek kon niet tot stand komen zonder de hulp en bijdrage van anderen. Ik ben de volgende personen dan ook heel erg dankbaar voor het feit dat zij deze hulp en bijdrage wilden geven. Ten eerste wil ik Ina von Pickartz en Petra Oden bedanken dat ik dit afstudeeronderzoek heb verkregen en mocht uitvoeren voor FNV-Groningen. Ook wil ik hen bedanken voor de begeleiding en de hulp die is geboden tijdens het proces. Tevens wil ik mijn afstudeerdocent Suzanne van der Woude bedanken. Ik heb veel gehad aan haar advies en begeleiding. Mijn hartelijke dank gaat uit naar de mensen met wie ik een interview heb mogen doen. Dit zijn de geïnterviewde personen van het UWV, de gemeenten en de Eures-adviseur van het EDR. Ook gaat mijn hartelijke dank uit naar de grensarbeiders die openstonden voor een interview en hun ervaringen wilden delen. Zonder deze input was mijn onderzoek niet mogelijk geweest.

Ik wens u veel plezier toe bij het lezen van mijn afstudeeronderzoek.

Kirsten Hiemstra
Groningen, mei 2015

Inhoudsopgave

1. Inleiding	9
1.1. Inleiding van het onderzoek.....	9
1.2. De opdrachtgever	11
1.3. Aanleiding	11
1.4. Afbakening	13
1.5. Eerder onderzoek	14
1.6. Het onderzoek	14
2. Methodologische verantwoording.....	17
2.1. Inleiding	17
2.2. Theoretisch onderzoek	17
2.3. Praktijkgericht onderzoek.....	17
2.3. Terugblik op het onderzoek.....	19
3. Theoretisch kader.....	20
1. Inleiding.....	20
2. Europese regelgeving.....	20
2.1. Inleiding.....	20
2.2. Vrij verkeer van personen.....	20
3. De werkloosheidswet	24
3.1. Inleiding.....	24
3.2. Passende arbeid	24
3.3. De Sollicitatieplicht.....	28
3.4. Gevolgen niet nakomen van de verplichtingen	30
4. De Participatiewet	31
4.1. Inleiding.....	31
4.2. Uitvoerende organisatie.....	31
4.3. Arbeidsverplichtingen	32
4.5. Gevolgen niet nakoming van de arbeidsverplichting	35
4.6. Bijstand en solliciteren over de grens.....	36
5. De onderzoekspunten	38
4. Praktijkonderzoek	39
1. Inleiding.....	39
2. Onderzoeksobject één-UWV.....	39
3. Onderzoeksobject twee: gemeenten.....	40
4. Onderzoeksobject drie: WW-gerechtigden.....	42
5. Onderzoeksobject drie: bijstandsgerechtigden	43
6. Interview expert.....	45
7. Samenvatting bevindingen praktijkonderzoek	46
5. Analyse	47
6. Conclusie.....	50
7. Aanbevelingen	52
Literatuurlijst	53
Jurisprudentielijst	56
Bijlagen.....	57
Bijlage 1.....	57
Bijlage 2.....	58
Bijlage 3.....	59
Bijlage 4.....	60
Bijlage 5.....	61
Bijlage 6.....	62

<i>Bijlage 7.....</i>	<i>63</i>
<i>Bijlage 8.....</i>	<i>64</i>
<i>Bijlage 9.....</i>	<i>65</i>
<i>Bijlage 10.....</i>	<i>66</i>
<i>Bijlage 11.....</i>	<i>68</i>
<i>Bijlage 12.....</i>	<i>73</i>
<i>Bijlage 13.....</i>	<i>76</i>
<i>Bijlage 14.....</i>	<i>81</i>
<i>Bijlage 15.....</i>	<i>86</i>
<i>Bijlage 16.....</i>	<i>89</i>
<i>Bijlage 17.....</i>	<i>91</i>
<i>Bijlage 18.....</i>	<i>93</i>
<i>Bijlage 19.....</i>	<i>95</i>

1. Inleiding

In dit hoofdstuk zal een inleiding op het onderzoek worden gegeven. Hierbij zal onder andere worden ingegaan op de hoge werkloosheid in de Noordelijke grensregio's. Ook zal de aanleiding van dit onderzoek worden benoemd. Tevens zal de opdrachtgever van dit onderzoek en het doel van de opdrachtgever met dit onderzoek worden beschreven. Tot slot zal het onderzoek worden omschreven, waarbij wordt aangegeven wat de vraagstelling is en hoe de opbouw van dit onderzoek eruit ziet.

1.1. Inleiding van het onderzoek

1.1.1-Hoge werkloosheid in de krimpgebieden

Uit recent onderzoek van de economen Marlet, Oumer, Pond en Van Woerkens is gebleken dat in de meeste Nederlandse grensregio's de bevolking krimpt. De regio Noordoost-Groningen is één van de regio's waar dit het meest opvallend is.¹ Door de bevolkingskrimp verdwijnt het voorzieningenniveau, verdwijnen banen en is er relatief weinig kans op werk.² Zie voor een figuurlijke weergave bijlage 1. De werkloosheid in de grensregio's is vaak beduidend hoger dan in de rest van Nederland. Waren er geen landsgrenzen, dan zouden er meer banen beschikbaar zijn voor de inwoners van de grensregio's.³ Echter hebben deze grensregio's nou eenmaal te maken met de landgrenzen. Er bestaan daarbij hoge grensbarrières, bijvoorbeeld het verschil in fiscale en administratieve regelgeving en de taal.⁴ Door deze grensbarrières hebben mensen in de grensregio's minder kans op een baan dan in een regio die centraal gelegen ligt in Nederland.⁵ Wat de grensbarrières zijn, wordt in paragraaf 1.1.2 aangegeven. In alle Nederlandse grensregio's ligt de weerstand om over de grens te werken op dit moment boven de 90%.⁶ Het percentage van werkende mensen in het buitenland ligt in Oost-Groningen rond de 2%. Dit percentage ligt in Zuid-Oost-Drenthe net iets onder de 2%. Voor overig Groningen en Drenthe ligt dit percentage rond de 0,5%. Het aanbod van werk in het Duitsland, bekeken over het percentage van het totaal aantal banen, ligt echter rond de 40% voor Zuidoost Drenthe, rond de 42% voor Oost-Groningen en voor overig Groningen en Drenthe tussen de 10-20%,⁷ zie hiervoor ook bijlage 2. Ondanks dat er voor deze grensregio's een groot deel van het potentiële aanbod in banen in het buitenland ligt, is het percentage werkenden dat daadwerkelijk over de grens gaat laag.⁸

Een grensoverschrijdende sollicitatieplicht voor uitkeringsgerechtigden is volgens deze vier economen één van de mogelijke oplossingen voor de krimpgebieden zoals Noordoost-Groningen.⁹ Volgens de economen is het daarbij van belang om verplicht Duits taalonderwijs in te stellen vanaf de basisschool, de Nederlandse en Duitse diploma's op elkaar af te stemmen en verplichte stages over de grens in te voeren.¹⁰ Ook de Limburgse VVD-gedeputeerde Twan Beurskens ziet in een grensoverschrijdende sollicitatieplicht een goede oplossing. Hij vindt het vreemd dat er over de grens voldoende werk is en werklozen alleen maar in Nederland solliciteren. Iemand die werkloos is moet binnen een straal van honderd kilometer van zijn woonplaats een passende baan accepteren. Dat werkt als die persoon in Utrecht woont, maar woont iemand bijvoorbeeld in Venlo dan wordt dit lastiger, omdat de plicht om werk te vinden ophoudt bij de landsgrens. Ook al is er voor iemand een passende baan over de grens.¹¹

¹ G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014. Pg.11 en 22.

² G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014. Pg.11

³ G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014, pg. 8.

⁴ G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014, pg. 7.

⁵ G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014. pg.27

⁶ G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014. pg.7

⁷ G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014. pg.41-42.

⁸ G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014. pg.41

⁹ G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014. pg.9

¹⁰ G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014. pg.9

¹¹ W. Voordouw, 'Grens is vaak nog een echte hindernis bij vinden van werk', *De persdienst regionale kranten*, gepubliceerd op 4 januari 2015, geraadpleegd op 13 maart. 2015.

1.1.2- Grensbarrières

Hiervoor werd gesproken over grensbarrières die werken over de grens kunnen belemmeren. Wat valt daar zoal onder? Een grote grensbarrière is de **taal**. Zo spreken tegenwoordig de jongeren in de grensregio's vrijwel allemaal geen Duits meer, dit kan een belemmering zijn voor de grensoverschrijdende arbeidsmarkt in de Noordelijke grensregio's.¹² Ook het **verschil in fiscale en administratieve regelgeving** en de **verschillen in de sollicitatieprocedure** kunnen knelpunten geven bij grensoverschrijdende arbeid. Tevens zijn de **cultuurverschillen, geografische obstakels** en het verschil in **wet- en regelgeving** grensbarrières. Het blijkt dat vooral de **juridische verschillen en de verzekerings- en belastingverschillen** tussen landen het werken over de grens belemmert, zeker als er financiële consequenties aan vastzitten. Daarbij is ook de **grensoverschrijdende infrastructuur** een belemmering, doordat deze infrastructuur minder goed ontwikkeld is. Vooral het openbaar vervoer is vaak minder goed ontwikkeld, waardoor de reistijd vaak langer is wanneer er grensoverschrijdend wordt gereisd.¹³ Wanneer de grensbarrières geen rol zouden spelen, dan zou de kans op werk in Oost-Groningen toenemen met 6,80% en in Zuidoost Drenthe 6,90%, voor een schematische weergave is bijlage 3 toegevoegd. Deze percentages lijken misschien in eerste instantie niet veel, maar de beroepsbevolking over de grens is ook relatief klein. Daarom neemt de kans op werk fors toe en zal naar verwachting de werkloosheid behoorlijk kunnen afnemen.¹⁴

1.1.3-Van Werkloosheidsuitkering naar Bijstand

Hierboven is aangegeven, dat een grensoverschrijdende sollicitatieplicht voor uitkeringsgerechtigden uitkomst kan bieden voor de krimpgebieden zoals Noordoost-Groningen. Zoals hierna verder is omschreven, blijkt dat onder andere in de krimpgebieden langs de Duitse grens de doorstroom van WW naar bijstand opvallend hoog is, waarschijnlijk door de lage werkgelegenheid. Dit lijkt het idee van een grensoverschrijdende sollicitatieplicht te versterken.

In de afgelopen vijf jaar is het aantal mensen dat na afloop van een WW-uitkering doorstroomt naar een bijstandsuitkering verdubbeld. In 2008 ging dit nog om 14.000 personen, in 2013 waren het al 31.000 personen. Naar verwachting zal dit aantal in 2015 stijgen naar 36.000 personen.¹⁵ Deze doorstroom naar bijstand in plaats van werkhervatting is ongewenst voor de persoon zelf, maar ook voor gemeenten. Gemeenten zien zich geconfronteerd met een toename van de werklust en natuurlijk een fors beslag op de financiële middelen wanneer meer mensen een bijstandsuitkering ontvangen.¹⁶ In bijlage 4 is te zien dat het aantal personen dat van de WW naar de bijstand doorstroomt vooral in Friesland, de Randstad en Groningen hoog is. Opvallend is dat veel kleine gemeenten die aan de Duitse grens liggen een hoog doorstroompercentage hebben. Dit hangt waarschijnlijk samen met de relatief lage werkgelegenheid in deze gebieden, de eenzijdige werkgelegenheid en het feit dat er weinig alternatieven zijn als er werkgelegenheid verdwijnt.¹⁷ Het totale aantal mensen wat in de bijstand zit, is in het tweede kwartaal van 2014 toegenomen met 8.000 mensen. Dat komt op een totaal van 434.000 mensen die op dat moment in Nederland in de bijstand zitten. Het blijkt dat mensen die in de bijstand zitten, een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt dan bijvoorbeeld WW-gerechtigden of schoolverlaters. WW-gerechtigden hebben recente werkervaring en schoolverlaters hebben profijt van recente kennis en de training in het opnemen van veel informatie. Mensen die langdurig in de bijstand zitten hebben de grootste afstand

¹² G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014, pg. 39

¹³ G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014, pg. 43.

¹⁴ G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014, pg. 7 & 56-57.

¹⁵ 'Na de WW in de bijstand. De doorstroom van WW naar bijstand per gemeente tot en met 2015', UWV publicatiedatum 27 oktober 2014, geraadpleegd op 12 maart 2015, www.uwv.nl (zoek op *Kennis, cijfers en onderzoek*), pg. 2.

¹⁶ 'Na de WW in de bijstand. De doorstroom van WW naar bijstand per gemeente tot en met 2015', UWV publicatiedatum 27 oktober 2014, geraadpleegd op 12 maart 2015, www.uwv.nl (zoek op *Kennis, cijfers en onderzoek*), pg. 2.

¹⁷ 'Na de WW in de bijstand. De doorstroom van WW naar bijstand per gemeente tot en met 2015', UWV publicatiedatum 27 oktober 2014, geraadpleegd op 12 maart 2015, www.uwv.nl (zoek op *Kennis, cijfers en onderzoek*), pg. 9.

tot de arbeidsmarkt en bijna de helft van de bijstandsgerechtigden heeft al langer dan drie jaar een uitkering.¹⁸

1.1.4-Baankansen in Duitsland

Een grensoverschrijdende sollicitatieplicht voor uitkeringsgerechtigden lijkt een goede uitkomst voor de krimpgebieden in Noord-Nederland, onder andere omdat er veel baankansen zouden zijn in Duitsland (zie paragraaf 1.1.1). Maar zijn wel daadwerkelijk zoveel baankansen in Duitsland? Er zijn cijfers die laten zien dat dit voor de Noord-Nederlandse grensregio's eigenlijk wel meevalt. Als er namelijk wordt gekeken naar de bereikbaarheid van banen, zou het niet zoveel uitmaken of er alleen wordt gekeken naar banen in Nederland, of naar zowel banen in Nederland als in Duitsland. Zie hiervoor ook bijlagen 5 en 6. Wanneer er wordt gekeken naar de bereikbaarheid van banen in Duitsland, gaat vooral Zuid-Limburg erop vooruit. Voor de inwoners van Groningen en Drenthe verandert er qua baankansen niet drastisch veel. De schematische weergaven in bijlagen 5 en 6 tonen aan dat er qua bereikbaarheid niet veel meer kans op werk is in Duitsland, dan dat er op dit moment in Nederland is voor de inwoners van Groningen en Drenthe.¹⁹

1.2-De opdrachtgever

De opdrachtgever voor dit onderzoek is FNV (federatie Nederlandse vakbeweging). FNV is verreweg de grootste vakbond van Nederland met inmiddels meer dan 1,2 miljoen leden.²⁰ De FNV is een vereniging die bestaat uit verschillende sectoren die de belangen behartigt van mensen die werkzaam zijn in onder andere de horeca, catering, bouw alsmede zelfstandigen. FNV- catering, FNV-Jong, FNV-Horeca, FNV-Bouw en FNV-Recreatie zijn onder andere sectoren van FNV.²¹ Deze en andere sectoren opereren onder de vlag van FNV, of zijn aangesloten vakbonden die organisatorisch zelfstandig zijn.²² FNV heeft als doel om op te komen voor leden die werken, willen werken of hebben gewerkt. FNV staat voor goed werk en een goed inkomen voor iedereen en steunt en faciliteert leden om zichzelf zo goed mogelijk te kunnen ontwikkelen.²³ De FNV behartigt de belangen van werknemers, maar ook van mensen die uitkeringsgerechtigd zijn. Een kwart van de 1,2 miljoen leden is uitkeringsgerechtigd. FNV procedeert zeer regelmatig tegen het UWV en ook tegen gemeenten. Wanneer leden werkloos worden, blijven ze gewoon lid en tevens mensen die werkloos zijn kunnen zich bij FNV aanmelden. FNV zorgt voor juridische ondersteuning en advies voor zowel werknemers als werklozen die uitkeringsgerechtigd zijn.²⁴

1.3-Aanleiding

Uitkeringsgerechtigden in Nederland hebben in beginsel allemaal een sollicitatieplicht om werk in Nederland te verkrijgen, zo ook de uitkeringsgerechtigden die wonen in de Noordelijke grensregio's. Deze verplichting vloeit voort uit de Werkloosheidswet en de pas ingevoerde Participatiewet²⁵, die onder andere de Wet werk en bijstand vervangt. De recente regelgeving van de Werkloosheidswet bepaalt dat in het eerste half jaar de WW-gerechtigde maximaal twee uur per dag mag reizen voor werk en, mocht deze persoon geen werk hebben gevonden, na dat half jaar drie uur per dag²⁶. De Participatiewet bepaalt dat een bijstandsgerechtigde maximaal drie uur per dag mag reizen voor werk.²⁷ Voor uitkeringsgerechtigden in de grensregio's betekent dit dat zij qua maximale reistijd per

¹⁸ 'Aantal mensen in de bijstand groeit verder naar 434 duizend', De *Werkmarkt* gepubliceerd op 29 augustus 2014, geraadpleegd op 12 maart 2015, www.dewerkmarkt.nl (zoek op: nieuws, aantal mensen in de bijstand groeit verder naar 434 duizend).

¹⁹ G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014, pg. 32-34.

²⁰ 'Grootste en sterkste vakvereniging', *FNV-Bouw* geraadpleegd op 9 april 2015, www.fnv-bouw.nl (zoek op: over FNV bouw).

²¹ 'Alle FNV-bonden' *FNV* geraadpleegd op 9 april 2015, www.fnv.nl (zoek op: over de FNV, organisatie, alle FNV-bonden).

²² 'Alle FNV-bonden' *FNV* geraadpleegd op 9 april 2015, www.fnv.nl (zoek op: over de FNV, organisatie, alle FNV-bonden).

²³ 'Onze missie' *FNV* geraadpleegd op 9 april 2015, www.fnv.nl (zoek op: over de FNV, ons werk, onze missie).

²⁴ Mondelinge toelichting van de opdrachtgever.

²⁵ 'Gevolgen participatiewet', *Rijksoverheid* geraadpleegd op 12 januari 2015, www.rijksoverheid.nl (zoek op alle onderwerpen, participatiewet, gevolgen participatiewet).

²⁶ 'WW en passend werk', *UWV* geraadpleegd op 10 februari 2015, www.uwv.nl (zoek op particulier, werkloos, tijdens mijn WW uitkering, solliciteer actief naar passend werk, WW en passend werk).

²⁷ 'Gemeente mag werken in buitenland verplichten', *Gemeente.nu* 14 januari 2015, www.gemeente.nu (zoek op sociaal, thema: Participatiewet, gemeente mag werken in buitenland verplichten).

dag ook over de grens kunnen werken. Hierover is op dit moment een politieke discussie aan de gang. Wat betreft de Participatiewet geeft een woordvoerder van staatssecretaris Kleinsma in een recentelijk nieuwsbericht aan dat gemeenten in theorie bijstandsgerechtigden kunnen verplichten tot solliciteren over de grens.²⁸ De woordvoerder geeft daarbij tevens aan dat gemeenten de bijstandsgerechtigden kunnen korten op hun uitkering wanneer zij niet bereid zijn om drie uur per dag te reizen voor werk. Landsgrenzen zijn bij deze maximale, toegestane reistijd per dag niet van belang. Hiervoor werd al benoemd dat de Limburgse gedeputeerde Twan Beurskens van VVD ook van mening is dat uitkeringsgerechtigden een sollicitatieplicht over de grens moeten krijgen. *'Voor koffie en sigaretten gaat men immers ook de grens over'*, pleit hij.²⁹

De opdrachtgever heeft van bovengenoemde politici signalen ontvangen over het verplicht laten solliciteren in Duitsland van uitkeringsgerechtigden uit de Noordelijke grensregio's. Ook heeft de FNV van leden die werkloos of werkzoekend zijn vernomen dat de gemeente hen wil verplichten om in Duitsland te solliciteren en dat er waarschijnlijk op die manier oplossingen worden gezocht voor het baantekort in de Noordelijke grensregio's. Daarbij heeft FNV van leden signalen opgevangen omtrent het solliciteren en werken in Duitsland en dat daarbij nog veel onduidelijkheid bestaat. FNV wil weten hoe het nu precies zit met de eventuele sollicitatieverplichting in Duitsland en het stimuleren van solliciteren in Duitsland van Nederlandse uitkeringsgerechtigden. FNV wil weten hoe gemeenten en UWV hiermee omgaan en wat hun ervaringen zijn. Tevens wil het UWV weten wat de ervaringen van Nederlandse uitkeringsgerechtigden zijn met grensarbeid in Duitsland. De uitkeringsgerechtigden zijn in dit geval de bijstandsgerechtigden en de WW-gerechtigden.

De opdrachtgever heeft aangegeven dat tevens een belangrijke aanleiding voor dit onderzoek is het *'Interprovinciaal Sectorplan Grensoverschrijdende Arbeid Duitsland en België'* van het samenwerkingsverband: FNV, VNO-NCW/MKB, UWV en de provincies Zeeland, Noord Brabant, Limburg, Gelderland, Overijssel, Drenthe en Groningen. Het samenwerkingsverband wil met het sectorplan de kansen op arbeid die de Duitse en Belgische arbeidsmarkt bieden voor werkzoekenden in Nederland, ten volle benutten. FNV is hoofdaanvrager van het sectorplan. Het sectorplan is eind mei ingediend bij de minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid. Doel van indiening van het sectorplan is om een financiële bijdrage te kunnen krijgen om op korte termijn een impuls te kunnen geven aan grensoverschrijdende arbeid.³⁰ Dit onderzoek kan bijdragen aan het in kaart laten brengen van knelpunten en succesfactoren op het gebied van grensarbeid wat gestimuleerd is door gemeenten en UWV.

1.2.1-Doel opdrachtgever

FNV komt op voor de belangen van haar leden, zowel collectief als individueel. Voor FNV is dit onderzoek voor de individuele belangenbehartiging van belang om met de uitkomst van het onderzoek de leden die te maken hebben met de eventuele sollicitatieplicht in Duitsland, of in Duitsland kunnen gaan werken in het kader van hun uitkering, goed te kunnen informeren en adviseren hierover. Voor wat betreft de collectieve belangenbehartiging is het onderzoek van belang op drie niveaus, namelijk de gemeenten, provincie en de landelijk overheid. FNV zit in adviserende organen zoals de SER (Sociaal Economische Raad) en de Stichting van de arbeid. Via de adviserende organen waar FNV bij is aangesloten, kan FNV de landelijke, provinciale en regionale overheid adviseren omtrent de problemen en belemmeringen op het gebied van grensarbeid die zijn geconstateerd. Gemeenten kunnen vervolgens met verordeningen maatwerk leveren en regelgeving opzetten over het al dan niet verplicht laten solliciteren van bijstandsgerechtigden in Duitsland. De provinciale overheid kan juridische kaders scheppen waardoor grensarbeid beter mogelijk wordt,

²⁸ 'Sollicitatieplicht bijstand ook in buitenland' NOS 13 januari 2015, www.nos.nl (zoek op *sollicitatieplicht bijstand ook in buitenland*).

²⁹ 'Gevolgen participatiewet', *Rijksoverheid* geraadpleegd op 12 januari 2015, www.rijksoverheid.nl (zoek op *alle onderwerpen, participatiewet, gevolgen participatiewet*).

³⁰ 'Grenzenloos werken' Interprovinciaal sectorplan Grensoverschrijdende arbeid Duitsland en België, samenwerkingsverband FNV VNO-NCW/MKB, UWV en samenwerkende provincies.

bijvoorbeeld een duaal leerstelsel, diplomaerkenning of Duitse lessen. De landelijke overheid kan de wetgeving aanpassen, waardoor nadelen die mensen ondervinden voor bijvoorbeeld hun pensioen of belasting kunnen worden opgeheven. Daarbij is het ook van belang dat de vakbonden (in Nederland en Duitsland) goede afspraken maken (met elkaar) in cao's en sociale plannen voor en over grensarbeiders.

1.4-Afbakening

1.4.1-Afbakening van het onderzoek

Het onderzoek richt zich tot uitkeringsgerechtigden in de Noord-Nederlandse grensregio's die te maken hebben (gehad) met grensarbeid in Noord-Duitsland middels invloed van gemeenten of het UWV. De uitkeringsgerechtigden zijn bijstandsgerechtigden en WW-gerechtigden. Daarbij richt dit onderzoek zich tot de gemeente, gezien de gemeente de Participatiewet uitvoert en daarmee de bijstandsuitkering. Ook richt dit onderzoek zich tot het UWV, gezien het UWV de uitvoerende organisatie is van de werkloosheidswet en daarmee dus de Werkloosheidsuitkering. Verder richt dit onderzoek zich alleen op UWV en gemeenten in Groningen en Drenthe, de afbakening van dit onderzoek richt zich namelijk tot de Noord-Nederlandse grensregio's. FNV-Groningen is gevestigd in Noord-Nederland en heeft te maken met de uitkeringsgerechtigden, gemeenten en UWV die hier woonachtig en gevestigd zijn. Het grensgebied van deze Nederlandse regio's is Noord-Duitsland, specifiek de deelstaat Niedersachsen, daarom richt dit onderzoek zich alleen op de deelstaat Niedersachsen. Reden is dat de verschillende deelstaten in Duitsland eigen wet- en regelgeving hebben en op dat gebied heel erg van elkaar kunnen verschillen, er kan dus niet worden uitgegaan van heel Duitsland in dit onderzoek.³¹

1.4.2-Grensarbeider

Dit onderzoek zal zich specifiek richten op grensarbeid. Grensarbeid wordt uitgevoerd door de grensarbeider. In dit geval is de grensarbeider de persoon die een WW- of bijstandsuitkering verkrijgt en vanuit die situatie over grens is gaan werken. Wat wordt nu precies onder een grensarbeider verstaan? In artikel 1F van EG verordening 883/2004 staat dit benoemd. Dit betreft een verordening omtrent sociale zekerheid. Gezien het onderzoek zich richt tot sociale zekerheid, namelijk de Werkloosheidswet en de Participatiewet, is dit een geschikte uitleg van een grensarbeider voor dit onderzoek. De verordening geeft de volgende uitleg omtrent de grensarbeider: *'eenieder die werkzaamheden al dan niet in loondienst verricht in een lidstaat maar die woont in een andere lidstaat, waarnaar hij in beginsel dagelijks of ten minste eenmaal per week terugkeert.'*³² Meestal zal de persoon elke dag terugkeren naar het woonland, in dit geval Nederland. Het maakt hierbij niet uit of de persoon in loondienst is of niet. Een grensarbeider is wat anders dan een arbeidsmigrant. Een arbeidsmigrant gaat daadwerkelijk (voor een periode) wonen in het werkland.³³ Werk- en woonland zijn dan hetzelfde, terwijl bij een grensarbeider het woon- en werkland twee verschillende landen zijn.

1.4.3-De Werkloosheidswet

De Werkloosheidswet zal bij dit onderzoek worden betrokken. De Werkloosheidswet regelt namelijk de Werkloosheidsuitkering. Deze uitkering is specifiek bedoeld voor werknemers die hun baan verliezen. De Werkloosheidsuitkering is een tijdelijke uitkering om het verlies aan inkomen op te vangen die ontstaat in de periode tussen twee banen in.³⁴

³¹ Mondelinge toelichting van de opdrachtgever

³² 'Toelichting op de Europese basisverordening voor sociale zekerheid', versie: 2010, pg. 17 *Sociale verzekeringsbank* geraadpleegd op 18 februari 2015, www.svb.nl (zoek op *Verordening (EG) 883/2004, Bureau Duitse zaken-Nederlandse wetteksten, toelichting van CVA verordening (EG) 883/2004*).

³³ C. Douwen, C. Essers, M. Houwerzijl en J. Smits, *De Grensoverschrijdende werknemer*, Den Haag: SDU Uitgevers 2006. Pg. 89-90.

³⁴ 'WW-uitkering', *Rijksoverheid* geraadpleegd op 13 april 2015, www.rijksoverheid.nl (zoek op: *alle onderwerpen, subsidies, uitkeringen en toeslagen, WW-uitkering*).

1.4.4-Participatiewet

De Wet werk en Bijstand (hierna: Wwb) krijgt door het aangenomen wetsvoorstel Invoering Participatiewet³⁵ als nieuwe titel: Participatiewet. Deze wet wijzigt de Wwb, de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Het doel hiervan is om te komen tot één regeling voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Met de Participatiewet wordt beoogd dat meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een baan vinden en dat de verschillen tussen de Wwb, de Wsw en Wajong verdwijnen. De Gemeenten voeren de Participatiewet uit.³⁶ De specifieke wijzingen voor de Wwb is geregeld met de Wet maatregelen Wet werk en bijstand.³⁷ De inhoud van de Wwb bestaat dus nog wel, maar is opgenomen in de Participatiewet en is daarbij op enkele punten gewijzigd. Op 1 januari 2015 zijn zowel de Participatiewet, als de Wet maatregelen Wet werk en bijstand ingevoerd.³⁸ Beide wetten zijn van belang voor dit onderzoek en zullen daarom nader worden toegelicht. Wat betreft de Participatiewet, is alleen het voormalige Wwb gedeelte van toepassing. Het gedeelte omtrent de Wajong en Wsw is niet van toepassing en zal dan ook niet worden aangehaald.

1.5-Eerder onderzoek

Naast het recente onderzoek van de vier economen Marlet, Oumer, Pond en Van Woerkens, wat hierboven is benoemd, is er in 2013 ook een onderzoek gedaan naar grensarbeid in Duitsland.³⁹ Dit onderzoek is toegespitst op de belemmeringen en succesfactoren van grensarbeid aan de Duits-Nederlandse grens in het algemeen. Het onderzoek is voor het Kenniscentrum arbeid gedaan en uitgevoerd door een student van de Hanzehogeschool Groningen. Er wordt bij dit onderzoek ingegaan op de sociale zekerheden en op samenwerkingen tussen Nederlandse en Duitse gemeenten. Ook is er in 2014 onderzoek gedaan naar grensarbeid in Duitsland en de regelingen omtrent ziekte.⁴⁰ Dat is een onderzoek wat zich heeft toegespitst op een specifiek facet van de sociale zekerheid en de verschillen hiermee met de Duitse wetgeving. Verder loopt er op dit moment een onderzoek naar grensarbeid in Duitsland en de regelingen omtrent het salaris, toeslagen en vergoedingen. De resultaten hiervan zullen verwacht worden in juni van dit jaar. Van deze laatste twee onderzoeken is FNV ook de opdrachtgever (geweest). FNV heeft het brede onderwerp 'grensarbeid in Duitsland en sociale zekerheid' onderverdeeld in meerdere onderzoeken. De onderwerpen lopen erg uiteen en zijn te veelzijdig om in één onderzoek te doen. Het onderzoek van de vier economen is hierboven teruggekomen en is toegepast in dit onderzoek. De overige drie onderzoeken zijn niet direct voor dit onderzoek bruikbaar, de onderwerpen liggen in het verlengde van dit onderzoek. Ze zijn daarom wel benoemd, maar verder niet aangehaald.

1.6-Het onderzoek

1.6.1-Inleiding

In deze paragraaf zal worden weergegeven in welke fase van de interventiecyclus dit onderzoek zich bevindt. Er zal worden aangegeven wat de belangrijkste actoren zijn van dit onderzoek. Ook zal worden beschreven welk doel dit onderzoek heeft. Uit deze doelstelling vloeit de centrale onderzoeksvraag voort, deze vraag zal als rode draad fungeren in dit onderzoek. Om de centrale onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, zijn er deelvragen opgesteld, deze zijn ook beschreven.

³⁵ Kamerstukken I 2013/14 33.161 nr. A.

³⁶ 'Invoering participatiewet', *Eerste kamer der staten generaal* geraadpleegd op 26 april 2015, www.eerstekamer.nl (zoek op: nr. 33.161).

³⁷ Kamerstukken II 2013/14 33.801 nr. 3, MvT.

³⁸ Besluit tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet maatregelen, de Invoeringswet Participatiewet e.a., Besluit van 4 juli 2014, artikel 1 sub a en c, *Stb.* 2014, 271

³⁹ 'Grensarbeid aan de Duits-Nederlandse grens', *Divosa* 18 februari 2013, www.divosa.nl (zoek op *onderzoeksrapport grensarbeid*).

⁴⁰ M.L. Dijkstra, 'Über die grenze. Welke knelpunten en succesfactoren ervaren werknemers, werkgevers en belangenorganisaties bij ziekte en arbeidsongeschiktheid bij grensoverschrijdende arbeid in Duitsland?' *Afstudeeronderzoek* juni 2014.

Zie voor een schematische weergave van de opbouw van het onderzoek het onderzoeksmodel, welke is weergegeven in bijlage 7.

1.6.2-Interventiacyclus

De interventiacyclus geeft de vijf fases van onderzoek weer. De eerste fase is de probleemstelling, waarbij een probleem wordt herkend en een probleemstelling wordt geformuleerd. Met de probleemstelling wordt het probleem omschreven. Vervolgens wordt er een diagnose opgesteld, waarbij wordt weergegeven wat de oorzaak is van het probleem, dit is fase twee. Dan volgt fase drie en kan er een ontwerp worden opgesteld, waarmee wordt weergegeven hoe het probleem kan worden verholpen en wat daarvoor gedaan moet worden. Daarna komt fase vier aan bod, de implementatie. Tot slot wordt de hele cyclus geëvalueerd en wordt weergegeven hoe de verschillende fases zijn doorlopen en of de ingreep geslaagd is. Niet elk onderzoek begint bij fase één. Een onderzoek kan bijvoorbeeld ook starten in fase twee als de probleemstelling al bekend is. Het hangt dus af van het onderzoek en het onderwerp in welke fase er wordt begonnen met het onderzoek.

Dit onderzoek bevindt zich in fase één van de interventiacyclus. Het probleem wordt namelijk vastgesteld. De vragen die nu spelen zijn onder andere: wat is het exacte probleem, voor wie is het een probleem en wat zijn de ontwikkelingen ten aanzien van het probleem? FNV wil weten hoe het precies zit met het al dan niet verplicht laten solliciteren of aan het werk helpen in Duitsland van uitkeringsgerechtigden. Wat het concrete probleem precies is en voor wie, zal met dit onderzoek duidelijk moeten worden.

1.6.3-Actoren

FNV is als opdrachtgever een belangrijke actor van dit onderzoek. Voor FNV is de uitkomst van dit onderzoek van belang voor de individuele en collectieve belangenbehartiging (zie het kopje 'De opdrachtgever'). Ook is dit onderzoek voor FNV van belang, gezien FNV hoofdaanvrager is van het Interprovinciaal Sectorplan Grensoverschrijdende Arbeid Duitsland en België. FNV-leden die een uitkering ontvangen en te maken hebben (gehad) of krijgen met al dan niet verplicht solliciteren of werken in Duitsland zijn daarbij ook actoren. De gemeenten en het UWV in Groningen en Drenthe zijn actoren van de uitkomst van dit onderzoek, gezien zij verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de Participatiewet en de Werkloosheidswet. Ook het kenniscentrum arbeid is een actor van dit onderzoek. FNV heeft dit onderzoek bij het kenniscentrum neergelegd om te laten uitvoeren. De uitkomst van een onderzoek naar een actueel onderwerp op het gebied van arbeid is voor het kenniscentrum relevant. Verder zijn indirect de provinciale overheid en de landelijke overheid actoren, gezien zij kunnen inspelen op de uitkomsten van dit onderzoek door onder andere wetgeving aan te passen.

1.6.4-Doelstelling

Het doen van aanbevelingen aan FNV omtrent de knelpunten en succesfactoren die naar voren komen bij het al dan niet verplicht laten solliciteren en aan het werk helpen van Nederlandse WW- en bijstandsgerechtigden in Duitsland, ten behoeve van de advisering aan haar leden en ten behoeve van de collectieve belangenbehartiging,

door inzicht te geven in Europese regelgeving en rechtspraak met betrekking tot grensarbeid, door inzicht te geven in de rechten en plichten omtrent solliciteren voor WW-gerechtigden en bijstandsgerechtigden die voortvloeien uit de Participatiewet en de Werkloosheidswet, door inzicht te geven in de uitvoering van de Participatiewet en Werkloosheidswet door de gemeenten en het UWV in Groningen en Drenthe, gericht op wettelijke sollicitatieplicht en aan het werk helpen in Duitsland van WW- en bijstandsgerechtigden en de ervaringen hierbij en door inzicht te geven in de ervaringen van WW- en bijstandsgerechtigden die te maken hebben gehad met (verplicht) solliciteren of aan het werk zijn geholpen in Duitsland.

1.6.5-Centrale onderzoeksvraag

Welke knelpunten en succesfactoren komen naar voren bij het al dan niet verplicht laten solliciteren en aan het werk helpen van Nederlandse bijstands- en WW-gerechtigden in Duitsland door gemeenten en het UWV in Groningen en Drenthe?

1.6.6-Deelvragen

-Deelvragen gericht op de theorie

- 1-Wat staat vermeld in Europese wet- en regelgeving en jurisprudentie met betrekking tot grensarbeid?
- 2- Welke rechten en plichten vloeien voort uit de Werkloosheidswet voor de WW-gerechtigde met betrekking tot de sollicitatieplicht?
- 3-Welke rechten en plichten vloeien voort uit de Participatiewet voor de bijstandsgerechtigde met betrekking tot de sollicitatieplicht?

-Deelvragen gericht op de praktijk

- 1-Welke knelpunten en succesfactoren ervaren Noord-Nederlandse WW-gerechtigden bij de sollicitatie(verplichting) en het aan het werk worden geholpen in Duitsland in het kader van de Werkloosheidswet?
- 2-Welke knelpunten en succesfactoren ervaren Noord-Nederlandse bijstandsgerechtigden bij de sollicitatie(verplichting) en het aan het werk worden geholpen in Duitsland in het kader van de Participatiewet?
- 3-Wat zijn volgens gemeenten in Groningen en Drenthe de knelpunten en succesfactoren met betrekking tot het al dan niet verplicht laten solliciteren en aan het werk helpen in Duitsland van Nederlandse bijstandsgerechtigden?
- 4-Wat zijn volgens UWV de knelpunten en succesfactoren met betrekking tot al dan niet verplicht laten solliciteren en aan het werk helpen in Duitsland van Nederlandse WW-gerechtigden?

-Deelvraag gericht op de analyse

- Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen de theorie en praktijk met betrekking tot de knelpunten en succesfactoren omtrent het al dan niet verplicht laten solliciteren en aan het werk helpen in Duitsland van uitkeringsgerechtigden in Groningen en Drenthe?

2. Methodologische verantwoording

2.1-Inleiding

In dit hoofdstuk zal worden verantwoord waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt tijdens de uitvoering van dit onderzoek. Er is weergegeven waarom voor bepaalde theoretische bronnen zijn gekozen en hoe tot de onderzoeksobjecten en onderzoeksmethoden is gekomen. Tevens is weergegeven wat de betrouwbaarheid is van de onderzoeksresultaten met betrekking tot de onderzoeksobjecten. Tot slot is een terugblik weergegeven van het verloop van het onderzoek.

2.2-Theoretisch onderzoek

Om de theoriendeelvragen te kunnen beantwoorden, is een literatuuronderzoek uitgevoerd. Een literatuuronderzoek is een geschikte manier om het theoretisch kader uiteen te zetten, gezien uitvoerig onderzoek wordt gedaan naar theoretische bronnen. De theoretische bronnen zijn geselecteerd op het onderwerp van de bron en op actualiteit. Hierbij is gekeken naar de onderwerpen die in het onderzoek terugkomen, zoals de Participatiewet en Werkloosheidswet. Daarvoor is gezocht naar bronnen met het onderwerp sociale zekerheid, zoals het boek van S. Klosse, 'Sociale zekerheidsrecht'. Voor het Europese gedeelte van het onderzoek, is gekeken naar Europese regelgeving die van toepassing is op grensarbeid. Hiervoor is op zoek gegaan naar theoretische bronnen die daar wat over vermelden. Een voorbeeld is het boek van F. Amtenbrink & H.H.B. Vedder, 'Recht van de Europese Unie'. Ook is hierbij weer gelet op actualiteit van de bron. Daarbij is er gebruik gemaakt van jurisprudentie. Jurisprudentie is aangehaald om bepaalde, wettelijke bepalingen verder uit te kunnen diepen en om meer duidelijkheid te kunnen geven hierover. Een voorbeeld is een deel uit het theoretisch kader omtrent de Werkloosheidswet, in de tekst staat het volgende: 'Deze redenen worden alleen onder strenge voorwaarden geaccepteerd.' De term 'strenge voorwaarden' is in de wet niet verder uitgelegd, daarom is er een jurisprudentiebron gebruikt om hierover duidelijkheid te geven.

2.3-Praktijkgericht onderzoek

2.3.1-Onderzoeksmethode

Beantwoording van de praktijkdeelvragen heeft plaatsgevonden door middel van het afnemen van interviews. Er is gekozen voor het afnemen van interviews, omdat er specifieke en meer diepgaande antwoorden nodig zijn. Het afnemen van enquêtes zou in dit geval niet werken, gezien er dan te oppervlakkige informatie wordt gegeven. Er worden dan vooral 'ja' en 'nee' antwoorden gegeven, terwijl het doel van dit praktijkonderzoek juist is om de ervaringen van respondenten te weten te komen.

2.3.2-Keuze voor de onderzoeksobjecten

De onderzoeksobjecten zijn: bijstandsgerechtigden en WW-gerechtigden die te maken hebben (gehad) met al dan niet verplicht solliciteren of aan het werk geholpen zijn in Duitsland. Het gaat hier specifiek om de WW- en bijstandsgerechtigden uit de gemeente Groningen of Drenthe, gezien dit onderzoek zich richt op de grensregio's van Noord-Nederland. Tevens zijn de onderzoeksobjecten UWV en gemeenten in Groningen en Drenthe. De opdrachtgever heeft specifiek aangegeven welke gemeenten en welk UWV van belang kunnen zijn voor dit onderzoek en waar de opdrachtgever meer over wil weten. Hieronder zullen de onderzoeksobjecten nader worden toegelicht.

2.3.3-WW-gerechtigden en bijstandsgerechtigden

Vier uitkeringsgerechtigden zijn geïnterviewd, waarvan twee bijstandsgerechtigden en twee WW-gerechtigden. Het plan was om met minimaal acht uitkeringsgerechtigden een interview te houden. Dus vier WW-gerechtigden en vier bijstandsgerechtigden. Het is helaas niet gelukt om voldoende respondenten te vinden. De vier respondenten waar wel een interview mee is gehouden, zijn verkregen via een oproep die geplaatst is op de FNV website en via vakbondsconsulenten van FNV. Ook is geprobeerd om onder andere via UWV, via gemeenten en via uitzendbureaus respondenten te

verkrijgen. Hier is heel erg veel tijd in gestoken, helaas heeft het niet het gewenste resultaat gehad en zijn er vier grensarbeiders geïnterviewd. Ook was het knelpunt dat sommige mensen niet openstonden voor een interview, of niet geschikt waren om te interviewen. Belangrijk is namelijk dat de respondenten uitkeringsgerechtigd zijn of zijn geweest en vanuit die positie in Duitsland zijn komen werken. Wanneer dat niet het geval was, vielen deze respondenten helaas af en dat is meerdere keren gebeurd.

-Betrouwbaarheid van de interviews

Gezien er twee respondenten zijn geïnterviewd per onderzoeksobject (de WW-gerechtigde of de bijstandsgerechtigde), kan er gesteld worden dat er met dit onderzoek een indruk is gegeven van de ervaringen omtrent grensarbeid in Duitsland en de invloed van gemeenten en het UWV hierop. Voor een echt betrouwbaar resultaat hadden toch meer bijstands- en WW-gerechtigden geïnterviewd moeten worden, zodat er meer ervaringen verworven konden worden, of identieke ervaringen versterkt konden worden. Daarbij kon er niet echt een vergelijking gemaakt worden, omdat daarvoor te weinig input is verworven. Voor de onderzoeksresultaten van dit onderzoek betekent dit dat er een aantal ervaringen van grensarbeiders zijn meegenomen, maar dat deze informatie niet dekkend genoeg is om te spreken van de ervaringen van de gehele groep grensarbeiders.

2.3.4-Gemeenten en UWV

Voor de gemeenten en UWV als onderzoeksobject is gekozen, is om inzicht te krijgen in de uitvoering van de Participatiewet en de Werkloosheidswet. De opdrachtgever heeft specifiek drie gemeenten en een UWV aangegeven om te betrekken bij het praktijkonderzoek. De opdrachtgever wil namelijk weten hoe deze gemeenten en dit UWV in de praktijk uitvoering geven aan het stimuleren of al dan niet verplichten van uitkeringsgerechtigden om te solliciteren en werken in Duitsland en wat de ervaringen hierbij zijn. De opdrachtgever heeft aangegeven dat een bepaalde gemeente en UWV bezig zijn met projecten om uitkeringsgerechtigden in Duitsland aan het werk te krijgen. Tevens heeft de opdrachtgever aangegeven dat veel uitkeringsgerechtigden uit een andere gemeente al werken over de grens in Duitsland. Verder is er een gemeente die te maken heeft met de voormalige werknemers van het inmiddels failliete bedrijf Aldel. Dit zijn opvallende feiten waar de opdrachtgever meer over wil weten. Tijdens de uitvoer van dit onderzoek is er een vierde gemeente bij gekomen. Uit interviews is gebleken dat deze gemeente zich ook bezig houdt met grensarbeid in Duitsland en dat deze gemeente veel samenwerkt met een gemeente waarmee al een interview zou worden gehouden. Daarom is besloten om een gezamenlijk interview te doen met sleutelfiguren van deze beide gemeenten. Alle sleutelfiguren van de gemeenten hebben in hun functie te maken met grensarbeid in Duitsland. De functies van de sleutelfiguren zijn accountmanager, teamleider van de afdeling werkgeversdienstverlening of wethouder.

Er is met een sleutelfiguur van één UWV een interview gehouden. Deze persoon heeft als functie Eures-adviseur en is gestationeerd bij dit UWV. Het plan was om wellicht nog een UWV bij het onderzoek te betrekken. De sleutelfiguur van het UWV waar een interview mee is gehouden, heeft aangegeven dat de UWV's in Nederland een landelijk beleid hebben omtrent grensarbeid. Het beleid is dus bij elk UWV hetzelfde wat betreft grensarbeid. Wel hebben sommige UWV's natuurlijk meer te maken met grensarbeid, gezien de ligging en is dan ook actiever op dit gebied. Echter moesten er keuzes gemaakt worden en vanwege het tijdsbestek is besloten om het bij één UWV te laten. Reden hiervoor was dat gebleken is dat er bij gemeenten veel meer speelt omtrent grensarbeid en de mogelijkheid tot verplichten en gemeenten heel erg kunnen verschillen hierover qua beleid. Daarom is er, zoals hierboven al is aangegeven, een vierde gemeente bij het onderzoek betrokken in plaats van nog een UWV.

-Betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten

-Er kan gesteld worden dat de resultaten van de interviews met sleutelfiguren van gemeenten een redelijk betrouwbaar beeld hebben gegeven van de ervaringen van gemeenten bij grensarbeid in

Duitsland. Zoals de sleutelfiguren van de gemeenten zelf al aangaven, kan het beleid omtrent grensarbeid per gemeente verschillen. Echter kwamen er bij alle vier interviews dezelfde grote lijnen naar voren in de beantwoording van de vragen. De belemmeringen en knelpunten kwamen in grote lijnen bij alle gemeenten overeen. Zoals hierboven al is aangegeven, is de keuze gemaakt om een interview te houden met een sleutelfiguur van één UWV. Dit UWV is specifiek gekozen, omdat de opdrachtgever meer wilde weten over het beleid van dit UWV. Er kan gesteld worden dat dit interview een betrouwbaar beeld geeft van het beleid van dit specifieke UWV, hetgeen de opdrachtgever ook wilde.

2.3.4-Interview met expert

Naast de vier onderzoeksobjecten, is er ook met een expert een interview gehouden. Deze expert is werkzaam als Eures-adviseur bij het EDR (Eems Dollard regio). Deze Eures-expert geeft advies aan personen die vragen hebben omtrent grensarbeid. Tijdens de uitvoer van dit onderzoek is er contact geweest met deze expert, er is gebleken dat deze expert ontzettend veel weet over grensarbeid in Duitsland en alle facetten die daarbij een rol spelen. Daarbij komt deze persoon veel in aanraking met Nederlandse uitkeringsgerechtigden die vragen hebben over grensarbeid in Duitsland. Er is besloten om met deze expert een interview te houden, om ook zijn visie en ervaringen weer te kunnen geven. Er is geen vergelijking gehouden met de andere interviews, gezien deze expert niet tot de onderzoeksobjecten behoort. Deze expert geeft een meerwaarde voor dit onderzoek, omdat hij buiten gemeenten en UWV staat en in die zin vanuit een andere hoek ervaringen en visies heeft kunnen delen.

2.3-Terugblik op het onderzoek

Terugkijkend op het onderzoek, is het theoretisch gedeelte in principe naar behoren verlopen. Wel was het in het begin erg zoeken naar een juiste afbakening. Wat moet er wel en niet bij het onderzoek betrokken worden en wat is wel en niet van belang? Dat was in het begin best lastig. Naar gelang het onderzoek vorderde, kwam er steeds meer relevantie en diepgang in de tekst en werden bepaalde principes ook steeds duidelijker. Hoe het nou bijvoorbeeld zit met de verhouding tussen de Wet werken bijstand en de nieuwe Participatiewet. Uiteindelijk is een juiste afbakening kunnen maken van het theoretisch onderzoek en is er ook genoeg diepgang gekomen. Het praktijkgericht onderzoek is op sommige punten moeizamer verlopen. Zoals hierboven is aangegeven, is erg veel tijd gestoken in het zoeken naar genoeg respondenten die grensarbeider zijn (geweest). Dit is helaas niet gelukt, ondank de hoeveelheid tijd en moeite die hiervoor gedaan is. Alle middelen die zijn aangereikt, werden gebruikt om respondenten te krijgen. Op een gegeven moment liep het onderzoek naar een einde toe en moest het besluit worden gemaakt om het bij vier respondenten te houden. Het was fijn geweest als dit beter had kunnen gaan, met name voor de betrouwbaarheid van het de onderzoeksresultaten. Er kon niet echt een goede vergelijking gemaakt worden, omdat daarvoor te weinig input was. Daarom is gesteld dat er een indruk is gegeven van de ervaringen van grensarbeiders die vanuit een uitkeringspositie in Duitsland zijn komen werken.

3. Theoretisch kader

1. Inleiding

In dit hoofdstuk worden de theoretische deelvragen die voortvloeien uit de centrale onderzoeksvraag beantwoord. Voor deelvraag één is gekeken naar wat staat vermeld in Europese wet- en regelgeving en jurisprudentie over grensarbeid. Voor deelvraag twee is uitgezocht welke rechten en plichten er uit de Werkloosheidswet voortvloeien voor de WW-gerechtigde met betrekking tot de sollicitatieplicht. Welke rechten en plichten er voortvloeien uit de Participatiewet voor de bijstandsgerechtigde met betrekking tot de sollicitatieplicht is met beantwoording van deelvraag drie aan bod gekomen. Tot slot zijn de onderzoekspunten die voortvloeien uit het theoretisch onderzoek aangegeven, deze punten zijn meegenomen in het praktijkgericht onderzoek.

• Deelvraag 1-wat staat vermeld in Europese wet- en regelgeving en jurisprudentie met betrekking tot grensarbeid?

2. Europese regelgeving

2.1-Inleiding

Europa kent een interne markt, wat kan worden omschreven als een ruimte zonder grenzen. De nationale grenzen bestaan natuurlijk nog wel en behouden hun politieke functie, maar door de interne markt hebben de landsgrenzen hun economische functie verloren en is één grote Europese markt ontstaan.⁴¹ Doordat de economische grenzen zijn verdwenen, worden alle nationale markten samengesmolten tot één Europese markt. Op die manier kan het verkeer van goederen, diensten, kapitaal en personen vrij circuleren op deze Europese markt.⁴² Het is daarbij belangrijk dat het verkeer van goederen, diensten, kapitaal en personen bevrijd is van belemmeringen die het vrije verkeer kunnen tegengaan.⁴³ Het vrije verkeer van personen heeft voornamelijk betrekking op werknemers die in een ander EU-land gaan werken.⁴⁴ Op de Nederlandse grensarbeider die in Duitsland gaat werken is dus het vrije verkeer van personen van toepassing. Het vrije verkeer van personen en de maatregelen die belemmeringen van het vrije verkeer tegengaan zullen daarom hieronder nader worden toegelicht.

2.2-Vrij verkeer van personen

2.2.1-Begrip Werknemer

Het belangrijkste onderdeel van het vrije verkeer van personen is het vrije verkeer van werknemers. Het Verdrag betreffende de werking van de Europese unie⁴⁵ (hierna: VwEU) regelt in art. 45 het vrije verkeer van werknemers. De term 'werknemer' wordt echter nergens gedefinieerd in het VwEU, het Europese hof van Justitie heeft wel een definitie gegeven in haar uitspraak van 3 juli 1986.⁴⁶ *'Een objectieve definitie van de term werknemer is de persoon die verplicht is om diensten te verrichten voor een ander tegen een financiële beloning en die onderworpen is aan de leiding en controle van die ander omtrent de wijze hoe de arbeid gedaan moet worden.'*⁴⁷ Het is belangrijk dat er één definitie is voor de gehele EU. Als dit niet het geval zou zijn, zouden de EU-landen verschillende definities ten opzichte van elkaar kunnen geven.⁴⁸ In het Nederlands recht heeft het begrip 'werknemer' een hele andere context dan in het Europees recht. Wanneer het VwEU van toepassing is, gaat het niet meer om het recht van de lidstaten, maar om het Europees recht en moet het Europese begrip worden toegepast.⁴⁹

⁴¹ R. Barents, *Europees recht*, Groningen/Houten: Noordhoff uitgevers 2012, pg. 51-52.

⁴² R. Barents, *Europees recht*, Groningen/Houten: Noordhoff uitgevers 2012, pg. 55.

⁴³ R. Barents, *Europees recht*, Groningen/Houten: Noordhoff uitgevers 2012, pg. 55.

⁴⁴ R. Barents, *Europees recht*, Groningen/Houten: Noordhoff uitgevers 2012, pg. 57.

⁴⁵ S. Klosse, *Sociale zekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer 2012, pg. 626.

⁴⁶ HvJ EG 3 juli 1986 nr. 66/85 ECLI:EU:C:1986:284

⁴⁷ J. Fairhurst, *Law of the European union*, Essex (England): Pearson Education Limited, 2010, pg. 359.

⁴⁸ J. Fairhurst, *Law of the European union*, Essex (England): Pearson Education Limited, 2010, pg. 359.

⁴⁹ W.T. Eijssbouts, J.H. Jans, A. Prechal, I.A.J. Senden e.a., *Europees recht algemeen deel*, Groningen: Europa Law Publishing 2012, pg. 73

2.2.2-Vrije verkeer van werknemers

Art. 45 van het VwEU is een uitwerking van de algemene discriminatieregeling van art. 18 VwEU, die benoemt dat elke discriminatie op grond van nationaliteit verboden is.⁵⁰ Wat regelt het VwEU omtrent het vrije verkeer van werknemers wat tevens van toepassing is op de grensarbeider? Lid 1 van art. 45 VwEU benoemt dat het verkeer van werknemers binnen de Europese unie vrij is.⁵¹ Wat dat precies inhoudt, wordt in lid 2 van art. 45 VwEU omschreven.⁵² Lid 2 omschrijft dat werknemers niet mogen worden gediscrimineerd op grond van de nationaliteit wat betreft de werkgelegenheid, beloningen en overige arbeidsvoorwaarden.⁵³ Werknemers uit andere lidstaten moeten dezelfde beloning krijgen als de werknemers uit de eigen lidstaat en moeten dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen.⁵⁴ Het verbod uit art. 45 lid 2 VwEU geldt voor zowel de overheden van de lidstaten als voor particuliere werkgevers. Indien bijvoorbeeld een CAO een dergelijk onderscheid maakt, dan is deze bepaling van rechtswege nietig.⁵⁵ Lid 3 sub a en b van art. 45 VwEU benoemt nog dat de werknemer vrij is om in te gaan op een feitelijk aanbod tot tewerkstelling in een ander land en vrij is om zich te verplaatsen op het grondgebied van de lidstaten.⁵⁶

2.2.3-EU-Verordening betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de unie.

Verordening 492/2011⁵⁷ (hierna: verordening) is van toepassing, gezien deze verordening het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie verder uitwerkt. Hieronder zal worden ingegaan op de regelingen uit de verordening die van toepassing zijn op de grensarbeider. In de aanhef van de verordening staat dat het Europees parlement en de Raad van de Europese Unie onder andere de volgende punten overwegen.⁵⁸ In overweging 2 staat dat het vrije verkeer van werknemers binnen de EU moet worden gewaarborgd. De verwezenlijking van dit doel houdt in dat elke discriminatie op grond van nationaliteit, tussen de werknemers van de lidstaten, wat betreft de werkgelegenheid, beloningen en overige arbeidsvoorwaarden moet worden afgeschaft. Dit discriminatieverbod is ook genoemd in art. 45 lid 2 VwEU. Daarbij hebben onderdanen van een lidstaat het recht om zich vrij binnen de EU te verplaatsen en om in een andere lidstaat arbeid in loondienst te mogen verrichten. Overweging 4 geeft aan dat het vrije verkeer een fundamenteel recht is van werknemers binnen de EU. Daarbij moet de EU het recht bevestigen van alle werknemers om de arbeid van hun keuze binnen de EU te verrichten. In overweging 5 wordt benoemd dat het recht op vrij verkeer wordt toegekend aan zowel werknemers in loondienst, seizoenarbeiders als grensarbeiders. Overweging 7 beschrijft dat het beginsel van non-discriminatie tussen werknemers van de Unie inhoudt dat voor alle onderdanen van de lidstaten dezelfde voorrang geldt als voor de nationale werknemers met betrekking tot tewerkstelling.

Verder bepaalt art. 5 van de verordening dat een onderdaan van een lidstaat die op het grondgebied van een andere lidstaat werk zoekt, dezelfde bijstand ontvangt die arbeidsbureaus van die lidstaat verlenen aan eigen onderdanen die werk zoeken.⁵⁹ Art. 6 van de verordening geeft aan dat het in dienst nemen en werven van een onderdaan van een andere lidstaat, niet afhankelijk mag zijn van medische criteria, beroepscriteria of andere criteria die op grond van nationaliteit discriminerend kunnen zijn ten opzichte van de criteria die gelden voor onderdanen van de eigen lidstaat die dezelfde werkzaamheden uitoefenen.⁶⁰ Art. 7 lid 1 van de verordening bepaalt dat de werknemer op grondgebied van een andere lidstaat niet mag worden gediscrimineerd op grond van nationaliteit en anders behandeld mag worden dan de nationale werknemers van die lidstaat. Dit betreft alle

⁵⁰ J. Fairhurst, *Law of the European union*, Essex (England): Pearson Education Limited, 2010, pg. 355.

⁵¹ R. Barents, *Europees recht*, Groningen/Houten: Noordhoff uitgevers 2012, pg. 225.

⁵² W.T. Eijssbouts, J.H. Jans, A. Prechtal, L.A.J. Senden, *Europees recht algemeen deel*, Groningen: Europa law publishing 2012, pg. 79.

⁵³ Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie 2012/C 326/01.

⁵⁴ R. Barents, *Europees recht*, Groningen/Houten: Noordhoff uitgevers 2012, pg. 228.

⁵⁵ R. Barents, *Europees recht*, Groningen/Houten: Noordhoff uitgevers 2012, pg. 230.

⁵⁶ R. Barents, *Europees recht*, Groningen/Houten: Noordhoff uitgevers 2012, pg. 226.

⁵⁷ Verordening (EU) nr. 492/2011.

⁵⁸ Verordening (EU) nr. 492/2011, aanhef.

⁵⁹ Verordening (EU) nr. 492/2011, artikel 5.

⁶⁰ Verordening (EU) nr. 492/2011, artikel 6.

voorwaarden omtrent de tewerkstelling en arbeid en met name op het gebied van beloning, ontslag en de weder-inschakeling of wedertewerkstelling.⁶¹ Lid 2 geeft aan dat de werknemer uit een andere lidstaat dezelfde fiscale en sociale voordelen geniet als de werknemer van de eigen lidstaat.⁶² Wat in lid 4 wordt bepaald is ook van belang voor de grensarbeider. Hierin wordt benoemd dat bepalingen op grond van een cao of een individuele arbeidsovereenkomst inzake het aanvaarden van arbeid, de tewerkstelling, de beloning, voorwaarden voor ontslag en de overige arbeidsvoorwaarden van rechtswege nietig zijn indien er discriminerende voorwaarden ten opzichte van de eigen werknemers zijn vastgesteld of toegestaan.⁶³

2.2.4-Gerechtigde taaleis

In art. 3 lid 1 aanhef en sub a van de bovenstaande verordening wordt verder benoemd dat bepalingen van een lidstaat die wettelijk of bestuursrechtelijk geregeld zijn en de administratieve handelingen van een lidstaat, niet van toepassing zijn wanneer dit de aanbidding van werk en aanvragen om werk de toegang tot arbeid in loondienst en de uitoefening daarvan beperkt voor onderdanen uit een andere lidstaat, terwijl die beperkingen niet gelden voor eigen onderdanen. Sub b van dit artikel benoemt dat dit tevens het geval is wanneer de betreffende handeling niet directe discriminatie tot gevolg heeft en de toepassing van de handeling ervan niet discriminerend is naar nationaliteit, maar dat uiteindelijk discriminatie naar nationaliteit wel het doel of het gevolg is. Dit wordt verkapte discriminatie genoemd. Verkapte discriminatie houdt namelijk in dat een bepaalde regeling geen specifiek beroep doet op een ontoelaatbaar onderscheidscriterium, maar een beroep doet op onderscheidscriteria die niet verboden zijn. Deze niet verboden onderscheidscriteria hebben echter wel de gevolgen die samenhangen met het ontoelaatbare criterium.⁶⁴

In de laatste alinea van lid 1 van art. 3 van de bovengenoemde verordening staat een uitzondering op de regel van de aanhef, namelijk de gerechtigde taaleis. Niet gerechtigde taaleisen zijn een vorm van verkapte discriminatie en vallen dus niet onder de uitzondering. De eis dat bijvoorbeeld een werknemer die in Duitsland werkt de Duitse taal machtig moet zijn, lijkt op het eerst gezicht niet discriminerend voor andere nationaliteiten. Er wordt niet specifiek een andere nationaliteit buitengesloten, dat zou namelijk open discriminatie zijn. Toch kan deze regeling meer negatieve gevolgen hebben voor werknemers uit andere lidstaten dan voor de Duitse werknemers zelf, omdat zij eigenlijk al een voorsprong hebben wat betreft de taaleis. Het doel is niet discriminatie, maar het uiteindelijke gevolg is dus wel dat er andere nationaliteiten worden gediscrimineerd.⁶⁵ De uitzondering voor de taaleis geldt alleen wanneer de taaleis noodzakelijk is wegens de aard van de te verrichten arbeid. Er bestaat geen noodzaak wanneer bijvoorbeeld Duitsland zou stellen dat een werknemer in Duitsland de Duitse taal machtig moet zijn. Alleen die reden is niet voldoende noodzaak voor rechtvaardiging. Op deze manier kan eenvoudig de Duitse arbeidsmarkt wordt afgesloten en dat is juist niet de bedoeling.⁶⁶ Een voorbeeld waarin de noodzaak wel werd erkend is het arrest Groener.⁶⁷ De zaak betrof een Nederlandse docent die in Ierland tekenles gaf. Alle lessen en lesmateriaal waren in het Engels, doch moest zij van de overheid het Iers machtig zijn. Zij ging hiertegen in beroep. Het Hof oordeelde in eerste instantie dat de taaleis niet noodzakelijk was. Echter overwoog het Hof later dat in dit geval de Ierse taal de officiële taal is, maar niet iedereen in Ierland de Ierse taal machtig is en de overheid in Ierland een stimuleringsbeleid voerde ten aanzien van de Ierse taal. Die gevallen waren in deze specifieke zaak doorslaggevend voor het oordeel dat de Ierse taal noodzakelijk was voor de te verrichten arbeid.⁶⁸ De rechtsregel die het Europese hof met dit arrest geeft, is dat het beroep docent een beroep is van dien aard, dat een taaleis gerechtigd is, mits de vereiste talenkennis deel uitmaakt van een

⁶¹ Verordening (EU) nr. 492/2011, artikel 7.

⁶² Verordening (EU) nr. 492/2011, artikel 7.

⁶³ Verordening (EU) nr. 492/2011, artikel 7.

⁶⁴ K. Lenaerts & P. van Nuffel, *Europees recht*, Antwerpen: Maklu 2007, pg. 92

⁶⁵ F. Amentbrink & H.H.B. Vedder, *Recht van de Europese Unie*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2013, pg. 257.

⁶⁶ F. Amentbrink & H.H.B. Vedder, *Recht van de Europese Unie*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2013, pg. 290.

⁶⁷ HvJ EG 28 november 1989 nr. C-379/87

⁶⁸ F. Amentbrink & H.H.B. Vedder, *Recht van de Europese Unie*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2013, pg. 290-291.

beleid tot bevordering van de nationale taal, welke ook de officiële taal is en de vereiste talenkennis op evenredige en niet discriminerende wijze wordt gehanteerd.⁶⁹

2.2.6-Uitspraak Europese Hof van Justitie

Het Europese Hof van Justitie heeft de artikelen 45 lid VwEU en 7 lid 1 van verordening 492/2011 aangehaald in haar uitspraak van 5 december 2013.⁷⁰ Deze uitspraak richt zich tot een verzoek om een prejudiciële beslissing betreffende de uitleg van art. 45 VwEU en art. 7 lid 1 van verordening 492/2011. Deze uitspraak is aangehaald, zodat er uitleg kan worden gegeven over een aantal artikelen uit de verordening en uit het VwEU en de samenhang tussen beide regelgevingen kan worden weergegeven.

Het verzoek tot de prejudiciële beslissing is ingediend in het kader van een geding tussen de 'Zentralbetriebstat dergemeinnützigen Salzburger Landeskliniken Betriebs GmbH' (groepsondernemingsraad van de charitatieve ziekenhuizen van het land Salzburg) en het land Salzburg. Het geding betrof het slechts gedeeltelijk in aanmerking nemen van de tijdvakken van beroepsactiviteit die door werknemers van het land Salzburg bij een andere werkgever zijn vervuld, voor de berekening van het salaris van deze werknemers.⁷¹ De verwijzende rechter constateerde dat een bepaalde regeling van het land Salzburg, voor de vaststelling van de peildatum voor de overgang van de werknemers van de SALK⁷² naar de volgende salariscategorie, een onderscheid maakte naargelang de werknemers altijd voor de diensten van het land Salzburg hebben gewerkt, of ook voor andere werkgevers hebben gewerkt dan werkgever van dit land. Voor de eerste categorie werknemers werden de tijdvakken van de beroepsactiviteit volledig in aanmerking genomen. Echter werden voor de tweede categorie werknemers de tijdvakken van beroepsactiviteit die zij hebben vervuld voordat zij werkzaam waren in het Land Salzburg slechts voor 60% in aanmerking genomen. Daarbij werden werknemers die hun loopbaan in het Land Salzburg startten in een hogere salariscategorie ingedeeld dan werknemers die bij andere werkgevers buiten het land Salzburg een vergelijkbare en even lange beroepservaring hebben opgedaan.⁷³

De uitleg die het Europese hof van Justitie in deze uitspraak geeft omtrent art. 45 VwEU en art. 7 van verordening 492/2011 is als volgt.⁷⁴ Art. 45 lid 2 VwEU verbiedt elke discriminatie op grond van nationaliteit tussen de werknemers van de lidstaten omtrent werkgelegenheid, beloning en andere arbeidsvoorwaarden. Art. 7 lid 2 van de verordening geeft deze non-discriminatieregeling specifiek weer voor arbeid en arbeidsvoorwaarden en moet daarom op gelijke wijze worden uitgelegd als art. 45 lid 2 VwEU.⁷⁵ Zowel art. 45 VwEU als art. 7 van verordening 492/2011 verbiedt niet alleen directe discriminatie op grond van nationaliteit, maar ook verkapte discriminatie.⁷⁶ Alle bepalingen van het VwEU en de verordening hebben als doel om het de onderdanen van de lidstaten gemakkelijker te maken op het grondgebied van de Unie om een beroep uit te oefenen. Daarbij verbiedt het VwEU en de verordening regelingen die de onderdanen zouden kunnen benadelen, wanneer zij op het grondgebied van een andere lidstaat een economische activiteit willen verrichten.⁷⁷ De regelingen betreffende het vrije verkeer van goederen, diensten, personen en kapitaal vormen fundamentele regels voor de Unie. Elke belemmering van deze vrijheid, hoe gering ook, is verboden.⁷⁸

⁶⁹ HvJ EG 28 november 1989 nr. C-379/87

⁷⁰ HvJ EU 5 december 2013 nr. C-514/12

⁷¹ HvJ EU 5 december 2013 nr. C-514/12, Ro. 2.

⁷² SALK is een holding voor drie ziekenhuizen en andere instellingen die alle in het Land Salzburg zijn gelegen en waarvan het Land Salzburg, verweerder in het hoofdgeding, de enige aandeelhouder is.

⁷³ HvJ EU 5 december 2013 nr. C-514/12, Ro. 13.

⁷⁴ HvJ EU 5 december 2013 nr. C-514/12, Ro. 23.

⁷⁵ HvJ EU 26 oktober 2006, Commissie/Italië, C-371/04.

⁷⁶ HvJ EU 5 december 2013 nr. C-514/12, Ro. 25.

⁷⁷ HvJ EU 5 december 2013 nr. C-514/12, Ro. 32.

⁷⁸ HvJ EU 5 december 2013 nr. C-514/12, Ro. 34.

Wat betreft het geding is de vaststelling van de peildatum voor overgang naar een hogere salarisgroep een factor die het loon van werknemers beïnvloedt en dus valt binnen de werkingssfeer van de artikelen 45 VwEU en art. 7 van de verordening.⁷⁹ Een nationale regeling zoals in het geding kan het vrije verkeer belemmeren, wat in beginsel verboden is door art. 45 VwEU en art. 7 van verordening 492/2011.⁸⁰ Zo'n nationale maatregel kan alleen toelaatbaar zijn wanneer deze een in het verdrag benoemde, legitieme doelstelling nastreeft of rechtvaardiging vindt in dwingende reden van algemeen belang. In zo'n geval moet de toepassing van de maatregel geschikt zijn om de verwezenlijking van de doelstelling die wordt nagestreefd te verzekeren en daarbij niet verder te gaan dan voor het bereiken van deze doelstelling noodzakelijk is.⁸¹ Het Europese hof van Justitie heeft op de prejudiciële vraag het volgende antwoord gegeven. Art. 45 VwEU en art. 7 lid 1 van verordening 492/2011 moeten aldus worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling die bepaalt dat de vaststelling van de peildatum voor de overgang van werknemers, die werkzaam zijn bij een lokale overheid, naar hogere salarisgroepen van hun categorie, waarbij de tijdvakken van ononderbroken beroepsactiviteit bij deze lokale overheid volledig worden meegenomen, terwijl het tijdvak van een ander beroepsactiviteit slechts gedeeltelijk worden meegenomen.⁸²

•Deelvraag 2-Welke rechten en plichten vloeien voort uit de Werkloosheidswet voor de WW-gerechtigde met betrekking tot de sollicitatieplicht?

3.De werkloosheidswet

3.1-Inleiding

Via de sociale zekerheid in Nederland wordt geprobeerd om de inkomensgevolgen van werkloosheid op te vangen. Voor werknemers is hiervoor de Werkloosheidswet (hierna: WW) de belangrijkste regeling.⁸³ Het UWV is de belangrijkste uitvoeringsinstantie van de WW.⁸⁴ Het doel van de WW is om verzekering te bieden tegen de financiële gevolgen van werkloosheid.⁸⁵ De WW is er voor een uitkering bij werkloosheid na beëindiging van een dienstverband. Ook kan in sommige gevallen een WW-uitkering worden verstrekt tijdens een dienstverband, bijvoorbeeld bij werktijdverkorting.⁸⁶ Voor de WW-gerechtigde vloeien er een aantal verplichtingen uit de WW voort. Dit zijn onder andere de medewerkingsverplichtingen die staan benoemd in de artikelen 24, 25 en 26 WW. De medewerkingsverplichtingen hebben als doel het voorkomen en verminderen van werkloosheid. Ze bestaan uit de verplichting voor de WW-gerechtigde om te voorkomen dat hij verwijtbaar werkloos wordt of blijft (art. 24 lid 1 sub a WW) en de verplichting om te solliciteren en passende arbeid te aanvaarden (art. 24 lid 1 sub b WW).⁸⁷ Voor dit onderzoek zal er alleen worden ingegaan op de verplichting die voortvloeit uit art. 24 lid 1 sub b BW, de verplichting om zo spoedig mogelijk werk te vinden en daarvoor te solliciteren en passende arbeid te aanvaarden. De wettelijke verplichtingen omtrent passende arbeid, wat onder passende arbeid wordt verstaan en de regelingen omtrent solliciteren zal hieronder worden beschreven.

3.2-Passende arbeid

3.2.1-Wat wordt onder passende arbeid verstaan?

In art. 24 lid 3 WW staat wat in het kader van de WW onder passende arbeid wordt verstaan:

⁷⁹ HvJ EU 5 december 2013 nr. C-514/12, Ro. 24.

⁸⁰ HvJ EU 5 december 2013 nr. C-514/12, Ro. 35.

⁸¹ HvJ EU 5 december 2013 nr. C-514/12, Ro. 36.

⁸² HvJ EU 5 december 2013 nr. C-514/12.

⁸³ G.J. Vonk, *Hoofdzaken socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer 2013, pg. 110.

⁸⁴ G.J. Vonk, *Hoofdzaken socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer 2013, pg. 127.

⁸⁵ B. de Pijper, *Wegwijzer werkloosheidswet*, Deventer: Kluwer 2008, pg. 21.

⁸⁶ G.J. Vonk, *Hoofdzaken socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer 2013, pg. 111.

⁸⁷ G.J. Vonk, *Hoofdzaken socialezekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer 2013, pg. 118.

*'alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke, of sociale aard niet van hem geveerd kan worden.'*⁸⁸

Door de invoering van de Wet werk en zekerheid zal de regeling omtrent passende arbeid per 1 juli 2015 worden aangescherpt. De wettekst van art. 24 lid 3 WW zal er als volgt komen uit te zien:

*'Onder passende arbeid wordt, nadat gedurende een periode van zes maanden een uitkering op grond van deze wet is genoten, verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geveerd. Niet als passend wordt beschouwd arbeid op grond van een dienstbetrekking als bedoeld in hoofdstuk 2 of 3 van de Wet sociale werkvoorziening of arbeid op grond waarvan men niet als werknemer in de zin van de Werkloosheidswet wordt aangemerkt. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld omtrent het begrip passende arbeid, waarbij tevens wordt bepaald dat voor werknemers op basis van hun werkervaring en andere bij deze maatregel te bepalen omstandigheden, gedurende de eerste zes maanden van de uitkering op grond van deze wet, nader kan worden gedifferentieerd welke arbeid als passend voor hen wordt aangemerkt.'*⁸⁹

Zoals te lezen is in het nieuwe lid 3, wordt er een kader gegeven van het begrip passende arbeid. Tevens wordt benoemd dat bij een Algemene Maatregel van Bestuur het begrip 'passende arbeid' nader zal worden toegelicht. De wet geeft dus geen verdere uitleg omtrent het begrip 'passende arbeid'. Hieronder zal daarom op nadere regelgeving worden ingegaan die uitleg geeft over wat het begrip 'passende arbeid' inhoudt.

In het staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden is het Besluit passende arbeid WW en ZW gepubliceerd op 19 december 2014. In dit besluit is benoemd hoe de wijziging van het begrip passende arbeid in art. 24 derde lid van de WW er exact uit komt te zien en wat onder passende arbeid wordt verstaan.⁹⁰ Vanaf 1 juli 2015 zal dit besluit in werking treden.⁹¹ In de nota van toelichting van dit besluit wordt de aanscherping benoemd dat niet na twaalf, maar na zes maanden alle maatschappelijk geaccepteerde arbeid als passend wordt beschouwd. Het niveau van het werk of het salaris heeft na een half jaar geen invloed meer op de vraag of arbeid passend is.⁹² Deze aanscherping versterkt de prikkel om vanuit de WW weer aan het werk te gaan. In de nota van toelichting van het Besluit passende arbeid WW en ZW staat dat dit besluit de Richtlijn passende arbeid 2008⁹³ zal gaan vervangen en dat de ingang van het besluit op 1 juli 2015 samenvalt met de invoer van de Wet werk en zekerheid. De oude regel blijft wel gelden voor WW-gerechtigden die voor 1 juli 2015 al een WW-uitkering kregen.⁹⁴ Het Besluit passende arbeid WW en ZW en de richtlijn passende arbeid 2008 zijn op dit moment beide van belang voor dit onderzoek. De Richtlijn geldt nog op het moment dat het onderzoek wordt uitgevoerd en het Besluit zal later van toepassing zijn. Beide regelingen zullen daarom hieronder worden toegelicht als aanvulling op de uitleg van het begrip passende arbeid.

⁸⁸ P.S. Fluit, 'Het nieuwe ontslag en de toegang tot de sociale zekerheid. Verwijtbare werkloosheid en benadeling na het nieuwe ontslagrecht', Tijdschrift recht en arbeid 2014, aflevering 10 oktober 2014 p. 16.

⁸⁹ Wet werk en zekerheid, wet van 14 juni 2014, Stb. 2014, 216.

⁹⁰ Besluit passende arbeid WW en ZW, Besluit van 11 december 2014 Stb. 2014, 525.

⁹¹ Besluit tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van het Besluit passende arbeid WW en ZW e.a, besluit van 4 mei 2015, enig artikel sub a, Stb. 2015, 173.

⁹² 'Aanpassingen WW', Rijksoverheid geraadpleegd op 8 maart 2015, www.Rijksoverheid.nl (zoek op *onderwerpen, werk en loopbaan, werkloosheid en WW, aanpassingen WW*).

⁹³ 'Richtlijn passende arbeid 2008' Staatscourant gepubliceerd op 30 juni 2008, nr. 123 geraadpleegd op 16 maart 2015, pg. 17.

⁹⁴ 'Aanpassingen WW', Rijksoverheid geraadpleegd op 8 maart 2015, www.Rijksoverheid.nl (zoek op *onderwerpen, werk en loopbaan, werkloosheid en WW, aanpassingen WW*).

3.2.2-Richtlijn passende arbeid 2008

Hoe beoordeeld wordt of arbeid passend is, staat opgenomen in de Richtlijn passende arbeid 2008 (hierna: richtlijn). In de richtlijn worden geobjectiveerde, algemene normen benoemd over wat in redelijkheid van een werkloze werknemer verwacht mag worden bij het zoeken naar werk, aanvaarden van werk en behouden van werk.⁹⁵ Deze drie normen zijn het niveau van het werk, de beloning van het werk en de reisduur en spelen een rol bij de vraag of arbeid passend is.⁹⁶

Norm 1: Voor wat betreft het niveau van het werk geldt als algemene regel dat de WW-gerechtigde een half jaar de tijd heeft om zich te richten op arbeid van hetzelfde niveau als de arbeid voordat hij de WW-uitkering verkreeg. In deze periode is de WW-gerechtigde in beginsel niet verplicht om arbeid van een lager niveau, of een andere beroepsgroep te aanvaarden.⁹⁷ Dit is mede ingegeven door de uitstroomgegevens van de WW. Het blijkt namelijk dat binnen zes maanden na instroom, rond de 50% van de instromers op eigen kracht de WW uit kan stromen door middel van het aanvaarden van arbeid.⁹⁸ Van de WW-gerechtigde kan worden verlangd dat hij, in afwachting van arbeid op het eigen niveau, in de tussentijd flexwerk verricht waarvan het niveau niet overeenstemt met het eigen niveau. Er mag wat dit betreft een flexibele instelling worden verlangd van de WW-gerechtigde. Daarbij is arbeid voor onbepaalde duur in de eigen beroepsgroep, maar wel van lager niveau, passend als er mogelijkheden worden geboden om binnen afzienbare tijd op het eigen niveau te kunnen komen.⁹⁹

Naarmate de werkloosheid vordert, wordt steeds meer arbeid als passende arbeid beschouwd. Van de WW-gerechtigde wordt verwacht dat hij zich ruimer op gaat stellen en arbeid in een andere beroepsgroep en/of op een lager niveau gaat accepteren. Een voorbeeld hiervan is een WW-gerechtigde die voorheen arbeid verrichtte op universitair- of Hbo niveau, deze persoon dient na een half jaar werkloosheid ook arbeid te aanvaarden op Mbo-niveau. Na het verloop van een jaar is alle arbeid voor deze persoon passend, ook arbeid wat een lager niveau heeft dan Mbo-niveau.¹⁰⁰ Een WW-gerechtigde die voorheen arbeid op Mbo-niveau deed, mag zich in het eerste half jaar richten op arbeid van hetzelfde niveau. Na dat half jaar is hij ook gehouden om arbeid van Vmbo-niveau te aanvaarden. Na een jaar is alle arbeid passend, ook lager dan Vmbo-niveau.¹⁰¹ Zie voor een schematische weergave bijlage 8.

Norm 2: De algemene regel bij het loonniveau is dat de werknemer zich het eerste half jaar van de WW-uitkering kan richten op arbeid waarvan de beloning niet, of bijna niet lager is dan het loon van de arbeid die de WW-gerechtigde voorheen uitvoerde.¹⁰² Dit kan anders uitvallen wanneer het verdiende loon afwijkt van wat vergelijkbare werknemers in het laatste beroep van de WW-gerechtigde verdienen. Ook kan het anders zijn wanneer het loon is verkregen door het verrichten van seizoensarbeid, of arbeid op uitzendbasis. Bij de loonregeling geldt, net als bij het arbeidsniveau, hoe langer de WW-uitkering duurt, hoe meer concessies de WW-gerechtigde moet doen. Die concessies van loon zijn een samenhang van de concessies op het arbeidsniveau.¹⁰³ Arbeid waarvan het loon minder is dan het WW-uitkeringsniveau, wordt in beginsel niet als passend aangemerkt, tenzij het dagloon waar de WW-uitkering op is berekend, afwijkt van hetgeen in de regel wordt verdiend met het laatste beroep van de WW-gerechtigde.¹⁰⁴

⁹⁵ 'Richtlijn passende arbeid 2008' Staatscourant gepubliceerd op 30 juni 2008, nr. 123 geraadpleegd op 16 maart 2015, pg. 17.

⁹⁶ S.Klosse, Sociale zekerheidsrecht, Deventer: Kluwer 2012, pg. 104

⁹⁷ 'Richtlijn passende arbeid 2008' Staatscourant gepubliceerd op 30 juni 2008, nr. 123 geraadpleegd op 16 maart 2015, pg. 17.

⁹⁸ 'Richtlijn passende arbeid 2008' Staatscourant gepubliceerd op 30 juni 2008, nr. 123 geraadpleegd op 16 maart 2015, pg. 17.

⁹⁹ 'Richtlijn passende arbeid 2008' Staatscourant gepubliceerd op 30 juni 2008, nr. 123 geraadpleegd op 16 maart 2015, pg. 17.

¹⁰⁰ 'Richtlijn passende arbeid 2008' Staatscourant gepubliceerd op 30 juni 2008, nr. 123 geraadpleegd op 16 maart 2015, pg. 17.

¹⁰¹ 'Richtlijn passende arbeid 2008' Staatscourant gepubliceerd op 30 juni 2008, nr. 123 geraadpleegd op 16 maart 2015, pg. 17.

¹⁰² 'Richtlijn passende arbeid 2008' Staatscourant gepubliceerd op 30 juni 2008, nr. 123 geraadpleegd op 16 maart 2015, pg. 17.

¹⁰³ 'Richtlijn passende arbeid 2008' Staatscourant gepubliceerd op 30 juni 2008, nr. 123 geraadpleegd op 16 maart 2015, pg. 17.

¹⁰⁴ 'Richtlijn passende arbeid 2008' Staatscourant gepubliceerd op 30 juni 2008, nr. 123 geraadpleegd op 16 maart 2015, pg. 17.

Norm 3: Wat de reistijd betreft, geldt als algemene regel dat tijdens het eerste half jaar van de WW-uitkering arbeid passend is wanneer de reistijd niet langer dan twee uur per dag is. De reistijd mag langer dan twee uur per dag zijn, wanneer dit ook het geval was bij de arbeid die de WW-gerechtigde had voordat hij werkloos werd. Na een half jaar geldt dat de maximale reistijd per dag drie uur mag zijn, tenzij er voorheen een langere reistijd gold.¹⁰⁵ Wanneer iemand na één jaar nog steeds geen werk gevonden heeft, vormt de reistijd in principe geen belemmering meer voor het aanvaarden van werk.¹⁰⁶

3.2.4-Toetsing van de drie normen

Het UWV past de bovenstaande drie normen toe bij de toetsing van het wel of niet voldoen aan de verplichting uit art. 24 lid 1 onder b WW. Wanneer de normen zijn meegewogen en aanvaarding van bepaalde arbeid kan worden geleverd van de WW-gerechtigde, is arbeid in beginsel passend. In beginsel wordt hier genoemd, omdat art. 24 lid 4 WW ruimte biedt om arbeid die op het eerste gezicht passend is, toch niet passend te achten. In dit lid staat namelijk dat er rekening dient te worden gehouden met redenen die van geestelijke, lichamelijke of sociale aard zijn. De arbeid kan dan niet wegens lichamelijke, geestelijke of sociale aard van de WW-gerechtigde worden geleverd. Na 1 juli 2015 zal deze regel worden opgenomen in lid 3 van de WW.¹⁰⁷ Deze redenen worden alleen onder strenge voorwaarden geaccepteerd.¹⁰⁸ Om duidelijkheid te geven wat er met deze strenge voorwaarden wordt bedoeld en wat daar zoal onder valt, is de uitspraak van de Centrale raad van beroep van 9 april 2008 aangehaald.¹⁰⁹ In deze zaak is een WW-gerechtigde (hierna: appelante) in hoger beroep gegaan tegen een uitspraak van de rechtbank, wat een geding tussen appelante en het UWV betrof. Appelante kampte met bepaalde medische klachten aan haar schouder en kon daarom haar werk niet meer uitvoeren. Uit een arbeidsdeskundig onderzoek is gebleken dat aangeboden werk bij een andere werkgever wel passend is. Deze werkgever had voorzieningen getroffen, of kon deze treffen, waarbij overmatige belasting niet meer voorkomt. Bij dit nieuwe werk bleef de frequentie van rekken en buigen binnen de belastbaarheid van appelante. Klimmen en tillen boven schouderhoogte kwamen in dit nieuwe werk ook niet voor, terwijl dat bij haar oude werk wel het geval was. De Rechtbank oordeelde in eerste aanleg dat er bij dit aangeboden werk meer rekening wordt gehouden met de belastbaarheid van appelante dan bij haar oude werk, daarom zou dit nieuwe, aangeboden werk wel passend zijn.¹¹⁰ De Centrale raad van beroep sloot zich aan bij het oordeel van de Rechtbank. De Centrale raad gaf het UWV in hoger beroep gelijk dat appelante zich niet heeft gehouden aan de verplichting voortvloeiende uit art. 24 lid 1 sub b WW en heeft nagelaten passende arbeid te verkrijgen. Het standpunt van appellante dat het aangeboden werk niet verschilt met haar oude werk, is niet nader onderbouwd. De raad acht dit standpunt dan ook niet aannemelijk nu blijkt dat de nieuwe werkgever tegemoet wilde komen met betrekking tot de beperkingen van appelante.¹¹¹ Uit de uitspraak volgt de rechtsregel dat, wanneer aantoonbaar rekening gehouden wordt met de beperkingen van de betrokkene, medische redenen dan geen grond meer zijn om de arbeid niet als passend te beschouwen.¹¹²

3.2.5-Besluit passende arbeid WW en ZW

Zoals hierboven al is benoemd, zal de richtlijn passende arbeid worden vervangen door het Besluit passende arbeid WW en ZW (hierna: besluit).¹¹³ Dit besluit ziet toe op de definitie van de term 'passende arbeid' en wat daaronder in de eerste zes maanden van de werkloosheid moet worden verstaan. Na deze zes maanden geldt alle arbeid als passend, in tegenstelling tot de richtlijn, waar na

¹⁰⁵ 'Richtlijn passende arbeid 2008' Staatscourant gepubliceerd op 30 juni 2008, nr. 123 geraadpleegd op 16 maart 2015, pg. 17.

¹⁰⁶ S.Klosse, Sociale zekerheidsrecht, Deventer: Kluwer 2012, pg. 106.

¹⁰⁷ Wet van 14 juni 2014, Stb. 2014, 216. Stb. 2014, 216.

¹⁰⁸ S.Klosse, Sociale zekerheidsrecht, Deventer: Kluwer 2012, pg. 106.

¹⁰⁹ CRvB 9 april 2008, nr. ECLI:NL:CRVB:2008:BD1617

¹¹⁰ CRvB 9 april 2008, nr. ECLI:NL:CRVB:2008:BD1617, Ro. 3.

¹¹¹ CRvB 9 april 2008, nr. ECLI:NL:CRVB:2008:BD1617, Ro. 5,4 en 5.5.

¹¹² S.Klosse, Sociale zekerheidsrecht, Deventer: Kluwer 2012, pg. 106.

¹¹³ Besluit passende arbeid WW en ZW, Besluit van 11 december 2014.

een jaar alle arbeid als passend wordt gezien.¹¹⁴ Op grond van het Besluit passende arbeid ZW en WW en de algemene definitie van de werkloosheidswet zal het UWV beoordelen of arbeid als passend moet worden beschouwd.¹¹⁵ In de eerste zes maanden van de WW-uitkering is arbeid passend wanneer de arbeid aansluit bij het niveau van de arbeid wat de WW-gerechtigde had voordat hij de WW-uitkering verkreeg en de WW-gerechtigde een bedrag verdient van ten minste 70% van het inkomen van de arbeid voor de WW-uitkering en de reistijd niet meer dan twee uur per dag bedraagt.¹¹⁶ Arbeid voor onbepaalde tijd en van een lager niveau is passend binnen de eerste zes maanden, wanneer de werkgever de mogelijkheden biedt om binnen een termijn van zes maanden op het niveau te komen van de arbeid die de WW-gerechtigde voor de WW-uitkering had.¹¹⁷ Als de WW-gerechtigde in de eerste zes maanden arbeid heeft aanvaard wat aansluit op het niveau van de arbeid die hij had voordat hij een WW-uitkering ontving, maar deze arbeid niet gelijk aanvangt, wordt in de betreffende tussentijd arbeid waarvan het niveau niet aansluit aan de arbeid voor de WW-uitkering als passend aangemerkt.¹¹⁸ Verder is de loonregeling dat ten minste 70% van het loon wat is verkregen voor de WW-uitkering moet worden verdiend, niet van toepassing indien het inkomen wat de WW-gerechtigde had voordat hij een WW-uitkering kreeg, aanzienlijk afwijkt van wat vergelijkbare werknemers in hetzelfde beroep in de regel gewoonlijk verdienen. In dat geval wordt onder passende arbeid verstaan arbeid met een beloning van 70% van het inkomen.¹¹⁹

Om te bepalen of de arbeid aansluit op het niveau van de arbeid die de WW-gerechtigde had voor de WW-uitkering, wordt er gebruik gemaakt van vier opleidingscategorieën.¹²⁰ Dit is in principe dezelfde indeling van niveaus die geldt bij de richtlijn passende arbeid 2008.¹²¹ Echter geldt dit nu de eerste zes maanden van de WW-uitkering en niet de eerste 12 maanden. Na die zes maanden wordt er niet meer naar het niveau gekeken. Zie voor een schematische weergave bijlage 9.

Wat betreft de reistijd geldt de basisregel uit de richtlijn nog steeds. Namelijk het maximum van twee uur per dag in de eerste zes maanden, tenzij er voor de laatstgenoten arbeid een langere reistijd gold.¹²² In het besluit staat hierop een aanvulling genoemd. Het UWV gaat bij de reistijd uit van reizen met openbaar vervoer, er zijn hiervoor eventueel uitzonderingen mogelijk. Na een half jaar mag langer dan twee uur reizen per dag geen belemmering vormen, er wordt niet expliciet een maximum aantal uren genoemd.¹²³

3.3-De Sollicitatieplicht

3.3.1-Inleiding

Hierboven is benoemd dat de WW-gerechtigde moet voorkomen dat hij werkloos is of blijft omdat hij onvoldoende probeert om passende arbeid te verkrijgen, nalaat om aangeboden passende arbeid te aanvaarden, door eigen toedoen geen passende arbeid verkrijgt, door eigen toedoen geen passende arbeid behoudt of dusdanige eisen stelt aan de te verrichten arbeid dat dit belemmert om passende arbeid te verkrijgen. Dit is de verplichting voortvloeiende uit art. 24 lid 1 sub b BW.¹²⁴ Hieronder wordt weergegeven hoe de WW-gerechtigde aan deze verplichting dient te voldoen.

3.3.2-Besluit sollicitatieplicht WW en IOW 2012

Om aan de verplichting om passende arbeid te verkrijgen en te aanvaarden te kunnen voldoen, heeft in beginsel iedere WW-gerechtigde een sollicitatieplicht. Deze verplichting is omschreven in het

¹¹⁴ 'Richtlijn passende arbeid 2008' Staatscourant gepubliceerd op 30 juni 2008, nr. 123 geraadpleegd op 16 maart 2015, pg. 17.

¹¹⁵ Nota van toelichting Besluit passende arbeid WW en ZW.

¹¹⁶ Artikel 4 lid 1 sub a, b en c Besluit passende arbeid WW en ZW.

¹¹⁷ Artikel 4 lid 2 Besluit passende arbeid WW en ZW.

¹¹⁸ Artikel 4 lid 3 Besluit passende arbeid WW en ZW.

¹¹⁹ Artikel 4 lid 4 Besluit passende arbeid WW en ZW.

¹²⁰ Artikel 3 lid 1-3 Besluit passende arbeid WW en ZW.

¹²¹ 'Richtlijn passende arbeid 2008' Staatscourant gepubliceerd op 30 juni 2008, nr. 123 geraadpleegd op 17 maart 2015, pg. 17

¹²² 'Richtlijn passende arbeid 2008' Staatscourant gepubliceerd op 30 juni 2008, nr. 123 geraadpleegd op 17 maart 2015, pg. 17

¹²³ Nota van toelichting Besluit passende arbeid WW en ZW.

¹²⁴ G.J. Vonk, Hoofdzaken socialezekerheidsrecht, Deventer: Kluwer 2013, pg. 118.

Besluit sollicitatieplicht WW en IOW 2012¹²⁵ (hierna: besluit). De sollicitatieplicht is een inspanningsverplichting en houdt in dat de WW-gerechtigde zich inspant om zo snel mogelijk weer werk te vinden.¹²⁶ Deze inspanningsverplichting houdt een aantal verplichte activiteiten in die iedere WW-gerechtigde dient uit te voeren. Hieronder vallen sollicitatieactiviteiten, omdat solliciteren de kortste weg naar werk is.¹²⁷ Sollicitaties zijn vormvrij. Het versturen van een open of gerichte sollicitatiebrief, de inschrijving bij een uitzend- of detacheringsbureau, een (spontaan) sollicitatiebezoek aan een werkgever en het voeren van een sollicitatiegesprek zijn allemaal sollicitatieactiviteiten.¹²⁸ Ook is de WW-gerechtigde verplicht om zijn CV op de website www.werk.nl te zetten. Een vereiste is dat de sollicitatieactiviteit altijd concreet en verifieerbaar moet zijn.¹²⁹

Er moet regelmatig worden gesolliciteerd. In beginsel geldt de regel dat elke vier weken, vier keer moet worden gesolliciteerd. Het UWV vindt het namelijk van belang dat de WW-gerechtigde doorlopend en actief naar werk zoekt. Eventueel kan het UWV van deze regel afwijken, indien daar noodzakelijke redenen voor zijn. Voor wat betreft de aard en het soort sollicitatie, wordt rekening gehouden met eventuele, medische beperkingen van de WW-gerechtigde. Ook het begrip passende arbeid zal in acht worden genomen.¹³⁰ Het UWV heeft een ondersteunende functie bij het vinden van passende arbeid. Hierbij is van belang dat de WW-gerechtigde op verzoek van het UWV informatie aanlevert over zijn laatstgenoten beroep, de gevolgde opleidingen, de behaalde diploma's en de werkervaring.¹³¹

3.3.3-Passende arbeid over de grens?

Er wordt van de WW-gerechtigde verwacht dat hij in zal gaan op een verwijzing van het UWV naar een werkgever die mogelijk passende arbeid aanbiedt. Ook moet hij gehoor geven aan alle oproepen van het UWV om deel te nemen aan bijvoorbeeld workshops en banenmarkten die de kans op arbeid vergroten. Daarbij moet de WW-gerechtigde zich bij minimaal één detacherings- of uitzendbureau inschrijven. Op aangeven van het UWV, moet de WW-gerechtigde ook informeren naar de mogelijkheden om in het buitenland te kunnen werken.¹³² Uit de beantwoording van Kamervragen door de Minister-Staatssecretaris van Sociale zaken en Werkgelegenheid, blijkt dat solliciteren in het buitenland niet verplicht gesteld kan worden voor WW-gerechtigden. Deze Kamervragen¹³³ zijn gesteld door twee PVDA leden. In hoofdstuk 3 over de Participatiewet wordt uitgebreid ingegaan op deze Kamervragen, gezien de vragen en de antwoorden hierop vooral van belang zijn voor de bijstandsgerechtigden. De Minister-Staatssecretaris heeft echter ook voor de WW-gerechtigde een belangrijke uitspraak gedaan, namelijk het volgende: *'Vanwege het karakter van de WW als werknemersverzekering kent deze wet niet de verplichting om over de grens te solliciteren. Wel staat het de WW 'er vrij om zijn sollicitatieplicht in te vullen met het solliciteren in het buitenland. Het UWV stimuleert WW 'ers om ook over de grens te solliciteren onder meer door voorlichtingsbijeenkomsten.'*¹³⁴

3.3.4-Uitzonderingen sollicitatieplicht

In art. 24 lid 8 WW staat dat de minister regels op kan stellen waarbij bepaalde groepen WW-gerechtigden worden vrijgesteld van de verplichtingen tot het verkrijgen en aanvaarden van passende arbeid. In lid 9 staat dat bij Algemene Maatregel van Bestuur, bepaalde groepen WW-gerechtigden een tijdelijke ontheffing kunnen krijgen van deze verplichting.¹³⁵ In de Regeling

¹²⁵ Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012.

¹²⁶ Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012, bijlage, paragraaf 1.

¹²⁷ Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012, bijlage, paragraaf 1.

¹²⁸ Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012, bijlage, paragraaf 1.

¹²⁹ Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012, bijlage, paragraaf 1.

¹³⁰ Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012, bijlage, paragraaf 1.

¹³¹ Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012, bijlage, paragraaf 1.

¹³² Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012, bijlage, paragraaf 1.

¹³³ Kamerstukken II 2014/15, 2015Z00432, Kamervragen.

¹³⁴ Kamerstukken II 2014/15, 2015Z00432, Antwoorden op Kamervragen.

¹³⁵ Artikel 24 lid 8 en 9 van de Werkloosheidswet

vrijstelling verplichtingen socialezekerheidswetten¹³⁶ (hierna: regeling) wordt aangegeven welke groepen worden vrijgesteld van de verplichtingen die voortvloeien uit de WW. Dit zijn de WW-gerechtigden die:

- Op de eerste dag van de werkloosheid 64 jaar of ouder zijn, dit staat benoemd in art. 7 van de regeling. In art. 8 staan specifieke regelingen omtrent de overgang van het WW-recht. Kort gezegd benoemt dit artikel dat iemand vrijgesteld is wanneer hij op een bepaalde datum 57,5 jaar is en aan bepaalde eisen voldoet.
- Op vakantie zijn en aan de voorwaarden daarvoor voldoen, art. 24 lid 1 van de regeling.
- Een opleiding volgen die noodzakelijk is voor re-integratie. Het UWV beoordeelt op de opleiding noodzakelijk is. Art. 6 lid 1 van de regeling.
- Niet kunnen werken door weersomstandigheden of werktijdverkorting, art. 3 lid 1 en 2 van de regeling.
- Werken op basis van een proefplaatsing, art. 6 lid 3 van de regeling.

In het Besluit ontheffing verplichtingen socialezekerheidswetten¹³⁷ (hierna besluit) wordt aangegeven welke groepen WW-gerechtigden een ontheffing van de sollicitatieverplichting voor maximaal zes maanden kunnen krijgen. Dit zijn de WW-gerechtigden die:

- Met toestemming van het UWV een eigen bedrijf aan het opstarten zijn.
- Mantelzorg verlenen, art. 3 lid 1 sub a en b van het besluit.
- Vrijwilligerswerk doen met toestemming van het UWV. Art. 1 lid 1 sub b en c van het besluit.
- Te maken hebben met calamiteiten in de privésfeer art. 4 van het besluit.

3.4-Gevolgen niet nakomen van de verplichtingen

3.4.1-Inleiding

Art. 27 lid 1 t/m 3 WW beschrijft de gevolgen wanneer de WW-gerechtigde zich niet houdt aan de verplichtingen die voortvloeien uit art. 24 lid 1 en 3 WW. Dit wordt bestraft met het opleggen van een maatregel. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen de volgende maatregelen. Het blijvend en geheel weigeren van de uitkering. Het blijvend, maar gedeeltelijk weigeren van de uitkering. Het tijdelijk en geheel weigeren van de uitkering of het tijdelijk, maar gedeeltelijk weigeren van de uitkering.¹³⁸ Lid 1 van art. 27 WW ziet toe op de verplichting uit art. 24 lid 1 onder 3 WW. Lid 2 art. 27 WW benoemt de maatregel wanneer de WW-gerechtigde zich niet aan de verplichting houdt die voortvloeit uit art. 24 lid 1 sub b onder 2 WW. Tot slot benoemt lid 3 van art. 27 WW de maatregel voor de verplichting uit art. 24 lid 1 sub b onder 1 en 4 WW. Hieronder zijn de maatregelen verder uitgewerkt.

4.4.2-Maatregelen

In art 27 lid 1 WW staat het gevolg wanneer de WW-gerechtigde door eigen toedoen geen passende arbeid behoudt. Nu geldt de regel dat het UWV de uitkering in beginsel geheel zal weigeren, tenzij de niet-nakoming in overwegende mate de WW-gerechtigde niet kan worden verweten. Dan zal het UWV de uitkering over een periode van 26 weken gedeeltelijk weigeren door het uitkeringspercentage te verlagen naar 35% over de volle duur van de WW-uitkering, maar maximaal over 26 weken.¹³⁹ Met de Wet werk en zekerheid zal ook deze regeling gedeeltelijk worden aangepast. De nieuwe regelgeving bepaalt dat het UWV een gedeelte van het uitkeringsbedrag blijvend op de uitkering in mindering brengt, tenzij de WW-gerechtigde de niet-nakoming niet in overwegende mate kan worden verweten. In dat geval brengt het UWV de helft van dat bedrag in mindering over een periode van ten hoogste 26 weken.¹⁴⁰

¹³⁶ Regeling vrijstelling verplichtingen sociale zekerheidswetten, regeling van 16 december 2005.

¹³⁷ Besluit ontheffing socialezekerheidswetten, besluit van 30 oktober 2006.

¹³⁸ S.Klosse, Sociale zekerheidsrecht, Deventer: Kluwer 2012, pg. 118.

¹³⁹ B. de Pijper, Wegwijzer werkloosheidswet, Deventer: Kluwer 2008, pg. 125-126.

¹⁴⁰ Artikel 27 lid 1 WW nieuwe wetgeving naar aanleiding van de Wwz.

In lid 2 van art. 27 WW staat de maatregel wanneer de WW-gerechtigde zich niet aan de verplichting houdt die staat in art. 24 lid 1 sub b onder 2 WW. Wanneer de WW-gerechtigde nalaat om aangeboden, passende arbeid te aanvaarden of door eigen toedoen geen passende arbeid verkrijgt, weigert het UWV blijvend de uitkering over het aantal uren waarover het recht op uitkering zou zijn geëindigd of niet zou zijn ontstaan als de passende arbeid wel zou zijn aanvaard of verkregen.¹⁴¹ Met de Wet werk en zekerheid zal deze regel als volgt wijzigen. Het UWV brengt bij het niet nakomen van deze regel blijvend een bedrag aan uitkering in mindering op de WW-uitkering.¹⁴²

Lid 3 WW geeft een maatregel wanneer de WW-gerechtigde in onvoldoende mate tracht passende arbeid te verkrijgen en eisen stelt aan de door hem te verrichten arbeid zodat aanvaarden of verkrijgen van arbeid wordt belemmerd. UWV weigert de uitkering dan tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk en de weigering van de uitkering vindt plaats in de vorm van een maatregel.¹⁴³ Met de Wet werk en zekerheid verandert deze regel niet.¹⁴⁴

•Deelvraag 3: welke rechten en plichten vloeien voort uit de Participatiewet voor de bijstandsgerechtigde met betrekking tot de sollicitatieplicht?

4. De Participatiewet

4.1- Inleiding

De regelingen omtrent de bijstandsuitkering zijn opgenomen in de Participatiewet.¹⁴⁵ De bijstandsuitkering is een sociale voorziening en moet worden gezien als het sluitstuk van het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel.¹⁴⁶ De bijstandsuitkering is er voor mensen die niet genoeg inkomen of vermogen hebben om in hun eigen levensonderhoud te kunnen voorzien en niet in aanmerking komen voor een andere uitkering. De bijstandsuitkering is bedoeld om deze periode te overbruggen, totdat zij weer een betaalde baan hebben gevonden en wel in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien.¹⁴⁷ Tegenover het recht op uitkering bestaan verplichtingen waaraan de bijstandsgerechtigde moet voldoen. Dit zijn verplichtingen die als doel hebben om de bijstandsgerechtigde zo snel mogelijk weer onafhankelijk te laten worden, of die gericht zijn op de controle en uitvoerbaarheid van de wet.¹⁴⁸ Voor dit onderzoek zijn de arbeidsverplichtingen relevant. De arbeidsverplichtingen zijn met de Participatiewet niet vernieuwd ten opzichte van de Wet werk en bijstand (hierna: Wwb), maar zijn wel uitgebreider omschreven.¹⁴⁹ Hieronder zal worden ingegaan op de arbeidsverplichtingen.

4.2- Uitvoerende organisatie

De gemeenten zijn belast met de uitvoering van de Participatiewet. Binnen de gemeenten is het college van Burgemeester en wethouders (hierna: B&W) het uitvoeringsorgaan wat betreft de bijstandsuitkering, dit staat benoemd in art. 7 lid 1 PW jo. Art. 1:1 onder a Awb. Het college van B&W (hierna: het college) is verantwoordelijk voor de ondersteuning bij arbeidsinschakeling van de bijstandsgerechtigde, waarbij het college moet samenwerken met het UWV. Dit staat genoemd in art. 9 en 10 Wet SUWI. De gemeenteraad heeft daarbij tot taak om verordeningen op te stellen die voor de uitvoering van de Participatiewet belangrijk zijn. De verordeningen zijn vereist op het gebied van bijvoorbeeld het opleggen van sancties bij het niet nakomen van verplichtingen.¹⁵⁰

¹⁴¹ G.J. Vonk, *Hoofdzaken sociale zekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer 2013, pg. 125

¹⁴² Artikel 27 lid 2 WW nieuwe wetgeving naar aanleiding van de Wwz.

¹⁴³ B. de Pijper, *Wegwijzer werkloosheidswet*, Deventer: Kluwer 2008, pg. 126-127.

¹⁴⁴ Art. 27 lid 3 WW nieuwe wetgeving naar aanleiding van de Wwz.

¹⁴⁵ 'WWB wijzigt per 1 januari 2015 in Participatiewet' *Programmaraad UWV, Divosa, VNG, Cedris* versie 26 september 2014, geraadpleegd op 19 maart 2015, pg. 1.

¹⁴⁶ J. De Boer, W. Heesen & R. Ros, 'De Bijstand in praktijk 2014', Deventer: Kluwer 2014, pg. 24-25

¹⁴⁷ 'Bijstand', *Rijksoverheid* geraadpleegd op 19 maart, www.rijksoverheid.nl (zoek op: *alle onderwerpen, subsidies, uitkeringen en toeslagen, bijstand*).

¹⁴⁸ J. De Boer, W. Heesen & R. Ros, 'De Bijstand in praktijk 2014', Deventer: Kluwer 2014, pg. 221.

¹⁴⁹ 'WWB wijzigt per 1 januari 2015 in Participatiewet' *Programmaraad UWV, Divosa, VNG, Cedris* versie 26 september 2014, geraadpleegd op 19 maart 2015, pg. 3-4.

¹⁵⁰ S.Klosse, *Sociale zekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer 2012, pg. 472-473.

4.3-Arbeidsverplichtingen

4.3.1-Algemeen geaccepteerde arbeid

Op grond van art. 9 lid 1 sub a PW heeft iedere bijstandsgerechtigde die achttien jaar of ouder is en jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, vanaf de dag dat er een bijstandsuitkering wordt aangevraagd de verplichting om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden. Echter wordt er in de wet geen definitie van het begrip 'algemeen geaccepteerde arbeid' genoemd. De memorie van toelichting van de Wet werk en bijstand geeft deze definitie wel.¹⁵¹ Werkzaamheden die algemeen en maatschappelijk worden aanvaard vallen onder algemeen, geaccepteerde arbeid.¹⁵² Niet algemeen geaccepteerde arbeid is uitgesloten van de bovenstaande verplichting. Een voorbeeld hiervan kan zijn prostitutie of arbeid die een persoon om bepaalde geloofsovertuigingen niet wil uitvoeren vanwege gewetensbezwaren. Als een bijstandsgerechtigde op grond van bijvoorbeeld geloofsovertuiging werk weigert, dan moet de gemeente bij de beoordeling van verwijtbaarheid rekening houden met de gronden waarop de bijstandsgerechtigde het werk weigert. Het is echter geen recht van een bijstandsgerechtigde om zulke arbeid niet uit te hoeven voeren, de gemeente heeft de bevoegdheid om hier in redelijkheid mee om te gaan.¹⁵³ Er is uitdrukkelijk gekozen voor de term 'algemeen geaccepteerde arbeid' en afstand gedaan van de term 'passende arbeid'. Bijstandsgerechtigden hebben op die manier niet meer het recht om eisen te stellen met betrekking tot het niveau van de arbeid, eerdere werkervaring of het beloningsniveau. Ook arbeid van tijdelijke aard dient door de bijstandsgerechtigde geaccepteerd te worden.¹⁵⁴ Elke bijstandsgerechtigde moet algemeen geaccepteerde arbeid aanvaarden.¹⁵⁵ Zolang de bijstandsgerechtigde nog geen werk heeft gevonden geldt de verplichting om gebruik te maken van voorzieningen voor arbeidsinschakeling. Dit kan de medewerking aan onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling zijn en scholing.¹⁵⁶ Deze verplichting staat benoemd in art. 9 lid 1 sub b PW.

4.3.3-Algemeen geaccepteerde arbeid en tegenstrijdigheid met art. 4 EVRM

Hierboven is duidelijk geworden dat het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid een arbeidsverplichting is die wettelijk is geregeld. In de Participatiewet wordt deze arbeidsverplichting expliciet benoemd in art. 9 lid 1 aanhef en sub a PW. Een bijstandsgerechtigde in Nederland is op grond van dit wetsartikel verplicht om alle arbeid aan te nemen wat algemeen geaccepteerd is. Op Europees niveau is echter geregeld dat verplichte arbeid niet is toegestaan. Art. 4 lid 2 van het Europees verdrag van de Rechten van de Mens (hierna: EVRM) verbiedt namelijk verplichte arbeid en dwangarbeid. Op het eerste gezicht lijkt het of de arbeidsverplichting uit de participatiewet ingaat tegen de bepaling van het EVRM, gezien de Participatiewet wel arbeid verplicht. Om hierover duidelijkheid te krijgen, zal hieronder worden ingegaan op art. 4 lid 2 van het EVRM en zal duidelijk worden hoe de regeling uit het EVRM en de regeling uit de Participatiewet zich tot elkaar verhouden. Het Europese Hof voor de Rechten van de mens (hierna: EHRM) benoemt dit in haar uitspraak van 4 mei 2010.¹⁵⁷ De reden waarom deze uitspraak is aangehaald, is omdat het EHRM hier expliciet ingaat op het verbod tot verplichte arbeid en dwangarbeid van het EVRM en de verhouding tot de wettelijke arbeidsverplichting die in Nederland voor bijstandsgerechtigden geldt.

Het EHRM bepaalt in haar uitspraak dat een Europese lidstaat met een socialezekerheidsstelsel gerechtigd is om voorwaarden te stellen aan een uitkeringsgerechtigde voordat hij aanspraak kan maken op een uitkering van dat socialezekerheidsstelsel. In de zaak waar deze uitspraak over is gedaan, kwam een Nederlandse bijstandsgerechtigde op tegen de Wwb-regeling en de verplichting dat zij algemeen geaccepteerde arbeid diende te zoeken en aanvaarden op straffe van verlies van

¹⁵¹ Kamerstukken II 2002/03 28 870, nr. 3

¹⁵² Kamerstukken II 2002/03 28 870, nr. 3, p. 35.

¹⁵³ J. De Boer, W. Heesen & R. Ros, 'De Bijstand in praktijk 2014', Deventer: Kluwer 2014, pg. 222.

¹⁵⁴ Kamerstukken II 2002/03 28 870, nr. 3, p. 35.

¹⁵⁵ J. De Boer, W. Heesen & R. Ros, 'De Bijstand in praktijk 2014', Deventer: Kluwer 2014, pg. 222.

¹⁵⁶ J. De Boer, W. Heesen & R. Ros, 'De Bijstand in praktijk 2014', Deventer: Kluwer 2014, pg. 222.

¹⁵⁷ EHRM 4 mei 2010, *Schuitemaker vs. Nederland*, 15906/08 m. nt. B. Barentsen, Universitair Hoofddocent Sociaal Recht Universiteit Leiden.

haar uitkering. Het is echter niet onredelijk om aantoonbare inspanningen te mogen verwachten van de uitkeringsgerechtigde om algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en die te aanvaarden. Dit geldt des te meer omdat de Nederlandse wetgeving bepaalt dat bijstandsgerechtigden geen arbeid hoeven te accepteren wat niet algemeen maatschappelijk is geaccepteerd of arbeid waartegen zij gewetensbezwaren hebben. Deze voorwaarde kan dan ook niet gelijk worden gesteld met het begrip dwangarbeid of verplichte arbeid zoals benoemd in art. 4 lid 2 van het Europees verdrag van de rechten van de mens (hierna: EVRM). In de noot van de uitspraak¹⁵⁸ wordt dit nader toegelicht. De term dwangarbeid en verplichte arbeid wordt benoemd in art. 4 lid 2 EVRM, er zijn verschillen tussen deze twee termen. Dwangarbeid houdt in dat er arbeid moet worden verricht onder acute fysieke of geestelijke bedreiging, hiervan is niet snel sprake¹⁵⁹. Verplichte arbeid daarentegen is ruimer van begrip, dit is aan de orde wanneer werkweigering enige straf als 'bedreiging' heeft, straf kan hierbij ook 'leedtoevoeging' zijn, bijvoorbeeld het niet behalen van een opleiding als er niet bepaalde arbeidshandelingen worden verricht.¹⁶⁰

Door de ruime definitie van het begrip verplichte arbeid, zou kunnen worden aangenomen dat de verplichting om betaald werk te aanvaarden om op die manier een beroep op een wettelijke uitkeringsregeling te vermijden, onder het verbod van verplichte arbeid als genoemd in art. 4 lid 2 EVRM valt. Echter is in de rechtspraak dit begrip wel ingeperkt aan de hand van twee lijnen. De eerste lijn houdt in dat er lang niet altijd sprake is van directe dwang om arbeid te verrichten, ook al zou iemand dat zo voelen of zich genoodzaakt zien om bepaald werk uit te moeten voeren.¹⁶¹ De afhankelijkheid van het voldoende trachten om arbeid te vinden en te behouden voor het recht op een sociaalezekerheidsuitkering wordt aangemerkt als een indirecte verplichting om arbeid te verrichten. Er is daarom geen strijdigheid met art. 4 lid 2 EVRM.¹⁶² De tweede lijn houdt in dat het niet gaat om de directe oplegging van arbeid, maar om een voorwaarde om in aanmerking te kunnen komen voor een uitkering. Het EHRM koos nog voor een andere lijn. Er kan pas van dwangarbeid sprake zijn als het (wettelijk) opleggen van arbeid onredelijk is. Hierbij moet de belasting voor de betreffende persoon en het doel van de arbeidsverplichting in acht worden genomen.¹⁶³

Art. 4 EVRM kent uitzonderingen op het verbod tot dwangarbeid en verplichte arbeid, die staan benoemd in lid 3. Dit zijn echter heel specifieke uitzonderingen zoals het verrichten van militaire dienst of het vervullen van normale burgerplichten. Dit laatste betekent dat een ieder verplicht is om bepaalde werkzaamheden te verrichten, maar dit maakt nog niet dat er sprake is van verplichte arbeid. Daarvoor is nodig dat iemand onevenredig zwaar wordt belast met de arbeid. De uitzonderingsregel is niet bedoeld om varianten van arbeidsverplichtingen te verbieden. De conclusie is dat het weinig kans biedt voor de uitkeringsgerechtigde om zich te beroepen op het verbod van dwang- en verplichte arbeid van art. 4 EVRM. Het EHRM stelt hierbij voorop dat het niet onredelijk is om van uitkeringsgerechtigden te verlangen dat zij zich inspannen om arbeid te verkrijgen en te behouden.¹⁶⁴

4.3.4-Verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid

Hierboven is duidelijk geworden dat de bijstandsgerechtigde de verplichting heeft om algemeen, geaccepteerde arbeid te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden. In art. 9 lid 1 sub a PW staat dat de bijstandsgerechtigde zich hiervoor verplicht als werkzoekende moet registreren bij het UWV. Afgezien daarvan, blijft de wet abstract wat betreft de verdere verplichtingen om algemeen

¹⁵⁸ EHRM 4 mei 2010, *Schuitmaker vs. Nederland*, 15906/08 m. nt. B. Barentsen, Universitair Hoofddocent Sociaal Recht Universiteit Leiden.

¹⁵⁹ Zie voor een voorbeeld: EHRM 26 juli 2005, nr. 73316, «EHRC» 2005/103, m.nt. Van der Velde,

¹⁶⁰ Zie voor een voorbeeld: EHRM 23 november 1983, nr. 8919/80, Series A, vol. 70)

¹⁶¹ EHRM 4 mei 2010, *Schuitmaker vs. Nederland*, 15906/08 m. nt. B. Barentsen, Universitair Hoofddocent Sociaal Recht Universiteit Leiden.

¹⁶² Europese Commissie voor de Rechten van de Mens, 13 december 1976 (X t. Nederland, nr. 7602/76) en Europese commissie voor de Rechten van de Mens, 26 februari 1997 (Talmon t. Nederland, nr. 30300/96).

¹⁶³ EHRM 23 november 1983, nr. 8919/80, Series A, vol. 70)

¹⁶⁴ EHRM 4 mei 2010, *Schuitmaker vs. Nederland*, 15906/08 m. nt. B. Barentsen, Universitair Hoofddocent Sociaal Recht Universiteit Leiden.

geaccepteerde arbeid te verkrijgen. In de *'Memorie van toelichting van het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet werk en bijstand en enkele andere sociale zekerheidswetten (Wet maatregelen Wet werk en bijstand en enkele andere wetten)'* staat dat op die manier gemeenten de ruimte hebben om zelf te bepalen wat er exact onder de arbeidsverplichtingen valt.¹⁶⁵ Vanaf 1 januari 2015 zijn met deze Wet maatregelen Wet werk en bijstand de arbeidsverplichtingen wel concreter beschreven en opgenomen in het nieuwe art. 18 lid 4 van de Participatiewet. Bij het kopje afbakening is omschreven dat de inhoud van de Wwb bij de invoer van de Participatiewet wel is blijven bestaan, maar is opgenomen in de Participatiewet. De inhoud van de Wwb is echter wel gewijzigd, dat is met de Wet maatregelen wet werk en bijstand gebeurd. Beide wetten zijn op 1 januari 2015 ingegaan.¹⁶⁶

Artikel 18 lid 4 van de Participatiewet concretiseert de abstract geformuleerde arbeidsverplichtingen die in artikel 9 van de Participatiewet zijn benoemd. Dit zijn geen nieuwe verplichtingen, maar bestaande verplichtingen die gespecificeerd zijn. De volgende arbeidsverplichtingen zijn concreet beschreven in art. 18 lid 4 van de Participatiewet:

1. Het aanvaarden of het behouden van algemeen, geaccepteerde arbeid;
2. Uitvoering geven aan de door het college opgelegde verplichting om ingeschreven te staan bij een uitzendbureau;
3. Het naar vermogen verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid in een andere gemeente van inwoning, alvorens naar die andere gemeente te verhuizen;
4. Bereid zijn om te reizen over een afstand met een totale reisduur van drie uur per dag of om te verhuizen, indien dat noodzakelijk is voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
5. Het verkrijgen en behouden van kennis en vaardigheden, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
6. Het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid niet belemmeren door kleding, gebrek aan persoonlijke verzorging of gedrag;
7. Het gebruik maken van door het college aangeboden voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling en mee te werken aan onderzoek naar zijn of haar mogelijkheden tot arbeidsinschakeling;
8. Het zich onderwerpen aan een door het college verplicht gestelde behandeling van medische aard bedoeld in artikel 55 Participatiewet, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid.¹⁶⁷

Het uitgangspunt van de regering bij deze geconcretiseerde arbeidsverplichtingen is dat deze verplichtingen in redelijkheid van de bijstandsgerechtigde gevraagd kunnen worden en gericht zijn op de uitstroom van de bijstand.¹⁶⁸

Het doel van de concretisering van de arbeidsverplichtingen is om de maximale beleidsruimte die gemeenten hadden, enigszins te uniformeren. De gemeenten hadden maximale beleidsruimte met betrekking tot het opleggen van een maatregel wanneer de bijstandsgerechtigde zich niet aan de arbeidsverplichtingen houdt. De praktijk heeft echter uitgewezen dat deze maximale beleidsruimte vaak niet de optimale beleidsruimte is voor gemeenten. Aangegeven is dat er een te grote beoordelingsvrijheid bestaat, wat kan leiden tot ongerechtvaardigde rechtsverschillen, zowel binnen de gemeente als tussen de gemeente onderling.¹⁶⁹ Daarbij zijn er ook bepaalde gedragingen van bijstandsgerechtigden, waarvan het zo evident is dat zij leiden tot een verwijtbaar en onnodig verstrekken van een uitkering dat er maar één maatregel is, namelijk de zwaarst geldende maatregel. Hierbij is het niet efficiënt als alle gemeenten voor zichzelf deze maatregel moeten uitwerken en is het qua rechtszekerheid en rechtsgelijkheid ongewenst wanneer gemeenten onderling verschillen

¹⁶⁵ Kamerstukken II 2013/14 33801 nr. 3 MvT. Pg. 35

¹⁶⁶ Kamerstukken II 2013/14 33.801 nr. 3, MvT.

¹⁶⁷ Kamerstukken II 2013/14 33801 nr. 3 MvT. Pg. 35-36.

¹⁶⁸ Kamerstukken II 2013/14 33801 nr. 3 MvT. Pg. 35-36.

¹⁶⁹ Kamerstukken II 2013/14 33801 nr. 3 MvT. Pg. 7.4.1

tussen hoogte en duur van die maatregel.¹⁷⁰ De regering heeft daarom een aantal arbeidsverplichtingen geüniformeerd in bovenstaande arbeidsverplichtingen en opgenomen in art. 18 lid 4 van de Participatiewet. Op die manier is voor alle bijstandsgerechtigden duidelijk wat de arbeidsverplichtingen zijn en is het op deze manier voor elke bijstandsgerechtigde gelijk. De daarbij behorende maatregel is ook geüniformeerd, de wetgever heeft een landelijk normenkader en een landelijke maatregel gegeven.¹⁷¹ Hieronder zal verder worden ingegaan op de maatregel.

4.5-Gevolgen niet nakoming van de arbeidsverplichting

4.5.1-De maatregel

Wanneer de bijstandsgerechtigde zich niet houdt aan de arbeidsverplichtingen, kan de gemeente een sanctie opleggen. De Wwb kent als enige sanctie de maatregel, die bestaat uit het verlagen van de bijstandsuitkering. Een maatregel kan uitsluitend worden gegeven over een periode waarin recht op bijstand bestaat.¹⁷² De maatregel is concreter beschreven in het nieuwe art. 18 van de Participatiewet, waarin ook de geconcretiseerde arbeidsverplichtingen in op zijn genomen, zoals hierboven al is omschreven. Daarbij behoudt de gemeente enige beleidsruimte, doordat krachtens art. 8 lid 1 sub a van de Participatiewet de gemeente middels een gemeentelijke verordening vast kan leggen hoe de maatregel er exact uit ziet.¹⁷³

4.5.2-Verlagen van de bijstandsuitkering

In art. 18 lid 2 PW wordt benoemd dat de gemeente de bijstand dient te verlagen conform de door de gemeente opgestelde verordening wanneer de bijstandsgerechtigde zich niet houdt aan de verplichtingen die staan benoemd in art. 18 lid 4 Participatiewet. In de nota van wijziging van de *'Wijziging van de Wet werk en bijstand en enkele andere sociale zekerheidswetten (Wet maatregelen Wet werk en bijstand en enkele andere wetten)'* staat benoemd dat de gemeente de mogelijkheid heeft om de duur van de maatregel binnen een vastgesteld kader, bij verordening te kunnen regelen.¹⁷⁴ Zoals hierboven is benoemd, heeft wetgever een landelijk kader gegeven, de gemeente heeft in dit vastgestelde kader dus enigszins beleidsruimte om exact de maatregel vast te stellen. Hoe dat zich tot elkaar verhoudt, zal hieronder duidelijk worden.

In de leden 5, 6 en 7 van art. 18 Participatiewet staat het maatregelenbeleid exact omschreven. Lid 5 benoemt dat het college de bijstand met 100% dient te verlagen voor een periode die middels een verordening is vastgesteld. De periode dient minstens één maand te duren en mag maximaal drie maanden duren.¹⁷⁵ Tevens benoemt dit lid dat middels verordening ook bepaald kan worden dat deze maatregel geschiedt door één hele maand te verrekenen met twee of drie maanden, dan krijgt de bijstandsgerechtigde bijvoorbeeld twee maanden de helft van het uitkeringsbedrag.¹⁷⁶ Wanneer de bijstandsgerechtigde binnen twaalf maanden na toepassing van lid 5 weer een verplichting uit lid 4 heeft geschonden, dient de gemeente het volgende te doen. De bijstandsuitkering zal met 100% worden verlaagd voor de duur van een periode die is vastgesteld bij een verordening. Deze periode zal langer zijn dan de periode welke is bepaald bij lid 5, maar zal ten hoogste drie maanden duren. Lid 7 bepaalt dat de gemeente de bijstand met 100% dient te verlagen voor een periode van drie maanden, wanneer de bijstandsgerechtigde binnen twaalf maanden na toepassing van lid 6 weer een arbeidsverplichting die benoemd is in lid 4 niet nakomt. Tot slot bepaalt lid 8 dat de gemeente de bijstandsuitkering verlaagt met 100% voor een periode van drie maanden, wanneer ook na uitvoering van lid 7 binnen twaalf maanden een arbeidsverplichting wordt geschonden. Uiteraard

¹⁷⁰ Kamerstukken II 2013/14 33801 nr. 3 MvT. Pg. 7.4.1

¹⁷¹ Kamerstukken II 2013/14 33801 nr. 3 MvT. Pg. 7.4.1 en 7.4.2

¹⁷² S.Klosse, Sociale zekerheidsrecht, Deventer: Kluwer 2012, pg. 508-509

¹⁷³ S.Klosse, Sociale zekerheidsrecht, Deventer: Kluwer 2012, pg. 508-509

¹⁷⁴ Kamerstukken II 2013/14 33801 nr. 24 Nota van wijziging, pg. 5.

¹⁷⁵ Kamerstukken II 2013/14 33801 nr. 24 Nota van wijziging, pg. 5.

¹⁷⁶ *Programma raad UWV, Divosa, VNG, Cedris 'WWB wijzigt per 1 januari 2015 in participatiewet' versie 26-09-2014, geraadpleegd op 19 maart 2015, pg. 3-4.*

moet er wel sprake zijn van verwijtbaarheid. De gemeente zal niet tot een maatregel overgaan indien er geen sprake is van verwijtbaarheid dit staat benoemd in art. 19 lid 9 Participatiewet.¹⁷⁷

4.5.3-Ruimte voor maatwerk blijft bestaan

Voor de gemeenten blijft er beleidsruimte bestaan om maatwerk te kunnen leveren. Zo heeft de gemeente de ruimte om bij het opleggen van een maatregel met de individuele situatie van de bijstandsgerechtigde rekening te houden. Een voorbeeld is het begrip 'naar vermogen' wat bij sommige arbeidsverplichtingen aan de orde is. Het is aan de gemeente om te beoordelen waartoe het vermogen van een bijstandsgerechtigde hem of haar in staat stelt en of dat vermogen voldoende is om aan de betreffende verplichting te kunnen voldoen.¹⁷⁸ Aan het behoud van beleidsruimte is ook vorm gegeven door ruimte te laten voor gemeenten om rekening te houden met lokale omstandigheden bij het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid. Bij het naar vermogen verkrijgen van algemeen, geaccepteerde arbeid hangt het namelijk juist van de lokale omstandigheden af wat de mogelijkheden zijn voor de bijstandsgerechtigde.¹⁷⁹

4.5.4-Uitzonderingen nakoming van de arbeidsverplichtingen

De arbeidsverplichtingen gelden niet voor personen die jonger zijn dan achttien jaar of die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, dit is benoemd in art. 9 lid 1 sub a PW. Ook voor mensen die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt zijn geldt de sollicitatieplicht niet (art. 9 lid 5 Participatiewet). Tevens geldt de arbeidsverplichting alleen voor alleenstaande ouders met kinderen tot twaalf jaar wanneer het college voldoende is overtuigd van de mogelijkheid tot kinderopvang, de toepassing van voldoende scholing en de belastbaarheid van de betrokkene. In lid 2 van art. 9 Participatiewet staat dat sommige bijstandsgerechtigden een tijdelijke ontheffing kunnen krijgen van de verplichting om algemeen, geaccepteerde arbeid te verkrijgen. Er moet dan wel sprake zijn van dringende redenen, waaronder zorgtaken. Tot slot staat in art. 9a Participatiewet dat alleenstaande ouders die de zorg hebben voor kinderen tot vijf jaar op verzoek ontheffing kunnen krijgen van de verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen. Een voorwaarde hierbij is wel dat deze ouders dan een traject gaan volgen. Alleen op individuele gronden en voor een beperkte periode kan er ontheffing worden gegeven.¹⁸⁰

4.6-Bijstand en solliciteren over de grens

4.6.1-Verplicht solliciteren

De bijstandsgerechtigde heeft de verplichting tot het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid. Wanneer de bijstandsgerechtigde zich niet houdt aan de arbeidsverplichting, kan de gemeente een maatregel opleggen. Valt verkrijgen van werk over de grens nu ook onder de arbeidsverplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen? Noch de Participatiewet, noch de Memorie van toelichting van deze wet benoemt dit.¹⁸¹ De meningen verschillen over de kwestie om bijstandsgerechtigden te verplichten over de grens te laten solliciteren. Er is een aantal economen van mening dat deze verplichting positief uit zal pakken voor de krimpgebieden zoals Oost-Groningen. Ook een Limburgse VVD-gedeputeerde ziet dit idee zitten. Er reizen echter ook veel vragen op. De auteur van het artikel 'Werken in het buitenland',¹⁸² stelt dat de mogelijkheid om bijstandsgerechtigden in het buitenland te laten werken eigenlijk met de Wwb ook al bestond. Zowel de Wwb als de Participatiewet omschrijft namelijk nergens concreet dat algemeen geaccepteerde arbeid alleen arbeid in Nederland betreft. De vraag is dus niet alleen of je in anderhalf uur een werkplek kunt bereiken in het buitenland, maar de vraag is ook of algemeen geaccepteerde arbeid ook werk betreft waarbij je als grensarbeider naar het buitenland moet.¹⁸³ In dit artikel wordt benoemd dat er niets mis mee is om deze optie open te houden. De bijstandsuitkering is een laatste

¹⁷⁷ Kamerstukken II 2013/14 33801 nr. 24 Nota van wijziging, pg. 5.

¹⁷⁸ Kamerstukken II 2013/14 33801 nr. 3 MvT. Pg. 7.4.3

¹⁷⁹ Kamerstukken II 2013/14 33801 nr. 3 MvT. Pg. 7.4.3

¹⁸⁰ J. De Boer, W. Heesen & R. Ros, 'De Bijstand in praktijk 2014', Deventer: Kluwer 2014, pg. 223.

¹⁸¹ Kamerstukken II 2011/12 33161 nr. 3

¹⁸² H. Nacinovic 'Werken in het buitenland', *Bijstandsbode twaalfde editie januari 2015*, pg. 11.

¹⁸³ H. Nacinovic 'Werken in het buitenland', *Bijstandsbode twaalfde editie januari 2015*, pg. 11.

redmiddel voor degenen die niet in hun levensonderhoud kunnen voorzien op dat moment, maar het doel is wel dat de bijstandsgerechtigde naar eigen vermogen probeert om weer in zijn eigen levensonderhoud te kunnen voorzien. De mogelijkheid om als grensarbeider aan de slag te gaan is daarbij zeker het overwegen waard, vindt hij. Daarbij wordt aangegeven dat de Europese Unie niet voor niets het vrije verkeer van werknemers heeft.¹⁸⁴

4.6.2-Kamervragen

Twee PvdA leden hebben aan de Minister en Staatssecretaris van Sociale zaken en Werkgelegenheid Kamervragen gesteld omtrent deze kwestie, zij zien namelijk veel belemmeringen voor de uitkeringsgerechtigde bij het invoeren van een grensoverschrijdende sollicitatieplicht.¹⁸⁵ De vragen zijn op 2 maart 2015 beantwoord¹⁸⁶, zie voor een overzicht van de vragen met antwoorden bijlage 10. De Minister-Staatssecretaris geeft in de beantwoording het volgende aan:

‘Er zijn over de grens kansen en mogelijkheden voor Nederlanders, dus ook voor uitkeringsgerechtigden, om een betaalde baan te kunnen vinden en op die manier uit de uitkeringssituatie te komen. De arbeidsverplichtingen van de Participatiewet, zoals de sollicitatieplicht hebben ook betrekking op werken over de grens, de reistijd is daarbij in de Participatiewet begrensd tot maximaal drie uur per dag. Het gevolg van het niet nakomen van de arbeidsverplichtingen is dat een dergelijke gedraging een gevolg kan hebben voor de bijstandsverlening door het opleggen van een maatregel.’ Om de kansen en mogelijkheden maximaal te kunnen benutten, is het belangrijk om zoveel mogelijk (ervaren) drempels weg te nemen. Het kabinet werkt hieraan met de grensprovincies en met EU-regio's in het programma ‘Grensoverschrijdende samenwerking (GROS)’. De tweede kamer heeft ook recent het belang hiervan gewezen. De tweede kamer roept een motie de regering op om in overleg te treden met grensgemeenten en de grensregio's over hun ideeën en initiatieven om werken over de grens te vergemakkelijken en om, waar mogelijk, deze gemeenten ook de ruimte te kunnen geven om met deze ideeën aan de slag te gaan.¹⁸⁷

Op de vraag of de uitkeringsgerechtigde op straffe van bijvoorbeeld het verlagen van de uitkering verplicht kan worden om over de grens te solliciteren, terwijl de belemmeringen niet zijn weggenomen, geeft de Minister-Staatssecretaris het volgende aan:

‘De per 1 januari 2015 ingevoerde Participatiewet kent wat betreft de arbeidsverplichtingen geen wettelijke beperking met betrekking tot het territorialiteitsbeginsel. Het uitgangspunt van de Participatiewet is het individualiseringsbeginsel op grond waarvan de gemeenten maatwerk moeten toepassen. Als solliciteren over de grens een optie is tot het verkrijgen van regulier werk, dan is het geven van goede voorlichting daarbij cruciaal. Niemand kan in Nederland gedwongen worden om werk te aanvaarden, wel kent de Wwb (Participatiewet) de sollicitatieplicht. Indien een bijstandsgerechtigde weigert te solliciteren of in te gaan op een aanbod van werk in het buitenland, kan de gemeente een maatregel opleggen. De bijstand is immers uitsluitend bedoeld als een vangnet voor personen die niet zelfstandig in het eigen bestaan kan voorzien.’¹⁸⁸

¹⁸⁴ H. Nacinovic ‘Werken in het buitenland’, *Bijstandsbode twaalfde editie januari 2015*, pg. 11.

¹⁸⁵ Sollicitatieplicht bijstand ook in buitenland’ NOS 13 januari 2015, www.nos.nl (zoek op *sollicitatieplicht bijstand ook in buitenland*).

¹⁸⁶ Kamerstukken II 2014/15, 2015Z00432, Antwoorden op Kamervragen.

¹⁸⁷ Kamerstukken II 2014/15, 2015Z00432, Antwoorden op Kamervragen.

¹⁸⁸ Kamerstukken II 2014/15, 2015Z00432, Antwoorden op Kamervragen.

5. De onderzoekspunten

Uit het theoretisch kader vloeien een aantal onderzoekspunten voort. Dit zijn punten die in de theorie zijn beschreven en waarvan duidelijk moet worden hoe ze in de praktijk worden uitgevoerd. De volgende onderzoekspunten vloeien voort uit het theoretisch kader:

• *Onderzoekspunten met betrekking tot de Werkloosheidswet*

1. Uit de theorie is naar voren gekomen dat de WW-gerechtigde een sollicitatieplicht naar passende arbeid heeft en het UWV sancties kan hanteren wanneer de WW-gerechtigde zich hier niet aan houdt. Verplicht solliciteren in Duitsland zou voor de WW-gerechtigde niet passend zijn, gezien het karakter van de WW als werknemersverzekering. In de praktijk zal worden onderzocht hoe het UWV dit uitvoert, wat de ervaringen zijn van het UWV en of het UWV inderdaad WW-gerechtigden al dan niet verplicht om te solliciteren en werken in Duitsland.

2. Uit de theorie is naar voren gekomen dat de WW-gerechtigde op advies van UWV moet informeren naar werk over de grens. In de praktijk zal worden gekeken of dat daadwerkelijk zo is en hoe het UWV dit uitvoert en wat de ervaringen zijn van het UWV.

• *Onderzoekspunten met betrekking tot de Participatiewet*

3. De Participatiewet beschrijft niet of werk over de grens onder algemeen, geaccepteerde arbeid valt. Er wordt alleen een kader gegeven voor de maximaal toegestane reistijd per dag. In de praktijk zal worden onderzocht wat het beleid van gemeenten hierover is.

4. Uit de theorie is gebleken dat in principe de mogelijkheid tot verplichten van solliciteren over de grens bestaat, de wet laat dit echter open. In de praktijk is onderzocht of gemeenten daadwerkelijk bijstandsgerechtigden hiertoe verplichten, wat het beleid van gemeenten daarbij is en de ervaringen en of gemeenten sancties geven wanneer iemand zich niet aan de verplichting houdt.

4. Praktijkonderzoek

1. Inleiding

In het theoretisch kader zijn de theoretische deelvragen uitgewerkt. Hierbij is gekeken naar de rechten en plichten van uitkeringsgerechtigden ten opzichte van solliciteren en verkrijgen van arbeid, welke voortvloeien uit de WW en de Participatiewet. Daarbij is gekeken hoe deze rechten en plichten zich verhouden tot grensarbeid in Duitsland. Om de centrale onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, is naast het theoretisch onderzoek ook een praktijkgericht onderzoek uitgevoerd, hiervoor zijn praktijkdeelvragen opgesteld. De onderzoekspunten die voortvloeien uit het theoretisch kader zijn meegenomen in het praktijkgericht onderzoek, om deze onderzoekpunten te kunnen beantwoorden zijn interviews afgenomen. De onderzoeksobjecten van deze interviews zijn de volgende vier groepen:

- UWV in Noord-Nederland
- Gemeenten in Noord-Nederland
- (Voormalige) WW-gerechtigden die te maken hebben gehad met grensarbeid ten behoeve van hun uitkering.
- (Voormalige) Bijstandsgerechtigden die te maken hebben gehad met grensarbeid ten behoeve van hun uitkering.

2. Onderzoeksobject één-UWV

Er is een interview gehouden met een sleutelfiguur van het UWV. Deze persoon heeft als functie Eures-adviseur en is gestationeerd bij dit UWV. Eures staat voor 'European employment services'. Eures geeft onder andere informatie en voorlichting over werken in Europa en over het principe van het vrije verkeer van Europa aan onder andere mensen die van plan zijn om te gaan werken in Duitsland. In Nederland zijn in totaal zo'n achttien Eures-adviseurs werkzaam.¹⁸⁹ Het complete interview is te vinden in bijlage 11, hieronder worden de belangrijkste bevindingen weergegeven.

2.1. Praktijkdeelvraag

Dit interview is van belang voor de volgende praktijkdeelvraag: *'Wat zijn volgens UWV de knelpunten en succesfactoren met betrekking tot al dan niet verplicht laten solliciteren en aan het werk helpen in Duitsland van Nederlandse WW-gerechtigden?'*

2.2. Belangrijkste bevindingen uit het interview

• *Onderzoekspunt 1-Uit de theorie is naar voren gekomen dat de WW-gerechtigde een sollicitatieplicht naar passende arbeid heeft en het UWV sancties kan hanteren wanneer de WW-gerechtigde zich hier niet aan houdt. Verplicht solliciteren in Duitsland zou voor de WW-gerechtigde niet passend zijn. In de praktijk zal worden onderzocht hoe het UWV dit uitvoert, wat de ervaringen zijn van het UWV en of het UWV inderdaad WW-gerechtigden al dan niet verplicht om te solliciteren en werken in Duitsland.*

De geïnterviewde gaf aan dat er veel werk is in Duitsland, terwijl er in de Noordelijke grensregio's een hoge werkloosheid is. Daarbij werd aangegeven dat werken in Duitsland vanuit het UWV altijd vrijwillig is, daarom zal het UWV ook geen sanctie opgeven wanneer iemand niet in Duitsland wil werken. De geïnterviewde heeft aangegeven dat de reden waarom er geen verplichting wordt gegeven, gelegen ligt in het feit dat het UWV gemotiveerde mensen aan de Duitse werkgever wil aanbieden. Bij verplichting bestaat een grote kans op motivatiegebrek bij de grensarbeider. Daarbij kan een verplichtstelling de kans op werk verkleinen, zowel voor de verplicht gestelde persoon als voor de persoon die vrijwillig naar Duitsland gaat. De geïnterviewde heeft in het interview

¹⁸⁹ Interview expert UWV

aangegeven dat de Duitse werkgever een negatief beeld kan krijgen van een de Nederlandse werknemer, wanneer hij te maken krijgt met ongemotiveerde, verplichte personen.

•Onderzoekspunt 2-Uit de theorie is naar voren gekomen dat de WW-gerechtigde op advies van UWV moet informeren naar werk over de grens. In de praktijk zal worden gekeken of dat daadwerkelijk zo is en hoe het UWV dit uitvoert en wat de ervaringen zijn van het UWV.

De geïnterviewde heeft aangegeven dat het UWV vooral zelf de mogelijkheden omtrent werken in Duitsland aandraagt bij de WW-gerechtigde. Daarbij gaf de geïnterviewde aan dat het heel belangrijk is om per individu te kijken of werk in Duitsland haalbaar, rendabel en zinvol is. Er moet gekeken worden naar de salarisverschillen, de verschillen in sociale zekerheid en de belasting in Duitsland. Al deze factoren kunnen betekenen dat werken in Duitsland niet rendabel kan zijn voor die persoon, het is daarom belangrijk dat dit van tevoren wordt uitgezocht. Ook voorlichting is cruciaal, het is namelijk van belang dat mensen worden gewezen op de verschillen tussen de Nederlandse en Duitse sollicitatieprocedure. De ervaring leert dat, wanneer mensen de verschillen niet weten, het vaak mis gaat. Zijn ze hiervan op de hoogte gesteld, dan gaat het solliciteren over het algemeen veel soepeler. Daarbij heeft de geïnterviewde aangegeven dat meer dan de helft van de WW-gerechtigden bij dit UWV die een baan in Duitsland zocht, dit niet gelukt is. Vergelijkend met de hoeveelheid energie dat erin is gestoken, zou het meer resultaat moeten opleveren. De oorzaak is voornamelijk de belemmeringen waar tegenaan wordt gelopen. De geïnterviewde heeft aangegeven dat het UWV grensbarrières verneemt bij grensarbeid door WW-gerechtigden, waaronder verschil in sociale zekerheid, de niet vergoede reiskosten en het verschil in salarisniveau. Oplossingen voor deze barrières zijn lastig en verlopen langzaam, omdat dit niet op nationaal niveau geregeld kan worden, maar Duitsland en Europa hier ook bij betrokken zijn.

2.3-Knelpunten en succesfactoren

-Dit zijn de belangrijkste knelpunten die door de geïnterviewde van het UWV zijn geconstateerd:

- Bij grensoverschrijdende sollicitatieplicht is de kans groot dat WW-gerechtigde geen motivatie heeft.
- Verplichten kan een negatief effect teweegbrengen bij Duitse werkgevers, die een slecht beeld kunnen krijgen van Nederlandse werknemers.
- Bij grensarbeid worden belemmeringen ervaren die een struikelblok kunnen zijn. Vooral het verschil in socialezekerheidswetgeving, met name de kinderbijslag, de reiskosten en het verschil in loonniveau.
- Het gewenste effect van aantal plaatsingen in Duitsland wordt niet behaald, dit komt door de belemmeringen waar mensen bij grensarbeid in Duitsland tegenaan lopen.

-Dit zijn de belangrijkste succesfactoren die door de geïnterviewde van het UWV zijn geconstateerd:

- Er is veel werk in Duitsland beschikbaar.
- UWV attendeert WW-gerechtigden op werk in Duitsland en verplicht solliciteren en werken in Duitsland niet.
- UWV kijkt altijd of werken in Duitsland haalbaar en rendabel is voor de WW-gerechtigde.

3.Onderzoeksobject twee: gemeenten

Er zijn interviews gehouden met sleutelfiguren van vier gemeenten in Groningen en Drenthe. Met twee sleutelfiguren is een gezamenlijk interview gehouden, omdat de betreffende gemeenten veel samenwerken. De sleutelfiguren hebben verschillende functies bij de gemeenten. Het zijn de volgende functies: accountmanager, teamleider op de afdeling Werkgeversdienstverlening of wethouder. Alle sleutelfiguren hebben in hun functie te maken met grensarbeid in Duitsland. De complete interviews met de gemeenten zijn te vinden in bijlagen 12, 13 en 14, de belangrijkste bevindingen worden hieronder weergegeven.

3.1-Praktijkdeelvraag

Deze interviews zijn van belang voor de volgende deelvraag: 'wat zijn volgens gemeenten in Groningen en Drenthe de knelpunten en succesfactoren met betrekking tot het al dan niet verplicht laten solliciteren en aan het werk helpen in Duitsland van Nederlandse bijstandsgerechtigden?'

3.2-Belangrijkste bevindingen interviews

Onderzoekspunt 3-De Participatiewet beschrijft niet of werk over de grens onder algemeen, geaccepteerde arbeid valt. Er wordt alleen een kader gegeven voor de maximaal toegestane reistijd per dag. In de praktijk zal worden onderzocht wat het beleid van gemeenten hierover is.

In het volgende schema wordt aangegeven of gemeenten wel of niet vinden dat werken over de grens onder algemeen, geaccepteerde arbeid valt.

Gemeente	Valt er wel onder	Valt er niet onder
A	X	
B	X	
C	X	
D	X	

Alle geïnterviewde personen van de vier gemeenten waren hier unaniem en hebben aangegeven dat arbeid in Duitsland onder het begrip algemeen, geaccepteerde arbeid valt wat in de Participatiewet is benoemd. Volgens de wet is algemeen geaccepteerde arbeid passend en wanneer er in dit geval aan de reistijd van drie uur per dag wordt voldaan, valt ook werken in Duitsland daaronder.

Onderzoekspunt 4-Uit de theorie is gebleken dat in principe de mogelijkheid tot verplichten van solliciteren over de grens bestaat, de wet laat dit echter open. In de praktijk is onderzocht of gemeenten daadwerkelijk bijstandsgerechtigden hiertoe verplichten, wat het beleid van gemeenten daarbij is en de ervaringen en of gemeenten sancties geven wanneer iemand zich niet aan de verplichting houdt.

In het volgende schema is te zien welke gemeente een sollicitatieverplichting in Duitsland hanteert.

Gemeente	Wel verplicht	Niet verplicht
A	X (onder bepaalde voorwaarden)	
B		x
C		x
D		x

Wat betreft dit onderzoekspunt zijn gemeenten redelijk verdeeld qua beleid en uitvoering. Ten eerste gaven alle geïnterviewde personen aan dat er veel werk is over de grens. Werk wat in de grensregio's niet te vinden is. Daarbij is het werk over de grens geschikt voor de doelgroep, namelijk de bijstandsgerechtigden. Ook gaven alle gemeenten aan dat bijstandsgerechtigden over het algemeen wel open staan voor werk in Duitsland. Eén geïnterviewde persoon gaf aan dat bij die desbetreffende gemeente enigszins een verplichting wordt gehanteerd. Wel heeft de geïnterviewde aangegeven dat hier bepaalde voorwaarden aan verbonden zijn. Naast de eis van de maximale reistijd van drie uur per dag en de eis van algemeen geaccepteerde arbeid, wordt er ook gekeken naar de persoonlijke omstandigheden van de betreffende bijstandsgerechtigde. Voorbeelden zijn de beheersing van de Duitse taal en de financiële gevolgen van werken in Duitsland. Wanneer iemand de taal niet beheerst of niet rond kan komen van werk in Duitsland, wordt er niet verplicht. Wel heeft deze gemeente al eens een sanctie opgelegd, wanneer werken in Duitsland werk geweigerd zonder geldige reden. De overige drie geïnterviewde personen hebben aangegeven dat die desbetreffende gemeenten niet een verplichting tot solliciteren en werken in Duitsland hanteren en

ook geen sancties hebben opgelegd. Wel stimuleren deze gemeenten grensarbeid en wordt er gekeken naar werk over de grens voor de bijstandsgerechtigden.

Het belangrijkste knelpunt wat naar voren kwam bij gemeenten, is het gebrek aan motivatie bij grensarbeid. Ook de geïnterviewde persoon van de gemeente die wel verplicht tot solliciteren in Duitsland gaf het belang van motivatie aan en dat die betreffende gemeente ook het beste resultaat ziet wanneer iemand vrijwillig naar Duitsland gaat. Alle geïnterviewde personen gaven aan dat zonder motivatie de kans heel groot is dat werk in Duitsland niet goed gaat en niet gaat slagen. Ook kan er imagoschade gecreëerd worden voor de Nederlandse werknemer. De Duitse werkgever kan een negatief beeld krijgen van de Nederlandse werknemer, wanneer hij te maken krijgt met ongemotiveerde werknemers uit Nederland. Daarbij bestaat de kans dat de Duitse werkgever geen Nederlandse werknemers meer wil aannemen.

Gebrek aan motivatie kan voortkomen uit onzekerheid en onwetendheid bij mensen. Wanneer mensen niet weten wat het betekent voor hun situatie om in Duitsland te werken, zijn ze onwetend en is er ook geen motivatie om te werken in Duitsland. Voorlichting is hierbij heel belangrijk. Alle geïnterviewde personen zagen het belang in van goede en ook individuele voorlichting bij grensarbeid in Duitsland. Zonder voorlichting gaat het eigenlijk altijd fout vanwege de grensbarrières. Grensbarrières zijn de verschillen in sociale zekerheid, het belastingstelsel en de belemmeringen bij mobiliteit, zoals niet vergoede reiskosten en het vervoer naar Duitsland toe. Bijstandsgerechtigden beschikken vaak niet over eigen vervoer en het is vaak niet mogelijk voor gemeenten om vervoer te regelen. Alle geïnterviewde personen gaven daarbij aan dat individuele voorlichting echt nodig is, omdat er specifiek moet worden gekeken wat werken in Duitsland voor een persoon betekent. Tevens is duidelijk geworden dat er niet zomaar oplossingen zijn voor de grensbarrières, gezien dit een proces is wat lang duurt, waarbij ook Duitsland en Europa betrokken zijn. Tot slot gaven alle geïnterviewde personen aan dat negatieve ervaringen over werk in Duitsland echt op de voorgrond staan, terwijl er ook veel positieve ervaringen zijn, Die staan helaas op de achtergrond en daar zou meer aandacht aan moeten worden geschonken.

3.3-Knelpunten en succesfactoren gemeenten

-Dit zijn de belangrijkste knelpunten die de door de geïnterviewde personen van de gemeenten worden ervaren:

- Motivatie is cruciaal bij grensarbeid en daardoor kan een verplichting tot solliciteren en werken in Duitsland niet goed uitpakken. Motivatie kan ontstaan door onwetendheid en onzekerheid.
- Bij een sollicitatieverplichting in Duitsland bestaat het risico bestaat dat de Duitse werkgever een negatief beeld kan krijgen van Nederlandse werknemers en dit imagoschade kan opleveren.
- Er zijn grensbarrières die vaak een belemmering vormen bij grensarbeid, daarom is goede en individuele voorlichting heel erg belangrijk.
- De negatieve ervaringen staan heel erg voorop, terwijl er ook veel positieve ervaringen zijn.

-Dit zijn de belangrijkste succesfactoren die door de geïnterviewde personen van de gemeenten worden ervaren:

- Er is veel werk in Duitsland voor de groep mensen waar gemeenten mee te maken hebben: de laag opgeleide bijstandsgerechtigden. Werk wat in de grensregio's niet te vinden is.
- Wanneer er goede voorlichting is gegeven, kan de overgang naar Duitsland goed gaan.

4. Onderzoeksubject drie: WW-gerechtigden

Voor dit onderzoek is het van belang om te weten wat de ervaringen zijn van grensarbeiders die vanuit een werkloosheidsuitkering in Duitsland zijn komen werken. Het is van belang om na te gaan wat de ervaring is met het beleid van het UWV en welke rol het UWV heeft gespeeld bij het werken over de grens. Er is een interview gehouden met twee grensarbeiders die een WW-uitkering hebben gehad. Het UWV dat hieronder wordt benoemd, is een ander UWV dan het UWV dat hierboven is

aangehaald en waar een interview mee is gehouden. In bijlagen 15 en 16 staan de complete interviews. Hieronder staan de belangrijkste bevindingen.

4.1-Praktijkdeelvraag

Voor de volgende praktijkdeelvraag is de uitkomsten van deze interviews van belang:

‘Welke knelpunten en succesfactoren ervaren Noord-Nederlandse WW-gerechtigden bij de sollicitatie(verplichting) en het aan het werk worden geholpen in Duitsland in het kader van de Werkloosheidswet?’

4.2-Belangrijkste bevindingen uit de interviews

In het volgende schema is aangegeven welke grensarbeider wel of niet is verplicht om in Duitsland te werken, bij welke grensarbeider dit is gestimuleerd en welke grensarbeider helemaal geen invloed van het UWV heeft gemerkt.

Grensarbeider	Verplicht door UWV	Gestimuleerd door UWV	Geen invloed of verplichting van UWV
A			x
B			x

Er is gekeken wat de grensarbeider voor ervaring heeft gehad met het beleid en uitvoering van het UWV omtrent stimulering of verplichting van grensarbeid. Beide grensarbeiders hebben hierbij aangegeven dat zij geen verplichting hebben gekregen van het UWV. Zij hebben ook geen stimulering gehad van het UWV om in Duitsland te gaan werken, maar hebben dit in principe zelf geregeld. Wel heeft één grensarbeider aangegeven dat het UWV via de weekbrief die iedere WW-gerechtigde krijgt, advertenties plaatst met vacatures voor werk in Duitsland. Op die manier is deze grensarbeider aan werk in Duitsland gekomen, dit was dus wel een invloed van het UWV. Het UWV heeft bij deze grensarbeiders verder niet direct aangegeven dat zij moeten informeren naar werk in Duitsland. Eén grensarbeider is naar voorlichtingen van het UWV geweest en heeft hierbij aangegeven dat dit vooral algemene voorlichtingen waren, terwijl er behoefte was aan specifieke voorlichting. Beide grensarbeiders geven aan dat specifieke en individuele voorlichting echt nodig is bij grensarbeid en dat ook vooraf voorlichting moet worden gegeven. Beide grensarbeiders hebben aangegeven dat ze dit wel hebben gemist en veel zelf moesten regelen, waardoor ze niet van alle verschillen in Duitsland op de hoogte waren. Verder hebben ze beide aangegeven dat ze vanaf januari dit jaar in Duitsland werken en op dit moment nog niet veel last hebben gehad van de grensbarrières. Ook zijn ze beiden positief omtrent het feit dat ze in Duitsland werk hebben kunnen vinden, terwijl dat in Nederland niet gelukt is.

4.3-Knelpunten en succesfactoren

Dit zijn de belangrijkste knelpunten die zijn ervaren door de grensarbeiders

- UWV heeft niet direct gewezen op werk in Duitsland, terwijl beide grensarbeiders graag weer aan het werk wilden en ook openstonden voor werk in Duitsland.
- Voorlichting zou veel meer gegeven moeten worden en er is ook meer specifieke voorlichting nodig, beide grensarbeider hebben dit gemist en waren niet van alles op de hoogte omtrent de verschillen.

-Dit zijn de belangrijkste succesfactoren die zijn ervaren door de grensarbeiders

- Beide grensarbeiders zijn positief over het werk in Duitsland en zijn vooral positief over het feit dat ze in Duitsland wel werk hebben kunnen vinden, terwijl dit in Nederland niet gelukt is.

5. Onderzoeksubject drie: bijstandsgerechtigden

Het is voor dit onderzoek van belang om te weten wat de ervaringen zijn van grensarbeiders die vanuit een bijstandsuitkering in Duitsland zijn komen werken. Het is van belang om na te gaan wat de ervaring is met het beleid van gemeenten en welke rol de gemeente heeft gespeeld bij

grensarbeid. Hiervoor is een interview gehouden met twee grensarbeiders die vooraf een bijstandsuitkering hebben gehad. De complete interviews zijn te vinden in bijlagen 17 en 18, hieronder worden de belangrijkste bevindingen weergegeven.

5.1-Praktijkdeevraag

Voor de beantwoording van de volgende praktijkdeelvraag zijn deze interviews van belang: *‘welke knelpunten en succesfactoren ervaren Noord-Nederlandse bijstandsgerechtigden bij de sollicitatie(verplichting) en het aan het werk worden geholpen in Duitsland in het kader van de Participatiewet?’*

5.2-Belangrijkste bevindingen uit de interviews

In het volgende schema is te zien of de bijstandsgerechtigden daadwerkelijk zijn verplicht om in Duitsland te gaan werken, of de gemeente dit heeft gestimuleerd of helemaal geen invloed heeft gehad.

Grensarbeider	Verplicht door de gemeente	Gestimuleerd door de gemeente	Geen invloed of verplichting van gemeente
C		x	
D		x	

Zoals te zien is, zijn beide grensarbeiders niet verplicht door gemeenten om te gaan solliciteren en werken in Duitsland. Wel heeft de gemeente dit bij beide grensarbeiders gestimuleerd. Bij beide grensarbeiders werd namelijk door de gemeente aangegeven dat er werk in Duitsland is en werd het werk in Duitsland aangeboden. Beide grensarbeiders hebben aangegeven dat ze geen goede voorlichting hebben gehad van gemeenten. Bij één grensarbeider is zelfs een verkeerde berekening gemaakt van het loon. Volgens de berekening zou deze grensarbeider ongeveer het dubbele verdienen van wat er in de praktijk daadwerkelijk werd uitbetaald, waardoor deze grensarbeider onder het bijstandsniveau kwam. De andere grensarbeider is ook niet goed voorgelicht en kreeg daardoor te maken met betaling van dubbele belasting. Beide grensarbeiders hebben aangegeven dat de voorlichting veel beter moet en dat er ook veel meer specifieke voorlichting moet worden gegeven. Daarbij gaven ze aan dat ze het idee hebben dat de gemeenten zelf ook niet alles helder hebben wat betreft de grensbarrières en wat het betekent om te werken in Duitsland. Daarbij geven beide grensarbeiders aan dat ze veel last hebben gehad van de grensbarrières en op dit moment nog steeds de lasten daarvan ondervinden. Onder andere vanwege betaling van dubbele belasting en het niet uitbetaald krijgen van bepaalde bijslag. Er zijn belemmeringen ondervonden met de verschillen in sociale zekerheid, de mobiliteit en verschillen tussen de belastingstelsels. De grensarbeiders gaven aan dat ze alles zelf moesten uitzoeken. Beide grensarbeiders zijn inmiddels gestopt met werken in Duitsland en gaven aan dat ze het niet nog een keer zouden doen.

5.3-Knelpunten en succesfactoren

-Dit zijn de belangrijkste knelpunten die zijn ervaren door de grensarbeiders

- De gemeente geeft of geen voorlichting of geen goede voorlichting, waardoor bijstandsgerechtigden die grensarbeid in Duitsland gaan doen, in de financiële problemen kunnen komen.
- Voorlichting en vooral specifieke voorlichting is echt nodig bij de grensarbeid.
- Verkeerde voorlichting kan een lange nasleep hebben vanwege het feit dat bepaalde bijslag niet wordt uitbetaald of vanwege de betaling van dubbele belasting.
- Gemeenten hebben niet altijd alles op orde en zijn niet van alles op de hoogte omtrent grensarbeid.

-Dit zijn de belangrijkste succesfactoren die zijn ervaren door de grensarbeiders

- De bijstandsgerechtigden zijn niet verplicht om in Duitsland te solliciteren en werken, het werd door de gemeente aangeboden.

6. Interview expert

Tijdens de uitvoer van het onderzoek is er contact geweest met een Eures-adviseur van het EDR (Eems Dollard Regio). Hierboven is al omschreven wat de functie Eures-adviseur specifiek inhoudt. EDR is de meest Noordelijke grensregio en houdt kantoor in Nieuweschans. Kort gezegd is EDR een soort ontmoetingscentrum waar grensoverschrijdende activiteiten, bijeenkomsten en projecten plaatsvinden.¹⁹⁰ Het complete interview is te vinden in bijlage 19. De belangrijkste bevindingen worden hieronder weergegeven.

6.1-Belangrijkste bevindingen uit het interview

Aan de expert is gevraagd wat hij van bijstandsgerechtigden hoort omtrent de invloed van gemeenten of UWV op grensoverschrijdende arbeid en wat de expert hoort over de ervaringen met grensarbeid in Duitsland. De expert heeft aangegeven dat het verplichten van solliciteren en werken in Duitsland voor problemen kan zorgen vanwege de grensbarrières. De ervaring van de expert is dat bijstandsgerechtigden al snel onder bijstandsniveau komen als ze werken in Duitsland, omdat ze te maken hebben met hoge kosten vanwege het reizen. De expert geeft aan dat hij met WW-gerechtigden niet zoveel problemen ervaart. De expert merkt wel dat bijstandsgerechtigden een groep is die vaak meer begeleiding nodig heeft en dat individuele voorlichting daarbij echt nodig is. Gemeenten moeten daarbij meer nadruk leggen op de belemmeringen, zoals de verschillen in sociale zekerheid, de mobiliteit, diplomaerkenning, het loon en ziekmelding. Daarbij heeft de expert het idee dat gemeenten niet altijd op de hoogte zijn van wat het betekent om in Duitsland te werken en wat daarbij komt kijken. Tot slot heeft de expert aangegeven dat er ook duidelijk positieve verhalen zijn en dat het ook vaak goed gaat met grensoverschrijdende arbeid in Duitsland. Daarbij staan mensen over het algemeen open voor werken in Duitsland.

6.2-Knelpunten en succesfactoren Eures-expert

-Dit zijn de belangrijkste knelpunten die de door de Eures-expert wordt ervaren:

- Bijstandsgerechtigden kunnen onder bijstandsniveau komen wanneer ze in Duitsland werken.
- Uitkeringsgerechtigden zouden alleen verplicht moeten worden, wanneer ze van het Duitse inkomen kunnen leven.
- Er moet meer aandacht worden geschonken aan de grensbarrières en betere voorlichting worden gegeven. Vooral individuele voorlichting is echt nodig.
- Gemeenten zijn niet altijd op de hoogte van wat het betekent om in Duitsland te gaan werken.

-Dit zijn de belangrijkste succesfactoren die de door de Eures-expert wordt ervaren:

- De Eures-expert merkt dat veel mensen openstaan voor werken in Duitsland.
- De Eures-expert heeft ook aangegeven dat er veel grensarbeiders zijn waarbij het wel goed gaat en werken in Duitsland geen probleem vormt.

¹⁹⁰ 'Over onszelf' EDR www.edr.nl geraadpleegd op 12 mei 2015 (zoek op: *organisatie*).

7. Samenvatting bevindingen praktijkonderzoek

De geïnterviewde personen van de gemeenten hebben unaniem aangegeven aan dat werk in Duitsland in principe onder algemeen, geaccepteerde arbeid valt en dus passend is. Echter hanteren de meeste gemeenten op dit moment geen verplichtstelling tot solliciteren in Duitsland en geven daarbij ook geen sancties. Eén gemeente hanteert wel deze verplichting en heeft ook al eens een sanctie opgelegd. Het UWV verplicht niet tot solliciteren over de grens, maar stimuleert dit wel en attendeert zelf de WW-gerechtigden op werk in Duitsland. Verder is heel duidelijk naar voren gekomen dat motivatie om over de grens te gaan werken cruciaal is. Zonder motivatie is het eigenlijk niet haalbaar en is de kans aanwezig dat de Duitse werkgever een negatief beeld krijgt van de Nederlandse werknemer. Daarbij is door een expert aangegeven dat verplichten eigenlijk alleen zou moeten kunnen, wanneer de uitkeringsgerechtigde daadwerkelijk van het Duitse loon kan rondkomen. Verder is duidelijk geworden dat alle gemeenten en het UWV hinder ondervinden van de grensbarrières zoals mobiliteit, verschil in loon en verschil in sociale zekerheid. Daarom zien ook alle geïnterviewde personen van zowel de gemeenten en het UWV het belang in van voorlichting, met name de individuele voorlichting. Ook de grensarbeiders merken de grensbarrières en hebben allemaal aangegeven dat goede voorlichting en vooral individuele voorlichting echt van belang is geweest, terwijl ze dat niet allemaal hebben gehad. Duidelijk is geworden dat er op dit moment nog dingen mis kunnen gaan bij de overgang naar Duitsland, mede door geen of onvoldoende voorlichting, waardoor er met name financiële problemen kunnen ontstaan. Daarbij hadden de grensarbeiders die een bijstandsuitkering hebben gehad, het idee dat de gemeenten zelf ook nog niet alles op orde hebben wat betreft grensarbeid in Duitsland, dit werd door de expert beaamd. Verder is aangegeven dat er veel, geschikt werk is in Duitsland en dat over het algemeen veel mensen bereid zijn om in Duitsland te gaan werken en hier meestal ook positief tegenaan kijken.

5. Analyse

1. Inleiding

In dit hoofdstuk is het theoretisch onderzoek vergeleken met het praktijkonderzoek. Uit het theoretisch onderzoek zijn vier onderzoekspunten naar voren gekomen, deze onderzoekspunten zijn vervolgens getoetst in de praktijk door middel van interviews. De uitkomst uit de theorie en uit de praktijk zijn aan de hand van de onderzoeksobjecten met elkaar vergeleken. Daarbij is ook een theoretisch gedeelte uit de inleiding geanalyseerd met ervaringen uit de praktijk. De bevindingen staan hieronder beschreven.

2. Deelvraag

Dit hoofdstuk heeft betrekking op de volgende deelvraag, die in dit hoofdstuk is beantwoord: *‘Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen de theorie en praktijk met betrekking tot de knelpunten en succesfactoren omtrent het al dan niet verplicht laten solliciteren en aan het werk helpen in Duitsland van uitkeringsgerechtigden in Groningen en Drenthe?’*

3. Onderzoeksobjecten: UWV en (voormalige) WW-gerechtigden

3.1-Theorie

In de theorie is benoemd dat de WW-gerechtigde passende arbeid dient te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden en dat de WW-gerechtigde hiervoor een sollicitatieplicht heeft. Wanneer de WW-gerechtigde zich niet houdt aan deze verplichting kan er een maatregel worden opgelegd. In de Wet- en regelgeving zelf is verder niet benoemd of solliciteren in Duitsland daar ook onder valt. Ook is niet benoemd of werk in Duitsland onder passende arbeid valt. Wel is in het theoretisch kader benoemd dat het karakter van de WW zicht niet leent voor een sollicitatieverplichting over de grens. De WW is namelijk een verzekering waar de werknemer zelf premie voor betaalt. Verder is uit de theorie naar voren gekomen dat de WW-gerechtigde op advies van UWV dient te informeren naar werk over de grens.

3.2-Praktijk

Uit de praktijk is gebleken dat het UWV geen verplichting tot solliciteren naar passende arbeid over de grens hanteert en dus ook geen maatregel hanteert wanneer de WW-gerechtigde niet in Duitsland wil solliciteren. Solliciteren en werken in het buitenland is voor de WW-gerechtigde altijd op vrijwillige basis. Ook de grensarbeiders die vanuit een WW-uitkering in Duitsland zijn gaan werken, gaven aan dat ze niet verplicht zijn gesteld, maar vrijwillig in Duitsland zijn gaan werken. De reden van het UWV om geen verplichting op te leggen is niet omdat het niet bij het karakter van de WW zou passen, maar omdat het UWV veel waarde hecht aan motivatie om over de grens te gaan werken. Er is aangegeven dat zonder motivatie het negatief kan uitpakken voor de WW-gerechtigde. Werken in een ander land vraagt om een bepaalde instelling, daarbij veranderen er dingen voor de WW-gerechtigde, zonder motivatie gaat dit eigenlijk niet lukken. Ook kan er een negatief beeld ontstaan van Nederlandse werknemers bij de Duitse werkgever wanneer deze te maken krijgt met ongemotiveerde, Nederlandse werknemers. Dat wil UWV voorkomen.

Verder is uit de praktijk gebleken dat het UWV voornamelijk zelf WW-gerechtigden op banen in Duitsland attendeert. Daarbij bekijkt het UWV of werken in Duitsland haalbaar en rendabel is voor de WW-gerechtigde en er motivatie voor is. WW-gerechtigden hoeven dus niet verplicht te informeren naar werk in Duitsland op advisering van het UWV. De twee grensarbeiders die vanuit een WW-uitkering in Duitsland zijn gaan werken, gaven ook aan dat zij niet het advies hebben gekregen om te informeren naar werken over de grens en dat het UWV dit verder ook niet direct heeft gestimuleerd.

4.Onderzoeksubjecten: gemeenten en (voormalige) bijstandsgerechtigden

4.1-Theorie

Uit de theorie is gebleken dat arbeid in Nederland, wat onder het begrip algemeen, geaccepteerde arbeid valt en waarvoor de enkele reistijd maximaal anderhalf uur bedraagt, verplicht kan worden gesteld voor de bijstandsgerechtigde. In de wet- en regelgeving is verder niet opgenomen of werk over de grens onder het begrip algemeen, geaccepteerde arbeid valt. De wet laat dit eigenlijk open. Wel is uit de theorie gebleken dat een grensoverschrijdende sollicitatieplicht een oplossing zou kunnen zijn voor de krimpgebieden in de grensregio's. Tevens is gebleken dat in principe voor gemeenten de mogelijkheid bestaat om bijstandsgerechtigden te kunnen verplichten tot solliciteren over de grens in Duitsland. Echter staat niet in de wet omschreven of de mogelijkheid wel of niet bestaat.

4.2-Praktijk

Alle geïnterviewde sleutelfiguren van de gemeenten waren unaniem over de vraag of werk in Duitsland onder algemeen geaccepteerde arbeid valt. Zij gaven aan dat dit het geval is, mits er aan de voorwaarden van algemeen, geaccepteerde arbeid wordt voldaan en er aan de maximale reistijd per dag wordt voldaan. Toch verplichten de meeste gemeenten waar een interview mee is gehouden op dit moment niet tot solliciteren in Duitsland. Deze gemeenten geven dan ook geen sanctie op wanneer de bijstandsgerechtigde niet in Duitsland wil solliciteren. Eén gemeente verplicht dit wel en heeft ook sancties opgegeven. Deze gemeente verplicht onder specifieke voorwaarden, waarbij rekening is gehouden met de persoonlijke situatie van de bijstandsgerechtigde. De grensarbeiders hebben ook aangegeven dat ze niet verplicht waren gesteld om in Duitsland te werken, maar dat dit door de gemeenten werd gestimuleerd. De reden dat er bijna niet wordt verplicht door gemeenten, is dat veel waarde wordt gehecht aan motivatie om over de grens te gaan. Is dat er niet dan kan er een slecht imago ontstaan bij de Duitse werkgever en is er een groot risico dat grensarbeid niet lukt, of kunnen er problemen ontstaan. Gebrek aan motivatie ontstaat vaak door onwetendheid, geven de gemeenten aan. Alle gemeenten zien het belang in van motivatie, ook de gemeente die al wel verplicht stelt. Die gemeente ziet ook liever bijstandsgerechtigden met motivatie de grens over gaan.

5.Grensbarrières

5.1-theorie:

In de inleiding van dit onderzoek is een stuk theorie behandeld over de krimpgebieden in de grensregio's en de beschikbaarheid van banen in Duitsland. Er is aangetoond dat er veel werk beschikbaar zou zijn over de grens in Duitsland, werk wat hier in de grensregio's niet te vinden is. Wordt er gekeken naar de beschikbaarheid van werk over de grens, dan lijkt het eigenlijk wel mee te vallen met de hoeveelheid werkgelegenheid over de grens. Wanneer er wordt gekeken naar de bereikbaarheid van banen die in Nederland beschikbaar zijn en daarna gekeken wordt naar de bereikbaarheid van banen zowel in Nederland als Duitsland, gaan de krimpregio's er eigenlijk niet op vooruit. Tevens is in de theorie weergegeven wat de grensbarrières zijn bij grensarbeid in Duitsland. De volgende grensbarrières zijn benoemd: de verschillen in wet- en regelgeving, verschillen in sollicitatieprocedure, de cultuurverschillen, en de belemmeringen bij mobiliteit zoals grensoverschrijdende infrastructuur. Uit de theorie is naar voren gekomen dat belemmeringen kunnen hinderen bij grensarbeid.

5.2-Praktijk

Uit de praktijk is gebleken dat gemeenten en UWV ervaren dat er veel geschikt werk is in Duitsland voor de uitkeringsgerechtigden. Er is duidelijk aangegeven dat er heel veel vacatures zijn voor de doelgroep van gemeenten en UWV, werk wat in de grensregio's niet te vinden is. Daarbij is ook uit de praktijk gebleken dat alle gemeenten, het UWV en alle grensarbeiders belemmering ondervinden van de grensbarrières. De grensbarrières die voornamelijk worden ervaren zijn: belemmeringen bij mobiliteit, de verschillen in wet- en regelgeving en het verschil in loonniveau. Gemeenten hebben aangegeven dat mobiliteit een probleem is. Bijstandsgerechtigden beschikken vaak niet over eigen

vervoer en ook de verbinding naar het werk in Duitsland is niet altijd even goed, waardoor gemeenten moeten faciliteren, wat vaak niet mogelijk is. De bereikbaarheid van banen kan lastig zijn. Wat ook een mobiliteitsprobleem is, zijn reiskosten die door de Duitse werkgever niet worden vergoed. De geïnterviewde van het UWV gaf aan dat door de grensbarrières niet het gewenste resultaat van het aantal plaatsingen van WW-gerechtigden in Duitsland wordt behaald. De Eures-expert gaf aan dat bijstandsgerechtigden onder het bijstandsniveau kunnen komen wanneer ze in Duitsland komen werken, daarom is individuele voorlichting heel belangrijk. Ook gemeenten en UWV zien het belang in van goede voorlichting en hebben aangegeven dat er problemen kunnen komen wanneer niet over de grensbarrières wordt voorgelicht. De grensarbeiders ondervinden ook belemmeringen van de grensbarrières. Specifieke en individuele voorlichting is echt noodzakelijk. De ervaring is dat er door gemeenten en het UWV vaak te algemene voorlichting wordt gegeven.

6.Schematische weergave van de analyse aan de hand van de onderzoekspunten

Onderwerp	Theorie	UWV/Gemeente	Grensarbeider WW- of bijstandsgerechtigde
1.Verplichtstelling van WW-gerechtigden tot solliciteren in Duitsland.	In de Werkloosheidswet zelf wordt dit niet benoemd, wel blijkt uit de theorie dat verplichtstelling niet past bij het karakter van de WW.	UWV: Verplichtstelling kan negatieve gevolgen hebben. Motivatie is cruciaal bij grensarbeid. UWV verplicht niet, maar kan wel grensarbeid stimuleren.	UWV heeft niet verplicht tot solliciteren in Duitsland, maar ook niet gestimuleerd.
2.Informereren naar vacatures in Duitsland.	In de wet- en regelgeving is benoemd dat de WW-gerechtigde op advies van het UWV moet informeren naar grensarbeid in Duitsland.	UWV attendeert vooral zelf WW-gerechtigden op vacatures in Duitsland.	Het UWV stimuleerde of attendeerde niet op werk in Duitsland, zij hebben het zelf geregeld.
3.Algemeen, geaccepteerde arbeid en grensarbeid.	In de Participatiewet staat nergens of werk in Duitsland ook onder algemeen, geaccepteerde arbeid valt. Er is wel aangegeven dat dit werk betreft wat binnen anderhalf uur of minder te bereiken is.	Gemeenten: wanneer er aan het begrip algemeen, geaccepteerde arbeid wordt voldaan en het werk binnen anderhalf uur reistijd te bereiken is, valt werk in Duitsland onder algemeen, geaccepteerde arbeid.	De bijstandsgerechtigden hebben aangegeven dat gemeenten grensarbeid stimuleren. Dit was werk geweest wat binnen anderhalf uur reistijd valt.
4.Verplichtstelling van bijstandsgerechtigden tot solliciteren in Duitsland.	De wet laat dit open, er wordt niets vermeld of werk in Duitsland ook onder de sollicitatieplicht valt. Wel is uit de theorie gebleken dat de mogelijkheid tot verplichting voor gemeenten zou bestaan.	Gemeenten kunnen soms verplichten tot solliciteren in Duitsland. Echter wordt er veel waarde gehecht aan motivatie voor grensarbeid en kan verplichten negatieve gevolgen hebben. De meeste gemeenten verplichten niet.	De gemeenten hebben de bijstandsgerechtigden niet verplicht tot solliciteren in Duitsland. Wel hebben gemeenten grensarbeid gestimuleerd.

6. Conclusie

1. Inleiding

In het vorige hoofdstuk is een analyse gemaakt van de bevindingen uit het theoretisch onderzoek en het praktijkgericht onderzoek. Er is hierbij bekeken wat de verschillen en overeenkomsten zijn tussen de theorie en praktijk. Uit deze bevindingen zijn een aantal conclusies naar voren gekomen, deze conclusies zullen hieronder worden weergegeven.

2. Centrale onderzoeksvraag

De conclusies dienen tot het beantwoorden van de centrale onderzoeksvraag van dit onderzoek. De volgende onderzoeksvraag staat centraal: *‘welke knelpunten en succesfactoren komen naar voren bij het al dan niet verplicht laten solliciteren en aan het werk helpen van Nederlandse bijstands- en WW-gerechtigden in Niedersachsen (Noord-Duitsland) door gemeenten en het UWV in Groningen en Drenthe?’*

3. Knelpunten en succesfactoren

Om de centrale onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, zijn de knelpunten en succesfactoren die naar voren komen bij het al dan niet verplicht laten solliciteren en aan het werk helpen van WW- en bijstandsgerechtigden in kaart gebracht.

- Hoewel de wet dit open laat, kan werk in Duitsland onder algemeen, geaccepteerde arbeid vallen en bestaat voor gemeenten de mogelijkheid om bijstandsgerechtigden te verplichten tot solliciteren in Duitsland. Uit de praktijk blijkt echter dat verplichten op dit moment negatieve gevolgen met zich mee kan brengen. Een grensoverschrijdende sollicitatieverplichting lijkt een oplossing voor de krimpgebieden, er is namelijk heel weinig werk in de Noordelijke grensregio's en gezien de maximale reistijd per dag komt werk over de grens voor de Noordelijke grensregio's ook in aanmerking. Daarbij is gebleken dat in de grensregio's gelegen aan Duitsland relatief een grote doorstroom is van de WW naar bijstand, waarschijnlijk vanwege de lage werkgelegenheid in dit gebied. Echter kan door gebrek aan motivatie de Duitse werkgever een negatief beeld krijgen van de Nederlandse werknemer. Daarbij kan grensarbeid door de verplichtstelling niet goed verlopen, gezien werken in een ander land een grote stap kan zijn waarvoor motivatie nodig is. Werk in Duitsland wordt op dit moment door de meeste gemeenten niet verplicht. Door het UWV wordt het op dit moment ook niet verplicht. Wel stimuleren gemeenten en UWV grensarbeid in Duitsland. De reden van het niet verplichten is voornamelijk vanwege het gebrek aan de motivatie. Gebrek aan motivatie kan bij de WW- of bijstandsgerechtigde voortkomen uit onwetendheid en onzekerheid ten opzichte van grensarbeid.

- Uit de theorie is gebleken dat er in principe veel werk in Duitsland beschikbaar is ten opzichte van de Nederlandse grensregio's. Ook ervaren gemeenten en UWV in de praktijk dat er veel vacatures zijn over de grens, vacatures die in de grensregio's niet zijn te vinden. Echter is ook uit de theorie gebleken dat de grote baankansen in Duitsland eigenlijk wel meevallen voor de Noordelijke grensregio's, wanneer er wordt gekeken naar de bereikbaarheid van die banen. Gemeenten ervaren dit door belemmeringen bij de mobiliteit naar Duitsland, welke bestaan uit niet vergoede reiskosten, uit het feit dat de bijstandsgerechtigde vaak geen vervoer heeft en dat gemeenten vaak niet de mogelijkheid hebben om vervoer te kunnen regelen.

- Naast de mobiliteit, worden er ook andere grensbarrières vernomen, voornamelijk de verschillen in wet- en regelgeving en het loonniveau. Voorlichting hierover geven is cruciaal. UWV en gemeenten zien ook het belang in van goede voorlichting en zijn hier in de praktijk ook al mee bezig. Daarbij hebben WW- en bijstandsgerechtigden voornamelijk belang bij specifieke en individuele voorlichting. De ervaring is dat UWV en gemeenten soms te algemene voorlichting kunnen geven. Wanneer er niet goed wordt voorgelicht, kan grensarbeid soms misgaan en kunnen er problemen ontstaan voor

de grensarbeider. Er bestaan kansen in Duitsland voor WW- en bijstandsgerechtigden uit de Noord-Nederlandse grensregio's, echter kunnen alle kansen niet benut worden door de grensbarrières. In de praktijk wordt gewerkt aan het slechten van de barrières, echter kan dit lang duren, gezien Duitsland en Europa hier mee te maken hebben. Daarbij is aangegeven dat grensarbeid in Duitsland ook vaak goed kan gaan, mits er goed is voorgelicht. De kansen zijn er en de mogelijkheden om het goed te laten verlopen.

7. Aanbevelingen

Naar aanleiding van de conclusies, kunnen de volgende aanbevelingen worden gedaan aan de FNV als opdrachtgever:

- FNV kan op collectief niveau de drie overheidsorganen beïnvloeden en adviseren en daarbij aangeven dat verplichtstelling op dit moment negatieve gevolgen met zich mee kan brengen. Onder andere omdat gebleken is uit het onderzoek dat motivatie cruciaal is en ook gemeenten en UWV veel waarde hechten aan motivatie. Bij verplichten van solliciteren in Duitsland bestaat een groot risico dat werken over de grens niet gaat lukken, gezien werken over de grens een grote stap kan zijn. Daarbij kan het imago van de Nederlandse grensarbeider geschaad worden, met het gevolg dat de Duitse werkgever geen Nederlandse werknemer wil aannemen.
- Op het gebied van mobiliteit en bereikbaarheid moeten ook aanpassingen en oplossingen komen. FNV kan dit op collectief niveau aangegeven en adviseren dat er bijvoorbeeld betere bereikbaarheid gecreëerd moet worden of dat er voor gemeenten mogelijkheden gecreëerd kunnen worden om vervoer te kunnen regelen voor bijstandsgerechtigden die in Duitsland gaan werken.
- FNV kan adviseren op collectief niveau dat er echt behoefte is aan voorlichting, voornamelijk specifieke en individuele voorlichting. Hiervoor zijn adviseurs nodig. Op dit moment vallen veel gemeenten, het UWV, grensarbeiders en anders instanties terug op één Eures-adviseur. Echter heeft één persoon niet de capaciteit voor al die vraag. Er zou meer aanbod moeten komen in de vorm van adviseurs die gespecialiseerd zijn in grensarbeid en de verschillen in onder andere wet- en regelgeving tussen Duitsland en Nederland.
- FNV kan zelf ook vrijwilligers en beroepskrachten opleiden en aanstellen voor het geven van specifieke en individuele voorlichting omtrent grensarbeid aan uitkeringsgerechtigden en andere mensen die willen werken in Duitsland.
- Daarbij kan FNV aangeven dat er belang is bij toegankelijke informatiebronnen voor leden, uitkeringsgerechtigden en andere mensen die in Duitsland willen gaan werken. Op die manier kan ook een stuk voorlichting worden gegeven. Zo zouden er goede en toegankelijke websites moeten worden opgezet die volledig zijn en ook de juiste informatie weergeven. Tevens kan er ook informatie worden gegeven via folders.

Literatuurlijst

•Geraadpleegde literatuur

Ambtenbrink & Vedder 2013

F.Ambtenbrink & H.H.B. Vedder, *Recht van de Europese Unie*, Den Haag: Boom juridische uitgevers 2013.

Barents 2012

R. Barents, *Europees recht*, Groningen/Houten: Noordhoff uitgevers 2012.

De Boer, Heesen & Ros 2014

J. De Boer, W. Heesen & R. Ros, *'De Bijstand in praktijk 2014'*, Deventer: Kluwer 2014.

Douwen, Essers & Houwerzijl 2006

C. Douwen, C. Essers, M. Houwerzijl en J. Smits, *De Grensoverschrijdende werknemer*, Den Haag: SDU Uitgevers 2006.

Eijsbouts, Jans, Prechal, Senden e.a. 2012

W.T. Eijsbouts, J.H Jans, A. Prechal, I.A.J. Senden e.a, *Europees recht algemeen deel*, Groningen: Europa Law Publishing 2012.

Fairhurst 2010

J. Fairhurst, *Law of the European union*, Essex (England): Pearson Education Limited, 2010.

Klosse 2012

S. Klosse, *Sociale zekerheidsrecht*, Deventer: Kluwer 2012.

Lenaerts & Van Nuffel 2007

K. Lenaerts & P. van Nuffel, *Europees recht*, Antwerpen: Maklu 2007.

De Pijper 2008

B. de Pijper, *Wegwijzer werkloosheidswet*, Deventer: Kluwer 2008.

Marlet, Oumer, Ponds & Van Woerkens 2014

G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014.

Vonk 2013

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

•Geraadpleegde artikelen

Fluit 2014

P.S. Fluit, 'Het nieuwe ontslag en de toegang tot de sociale zekerheid. Verwijtbare werkloosheid en benadeling na het nieuwe ontslagrecht', *Tijdschrift recht en arbeid* 2014, aflevering 10 oktober 2014 p. 16.

Nacinovic 2015

H. Nacinovic 'Werken in het buitenland', *Bijstandsbode* twaalfde editie januari 2015 pg. 11.

•Geraadpleegde wet- en regelgeving

- Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie 2012/C 326/01.
- Verordening (EG) 883/2004.
- Verordening EU nr. 492/2011.
- Werkloosheidswet, Wet van 6 november 1986.
- Wet werk en zekerheid, wet van 14 juni 2014, Stb. 2014, 216.
- Participatiewet, gedeelte Wet werk en Bijstand, Wet van 9 oktober 2003.
- Besluit ontheffing socialezekerheidswetten, Besluit van 30 oktober 2006.
- Besluit sollicitatieplicht werknemers WW en IOW 2012.
- Besluit tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet maatregelen, de Invoeringswet Participatiewet e.a. Besluit van 4 juli 2014, Stb. 2014, 271.
- Besluit passende arbeid WW en ZW, Besluit van 11 december 2014 Stb. 2014, 525.
- Besluit tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van het Besluit passende arbeid WW en ZW e.a. Besluit van 4 mei 2015, Stb. 2015, 173.
- Regeling vrijstelling verplichtingen sociale zekerheidswetten, wet van 16 december 2005.
- Richtlijn passende arbeid 2008.

•Geraadpleegde Kamerstukken

Kamerstukken I 2013/14 33.161 nr. A .
Kamerstukken II 2011/12 33161 nr. 3.
Kamerstukken II 2013/14 33801 nr. 3 MvT.
Kamerstukken II 2013/14 33801 nr. 24 Nota van wijziging.
Kamerstukken II 2014/15, 2015Z00432, Antwoorden op Kamervragen.

•Overige geraadpleegde bronnen

FNV

'Grenzenloos werken' Interprovinciaal sectorplan Grensoverschrijdende arbeid Duitsland en België, *samenwerkingsverband FNV VNO-NCW/MKB, UWV en samenwerkende provincies*.

Programmaraad UWV, Divosa, VNG, Cedris

'WWB wijzigt per 1 januari 2015 in Participatiewet' *Programmaraad UWV, Divosa, VNG, Cedris* versie 26 september 2014.

UWV

'Na de WW in de bijstand. De doorstroom van WW naar bijstand per gemeente tot en met 2015', *UWV* publicatiedatum: 27 oktober 2014, geraadpleegd op 12 maart 2015, www.uwv.nl (zoek op *Kennis, cijfers en onderzoek*).

•Overige geraadpleegde bronnen

Divosa

Grensarbeid aan de Duits-Nederlandse grens', *Divosa* 18 februari 2013, www.divosa.nl (zoek op *onderzoeksrapport grensarbeid*).

Eerste kamer der Staten Generaal

Invoering Participatiewet', *Eerste kamer der Staten Generaal* geraadpleegd op 26 april 2015, www.eerstekamer.nl (zoek op: *nr. 33.161*).

FNV

'Alle FNV-bonden' *FNV* geraadpleegd op 9 april 2015, www.fnv.nl (zoek op: *over de FNV, organisatie, alle FNV-bonden*).

'Onze missie' *FNV* geraadpleegd op 9 april 2015, www.fnv.nl (zoek op: *over de FNV, ons werk, onze missie*).

FNV-Bouw

'Grootste en sterkste vakvereniging', *FNV-Bouw* geraadpleegd op 9 april 2015, www.fnv-bouw.nl (zoek op: *over FNV bouw*).

Gemeente

'Gemeente mag werken in buitenland verplichten', *Gemeente.nu* 14 januari 2015, www.gemeente.nu (zoek op *sociaal, thema: Participatiewet, gemeente mag werken in buitenland verplichten*).

NOS

'Sollicitatieplicht bijstand ook in buitenland' *NOS* 13 januari 2015, www.nos.nl (zoek op *sollicitatieplicht bijstand ook in buitenland*).

De persdienst regionale kranten

W. Voordouw, 'Grens is vaak nog een echte hindernis bij vinden van werk', *De persdienst regionale kranten*, gepubliceerd op 4 januari 2015, geraadpleegd op 13 maart. 2015.

Rijksoverheid

'Aanpassingen WW', *Rijksoverheid* geraadpleegd op 8 maart 2015, www.Rijksoverheid.nl (zoek op *onderwerpen, werk en loopbaan, werkloosheid en WW, aanpassingen WW*).

'Bijstand', *Rijksoverheid* geraadpleegd op 19 maart, www.rijksoverheid.nl (zoek op: *alle onderwerpen, subsidies, uitkeringen en toeslagen, bijstand*).

'Gevolgen participatiewet', *Rijksoverheid* geraadpleegd op 12 januari 2015, www.rijksoverheid.nl (zoek op *alle onderwerpen, participatiewet, gevolgen participatiewet*).

'WW-uitkering', *Rijksoverheid* geraadpleegd op 13 april 2015, www.rijksoverheid.nl (zoek op: *alle onderwerpen, subsidies, uitkeringen en toeslagen, WW-uitkering*).

Sociale verzekeringsbank (SVB)

Toelichting op de Europese basisverordening voor sociale zekerheid', versie: 2010, pg. 17 *Sociale verzekeringsbank* geraadpleegd op 18 februari 2015, www.svb.nl (zoek op *Verordening (EG) 883/2004, Bureau Duitse zaken-Nederlandse wetteksten, toelichting van CVA verordening (EG) 883/2004*),

UWV

'WW en passend werk', *UWV* geraadpleegd op 10 februari 2015, www.uwv.nl (zoek op *particulieren, werkloos, tijdens mijn WW uitkering, solliciteer actief naar passend werk, WW en passend werk*).

De werkmarkt

'Aantal mensen in de bijstand groeit verder naar 434 duizend', *De Werkmarkt* gepubliceerd op 29 augustus 2014, geraadpleegd op 12 maart 2015, www.dewerkmarkt.nl (zoek op: *nieuws, aantal mensen in de bijstand groeit verder naar 434 duizend*).

Jurisprudentielijst

• Geraadpleegde jurisprudentie

Hof van Justitie

HvJ EG 3 juli 1986 nr. 66/85 ECLI: EU:C:1986:284

HvJ EG 28 november 1989 nr. C-379/87

HvJ EU 5 december 2013 nr. C-514/12.

Europese hof voor de Rechten van de mens

EHRM 23 november 1983, nr. 8919/80

EHRM 26 juli 2005, nr. 73316, «EHRC» 2005/103, m.nt. Van der Velde,

EHRM 4 mei 2010, 15906/08 m. nt. B. Barentsen,

Europese Commissie voor de Rechten van de Mens

Europese Commissie voor de Rechten van de Mens, 13 december 1976, nr. 7602/76.

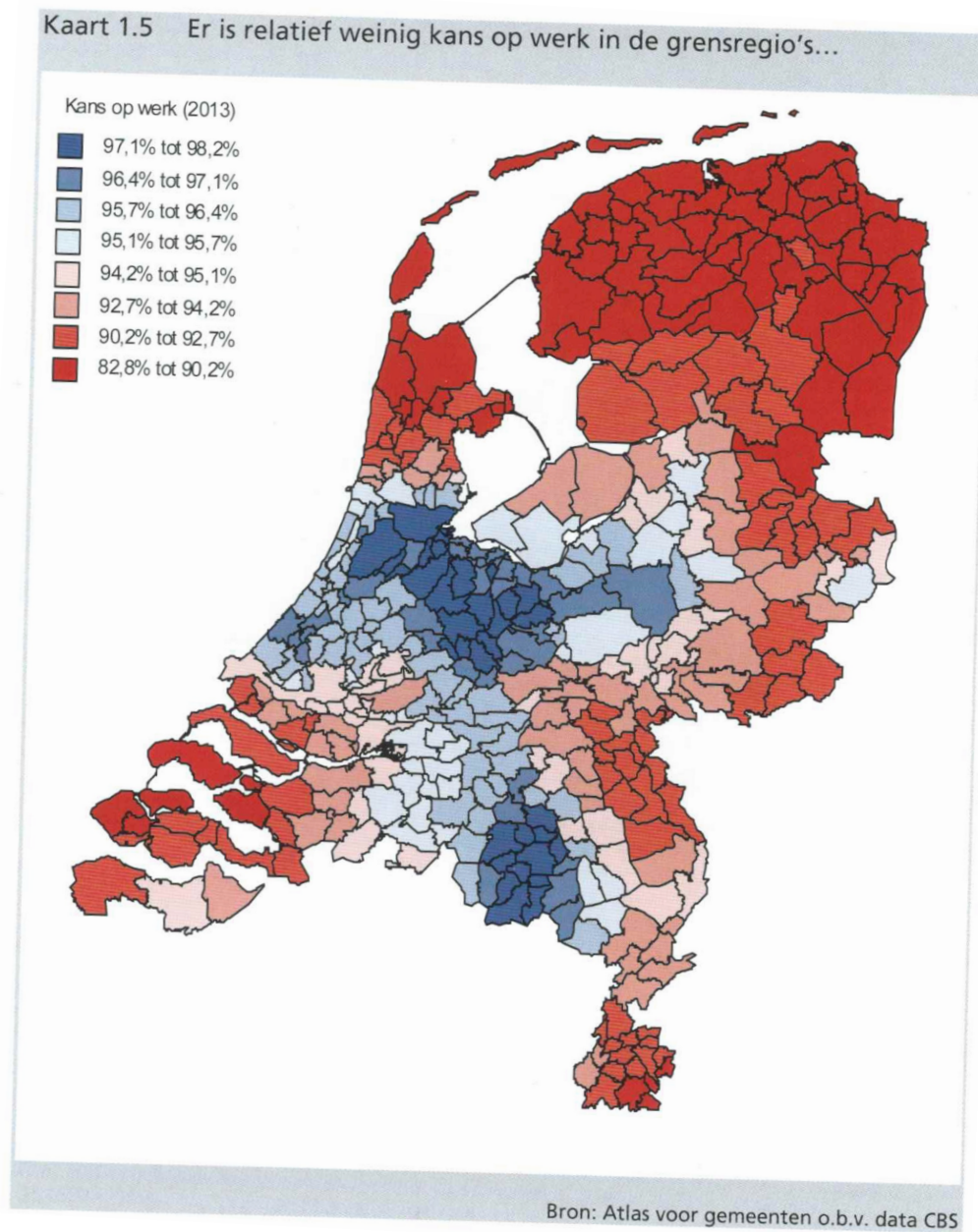
Europese commissie voor de Rechten van de Mens, 26 februari 1997, nr. 30300/96.

Centrale Raad van Beroep

CRvB 9 april 2008, nr. ECLI: NL:CRVB:2008:BD1617.

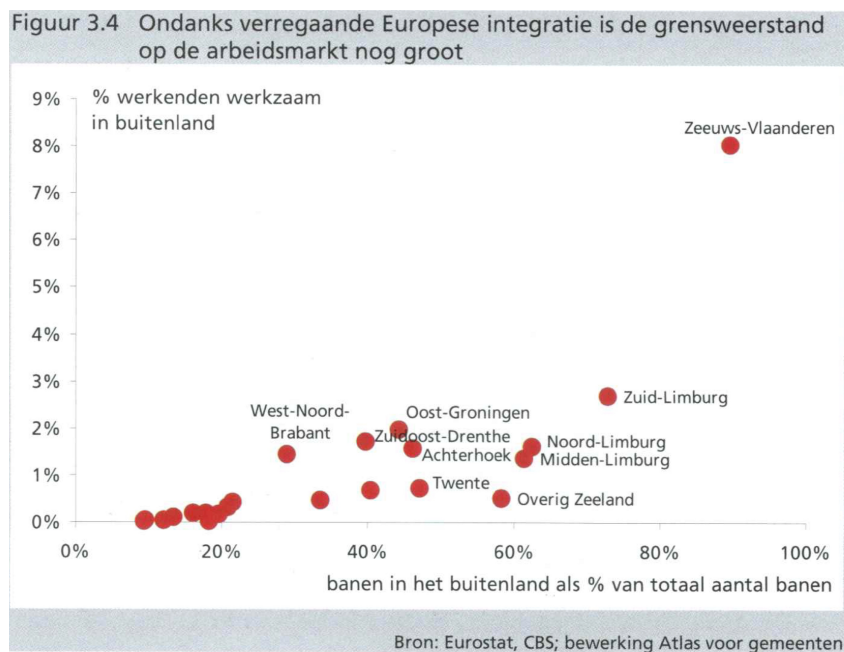
Bijlagen

Bijlage 1



Bron: G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014, pg. 16

Bijlage 2



Bron: G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014, pg. 42

Bijlage 3

Tabel 4.2 Meer kans op werk⁵¹ voor inwoners van grensregio's als er geen grensbarrières zouden zijn (in procentpunten)

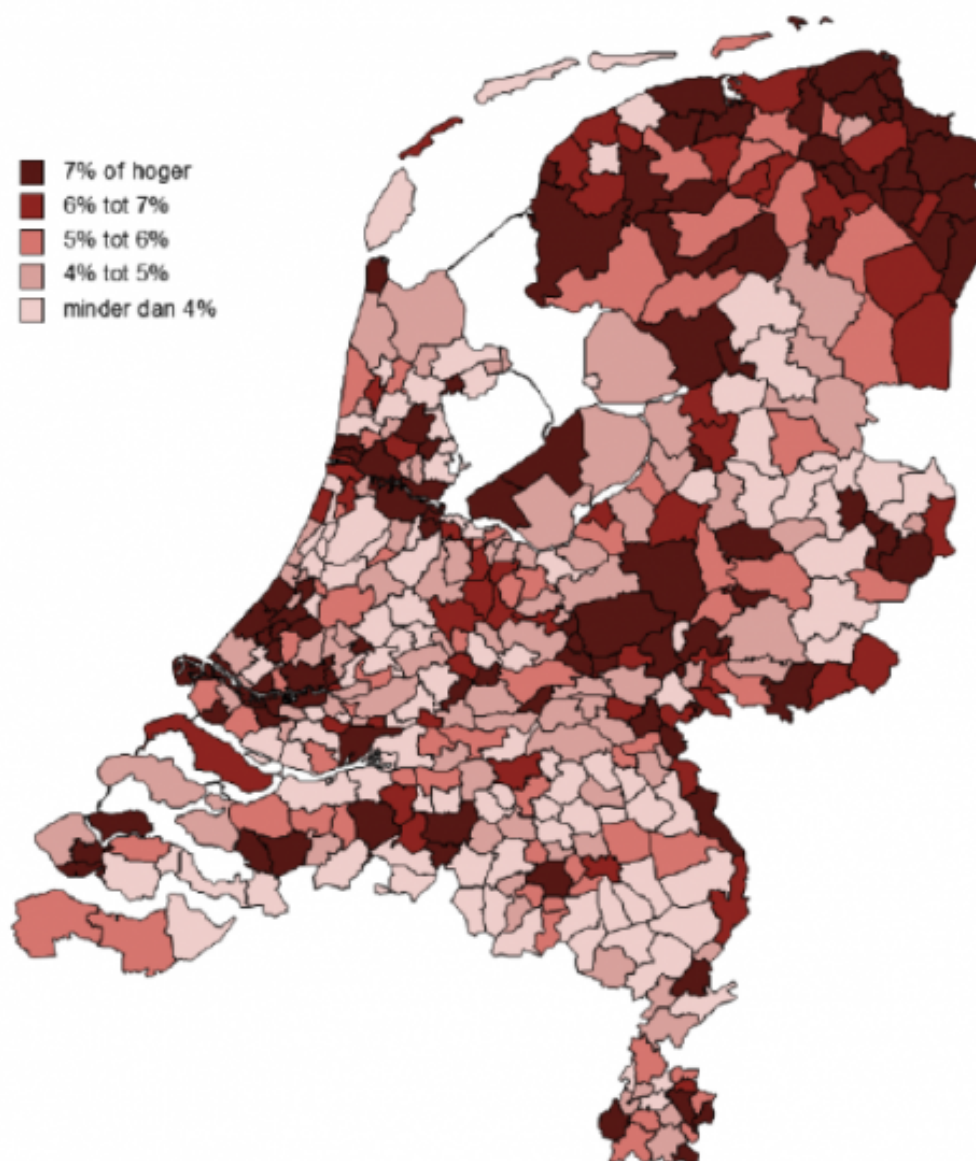
	Toename kans op werk
Zeeuws-Vlaanderen	11,50%
Zuid-Limburg	7,60%
Noord-Limburg	6,90%
Zuidoost-Drenthe	6,90%
Oost-Groningen	6,80%
Achterhoek	5,20%
Midden-Limburg	4,20%

Bron: Atlas voor gemeenten

Bron: G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014, pg. 56

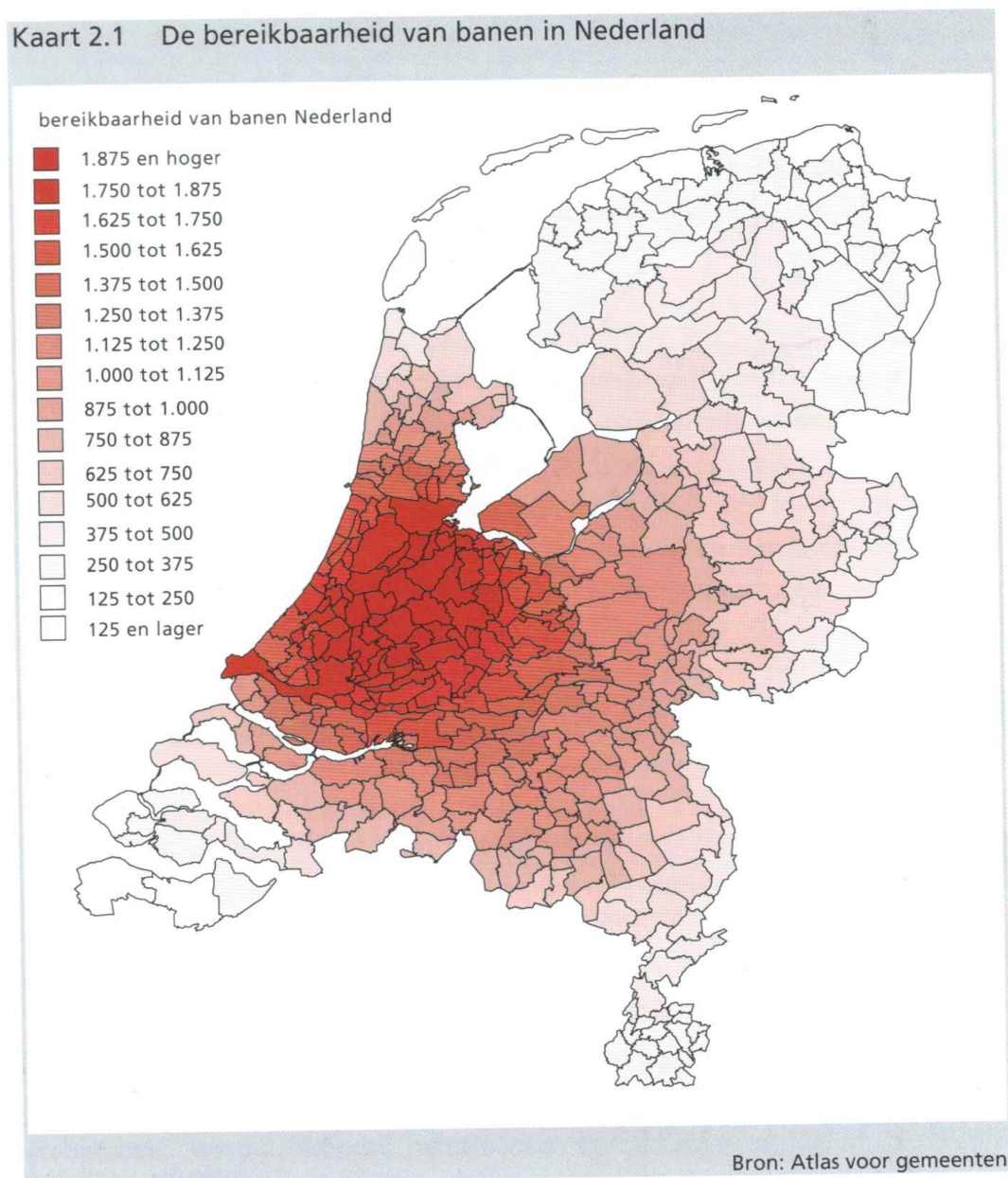
Bijlage 4

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



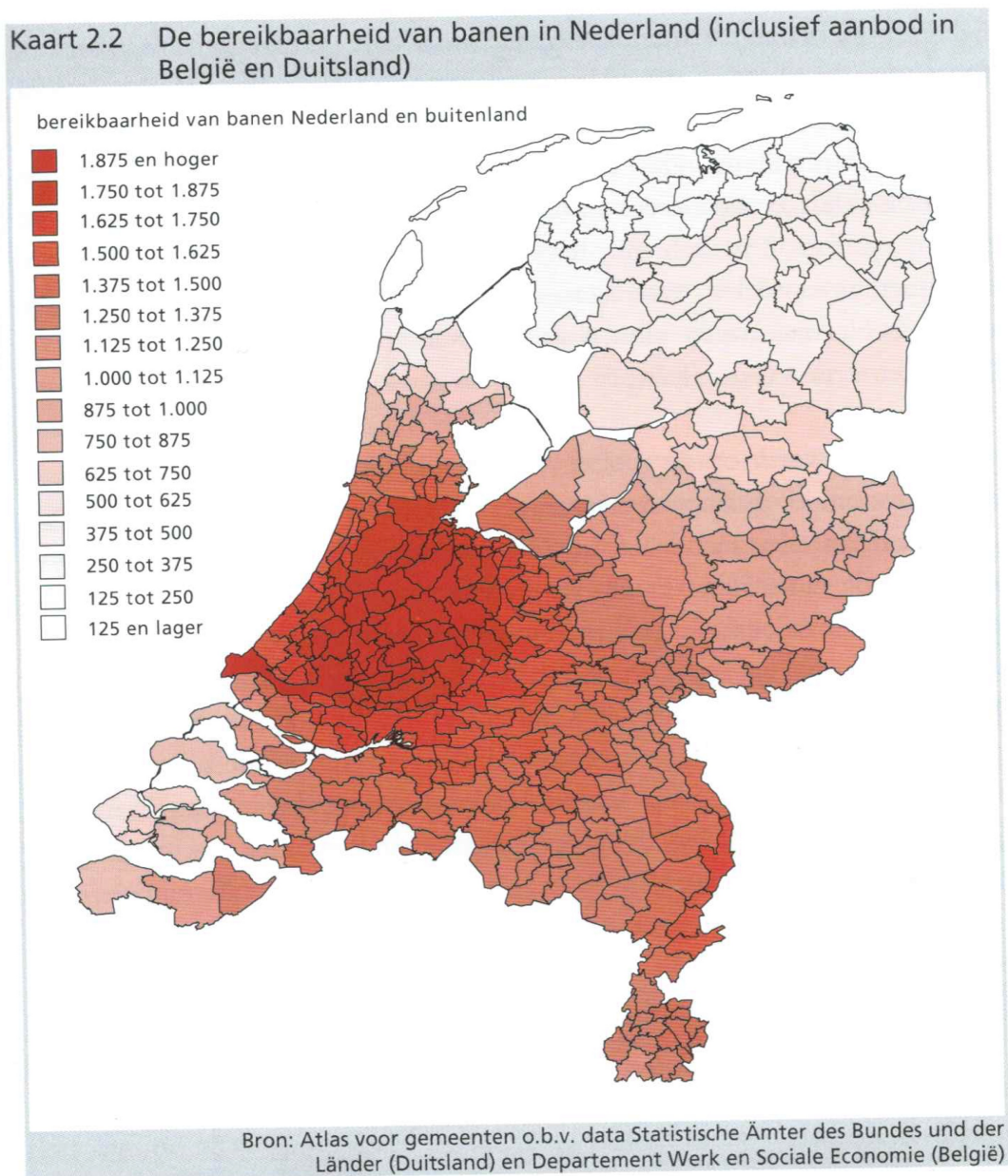
Bron: 'Na de WW in de bijstand. De doorstroom van WW naar bijstand per gemeente tot en met 2015, UWV publicatiedatum: 27 oktober 2014, www.uwv.nl (zoek op *Kennis, cijfers en onderzoek*). Pg. 9.

Bijlage 5



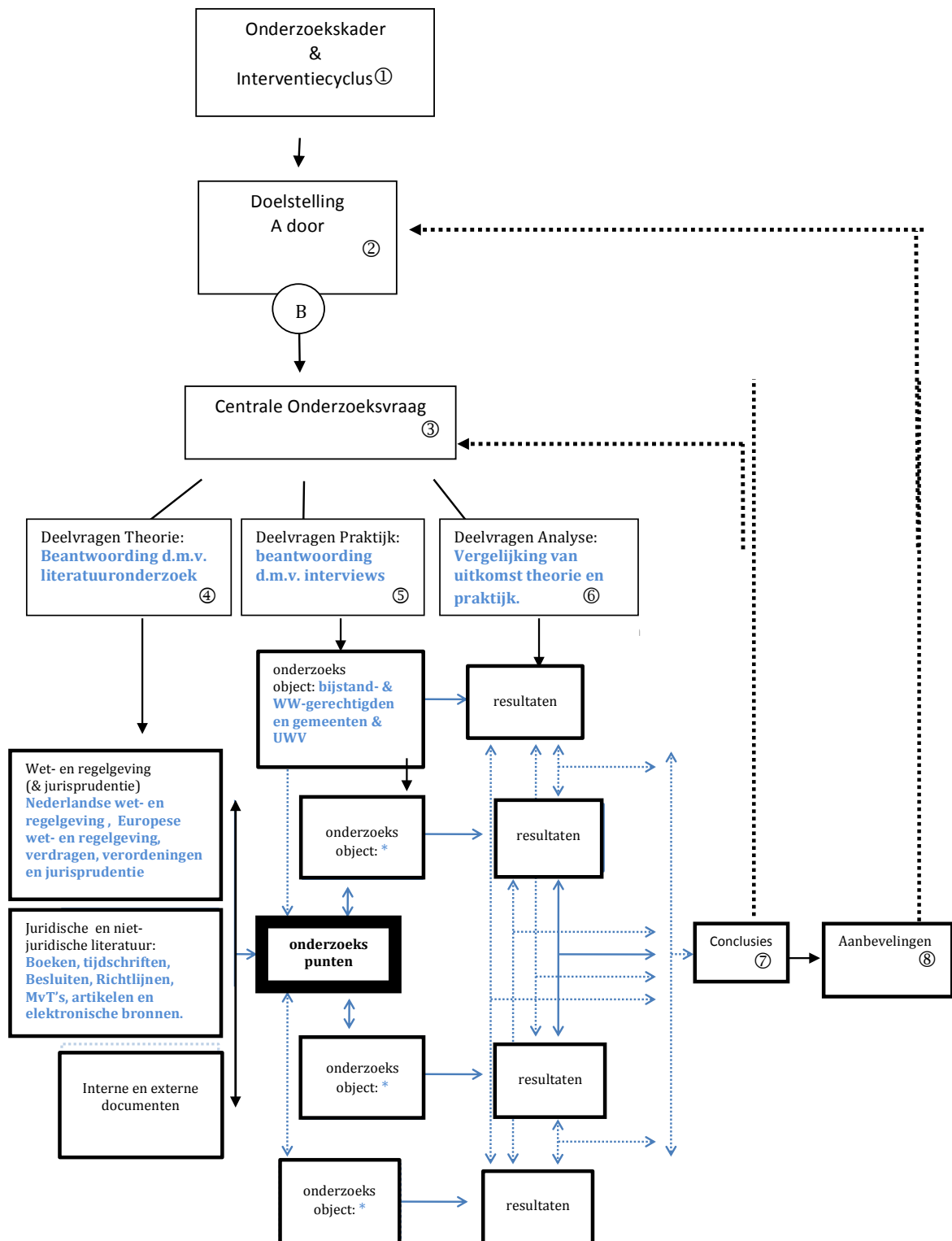
Bron: G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014, pg. 32-34.

Bijlage 6



Bron: G. Marlet, A. Oumer, R. Ponds & C. Van Woerkens, *Groeien aan de grens*, Nijmegen: VOC Uitgevers 2014, pg. 32-34.

Bijlage 7



Bijlage 8

Werkniveau --> Kwalificatie	Academisch/Hbo	Mbo	Vmbo	Basis
Academisch/Hbo	0-6 maanden	6-12 maanden	Na 12 maanden	Na 12 maanden
Mbo ¹⁹¹	-	0-6 maanden	6-12 maanden	Na 12 maanden
Vmbo ¹⁹²	-	-	0-6 maanden	Na 6 maanden
Basis	-	-	-	Vanaf de eerste maand

Bron: 'Richtlijn passende arbeid 2008' *Staatscourant* gepubliceerd op 30 juni 2008, nr. 123 geraadpleegd op 16 maart 2015, pg. 17.

¹⁹¹ Onder Mbo-niveau wordt ook verstaan Havo/Vwo-niveau.

¹⁹² Onder Vmbo-niveau wordt ook verstaan Mavo-niveau.

Bijlage 9

Werkniveau --> Kwalificatie	Hoger onderwijs Wo/Hbo	Mbo	Vmbo	(Lager) Basis onderwijs of geen onderwijs
Hoger onderwijs Wo/Hbo	0-6 maanden	Na 6 maanden	Na 6 maanden	Na 6 maanden
Mbo ¹⁹³	-	0-6 maanden	Na 6 maanden	Na 6 maanden
Vmbo ¹⁹⁴	-	-	0-6 maanden	Na 6 maanden
(lager) basis of geen onderwijs	-	-	-	Geen afwijking, is het laagste niveau

Bron: Besluit passende arbeid WW en ZW, Nota van toelichting.

¹⁹³ Onder Mbo-niveau wordt ook verstaan Havo/Vwo-niveau.

¹⁹⁴ Onder Vmbo-niveau wordt ook verstaan Mavo-niveau.

Bijlage 10

Vragen van de leden Kerstens en Fokke (beiden PvdA) aan de Minister en Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over werken over de grens (ingezonden 14 januari 2015).¹⁹⁵

Vraag 1- Bent u op de hoogte van het voornemen van het Limburgs provinciebestuur, om samen met de gemeente Venlo en de Duitse deelstaat Noordrijn West-Falen een proefproject beginnen om Nederlandse werklozen te begeleiden naar een baan over de grens?

Antwoord: Ja.

Vraag 2- Kent u de intentieverklaring die de provincie Drenthe, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) en de Eems-Dollard Regio gesloten hebben met vier gemeenten in de regio Drenthe, met als doel om 400 Nederlandse werklozen in de komende anderhalf jaar in Duitsland aan het werk te helpen?

Antwoord: Ja.

Vraag 3 Deelt u de mening dat er zich over de grens mogelijkheden voordoen om aan de slag te gaan?

Antwoord: Over de grens zijn er ook kansen en mogelijkheden voor Nederlanders, dus ook uitkeringsgerechtigden om een betaalde baan te vinden (en daarmee uit de eventuele uitkeringssituatie te komen). De arbeidsverplichtingen waaronder de sollicitatieplicht kunnen op grond van de Participatiewet ook betrekking hebben op werken over de grens. In de Participatiewet is de eventuele reistijd begrensd tot ten hoogste drie uur per dag. De consequentie van het niet nakomen van arbeidsverplichtingen is dat een dergelijke gedraging een gevolg kan hebben voor de bijstandsverlening door het opleggen van een maatregel.

Vraag 4 Deelt u de mening dat er (te) veel belemmeringen zijn om over de grens aan de slag te gaan en dat er stevig moet worden ingezet op het in beeld brengen en wegnemen van deze belemmeringen? Zo ja, wat en op welke termijn gaat het kabinet concreet op dit vlak doen?

Vraag 5 Bent u bereid om bijvoorbeeld een proef toe te staan waarbij bedoelde belemmeringen worden weggenomen? Zo nee, waarom niet?

Antwoorden vraag 4 en 5. Zoals ik al aangaf, zijn er over de grens kansen en mogelijkheden voor Nederlanders en dus ook voor uitkeringsgerechtigden om een betaalde baan te vinden om daarmee uit de uitkeringssituatie te komen. Om deze kansen en mogelijkheden maximaal te kunnen benutten, is het belangrijk om zoveel mogelijk (ervaren) drempels weg te nemen. Het kabinet werkt hieraan met grensprovincies en EU-regio's in het programma grensoverschrijdende samenwerking (GROS). Recent heeft ook de Tweede Kamer op het belang hiervan gewezen. In de Motie Schouten cs. (Kamerstuk 34 000 XIII, nr. 36) roept de Kamer de regering op om in overleg te treden met de grensgemeenten en de grensregio's over hun ideeën en initiatieven om werken over de grens gemakkelijker te maken en waar mogelijk deze gemeenten ook ruimte te geven om met deze ideeën aan de slag te gaan. In de brief aan de Kamer van 11 december 2014 heeft de minister van Economische Zaken, mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, aangegeven dat voor de uitvoering van de motie in overleg zal worden getreden met het GROS-netwerk. Mochten er initiatieven zijn van grensgemeenten of grensprovincies om een pilot uit te voeren, dan

¹⁹⁵ Kamerstukken II 2014/15, 2015Z00432, Antwoorden op Kamervragen.

ben ik graag bereid na te gaan of het mogelijk is.

Vraag 6- Deelt u de mening dat zolang bedoelde belemmeringen niet zijn weggenomen het niet aan de orde kan zijn dat mensen op straffe van bijvoorbeeld het verlagen van een uitkering verplicht worden om over de grens aan de slag te gaan? Zo nee, waarom niet?

Antwoord: Ook de per 1 januari jl. in werking getreden Participatiewet kent voor de arbeidsverplichtingen geen wettelijke beperking met betrekking tot het territorialiteitsbeginsel. Uitgangspunt van de Participatiewet is het individualiseringsbeginsel op grond waarvan gemeenten individueel maatwerk moeten toepassen. In geval solliciteren over de grens een optie is tot het verkrijgen van regulier werk, dan is daarbij het geven van goede voorlichting cruciaal. Niemand in Nederland kan gedwongen worden werk te aanvaarden. Wel kent de WWB, net als bijvoorbeeld de werknemersverzekering WW, een sollicitatieplicht. Wanneer een Bijstandsgerechtigde weigert te solliciteren of in te gaan op een aanbod van werk in het buitenland, kan de gemeente een maatregel opleggen. De bijstand is immers uitsluitend bedoeld als vangnet voor zover en zo lang iemand niet zelfstandig in zijn bestaan kan voorzien. Vanwege het karakter van de WW als werknemersverzekering kent deze wet niet de verplichting om over de grens te solliciteren. Wel staat het de WW'er vrij om zijn sollicitatieplicht in te vullen met het solliciteren in het buitenland. Het UWV stimuleert WW'ers om ook over de grens te solliciteren onder meer door voorlichtingsbijeenkomsten.

Bijlage 11

Interview UWV
9 april 2015**Inleidende vragen****1. Wat is uw functie bij het UWV?**

Ik ben Eures adviseur, Eures staat voor European employment service. Eures geeft onder andere veel informatie en voorlichting over werken in Europa en over het principe van vrij verkeer. Dit houdt in dat je in feite overal kunt werken en wonen in Europa waar je dat wilt. Er zijn achttien Eures-adviseurs in Nederland, verspreid over de regio's. Elke regio heeft zo'n twee tot drie adviseurs.

2. Op welke manier heeft u binnen uw functie te maken met grensarbeid in Duitsland?

Mijn standplaats is bij dit UWV. Dit UWV heeft veel contact met de Arbeitsagentur in Duitsland, daar werkt het UWV mee samen. Tevens heeft het UWV contact met het Zentrum für arbeit in Duitsland. De Arbeitsagentur is een soort arbeidsbureau vergelijkbaar met het Nederlandse UWV, zij doen de werklozen groep 1 in Duitsland. Het Zentrum für arbeit is te vergelijken met de gemeenten in Nederland en heeft te maken met de bijstandsuitkeringen.

Stimuleren of verplichten van grensarbeid**3. Verplicht het UWV ook tot een grensoverschrijdende sollicitatieplicht?****-Wat is de reden waarom wel of niet?**

Bij het UWV gebeurt dit niet. Persoonlijk ben ik ook niet voor een dergelijke verplichting. De voornaamste reden is omdat het UWV gemotiveerde werknemers aan de werkgever wil aanbieden. Duitse werknemers en eigenlijk werknemers in het algemeen willen gemotiveerde mensen die niet verplicht zijn om te solliciteren. Mensen die verplicht zijn, hebben vaak ook geen motivatie. Daar kun je de Duitse werknemers niet mee opzadelen. Ze zoeken gemotiveerde werknemers en Nederland stuurt dan ongemotiveerde mensen. Dit verkleint de kans van die personen om daadwerkelijk werk te vinden, maar ook voor mensen die wel vrijwillig in Duitsland willen werken. Als een Duitse werkgever met negen ongemotiveerde mensen te maken heeft gehad vanwege de verplichting om te solliciteren, kan de tiende persoon die wel vrijwillig en gemotiveerd is hier de dupe van worden doordat de Duitse werkgever slechte ervaringen heeft gehad. De verplichtstelling van solliciteren in Duitsland brengt met name negatieve gevolgen met zich mee.

4. Wat is het beleid van het UWV omtrent het stimuleren van werken over de grens door WW-gerechtigden?

Op dit moment heeft Duitsland een kleine werkloosheid en Nederland een hoge. Dit sluit dus goed op elkaar aan. Het gaat economisch goed in Duitsland en er is veel werk te vinden.

Het UWV heeft de verantwoordelijkheid voor de personen met een WW-uitkering en de gemeenten voor de personen met een bijstandsuitkering. Wij werken veel samen met gemeenten in Noord-Nederland. We hebben samenwerkingsprojecten met de gemeenten, met als doelgroep personen die naar Duitsland willen om daar werk te zoeken. Daarbij maakt het niet uit of WW-gerechtigden, of bijstandsgerechtigden zich hiervoor aanmelden. Met de Duitse arbeidsagentur, het Duitse centrum für arbeit en Noord-Nederlandse gemeenten organiseert het UWV regelmatig werkgelegenheidsprojecten. Wij geven daarbij voorlichting aan groepen die van plan zijn om in Duitsland werk te zoeken. We geven hierbij voorlichting omtrent de cultuurverschillen, de verschillen in de sollicitatieprocedure en waar ze rekening mee moeten houden bij solliciteren. Het cultuurverschil is namelijk heel groot, ondanks de relatief klein afstand. Tevens bieden wij soms scholing voor de Duitse taal.

De gemeenten vanaf Hardenberg tot en met Delfzijl werkt het UWV mee samen. Met de gemeenten heeft het UWV een samenwerkingsproject opgericht, genaamd Matchpoint. In dit samenwerkingsverband bundelen we alle projecten en werken we samen. Eén keer per twee-drie maanden komen we bij elkaar om gezamenlijk te bespreken waar we mee bezig zijn en wat we zouden willen. Op deze manier kunnen we krachten bundelen en geld genereren.

De gemeenten en het UWV werken samen en attenderen hun 'eigen' werkzoekenden op projecten die we gaan draaien en op voorlichtingen die we gaan geven. De gemeenten attenderen dit bij de bijstandsgerechtigden en het UWV bij de WW-gerechtigden. Mensen kunnen ook zelf aangeven of ze interesse hebben om in Duitsland te

gaan werken. Deze mensen schrijven wij ook als eerste aan omtrent nieuwe projecten. De mensen die mee willen doen met de projecten kunnen zich hiervoor aanmelden. Vanuit het UWV en vanuit de WW-uitkering is dit altijd vrijwillig. Gemeenten willen soms wel verplichten tot solliciteren en werken in Duitsland. Het UWV doet dit niet. Het is namelijk een hele stap om in een ander land te gaan werken, waar een andere cultuur heerst en een andere taal wordt gesproken. Mensen moeten hiervoor gemotiveerd zijn. Wanneer ze gedwongen worden, dan wordt het niets. Daarbij zijn gedwongen werknemers voor de werkgever in Duitsland ook niet positief. Binnen de kortste keren zijn deze werknemers weer terug. Werken in Duitsland is iets wat de mensen zelf moeten willen. Wanneer dit verplicht wordt, komt er geen resultaat. UWV verplicht niet en er bestaat dus ook geen sanctie wanneer WW-gerechtigden niet in Duitsland willen solliciteren of werken.

Wel stimuleert het UWV werken in Duitsland. We dragen de mensen aan over de mogelijkheden. Hierbij is het belangrijk om per individu te kijken of werken in Duitsland haalbaar, rendabel en zinvol is. Er wordt bekeken of het financieel haalbaar is voor die persoon en wat de persoonlijke situatie is. Daarbij wordt er gekeken naar salarisverschillen, de sociale zekerheid en de belasting. Er moet namelijk ook gereisd worden naar Duitsland, terwijl de reiskosten niet worden vergoed door de Duitse werkgever. Het salarisoniveau is daarbij lager dan in Nederland. Als mensen een eigen huis hebben, krijgen ze geen hypotheekrenteaftrek want de belasting wordt in Duitsland betaald. Al deze factoren kunnen betekenen dat werken in Duitsland niet rendabel is. Voor bijstandsgerechtigden komt daar nog bij dat de zorg- en huurtoeslag ook wegvalt wanneer zij in Duitsland gaan werken. Dit zijn allemaal extra kosten

5.Op welke manieren stimuleert het UWV WW-gerechtigden om in Duitsland aan het werk te gaan?

Wanneer het UWV projecten wil opzetten dan kunnen we via de werkmapp mensen hierop attenderen en de aankomende projecten aankondigen. Mensen kunnen zich dan via hun werkcoach aanmelden. Ook heeft het UWV een digitale vacaturekrant waarin aankomende projecten kunnen worden aangekondigd. De gemeenten doen dit op dezelfde manier en attenderen hun werkzoekenden op de projecten en vacatures. In het begin schreven we alle werkzoekenden aan, maar bleek dat sommige mensen niet pasten in een bepaald project of vacature. We kijken nu wat voor soort werk mensen zoeken, wat voor opleiding ze hebben gehad en of dit aansluit met een project of vacature.

Op dit moment zijn we bezig met een banenbeurs in Linge. Het plan is om met een bus werkzoekenden daar naartoe te reizen, zodat de werkzoekenden zich op de banenbeurs kunnen oriënteren en kennismakingsgesprekken met Duitse werkgevers aan kunnen gaan. Met dit soort projecten organiseren we eerst voorlichtingen waarbij we informatie geven over wat werken in Duitsland zoal inhoudt. We geven onder andere informatie over wat werken in Duitsland betekent voor de sociale zekerheid en wat dit belastingtechnisch voor gevolgen heeft. Dit doe ik samen met een Duitse collega. De Duitse collega legt dingen uit over de Duitse arbeidsmarkt en over de cultuurverschillen met Nederland. Na de voorlichting kunnen mensen zich aanmelden voor een dag sollicitatietraining. Hier worden zaken behandeld als: hoe maak ik een Duitse CV, hoe ga ik op een juiste manier het sollicitatiegesprek in en waar moet ik om denken bij de sollicitatieprocedure? Uiteindelijk gaan we met de bus naar Linge toe en kunnen mensen daar de beurs over.

6.Heeft het UWV ook bepaalde afspraken met Duitse werkgevers om Nederlandse WW-gerechtigden aan het werk te helpen?

Het UWV heeft geen afspraken met Duitse bedrijven. Wel bestaat de Ems-achse, dat is een Duits werkgeversverband met ongeveer twintig werkgevers. De Ems-achse heeft een eigen vacaturesite, daar wordt van tevoren op aangegeven of de werkgevers open staan voor Nederlandse sollicitanten. Dit gebeurt door bij de vacature een Nederlands vlaggetje weer te geven. Sommige werkgevers hebben de voorkeur voor Duitse werknemers, dan staat er geen Nederlands vlaggetje bij de vacature. Er zijn dus wel bepaalde afspraken om grensarbeid te genereren, maar niet direct tussen het UWV en Duitse werkgevers. Wel krijgt het UWV soms rechtstreeks een individuele vacature binnen van een Duitse werkgever. Met die werkgever maakt het UWV dan afspraken omtrent werving en selectie en de gewenste werkervaring.

De reden voor Duitse werkgevers om geen Nederlanders aan te nemen kan de taal zijn. Het betreft dan vooral werkgevers die vacatures hebben waarbij een dusdanig Duits taalniveau is vereist, wat vaak lastig is voor Nederlanders. Ook hebben sommige Duitse werkgevers liever geen Nederlanders, waarschijnlijk vanwege onwetendheid. De werkgevers weten niet hoe ze om moeten gaan met het in dienst nemen van Nederlandse werknemers. Waarschijnlijk denken ze dat er heel veel gedoe bij komt kijken met de administratie,

wat echter niet zo is. Ook weten ze niet hoe het dan precies zit met de sociale zekerheid. Onwetendheid en angst dat er veel dingen verkeerd lopen zijn dus vaak de oorzaken.

De reden dat Duitse werkgevers wel voor Nederlandse werknemers openstaan is omdat ze het personeel niet kunnen vinden in Duitsland. De voornaamste reden is dus een tekort aan personeel. Echter heeft het UWV wel van verschillende werkgevers uit Duitsland gehoord dat ze graag Nederlanders in dienst nemen. Nederlanders zijn namelijk mondig (sommige bedrijven vinden dit echter wel vervelend door de hiërarchie-cultuur die vaak bij Duitse bedrijven heerst), Nederlanders willen hard werken en nemen veel initiatief, wat bij de Duitse werkgever soms gemist wordt.

7. Heeft het UWV ook bepaalde afspraken met instanties om Nederlandse WW-gerechtigden aan werk te helpen?

Het UWV heeft ook afspraken met uitzendbureaus, met name uitzendbureaus die zaken doen in Duitsland of een vestiging daar hebben. Het UWV werkt veel samen met een uitzendbureau, waarvan een filiaal in Emmen zit en in Haren (Duitsland). Het filiaal in Haren werkt samen met het Duitse bedrijf 'Frischgeflügel'. We zijn bij 'Frischgeflügel' op bedrijfsbezoek geweest om te bekijken hoe de werkplekken zijn en wat de mensen daar moeten doen. Ik heb het zelf niet mee gemaakt maar van een ex-werknemer heb ik gehoord dat er veel verschillende nationaliteiten werken, zoals Russen, Roemenen en Polen. De afdelingschefs zijn nog echt 'bazen' en gedragen zich ook zo. Ze zijn neerbuigend naar het 'werkvolk' toe. Dit wordt nog eens geaccentueerd door verschillende kleuren haarnetjes. De nieuwkomers, de ervaren mensen en de chefs hebben allemaal een ander kleur haarnetje. De ex-werknemer vertelde dat e moet vechten voor je plekje en de nieuwkomer vaak alle 'rotklusjes' mag doen, ook al behoort dat niet tot zijn takenpakket. Dit is niet op alle afdelingen het geval, er zijn ook afdelingen waar betere werkomstandigheden zijn. Het UWV werft mensen voor het uitzendbureau en voor dit Duitse bedrijf. De kippenfabriek 'Frischgeflügel' is een voorbeeld van arbeid in Duitsland wat mensen vaak niet als prettig ervaren. Echter heb je overal slechte gevallen, ook in Nederland. In Duitsland zijn ook veel bedrijven waar het wel heel goed loopt.

8. Kun u verder op ingaan op de cursussen en workshops die het UWV verstrekt omtrent grensarbeid in Duitsland?

Het UWV bereidt mensen niet altijd individueel voor. We doen dit ook door projecten te organiseren zoals sollicitatietrainingen en taalcursussen. Vorig jaar hebben we ook een taalcursus gedaan met vijftien personen. Deze cursus duurde vier weken en is fulltime. De cursus ziet toe op de Duitse taal en cultuur op de werkvloer. Van deze vijftien personen hebben elf daadwerkelijk een baan gekregen. Ze hebben niet allemaal in Duitsland een baan gekregen, maar ook in Nederland. Door deze cursus werden mensen weer geactiveerd om een baan te zoeken. Door het actief worden en weer bezig te zijn konden ze een baan vinden in Nederland. Mensen moeten zich voor deze cursus aanmelden, ze worden bekendgemaakt via de werkmap, door middel van flyer en via de vacaturekrant. Het UWV houdt een intake met deze mensen om te zien in hoeverre ze passen op de Duitse arbeidsmarkt. Niet iedereen is geschikt om in Duitsland te gaan werken. Mensen moeten geselecteerd worden voor deze cursussen. Met name de laatste twee jaar is het UWV druk met projecten voor grensarbeid.

-Bestaat er een verband tussen het taalniveau en het soort werk wat grensarbeiders doen in Duitsland?

De functie is inderdaad afhankelijk van het taalniveau. In de productie is niet veel taalniveau nodig, maar in de zorg of bij administratieve beroepen moeten mensen wel en bepaald niveau hebben.

9. Hebben de ingezette middelen het gewenste effect wat betreft het aantal WW-gerechtigden die daadwerkelijk werk vinden in Duitsland?

Het UWV probeert bij te houden wat de resultaten zijn van de projecten die we draaien. We moeten de resultaten ook doorgeven aan de directie om aan te tonen wat het nu uiteindelijk oplevert. Zelf vind ik het resultaat tegenvallen. Dit komt voornamelijk door praktische problemen waar mensen tegenaan lopen.

Hey UWV had nooit een taakstelling omtrent hoeveel mensen we in Duitsland willen plaatsen. Dit jaar hebben we dat wel en is het doel om tweehonderd mensen te plaatsen, dat is alleen het doel van het UWV, dus niet gezamenlijk met gemeenten. Als er gekeken wordt naar hoeveel mensen interesse hebben getoond en hebben geprobeerd om een baan in Duitsland te krijgen, zijn veel hiervan afgefallen. Meer dan 50% valt af en heeft dus niet een baan gekregen. Vorig jaar zijn er zo'n honderd mensen geplaatst, dit vergelijkend met de hoeveelheid energie die we erin steken zou het toch meer resultaat moeten leveren. De oorzaak is voornamelijk de

belemmeringen waar mensen tegenaan lopen. We proberen oplossingen te vinden, maar dat gaat niet snel en heeft veel tijd nodig.

10. Zijn er problemen en/of belemmeringen waar het UWV tegenaan loopt met betrekking tot het aan het werk helpen van WW-gerechtigden in Duitsland?

Met aanvang leek alles goed geregeld en leken de problemen allemaal wel wat mee te vallen. Echter liepen we gaandeweg tegen bepaalde zaken aan. Een voorbeeld is de Duitse kinderbijslag. Dit kan aantrekkelijk zijn om in Duitsland te gaan werken, de kinderbijslag is in Duitsland namelijk veel hoger. De aanvraag van kinderbijslag door grensarbeiders gaat naar één centraal punt in Duitsland, daardoor kan het wel driekwart jaar duren voordat iemand daadwerkelijk de kinderbijslag ontvangt. Weliswaar met terugwerkende kracht, maar voor sommige mensen kan deze wachttijd niet uit. Mensen rekenen namelijk wel op het extra geld, terwijl ze dit pas maanden later krijgen.

Duitsland zelf moet dit probleem oplossen. Er wordt geprobeerd om o.a. via Den Haag te regelen dat er met Duitsland wordt gesproken over de belemmeringen en dat deze anders moeten worden geregeld. Nederlanders gaan namelijk niet aan het werk door die belemmeringen. Het gesprek in Den Haag wordt gedaan door de provincie Drenthe, hiermee werkt het UWV samen. Het doel is om op ministerieel niveau te kunnen regelen dat sommige zaken met betrekking tot grensarbeid in Duitsland anders moet worden geregeld.

Het gesprek in Den Haag is vandaag en de uitkomst zal lang duren. Ik werk nu zestien jaar voor Eures. Vanuit Brussel en de EU-commissie wordt gezegd dat opgemerkte problemen doorgegeven kunnen worden. Dat heb ik tot nu toe altijd gedaan, ik heb echter nog niets gemerkt van een verandering. De weg via Den Haag tot het niveau van Duitsland duurt allemaal erg lang. Het is dus moeilijk om op dat gebied verandering aan te brengen. Tien jaar geleden waren deze problemen met grensarbeid er ook al, maar toen gingen veel minder mensen in Duitsland werken. Tegenwoordig zijn heel partijen bezig met grensarbeid in Duitsland, zoals de gemeenten, provincies en het UWV. De belemmeringen komen veel meer boven water en daarom willen deze instanties dat er wat aan gedaan wordt. We hopen dat we op redelijke termijn toch iets op kunnen lossen. Mensen moeten geen last meer hebben van langdurig wachten op kinderbijslag, daarbij zijn onbetaalde reiskosten een probleem en het lagere salarisniveau. Voor die punten moet een oplossing komen, gezien veel mensen dit als struikelblok ervaren. Dit is echter niet zomaar opgelost. Duitsland heeft niet de cultuur om reiskosten te vergoeden, de werkgevers zijn daartoe moeilijk te bewegen. Daarbij is het salarisniveau ook niet zomaar opgelost. In Duitsland is geen verschil tussen het salaris van iemand van twintig jaar, of van iemand van veertig jaar die dezelfde functie heeft.

Wat het UWV ook probeert is oplossingen genereren via de agentur. Dat is het Duitse arbeidsbureau. We proberen onder andere om betere afspraken te maken over de Krankenkasse. De Nederlandse grensarbeider betaalt zorgpremie aan de Duitse krankenkasse. De Krankenkasse is een soort zorgverzekeraar. Wanneer er wat gebeurt en er zijn zorgkosten betaald, dan vergoedt de Krankenkasse dit aan de juiste instantie. Duitsland is echter heel bureaucratisch, de problemen oplossen verloopt heel traag. Dit komt met name door de verschillende deelstaten in Duitsland.

11. Welke aspecten zijn goed geregeld op het gebied van het stimuleren van grensarbeid in Duitsland?

Op zich zijn veel zaken goed geregeld in Duitsland. Als een Nederlander in Duitsland gaat werken dan wordt hij in Duitsland sociaal verzekerd. Hij komt dan bij de krankenkasse. Hij kan nog steeds in Nederland naar de huisarts en naar het ziekenhuis. Gezinsleden die niet zelfstandig zijn verzekerd kunnen worden meeverzekerd voor hetzelfde geld. Verder moet de belasting afgedragen worden in Duitsland, er moet elk jaar aangifte gedaan worden en ook dit is goed geregeld. Wanneer een Nederlandse grensarbeider werkloos wordt in Duitsland, kan hij de periode dat hij in Duitsland heeft gewerkt meenemen voor de berekening van de hoogte en duur van de WW in Nederland.

Solliciteren in Duitsland door WW-gerechtigden

12. Op welk soort arbeid solliciteren WW-gerechtigden in Duitsland door stimulatie van het UWV?

-Is er een bepaald soort arbeid waar WW-gerechtigden op kunnen solliciteren?

Het soort arbeid waar op gesolliciteerd wordt is heel breed. Er wordt met name gesolliciteerd in de techniek en productiesfeer. Voorbeelden zijn de productie van windmolens, de kippenfabriek en ook steeds meer in de zorg. Ook gaan mensen als fysiotherapeut of glazenwasser aan de slag in Duitsland. De administratieve beroepen zijn

vaak moeilijker te bereiken in Duitsland, dit komt met name door de taal. Voor administratieve beroepen in Duitsland moet de Duitse taal volledig beheerst worden.

13. In het eerste half jaar van de WW-uitkering moet er rekening worden gehouden met het begrip 'passende arbeid', hoe gaat het UWV daarmee om met betrekking tot solliciteren over de grens in Duitsland?

Wanneer mensen in Duitsland gaan solliciteren is dit niet van toepassing. Het solliciteren in Duitsland vanuit de WW is op basis van vrijwilligheid, mensen kiezen hier zelf voor.

14. Wat hoort het UWV over de problemen en belemmeringen die de WW-gerechtigden ervaren bij het solliciteren in Duitsland?

Als de mensen niet worden gewezen op de (ongeschreven) regels die gelden bij de sollicitatieprocedure in Duitsland, bestaat de kans dat ze niet op de gewenste manier hiermee omgaan. Voorbeelden zijn vaak subtiel. Nederlanders willen zichzelf graag verkopen, dat is ook wat Nederlandse werkgevers over het algemeen graag zien. Duitse werkgevers zien dit veel liever anders, in Duitsland geef je alleen antwoord op de vragen die je gesteld worden. Mensen moeten op de hoogte worden gesteld van de sollicitatieprocedure in Duitsland, anders is de kans groot dat ze worden afgewezen.

15. Wat hoort het UWV over positieve ervaringen van WW-gerechtigden die hebben gesolliciteerd in Duitsland?

Vooraf van personen die de cursus van het UWV hebben gevolgd zijn de verhalen positief. Dit is een eendaagse cursus voor personen die willen gaan solliciteren in Duitsland. Het is belangrijk dat mensen worden gewezen op de (vaak subtiele) verschillen van de Duitse sollicitatieprocedure met de Nederlandse sollicitatieprocedure. Als ze de verschillen niet weten, dan gaat het vaak mis. Zijn ze hiervan op de hoogte gesteld dan gaat het solliciteren over het algemeen veel soepeler.

Werken in Duitsland door WW-gerechtigden

16. Wat zijn volgens u de problemen en belemmeringen die de WW-gerechtigden ervaren bij het werken in Duitsland?

Het salarisniveau in Duitsland is lager, vakantiegeld kent men niet en tevens keert de Duitse werkgever ook geen reiskostenvergoeding uit. Dat zijn behoorlijke belemmeringen voor iemand die bijvoorbeeld een WW-uitkering krijgt. Voor 8,50 Euro per uur werken en daarbij geen reiskostenvergoeding krijgen, geen vakantiegeld ontvangen en lang wachten op de kinderbijslag kan eigenlijk niet uit.

17. Wat zijn volgens u de positieve ervaringen van WW-gerechtigden die werken/hebben gewerkt in Duitsland?

Over het algemeen hebben mensen een goede ervaring met werken in Duitsland. Een voorbeeld hier van is de cultuur in Duitsland wat betreft de hiërarchie op de werkvloer. Op de Duitse werkvloer is namelijk nog een echte hiërarchie, hier zien mensen vaak tegenop. Echter ervaren ze de hiërarchie vaak als prettig, ze weten namelijk waar ze aan toe zijn en wat er van hen verwacht wordt. Daarnaast zijn Duitsers vaak heel respectvol, dit ervaren mensen ook als prettig.

18. Hoe lang blijven de WW-gerechtigden meestal aan het werk in Duitsland?

-Is deze duurte wenselijk of ziet het UWV dit liever anders

waarom is deze duurte wenselijk of ziet het UWV dit liever anders ?

Ik heb geen idee hoelang mensen in Duitsland werken. Dit is wel heel verschillend. Wat ik wel weet is dat veel mensen tijdelijk werk doen of werk wat seizoensgebonden is. Tevens zijn er mensen die een vast contract krijgen in Duitsland, zij gaan dan soms ook wonen in Duitsland. Duitse werkgevers geven vaak eerst een contract van een half jaar of een jaar en daarna een vast contract. De Duitse werkgever wil graag zo snel mogelijk een werknemer aan zich binden, dat is dus een verschil met de Nederlandse mentaliteit. Wanneer het goed bevallen is, willen mensen graag terug naar Duitsland om te gaan werken.

Afsluiting

19. Heeft u nog toevoegingen aan het geheel?

Nee

Bijlage 12

Interview gemeente A

17 april 2015

Inleidend**1. Wat is uw functie bij de gemeente?**

Ik ben teamleider van het team werkgeversdienstverlening. Dat team bestaat uit een achttal accountmanagers werkgeversdienstverlening, die hebben contact met bedrijven en halen vacatures op. Daarnaast zijn er ook drie accountmanagers projecten. Als er een project ontwikkeld moet worden, dan werken zij deze uit en faciliteren ze. Verder behandelt dit team de BBZ, het Bijstandsbesluit zelfstandigen, en de ESF subsidie. Dit is een subsidie van het ESF subsidie fonds, onder andere bedoeld om meer mensen langer en productiever aan het werk te houden.¹⁹⁶ Kortom: alles wat met arbeidsmarkt te maken heeft zit in één team.

2. Op welke manier heeft u in uw functie te maken met grensarbeid in Duitsland?

Wij hebben vacatures in de regio en zijn daarnaast ook aangesloten bij matchpoint. Daarbij hebben we ook vacatures in de grensregio's en proberen daarvoor kandidaten aan te leveren. We doen dit in veel gevallen samen met het UWV. Daarbij hebben we een soort samenwerkingsverband tussen gemeenten en het UWV. Dit is een werkgeversdienstverlening op provinciaal niveau. Zes gemeenten zitten hierbij aangesloten. Alle vacatures uit Duitsland worden daar gemeld, zodat deze gemeenten en het UWV mensen hierop kunnen verwijzen en mensen kunnen selecteren. Op deze manier hoeft dit niet allemaal per gemeente te gebeuren.

De sollicitatieplicht van bijstandsgerechtigden**3. Op dit moment heerst er een discussie of het op basis van de pas ingevoerde Participatiewet mogelijk zou zijn voor gemeenten om bijstandsgerechtigden verplicht te laten solliciteren over de grens in Duitsland, hoe gaat de gemeente hiermee om?**

De gemeente is van mening dat werken in Duitsland in principe verplicht kan worden gesteld. Een voorbeeld: de kippenfabriek Frischgeflügel in Haren (Duitsland) heeft nu zeventig banen beschikbaar binnen de reistijd van een uur. Het is 'handjeswerk' dus geschikt voor onze doelgroep. De bijstand is een vangnetregeling, als je kan werken dan moet je in principe ook werken, ook als dit werk in Duitsland betreft. Werken in Duitsland kan onder de volgende voorwaarden verplicht gesteld worden: er moet worden voldaan aan de eis van maximale reistijd en aan de eis van algemeen geaccepteerde arbeid. Wanneer dat het geval is, dan is het betreffende werk een passende vacature en dienst de bijstandsgerechtigde deze aan te nemen. Werken over de grens valt onder algemeen, geaccepteerde arbeid. Daarbij moet de gemeente Emmen wel faciliteren, gezien niet iedereen eigen vervoer heeft. Daarom zijn we in specifieke gevallen ook aan het kijken of we busjes kunnen regelen. Ook is het heel belangrijk om voorlichting te geven voordat iemand naar Duitsland gaat. Daarbij moet duidelijk gemaakt worden wat de verschillen tussen de Nederlandse- en Duitse wetgeving zijn.

Een uitzendbureau regelt de vacatures voor de kippenfabriek. Zij zijn bezig om een overzicht te maken omtrent de Duitse- en Nederlandse voorwaarden en de verschillen. Dit uitzendbureau kan mensen nu de keuze bieden of ze onder Duitse- of Nederlandse voorwaarden wil werken.

De gemeente vindt dat de grens niet uitmaakt. Wel houdt de gemeente rekening met de persoonlijke omstandigheden van de bijstandsgerechtigde. Als deze geldige redenen heeft om niet over de grens te gaan werken, dan wordt er niet zomaar een maatregel opgelegd. Wanneer iemand gezond is, kan werken en zelf vervoer heeft of als er vervoer wordt gefaciliteerd, dan is er geen reden om niet in Duitsland te gaan werken. Een geldige reden kan bijvoorbeeld zijn dat iemand absoluut geen Duits kan en zich doodongelukkig zou voelen om in Duitsland te gaan werken. Dan zeggen we niet zomaar dat die persoon de grens over moet. Ook financiële redenen kunnen geldige redenen zijn. Iemand kan bijvoorbeeld niet rond komen als hij of zij in Duitsland zou gaan werken. Het is dus wel in alle redelijkheid.

De gemeente houdt meer rekening met factoren als het gaat om werken in Duitsland, dan wanneer het gaat om werken in Nederland. We leggen geen maatregel op als er geldige redenen zijn. We informeren mensen van tevoren goed over de consequenties. Er zijn voorlichtingen die vanuit het UWV georganiseerd worden, daar kunnen bijstandsgerechtigden zich ook bij aansluiten. De voorlichtingen gaan met name over de regelgeving,

¹⁹⁶ 'Duurzame inzetbaarheid', Agentschap SZW geraadpleegd op 30 april 2015 (zoek op: subsidies).

taal en cultuur in Duitsland. Alle aspecten waar je tegenaan kunt lopen en de voor- en nadelen van werken in Duitsland worden met zo'n voorlichting behandeld. Iemand kan dan voor zichzelf uitmaken of hij of zij het ziet zitten. Iemand van het UWV heeft alle financiële consequenties in beeld gebracht. Wat werken in Duitsland betekent als je bijvoorbeeld kinderen hebt of getrouwd bent. Dit kunnen mensen gebruiken om een afweging te maken.

Ook wil de gemeente de Duitse werkgever tevreden houden. We willen proberen om mensen vanuit hun eigen motivatie naar Duitsland te sturen. Een verplichting gaat toch vaak niet goed, gezien de cultuurverschillen en andere grensbarrières met Duitsland. Het is de taak van de gemeente om mensen goed voor te lichten en na te gaan of mensen echt gemotiveerd zijn. Die mensen worden dan doorverwezen. Er wordt gekeken naar persoonlijke omstandigheden en naar motivatie, als deze punten geen belemmering vormen voor iemand, dan is diegene verplicht om in Duitsland te werken.

Mensen die gemotiveerd zijn en graag uit de bijstandssituatie willen komen, willen graag weer aan het werk. Ook in Duitsland. Ook heb zijn er mensen die niet gemotiveerd zijn en die zich redden met de bijstandsuitkering en dat ook prima vinden. Die mensen vinden het niet fijn om weer aan het werk te moeten, ook niet als het om werk in Nederland gaat.

4. Wat is uw mening omtrent deze grensoverschrijdende sollicitatieplicht voor bijstandsgerechtigden?

Er is heel veel werk in Duitsland en hier in de Nederlandse grensregio's veel minder. In Duitsland is werkaanbod wat past bij onze populatie: laag opgeleide bijstandsgerechtigden. Als er productiewerk in Duitsland beschikbaar is wat iedereen die gezond is kan doen en waarvoor een uur gereisd hoeft te worden, dan is er in principe geen reden om dit te weigeren.

5. Is het bij de gemeente al voorgekomen dat bijstandsgerechtigden verplicht moesten solliciteren in Duitsland? -Zo ja, hoe heeft de gemeente dit aangepakt? -Zo nee, waarom niet?

Ja, het is bij gemeente Emmen al gebeurd dat mensen op die manier aan het werk zijn gekomen. Het is al gebeurd dat mensen weigeren om over de grens te gaan werken, daar is dan een maatregel voor gegeven, omdat er geen sprake was van een geldige reden. Het was dus in die gevallen een verplichting. De reden 'ik wil niet bij die Duitsers werken' is geen geldige reden om werk in Duitsland niet aan te nemen.

Via *matchpoint.de* verkrijgen wij regelmatig vacatures en als dit passende vacatures zijn, krijgt de bijstandsgerechtigde deze aangeboden. De bijstandsgerechtigde moet de vacature in principe accepteren, als hij of zij dit niet doet kan er een maatregel komen. Of er een maatregel wordt opgelegd hangt af van de reden waarom de vacature niet wordt geaccepteerd. Er is altijd een gesprek tussen de klantmanager, die de klant op de vacature heeft gewezen, en de klant. Wanneer de klantmanager vindt dat de bijstandsgerechtigde onvoldoende zijn best heeft gedaan om de baan te krijgen of te behouden, volgt er een maatregel. De klantmanager is de contactpersoon voor de klanten (bijstandsgerechtigden) en heeft het contact in beheer. Hij spreekt de klanten, zet re-integratietrajecten op en wijst de klanten op vacatures.

6. Wat is de sanctie als de bijstandsgerechtigde zich niet aan de grensoverschrijdende sollicitatieplicht houdt?

Het hangt af van de omstandigheden of er een maatregel wordt toegepast. Als iemand geen duidelijke reden heeft of zomaar wegblijft op het werk, dan wordt er een maatregel toegepast. Dit is afhankelijk van de aard van het gedrag en hoe hoog de maatregel is. Als iemand een passende baan weigert, kan de uitkering volledig gestopt worden, dat is de hoogste maatregel. 'Ik heb geen zin, werken in Duitsland is te ver weg' zijn geen geldige redenen.

7. Op welke andere manieren probeert de gemeente het solliciteren van de bijstandsgerechtigde in Duitsland te bevorderen?

De gemeente werkt samen met UWV. Als er projecten zijn waar de gemeente ook mensen voor kan leveren, dan krijgen we dat project en doet het UWV en de gemeente dit samen. WW-gerechtigden en bijstandsgerechtigden worden daar allemaal bij betrokken. Bijstandsgerechtigden kunnen dan verplicht worden, WW-gerechtigden niet. Het UWV geeft dan ook geen maatregelen op wanneer iemand niet in Duitsland wil werken. Dit is het regime van de WW, het is een verzekering waar mensen zelf voor betalen. De bijstand is een vangnetregeling.

8. Hoe wordt er in de praktijk door de gemeente omgegaan met de zogenaamde grensbarrières? Dus o.a. de taal, cultuurverschillen, en juridische/financiële consequenties van grensarbeid?

De grensbarrières zijn beperkende factoren. Iedereen die nauw betrokken is bij grensarbeid komt steeds weer die grensbarrières tegen. Mensen hebben vaak angst over waar ze terechtkomen en wat werken in Duitsland betekent voor hun inkomen, ziektekostenverzekering, kinderbijslag etc. De belangrijkste taak voor het UWV en de gemeente is om mensen goede voorlichting te geven en om te laten zien wat werken in Duitsland voor hun situatie betekent. Wanneer ze dat duidelijk in beeld hebben, is er ook geen reden meer om niet in Duitsland te gaan werken. De mensen hebben ook het recht op voorlichting, zonder voorlichting gaat het niet.

Solliciteren in Duitsland door bijstandsgerechtigden

9. Op Wat voor soort arbeid solliciteren bijstandsgerechtigden in Duitsland door invloed van de gemeente?

Naast de vacatures bij de kippenfabriek, hebben we op dit moment vacatures voor monteurs, vacatures in de elektrotechniek en bij de Meyer Werft. Dit zijn projecten met werkgarantie. Mensen worden eerst opgeleid en dan geplaatst bij een bedrijf. Ook hebben we op dit moment vacatures voor demontagemonteurs. Wij gaan niet zelf op zoek naar vacatures in Duitsland. De vacatures halen we uit het netwerk via de internetsite matchpoint.de. Er zijn ook bedrijven in Nederland die activiteiten in Duitsland organiseren. Nederlandse bedrijven starten dan projecten op voor werk in Duitsland. Er wordt geen acquisitie in Duitsland gedaan. Er zijn ook voldoende vacatures vanuit Duitsland, we hoeven niet zelf vacatures van Duitse arbeidsmarkt te halen.

10. Wat hoort de gemeente over de problemen en belemmeringen die bijstandsgerechtigden ervaren bij het solliciteren in Duitsland?

Ik weet het niet vanuit de praktijk, maar ik kan me goed voorstellen dat er problemen kunnen zijn. Als het via een Nederlands uitzendbureau gaat, dan is het waarschijnlijk niet zo'n probleem omdat het Nederlandse bedrijf dan de werving en selectie doet. Als mensen naar Duitsland moeten voor een gesprek met een Duitse werkgever en ze beheersen de taal niet goed, dan is de kans om aangenomen te worden niet groot. Voor onze populatie mensen is de constructie waarbij een Nederlands bedrijf de werving en selectie doet en Nederlandse bedrijven de mensen bemiddelen het beste. Dit werkt beter dan wanneer de mensen zelf in Duitsland moeten solliciteren. Vanuit een bepaald uitzendbureau worden mensen bijvoorbeeld voor de kippenfabriek in Haren gezocht. Op een gegeven moment moeten ze toch met de Duitse taal leren omgaan, daarom geeft het UWV ook cursussen in Duitse taal. Hiervoor kunnen bijstandsgerechtigden zich ook aanmelden. Dit is een vierweekse taalcursus en is bedoeld voor mensen die productiewerk doen. Daarvoor is deze cursus ook voldoende. Voor werk op een ander niveau, bijvoorbeeld elektromonteur, is vaktechnische-Duitse taal nodig, dat zit dan ook bij het opleidingstraject in.

Werken in Duitsland door bijstandsgerechtigden

11. Wat hoort de gemeente over de problemen en belemmeringen die de bijstandsgerechtigden ervaren bij het werken in Duitsland?

Wanneer iemand in Duitsland is geplaatst, dan wordt de uitkering beëindigd. Wij checken nooit hoe iemand het bevallen is in Duitsland. Er is geen contact meer. Dit is een intern aandachtspunt van de gemeente om contact met die mensen te houden, na te gaan waar ze tegenaan lopen en welke ervaringen ze hebben. Wij kunnen daar in de toekomst ons voordeel mee doen. Ook bij werving van nieuwe kandidaten kunnen we dit gebruiken. Succesverhalen kunnen we publiceren, zodat toekomstige grensarbeiders er positiever tegenaan kunnen kijken.

12. Wat hoort de gemeente over positieve ervaringen van WW-gerechtigden die werken/hebben gewerkt in Duitsland?

Hiervoor is benoemd dat dit niet gecheckt wordt. Wel is het aandachtspunt dat de positieve punten meer moeten worden belicht. Er wordt op dit moment meer nadruk gelegd op de negatieve punten.

13. Hoe lang blijven de bijstandsgerechtigden meestal aan het werk in Duitsland?

Dat kan ik nu niet benoemen.¹⁹⁷

Afsluiting

14. Heeft u nog toevoegingen aan het geheel?

Nee

¹⁹⁷ Kon uitgezocht worden via een uitzendbureau, maar dit uitzendbureau kon/wilde geen medewerking verlenen.

Bijlage 13

Interview gemeente B**Interview met twee sleutelfiguren van deze gemeente****29 april 2015****Inleidend****1. Wat is uw functie bij de gemeente?***Geïnterviewde 1- Wethouder**Geïnterviewde 2- Ik werk bij sociale zaken. Ik ben werkzaam als accountmanager.***2. Op welke manier heeft u in uw functie te maken met grensarbeid in Duitsland?***Geïnterviewde 2- Ik ben met name bezig met de arbeidsmarktregio's en samenwerking met andere gemeenten en UWV. Bij die samenwerking is het onderwerp grensarbeid ook aan de orde. We kijken onder andere naar de vraag van de werkgever aan ons, daar hoort ook de werkgever uit Duitsland bij. Ik probeer daar een verbindende rol te vervullen.**Geïnterviewde 1- Als wethouder met het aandachtsveld werkgelegenheid heb ik veel te maken met de werkloosheid in Nederland. In deze gemeente is dit ruim dertien procent dat is een hoog percentage. We weten dat net over de grens in Duitsland de werkloosheid slechts drie procent is. Over de grens wil men dolgraag goede arbeidskrachten hebben en in Nederland hebben we heel veel werkloze arbeidskrachten. Het is zeer interessant, ook op beleidsmatig gebied, om aan de andere kant van de grens werk te zoeken voor de mensen hier die graag willen werken. Lastig is dat er veel belemmeringen zijn bij grensarbeid. In Duitsland heb je te maken met andere wet en regelgeving, een andere cultuur en een andere taal. Als gemeente alleen kun je dit niet oplossen, dus wij proberen met meerdere gemeenten de krachten te bundelen. We proberen met hele praktische maatregelen de barrières te overbruggen, zodat met praktische oplossingen toch mensen een baan in Duitsland kan worden aangeboden. De barrières zijn echter niet zomaar weg, Duitsland en Europa hebben hier ook mee te maken. Het is een proces van jaren, maar we laten ons als gemeente daar niet door weerhouden om de kansen te pakken en de barrières te slechten. De grensoverschrijdende arbeid voor elkaar te krijgen, daar houd ik mij bestuurlijk mee bezig. Dit doen we op heel veel manieren, met een praktische insteek, maar ook een strategische insteek. Zo hebben we met de buurgemeenten goede contacten om te kijken of we samen iets kunnen doen. Ook met de landelijke lobby doen we dit. Politici en landelijke bestuurders laten wij deze situatie zien, we proberen de initiatieven die wij hebben in de tweede kamer te laten landen, zodat we misschien ook gefinancierd kunnen worden vanuit Den Haag en de plannen mogelijk gemaakt kunnen worden. Tevens halen we Europarlementariërs hierheen om de nadruk te leggen op het belang van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Daarbij gaat het niet alleen om de constructie Nederland naar Duitsland, maar ook de weg van Duitsland naar Nederland is van belang.**Geïnterviewde 2- Deze gemeente heeft het Europark, dit is een gezamenlijk industriepark met ondernemers afkomstig uit zowel Nederland als Duitsland en waar één gezamenlijk bestuur op zit. Dit is een mooi beeld dat het mogelijk is om het beste uit twee werelden te kunnen hebben.**We hebben te maken met het vrije verkeer van goederen en mensen. Daar moeten we creatief mee omgaan, omdat de verschillen te groot zijn en we de lobby nodig hebben om voor zowel de korte en lange termijn de grensoverschrijdende arbeid meer dynamischer en makkelijker te maken. De verschillen tussen beide landen zijn voor sommige mensen te groot om vertrouwen te hebben dat het goed komt. Je wilt in een gemeente niet meemaken dat iemand uit de bijstand een kans krijgt van de gemeente om over de grens te werken en dat het gevolg is dat na een jaar werken de fiscus komt met een aanslag van 3.000,- Euro. Dit is gebeurd in een ander gemeente. Dit soort situaties moet je voorkomen voordat iemand start met werken in Duitsland. Je kunt niet alles honderd procent duidelijk hebben van tevoren, maar je moet wel voorlichting en begeleiding bieden voordat iemand begint. Daardoor krijg iemand er ook vertrouwen in.**Geïnterviewde 1- Barrières overwinnen is voor een grote groep erg moeilijk, belangrijk is dus dat we mensen helpen die barrières te overwinnen. Dat kan alleen door goede begeleiding, maar ook door helder te krijgen wat er zoal geregeld moet worden. Natuurlijk moet de werkzoekende ook een inspanning leveren, maar een woud van papieren schrikt af. Daarbij heb je ook de culturele verschillen en is de arbeidsdiscipline anders dan in*

Nederland. Tevens is het opleidingsstelsel, de bedrijfscultuur en structuur anders. In Duitsland heb je bijvoorbeeld veel meer familiebedrijven.

De sollicitatieplicht van bijstandsgerechtigden

3. Op dit moment heerst er een discussie of het op basis van de pas ingevoerde Participatiewet mogelijk zou zijn voor gemeenten om bijstandsgerechtigden verplicht te laten solliciteren over de grens in Duitsland, hoe gaat de gemeente hiermee om?

Geïnterviewde 1-De gemeente stimuleert vooral, wij geloven niet zo in verplichten. Wij zijn ook van mening dat verreweg het grootste gedeelte van ons bestand, alsook bestand van het UWV, gewoon dolgraag aan het werk wil. Het zijn denk ik de uitzonderingen waarbij je zou moeten verplichten om aan het werk te gaan.

Geïnterviewde 2-Volgens de wet is algemeen geaccepteerde arbeid passend werk en moet een bijstandsgerechtigde dit aannemen. In principe valt werk in Duitsland daar ook onder. Het is bij deze gemeente echter nog niet gebeurd dat iemand verplicht is gesteld. We zitten nu in een fase dat we heel duidelijk een gesprek met iedere klant (de bijstandsgerechtigde) voeren over de kansen in Duitsland. We zetten alleen door als de klant zelf duidelijk motivatie heeft. Zonder motivatie is er geen energie en kracht om met de barrières om te gaan. De Duitse werkgever merkt het ook als hij een ongemotiveerde werknemer heeft. De klant moet zelf de motivatie hebben te gaan werken in Duitsland, het vraagt namelijk meer van iemand dan wanneer hij in Nederland aan het werk gaat. De klant komt te werken in een ander systeem met een andere cultuur. De afstand is daardoor groter. We proberen mensen voor te bereiden op de andere cultuur door bijvoorbeeld een gewenningsperiode af te spreken, zodat iemand de cultuur van een Duits bedrijf kan leren kennen.

Geïnterviewde 1 en 2- We leggen dus ook nog geen sanctie op als iemand een kans in Duitsland niet wil pakken. We proberen om alleen gemotiveerde mensen naar Duitsland te krijgen. Alleen de mensen die dit echt willen. Het heeft geen enkele zin om iemand ongemotiveerd en verplicht in Duitsland te laten werken. Ik denk dat we daarmee juist heel veel stukmaken. Wanneer twee keer een ongemotiveerde klant bij een Duitse werkgever wordt geplaatst, betekent dit dat je niet alleen die werkgever kwijt bent, maar ook vier andere (familie)bedrijven. Met name de familiebedrijven kennen elkaar allemaal en de kans is groot dat er over en weer gezegd gaat worden dat ze die Nederlandse werknemers maar niet moeten aannemen. Bij de verplichting moet je dus niet alleen kijken naar wat het voor de klant betekent, die met de barrières te maken heeft, maar ook naar de imagoschade die Nederlandse werknemers kunnen krijgen. Wat voor imago van de Nederlandse werknemer zet je daar neer en maak je niet meer stuk dan dat je goed doet? Duitse werkgevers zitten niet op ongemotiveerde werknemers te wachten.

Als iemand zegt dat hij of zij niet gemotiveerd is en niet wil werken, dan is er een gesprek met die persoon om te kijken waar dat vandaan komt. Het is niet zwart wit en sancties leg je niet zomaar op. Dit moet zorgvuldig gebeuren en dat mag je van de gemeente als eerste overheid, die het dichtst bij de burger staat, verwachten. Een uitkering is al niet veel, iemand moet daarvan leven en mee rondkomen. Voordat je daar een stukje van afhaalt, moet je heel zeker weten dat je dat terecht doet.

4. Wat is uw mening omtrent deze grensoverschrijdende sollicitatieplicht voor bijstandsgerechtigden?

Geïnterviewde 2-Zolang er barrières moeten worden overwonnen en er op individueel niveau nog voorlichting nodig is, moet er niet worden verplicht. Op diverse aspecten is het nog veel te broos en is het risico op succes veel te klein. We zijn nu vooral bezig met hoe we de beweging van werken in Duitsland moeten gaan organiseren. Zolang we nog praten over of er Duits op de basisscholen en vervolgscholen moet worden gegeven in de grensstreken, is een verplichting zeker niet verstandig. Het geeft aan dat we realiseren waar we moeten beginnen met de aanpak, daarom moet er nu zeker nog niet van verplichting worden gesproken.

Geïnterviewde 2-Voorlichting is heel belangrijk, daarbij is het ook belangrijk om je te realiseren wie er voorgelicht wordt. Communicatie-technisch gezien moeten er veel controlevragen worden gesteld. Mensen zijn namelijk geneigd om 'ja' te zeggen als je vraagt of ze het begrijpen, terwijl ze het achteraf toch niet helemaal begrijpen. De voorlichting stopt daar ook niet. Als iemand een papierstroom krijgt van Duitse instanties en brieven in het Duits wat hij niet kan lezen, moet je daar ook naar kijken en moet de begeleiding daar doorgaan. Als je het goed organiseert en luistert naar de mensen dan zie je dat de aanhouder wint. Een voorbeeld zijn twee dames die ontslag hebben gehad in de zorg in Nederland, een lange periode een WW-uitkering hebben gehad en daarna in de bijstand zijn gekomen. Zij gaan nu werken in Duitsland in de zorg. Ze hebben het heft weer in eigen handen en hebben werk kunnen krijgen. Dat zijn mooie successen.

5. Is het bij de gemeente al voorgekomen dat bijstandsgerechtigden verplicht moesten solliciteren in Duitsland?

-Zo ja, hoe heeft de gemeente dit aangepakt?

-Zo nee, waarom niet?

Is hiervoor al beantwoord

6. Wat is de sanctie als de bijstandsgerechtigde zich niet aan de grensoverschrijdende sollicitatieplicht houdt?

Er wordt geen sanctie opgelegd door de gemeente wanneer een bijstandsgerechtigde niet in Duitsland wil werken.

7. Welke doet de gemeente zoals aan voorlichting omtrent werken in Duitsland?

Geïnterviewde 2-We doen onder andere groepsvoorlichtingen. Als iemand zich meldt voor een bijstandsuitkering, proberen we er altijd achter te komen of werken in Duitsland voor diegene een mogelijkheid is. In de regio wordt dan door iemand een groepsvoorlichting gegeven over de voordelen van werken in Duitsland en als er problemen worden ervaren, hoe daarmee omgegaan wordt. Als de kans dichterbij komt en realistischer wordt, nemen we de voorlichting bij de gemeente Coevorden over en proberen we op maat aan die ene persoon voorlichting te geven. Wat is zijn situatie? Heeft die persoon bijvoorbeeld een eigen woning? Dan ontvangt hij in Nederland een hypotheekrenteaftrek, maar dat krijgt hij niet wanneer hij in Duitsland werkt en als enige eigenaar van een woning is. Dan moet je praten over wat dit fiscaal betekent voor die persoon. Er moet dan een gesprek plaatsvinden met een persoon die op het begripniveau van de klant kan uitleggen wat dit zoal betekent. Het is dus echt maatwerk.

8. Hoe wordt er in de praktijk door de gemeente Coevorden omgegaan met de zogenaamde grensbarrières? Dus o.a. de taal, cultuurverschillen, en juridische/financiële consequenties van grensarbeid?

Geïnterviewde 2-Je moet goed weten welke barrière of probleem bij welke klant tot een belemmering kan leiden. Een voorbeeld. Er is een kans om in Emden bij de VW-garage te gaan werken. Dit is werk wat verder weg is van huis. Je kunt dan als gemeente mensen gaan pushen of motiveren. Echter is het beter om een keuze maken welk type werknemer/klant dit het liefste zou willen en het beste zou kunnen en ermee om kan gaan om in Duitsland te gaan werken en een hele week van huis te zijn. Een ander project wat we doen is een zorgproject in Nordhorn. De werkgever wil een aantal vrouwen een werkervaringsperiode aanbieden in een zorgcentrum en deze dames kunnen eventueel na die periode een jaar in dat zorgcentrum gaan werken. Dan heb je met andere onderwerpen te maken dan bij de jonge mannen die geselecteerd worden voor de VW-garage in Emden. Zij hebben geen partner, of hebben een partner die goed vindt dat hij weg is van huis. Vaak hebben ze ook geen kinderen en geen eigen huis. De dames in Nordhorn zijn beide rond de dertig-veertig jaar en hebben kinderen en een partner. Je moet de voorlichting dus afstemmen op de sociale context van de klant. Als ze een kind hebben, wat betekent werken in Duitsland dan? Wat betekent het als er twee inkomens in één gezin zijn, een inkomen uit Nederland en een inkomen uit Duitsland? Je probeert dat centraal te stellen. Voorbeeld is het aanvragen van kindergeld. Dit lijkt makkelijk, maar er gebeuren allemaal dingen mee waardoor mensen in financiële problemen komen. Als je in Duitsland wat aanvraagt, stopt er in Nederland wat, dat moet je helder hebben. Het duurt vaak zes maanden voordat je in Duitsland wat krijgt. In Nederland gaat dit bijna automatisch, maar in Duitsland niet. Voor de gemeente betekent dit dat hierover gepraat moet worden met de mensen. Als het zo lang duurt, kom jij dan in de financiële problemen? Dat moeten we zien te voorkomen en we moeten kijken of er een overbrugging gemaakt kan worden, de werkgever een voorschot kan doen of dat de gemeente maatwerk levert en een rol hierin speelt. Als je dat niet regelt en niet helder maakt, ben ik er van overtuigd dat iemand geen rust heeft en zich niet kan focussen op het krijgen van een contract. Problemen en onzekerheden leiden af. Er moet gekeken worden naar welke mensen we gaan selecteren voor welke kansen en welke mensen gaan we daar gericht in ondersteunen. Dat vraagt heel veel van ons als gemeente. We moeten zelf ook weten wat de hindernissen zijn en als we dat niet weten moeten we die informatie elders halen. Daarvoor is het goed dat we niet alleen werken, maar dat alle collega's langs de grens aan beide kanten elkaar spreken en in netwerkorganisaties elkaar ontmoeten om nog meer praktische kennis te verschaffen.

Geïnterviewde 2-De meeste mensen willen wel graag werken, maar de barrières zitten diep bij mensen. Heel veel mensen die al langer een bijstandsuitkering krijgen kennen elkaar goed. Wanneer de gemeente iemand heeft voorgesteld om in Duitsland te gaan werken en die persoon daar alleen maar slechte ervaringen mee heeft, dan heeft de gemeente wat verkeerd gedaan. Vaak gaan die negatieve verhalen de ronde. Als aan andere uitkeringsgerechtigden ook wordt voorgesteld om in Duitsland te gaan werken, haken ze door de negatieve

verhalen vaak af. Het is daarom heel belangrijk om met het individu in gesprek te gaan en te kijken naar de individuele situatie. Wat is er voor diegene belangrijk? Reiskosten worden bijvoorbeeld niet vergoed. Er moet dan gekeken worden hoe de persoon hier zelf mee omgaat, wat betekent dit voor zijn situatie? Hoeveel gaat hij verdienen en wat betekent het voor zijn netto inkomen? Dit zijn vraagstukken die je open moet bespreken. De beleving van mensen kan anders zijn dan hoe het werkelijk gaat. Bij bijvoorbeeld ziektekosten denken mensen soms dat ze dit zelf moeten voorschieten, het is in werkelijkheid anders. Je moet vertellen hoe het in werkelijkheid gaat het en hoe het systeem werkt.

9-Kunt u nog wat meer vertellen over de samenwerkingsverbanden waar u het in het begin over had?

Geïnterviewde 1-We hebben een samenwerking met drie andere gemeenten. Dit samenwerkingsverband heeft een gezamenlijke aanpak gekozen hoe de industrie, werkgelegenheid en economie lokaal en regionaal gestimuleerd kan worden. We houden ons vooral bezig met de industrie, dit zijn namelijk de steden waar industrie zich heeft gevestigd. Tachtig procent van de werkgelegenheid zit in de industrie. Een onderdeel is ook grensoverschrijdende arbeid. We zien gezamenlijk het nut in van het slechten van de grens, om economisch sterker te staan en ook qua werkgelegenheid sterker te staan. Als wij economisch een geweldige bloei doormaken hebben we ook weer de Duitse arbeidsmarkt nodig. We hebben in de grensregio's het belang dat de grensbarrières geslecht worden, zowel op de korte als op de lange termijn. Tevens zitten we in de EDR en bij de Euregio.

Geïnterviewde 1- Wat ik lastig vind is dat er overal ideeën opkomen, overal mensen zijn die voor die ideeën lobby gaan doen en daar geld voor krijgen. Er is dan versnippering van initiatieven. Het is bestuurlijk gezien heel lastig om daar in te manoeuvreren. Als alle ideeën met elkaar geconcentreerd worden, kun je je ook focussen op één probleem. Nu zie je diverse initiatieven opkomen. Zelf proberen we in ons beleid en begrotingstechnieken toch te kijken of we alle bestaande initiatieven, binnen de financiën die daarvoor beschikbaar komen, kunnen focussen op het beleid zoals wij dat willen voeren. 'Vierkant voor ons, vierkant voor werk' is het plan van de vier gemeenten waar we ons op focussen. Dit plan is een belangrijke leidraad.

Geïnterviewde 2-Bij de uitvoering proberen we de lange termijn centraal te stellen. Er achter te komen wat verbindt. Er is bijvoorbeeld een vraag van Duitse bedrijven naar Nederlandse jongeren voor zo'n tachtig tot honderd opleidingsplekken waarvoor geen Duitse jongeren beschikbaar zijn. Er is dus een gezamenlijk belang. Er is vraag naar Nederlandse jongeren die naar een opleidingsplek bij een Duits bedrijf willen. We koppelen dit met het onderwijs. Het Duitse onderwijssysteem is anders en ook de diplomaerkenning is anders. Er wordt nu gesproken met een aantal hogescholen en Mbo-scholen om te kijken of er gecombineerde opleidingen kunnen worden gemaakt dat deze jongeren zowel in Nederland als in Duitsland aan het werk kunnen.

Geïnterviewde 1-Daarbij zijn gemeenten niet de enige instanties die er over gaan. Provincie en UWV hebben ook met grensarbeid te maken. Dat betekent dat we meer coördinatie nodig hebben. Dat is in de praktijk wel wat moeilijker. Je hebt te maken met vragen als: zijn personen die de besluiten maken bereid om stappen te ondernemen? Zijn we bereid om de resultaten de meeste prioriteit te geven?

Geïnterviewde 2-In de praktijk uit zich dat op deze manier. Als de Duitse werkgever nu belt voor vier werkgevers, en deze gemeente komt maar aan twee geschikte werknemers, dan moet het vertrouwder zijn om de collega's van andere gemeenten of het UWV te bellen met de vraag of zij nog kandidaten hebben. Het ultieme resultaat is dan om ook mensen via die andere gemeenten of via het UWV bij die Duitse werkgever aan de slag te laten gaan. Het doel is de beste match voor de medewerker en de Duitse werkgever. We zijn hier in de arbeidsmarktregio druk mee bezig. Het vraagt alleen heel veel afstemming en vertrouwen. Wel is het veel grootschaliger en biedt het meer kansen. Je moet elkaar vertrouwen dat er over en weer kandidaten worden verworven. Hierbij heb je te maken met kosten en baten: als deze gemeente al het werk doet en uiteindelijk iemand uit een andere gemeente voor die plek wordt verworven, moet je erop kunnen vertrouwen dat de andere gemeente dit ook doet voor onze gemeente. Dat is samenwerking. Het zorgproject waar ik het hiervoor over heb gehad, is ook begonnen bij het UWV en daar zijn kandidaten uit deze gemeente bij aangesloten, nu is dat project succes.

Solliciteren in Duitsland door bijstandsgerechtigden

10.Op Wat voor soort arbeid solliciteren bijstandsgerechtigden in Duitsland door invloed van de gemeente ?

Geïnterviewde 1 en 2-Dit is heel divers. Er is onder meer werk in de zorg, metaal, kippenfabriek, werk als betonvlechter, werk in de bouwsector, schilderwerk en montage-medewerkers en in de sector transport en logistiek.

11-Hoe wordt het bij de bijstandsgerechtigden aangekaart dat er werk in Duitsland is?

Geïnterviewde 2-ledereen die zich meldt voor een uitkering wordt ook op de mogelijkheden in Duitsland gewezen en daar eventueel in begeleidt. Een klantmanager gaat een aantal vacatures aanbieden bij de klant en daar kunnen ook Duitse vacatures bij zitten. Dan wachten we af hoe de klant reageert. Dat is vaak de manier hoe je iemand daarmee in contact laat komen. Soms doen we dat voorzichtiger en soms direct, het hangt een beetje af wie je voor je hebt. Je moet kijken naar het niveau en of het realistisch is. Algemeen geaccepteerde arbeid is passend, dat vertelt de wet ons, daar valt werken in Duitsland in principe ook onder.

Afsluiting

12. Heeft u nog toevoegingen aan het geheel?

Nee

Bijlage 14

Interview gemeente C en D

18 mei 2015

Inleidend**1. Wat is uw functie bij de gemeente?**

Geïnterviewde van gemeente C (hierna: geïnterviewde 1)-Ik ben accountmanager buitendienst, en houd me met name bezig met Duitsland.

Geïnterviewde van gemeente D (hierna: geïnterviewde 2)-Ik ben accountmanager op de afdeling werk. Hierbij onderhoud ik contacten met ondernemers uit de regio, Zowel uit Nederland als uit Duitsland. Het Doel is om werkzoekenden weer aan het werk te helpen. En om vraag en aanbod bij elkaar brengen.

2. Op welke manier heeft u in uw functie te maken met grensarbeid in Duitsland?

Geïnterviewde 1-Werkloosheid in deze regio is heel erg groot. Heel veel jongeren maar ook ouderen kunnen hier in de omgeving geen baan krijgen, omdat het werk er niet is of de opleiding niet toereikend genoeg is. Over de grens in Duitsland zijn niet genoeg werknemers die gekwalificeerd zijn en zijn heel erg veel vacatures, van laag geschoold tot hoog geschoold, in de zorg, bouw, metaal, horeca, als vrachtwagenchauffeur etc. Tientallen tot duizenden vacatures is er in Duitsland. Hier over de grens al tweeduizend vacatures in de zorg, honderd in de transport en in de horeca. We proberen de mensen in de omgeving te stimuleren en enthousiasmeren om over de grens te gaan werken. Dat doen we door workshops, Duitse taaltraining, opleidingen etc.

Geïnterviewde 2-Op het moment dat we mensen richting Duitsland gaan bemiddelen, heb ik te maken met grensarbeid. Dat zijn de raakvlakken. Wanneer er vraag is uit Duitsland naar werknemers of werknemers uit Nederland.

De sollicitatieplicht van bijstandsgerechtigden**3. Op dit moment heerst er een discussie of het op basis van de pas ingevoerde Participatiewet mogelijk zou zijn voor gemeenten om bijstandsgerechtigden verplicht te laten solliciteren over de grens in Duitsland, hoe gaat de gemeente hiermee om?**

Geïnterviewde 1-Deze gemeente stimuleert werken in Duitsland en verplicht dus niet. Dit is echter per gemeente verschillend. Wanneer iemand niet wil werken in Duitsland is dat geen reden om een sanctie op te geven. Wel bestaat de maximale reistijd van anderhalf uur die wij hanteren. Als iemand verder ook voldoet aan de eisen, er niet op achteruit gaat door werken in Duitsland en dan weigert, zal er een gesprek met die persoon plaatsvinden over wat de belemmering is en of weigering ook echt verwijtbaar is. Wanneer maximaal anderhalf uur reistijd geldt, werkervaring wat passend is en het loon goed is, heeft iemand aan de eisen voldaan en geen enkele reden om te weigeren. Een uur reizen naar Groningen of een uur naar Duitsland maakt dan in principe niet uit. Wanneer iemand aan alle eisen voldoet, maakt het voor ons geen verschil of het werk in Groningen of in Duitsland is. Als mensen dan weigeren moeten we een gesprek voeren en wellicht belemmeringen wegnemen. Ongemotiveerde en negatieve mensen zijn echter niet de bedoeling en dat heeft ook totaal geen zin. Ook bestaat de kans dat zij negatieve verhalen aan andere potentiële grensarbeiders doorspelen, met het gevolg dat meer mensen er negatief tegenover staan.

Daarbij zeggen we ook dat mensen niet aan het werk hoeven als ze niet willen, de bijstand is een vangnetregeling met rechten en plichten. Wanneer iemand structureel niet aan de voorwaarden wil voldoen dan stoppen we de uitkering. Wij verplichten niet tot werken, zowel niet in Duitsland als in Nederland. Wanneer iemand echt niet kan, moet er wel rekening mee worden gehouden natuurlijk. Een geldige reden om bijvoorbeeld werk in Duitsland te weigeren is bijvoorbeeld wanneer iemand mantelzorger is of alleenstaande moeder.

Daarbij is het wel een ander land en valt iemand dus onder de volledige belastingwetgeving in Duitsland. Hier begeleiden we de mensen ook bij. Mensen zeggen vaak dat ze niet willen werken in Duitsland, eigenlijk is het vaak dat ze niet durven omdat ze niet weten hoe het werkt. Dan helpen we hen daarbij. Ook werken we veel samen met een Eures-adviseur van het EDR voor voorlichting. Mensen weten vaak niet hoe het zit met kinderbijslag, belasting en ziekte etc. en zijn vaak bang voor de gevolgen. We geven presentaties en geven

voorlichting, we verstrekken ook folders en er zijn individuele gesprekken en kleine groepsgesprekken. De meeste mensen zeggen daarna dat het eigenlijk wel meevalt wat betreft de belemmeringen en verschillen.

Geïnterviewde 2-Deze gemeente verplicht ook niet en heeft in principe hetzelfde beleid als de gemeente C. Wat we wel merken is dat gemeenten heel verschillend omgaan met al dan niet verplichten tot solliciteren in Duitsland en handelen ook verschillend. Daarbij ligt de ene gemeente ook dichterbij de grens dan een andere gemeente, dus kan van beide gemeenten ook wat anders worden verwacht. Mensen moeten wel kijken of werken in Duitsland voor hun interessant is. Dat is het beleid van de gemeente D. Er wordt dus niet verplicht, maar er moet wel onderzocht worden of het interessant is om te werken in Duitsland. Het is niet voor iedereen interessant en dat wordt dan ook gewoon beaamd.

Geïnterviewde 1 en 2-Er zijn bij ons geen gemeenten kenbaar die wel verplichten. Reden is vooral dat je met vrijwilligheid meer bereikt dan met verplichten. Eigenlijk is verplichten gedoemd te mislukken. Er is geen motivatie en er kunnen negatieve verhalen uit voortkomen.

-Wat doen de gemeenten zoal voorlichting?

Geïnterviewde 1-We geven onder andere workshops en voorlichtingen omtrent solliciteren in Duitsland, een portfolio opstellen en over de normen en waarden in Duitsland. Wanneer mensen aan het werk zijn gekomen en hun bijstandsuitkering daarom stopt, is nazorg ook belangrijk. Verder is de gemeente Oldambt bezig met iemand regelen die jongeren kan helpen met invullen van het Nederlandse en het Duitse belastingformulier. Lastig hierbij is het financiële plaatje, want wie gaat dat betalen? De gemeente of de jongeren zelf? De financiering hiervan blijft lastig. Het succes van werken in Duitsland valt of staat met goede voorlichting, maar ook met het opnamevermogen van mensen. Ik doe nooit voorlichting in grote groepen, dan blijft de voorlichting namelijk te algemeen. Er zijn hele specifieke vragen en het is zo'n individueel plaatje, dat voorlichting in kleine groepjes moet geschieden.

Daarbij is ook het niveau en opnamevermogen van de mensen van belang. Een goed voorbeeld hierbij is voorlichting aan een groep mensen die naar de VW-garage te Emden ging. Vooraf hebben we voorlichting gegeven aan deze mensen. Bij een paar gaat het super goed en horen we niets meer van. Echter hebben een paar mensen, die exact hetzelfde gehoord hebben bij die voorlichting, de zaken die besproken zijn anders opgevat. Deze mensen ontkennen wij wat gezegd hebben of beweren dat we het anders gezegd hebben. Hoe mensen de zaken interpreteren en het opnemen is dus ook heel erg van belang.

Geïnterviewde 1 en 2: Vooral omtrent de onderwerpen belasting, kindergeld, ziektekosten, hypotheekrenteaftrek en waarden en normen in Duitsland wordt voorlichting gegeven. Tevens hangt dit ook af van waar de mensen terechtkomen. De normen en waarden verschillen per bedrijf of sector. Sommige bedrijven zijn bijvoorbeeld veel hiërarchischer dan andere bedrijven.

Geïnterviewde 2-De gemeenten zouden veel meer willen doen op het gebied van voorlichting, cursussen, workshops en begeleiding. Vaak ontbreekt er een stuk financiering. Wel komen er misschien nieuwe subsidies, wat meer mogelijkheden biedt. Ik geef altijd eerst een algemene voorlichting waarbij ik aangeef dat het voor iedereen mogelijk is om daarna individuele vragen te stellen. Ook schakelen de gemeenten vaak een Eures-adviseur van het EDR in, die individuele gesprekken voert en vaak snel kan inschatten of werk in Duitsland voor iemand interessant is. De individuele voorlichting is cruciaal. Wanneer dat niet is gegeven, gaat het bijna altijd fout. Er zijn bijvoorbeeld mensen die helemaal niet weten hoe het Nederlandse belastingstelsel werkt, laat staan dat ze het Duitse systeem begrijpen. Daarbij is specifieke voorlichting echt belangrijk.

Wat de gemeenten ook doen is een berekening van het loon maken. Daarbij houden we rekening met de hoogste belastingschaal in Duitsland. Op die manier kan het alleen maar meevallen wanneer iemand wel in een lagere belastingschaal komt.

Daarbij is het echt maatwerk, de gemeente kan niet stellen: dit is een regel en die geldt voor iedereen. Per kandidaat moet dit bekeken worden. Ook kan het zijn dat het voor sommige kandidaten niet loont om in Duitsland te werken, dat zeggen we dan ook gewoon. Voor iemand anders kan het misschien weer wel uit. Per werkzoekende moet je naar de situatie kijken. Overigens is het voor jongeren heel interessant om in Duitsland te werken. In Nederland heb je minimumjeugdloon en in Duitsland niet. Daarbij heeft Duitsland sinds januari een minimumloon, wat hoger is dan het Nederlandse jeugdloon.

-Zijn mensen verplicht om voorlichting bij te wonen?

Geïnterviewde 2-Mensen kunnen zich opgeven, dit wordt door beiden gemeenten niet verplicht gesteld.

4. Wat is uw mening omtrent deze grensoverschrijdende sollicitatieplicht voor bijstandsgerechtigden?

Geïnterviewde 1 en 2-Er is geen belang bij de verplichtstelling van mensen. Verplichtstelling geeft ook een negatief signaal bij Duitse werkgevers. Kijk naar vrijwilligheid en dwing mensen niet. Daarbij kunnen mensen elkaar meetrokken in negatieve verhalen. Mensen carpoolen vaak naar Duitsland en tijdens de rit kunnen negatieve verhalen worden verteld, anderen worden daarin meegetrokken en willen dan ook niet meer. We hebben echt belang bij gemotiveerde mensen. We begeleiden mensen er ook goed bij en bij twijfel doen we het niet. Als mensen nog niet willen werken over de grens vanwege belemmeringen, dan stellen we het uit en voeren we eerst gesprekken en geven we voorlichting. Mensen zijn vaak positiever voorlichting en begeleiding over werken in Duitsland. Echter moet het werk je wel liggen, er zijn andere normen en waarden in Duitsland en daar moet je tegen kunnen. Ik hoor ook veel positieve verhalen van mensen. Er is een groep mensen die bij de VW in Emden is gaan werken en zij zijn heel enthousiast, maar er zijn ook mensen die wel snel weer terug zijn. Je moet echt tegen de andere cultuur kunnen.

-Kunt u wat meer vertellen over de projecten die de gemeenten organiseren?

Geïnterviewde 1-Een voorbeeld is een groot project met een koeriersdienst in Duitsland. Daar zijn veel mensen nodig. Eerst geven we voorlichting over werken in Duitsland. Vervolgens beginnen de eerste vier mensen met proefdraaien, als dat goed verloopt dan kunnen ze daar werken. Vervolgens sturen we weer een klein groepje die gaan proefdraaien. We sturen dus iedere keer kleine groepjes mensen. Ook het project met ijzervlechters is een goed voorbeeld. Hier hebben jongeren een paar maanden een opleiding gehad en zijn daarna in dienst getreden. Nu hebben ze een contract voor onbepaalde tijd gekregen. Dit zijn mooie successen.

Geïnterviewde 1-Daarbij werken gemeente C en D samen met nog vijf gemeenten. Dit is een samenwerkingsverband met de arbeidsmarkt Oost-Groningen.. De projecten worden door de gemeenten gezamenlijk georganiseerd. Samen met de gemeenten kijken we welke kandidaat het beste op een bepaalde vacature geplaatst kan worden.

-Hoe komen de gemeenten aan projecten

Geïnterviewde 1-Onder andere door samenwerking met Duitse werkgever, met Landkreis Leer en met de Kreishandwerkerschaft. Landkreis Leer is een provincie in de deelstaat Niedersachsen en het Kreishandwerkerschaft is een soort belangenorganisatie op regionaal niveau omtrent de ambachten. Wij leggen geld bij voor projecten en de Duitse werkgevers meestal ook. Dit is echter wel lastig, Duitse werkgevers willen soms niet betalen. Bijvoorbeeld de reiskosten, gemeenten kunnen het niet alleen financieren en Duitse werkgevers betalen dit niet uit. Daar zijn dus wel belemmeringen.

-Hebben de gemeenten in het samenwerkingsverband ook elk een ander beleid of is dit op elkaar afgestemd? Geïnterviewde 1-Er zijn wel verschillen, sommige gemeenten betalen nog bij wanneer de bijstandsgerechtigde al werk heeft, bijvoorbeeld bijdragen in de reiskosten. Gemeente C doet dit niet, gemeente D soms wel.

Geïnterviewde 1 en 2-In het samenwerkingsverband werken de gemeenten samen. We delen de Duitse vacatures onderling, waarbij het niet uitmaakt welke gemeente de werknemer voor Duitsland uiteindelijk levert. Er is echt ingezet op samenwerking van de gemeenten. Ook UWV sluit hierbij aan. Uiteindelijk hebben we allemaal met dezelfde werkgevers in Duitsland te maken, we kunnen beter de tijd efficiënt indelen en elkaar helpen, dat werkt beter dan alle gemeenten apart te werk gaan. Krachten bundelen is belangrijk. Soms heeft de gemeente D de kandidaten niet, maar een andere gemeente wel. De Duitse werkgever moet tevreden zijn, die moet geschikte werknemers hebben. Het maakt de Duitse werkgever niet uit welke gemeente de werknemers levert. Bij alleen je eigen bestand voordragen als gemeente, bestaat de kans dat de werkgever geen juiste kandidaat kan vinden. Dan is de werkgever gedwongen om naar een ander gemeente te gaan, terwijl hij niet zit te wachten om allemaal andere gemeenten langs te gaan. Het is veel beter om te werken met uitwisseling. Op die manier heeft de werkgever één aanspreekpunt en wordt er veel efficiënter te werk gegaan.

5. Is het bij de gemeenten al voorgekomen dat bijstandsgerechtigden verplicht moesten solliciteren in Duitsland?

-Zo ja, hoe vaak is dit gebeurd?

-Zo nee, waarom niet?

Dit is bij beide gemeenten nog niet gebeurd, de reden is hierboven al benoemd.

6. Wat is de sanctie als de bijstandsgerechtigde zich niet aan de grensoverschrijdende sollicitatieplicht houdt?

Beide gemeenten hebben op dit moment nog geen sancties gegeven wanneer iemand niet in Duitsland wilde werken.

7. Wat ervaart de gemeente als belemmering bij grensarbeid in Duitsland? En wat zijn positieve punten?

Beide gemeenten ervaren als struikelblok dat mensen vaak onbekend zijn met werken in Duitsland en last hebben van onwetendheid. Ook is het lastig dat er 'spookverhalen' de ronde doen. Negatieve verhalen worden altijd heel zwaar gewogen en veel verteld, terwijl de goede dingen vaak niet worden verteld.

Geïnterviewde 1-Ook merken we dat, des te lager het loon is, des te hoger is de barrière om te werken in Duitsland. Een aantal voordelen vallen namelijk weg op dat moment.

Geïnterviewde 2-Daarbij is het bij een lager loon ook minder interessant om in Duitsland te werken. Per 1 januari 2015 is dit wel iets veranderd vanwege het minimumloon, echter is minimumloon in Duitsland nog steeds lager dan in Nederland. Ook reiskostenvergoeding is een struikelblok, wanneer mensen dit zelf moeten betalen kan het soms niet uit om in Duitsland te werken.

Geïnterviewde 1-Ook het Duitse kindergeld is lastig, omdat het maanden duurt voordat iemand dit daadwerkelijk krijgt. Het kan wel als 'lokmiddel' gebruikt worden om werken in Duitsland aantrekkelijk te maken, maar in praktijk duurt uitbetaling erg lang. Daarbij is de financiering ook lastig, zoals eerder al is aangegeven. Bijvoorbeeld de financiering van een persoon die helpt bij het invullen van het Duitse en het Nederlandse belastingformulier. Kunnen mensen met een laag loon wel een bijdrage doen? Kan de gemeente het als eenmalige bonus financieren? Daar zijn we als gemeenten nu mee bezig.

Geïnterviewde 2-Soms zijn er hele mooie projecten, maar wanneer de financiering daarvan afloopt kan het zijn dat zo'n project niet slaagt. Bemiddelen naar Duitsland is niet het lastigste, wat wel lastig is, zijn de voorwaarden eromheen, zoals het loon en de reiskosten etc. De werkgevers in Duitsland voelen de druk nog niet echt van het gemis van werknemers, waardoor ze geld kunnen mislopen. Uiteindelijk gaat dat wel komen, maar op dit moment is die 'nood' nog niet zo hoog. Daarom willen Duitse werkgevers vaak geen water bij de wijn doen en schikken in voorwaarden zoals reiskosten.

Geïnterviewde 1-Voor het mobiliteitsprobleem hebben we als gemeenten busjes gefaciliteerd naar de VW-garage in Emden. Dat heeft de gezamenlijke gemeenten heel veel geld gekost en daar zijn we uiteindelijk ook mee gestopt. De werkgevers willen dan geen water bij de wijn doen. We hadden als gemeenten beloofd dit drie maanden te doen en het is in totaal acht maanden geworden. Toch wilden Duitse werkgevers geen reiskosten vergoeden. Met de werknemers hebben we hele onprettige gesprekken gehad hierover. Op een gegeven moment voelden de werkgevers het ook, omdat de werknemers niet meer konden komen. Toen zijn ze met eigen busjes gaan rijden en kon het opeens wel. Grensarbeiders komen zelf ook met oplossingen door te gaan carpoolen.

Geïnterviewde 1 en 2-Gemeenten hebben een financiële buffer nodig waar ze uit kunnen putten wat betreft diplomaerkenning en mobiliteit. Ook is het eigenlijk noodzakelijk dat de basisscholen Duitse taal geven. Gemeente C is een pilot begonnen waarbij vijf basisscholen Duitse taal geven, dit wordt ook gefinancierd door gemeente C. Wanneer op de basisscholen in de grensregio's aandacht aan Duitse taal wordt besteed, kan dat later heel goed uitpakken en in het voordeel werken.

Geïnterviewde 1 en 2-Vanuit de politiek proberen we ook aandacht te vragen voor oplossingen. De problemen zijn bekend in Den Haag en in Brussel. Echter duurt dat proces erg lang. Een voorbeeld hiervan is de in april 2012 ondertekende overeenkomst tussen Duitsland en Nederland omtrent grensarbeid. De uitvoering door instanties is nog steeds niet geregeld, doordat er nog geen vervangende regels zijn ontstaan en ingevoerd. Het ligt aan de politiek dat het zo lang duurt en ook aan organisaties die soms volledig anders te werk moeten gaan.

Daarbij lijkt het alsof de Tweede kamer grensarbeid en de bijbehorende belemmeringen niet altijd belangrijk genoeg vindt. Op dit moment vinden er wel gesprekken plaats met de Tweede kamer en Brussel om dit toch voor elkaar te krijgen.

Geïnterviewde 2-Daarbij is er veel versnippering. Heel veel instanties en organisaties zijn bezig met grensarbeid. Onder andere provincies, gemeenten, UWV en VNG (Vereniging van Nederlandse gemeenten). Dit is eigenlijk te veel en er kan dan niet zoveel gebeuren. De hele grensregio heeft met dezelfde problemen te maken, alleen kun je dat niet met de hele grensregio oppakken. Met name de Euregio 's zouden hier het voortouw in moeten nemen. Als de Euregio 's meer zouden delen en een eenheid vormen, kunnen zij ook meer stappen ondernemen.

Geïnterviewde 1-Als gemeente heb je niet overal invloed op, bijvoorbeeld op het kindergeld en hypotheekrenteaftrek. Dit zijn zaken die Duitsland zelf moet regelen.

Geïnterviewde 2-Het zou fijn zijn als de grensarbeiders één portaal hebben waar ze naar toe kunnen met vragen en dat instanties en organisaties uit Duitsland en Nederland samenwerken en bij elkaar zitten, zodat er snel geschakeld kan worden. Een voorbeeld hierbij is dat in Duitsland een belastingnummer nodig is. Praktisch zou zijn wanneer dit bij het EDR geregeld kan worden, doordat daar iemand zit van de Duitse belasting en tevens iemand van de Nederlandse belasting. Daarbij is ook een belemmering dat heel veel mensen, organisaties en instanties steeds weer terugvallen op een Eures-adviseur van EDR. Er zijn veel meer mensen zoals hij nodig. Daarbij heeft hij ook nog geen opvolger en duurt een opleiding tot Eures-adviseur twee jaar. Het kan echt een knelpunt worden als deze Eures-adviseur op een gegeven moment niet meer inzetbaar is en er geen opvolgers zijn.

Geïnterviewde 2-Elk jaar is er meer animo voor werken in Duitsland. Er zou meer aandacht moeten worden besteed aan de positieve verhalen, die zijn er namelijk zeker. Echter onthouden mensen de negatieve verhalen.

8. Wat merkt de gemeenten van de grensbarrières?

Geïnterviewde 1-2-Vooral mobiliteit (reiskosten en vervoer), de taal, de erkenning van diploma's met name in de zorg en het loon. We zouden het liefst een budget willen, zodat we busjes vanaf het station elke dag, in het weekend en ook S 'nachts naar Duitsland kunnen laten rijden. Daar is echter geld voor nodig. Ook moet daarbij gekeken worden naar wat de goedkoopste mogelijkheden zijn om die busjes te laten rijden (leasen, busjes kopen of huren). Mensen hebben zelf vaak geen mogelijkheid tot vervoer, dit is een reden om af te zien van werken in Duitsland. Wat gemeenten dan af moeten vragen is of dat dan verwijtbaar is, hier wordt ook verschillend over gedacht door gemeenten.

Geïnterviewde 2-Daarbij zijn er belemmeringen wat betreft mensen die in de schuldhulpverlening zitten. Soms moeten ze in Duitsland een bankrekening openen om hun loon te kunnen ontvangen, de VKB (Volkskredietbank) en GKB (Gemeentelijke kredietbank) vinden dat helemaal niet goed. Mensen kunnen dan wel hun eigen loon verdienen, maar GKB en VKB hebben er dan geen zeggenschap over. Mensen in de schuldhulpverlening zijn overigens vaak wel positief over werken in Duitsland. Ze bouwen namelijk werkervaring op en zijn eerder uit de schulden.

9. Op Wat voor soort arbeid kunnen bijstandsgerechtigden solliciteren in Duitsland?

Bijna alle soorten vacatures, behalve administratie. Voorbeelden zijn de Meyer Werft, Frischgeflügel, vacatures in de horeca, metaal, techniek, ongeschoold werk en productiewerk.

Afsluiting

10. Heeft u nog toevoegingen aan het geheel?

Nee

Bijlage 15

Interview grensarbeider A
15 april 2015

Algemene vragen

1.Hoe lang heeft u een bijstandsuitkering (gehad)?

Met onderbrekingen uitgezonderd nu ongeveer drie jaar.

2.Heeft u ook gewerkt voordat u in Duitsland aan het werk kwam en zo ja, wat voor werk heeft u toen gedaan?

Hiervoor heb ik in Nederland gewerkt als opzichter bij een woningstichting. Ook ben ik als timmerman aan de slag geweest. Tevens heb ik sociaal-cultureel werk gedaan. Ik heb diploma's voor timmerman en sociaal-cultureel werk.

Invloed van de Gemeente

3.Heeft u te maken gehad met verplicht solliciteren in Duitsland omwille van uw uitkering?

- Zo ja, hoe heeft de gemeente dit gedaan?

- Zo nee, hoe heeft de gemeente dit dan aangepakt (verder met vraag 8)

Het werken in Duitsland is door de gemeente niet verplicht gesteld. Het werd mij door de gemeente aangeboden. Eerst werd het wel door deze gemeente verplicht gesteld wanneer er sprake was van algemeen geaccepteerde arbeid, veel werk valt daaronder dus de gemeente vond dat mensen maar naar Duitsland moesten gaan. Later hebben ze deze verplichting teruggedraaid.

De gemeente bood het mij aan. Er werd een mail rondgestuurd met het voorstel dat er vacatures in Duitsland zijn. Er werd een beetje vaag over gedaan, de mail was verstuurd in het kader van herplaatsing met de vraag of je in Duitsland wilde solliciteren. Er werd helemaal niet gesproken van een re-integratietraject, achteraf was het dat wel en kreeg de gemeend er tienduizend Euro voor als ze het daadwerkelijk een re-integratietraject noemden.

Voordat je in Duitsland gaat werken, wordt er door iemand van de Sociale dienst een berekening gemaakt wat je gaat verdienen. Ik zou 1.120 Euro per maand verdienen, dat staat op papier. Echter klopte dit niet. De eerste periode dat je daar aan het werk bent heb je geen belastingnummer en wordt je in de hoogste belastingschaal ingedeeld. Hier kom je achter wanneer je het eerste loon krijgt. Uiteindelijk krijg je het teveel betaalde wel terug, maar dat duurt minstens een half jaar. Ook moet je, je bij de Krankenkasse aanmelden. De Krankenkasse is de instantie waar de premie voor de zorgverzekering aan wordt betaald. Ik was op Duitse voorwaarden aan het werk en hoefde dus geen belasting meer in Nederland te betalen. In Nederland moest ik mij extra verzekeren bij CZ voor ziektekosten. CZ is de enige instantie die een verbinding heeft met Duitsland qua verzekering. Je kunt dan ook in Nederland naar de tandarts en huisarts. Deze extra verzekering was ongeveer 30-35 Euro per maand wat van je brutoloon werd afgehaald. Wanneer je een eigen huis hebt, krijg je geen hypotheekrenteaf trek meer als je in Duitsland gaat werken. Van tevoren wist ik dit allemaal niet en was dit ook niet verteld. Er werd alleen een berekening gemaakt wat betreft het loon en verder niets. Ik kwam toevallig achter de verschillen, doordat ik mij er een beetje in verdiept had.

Je gaat aan het werk in Duitsland en wordt eigenlijk gewoon fout voorgelicht. Gemeenten weten niet hoe het allemaal zit en delen je mede dat je een bepaald loon krijgt. Hun berekening van het loon zou je in de praktijk moeten krijgen, maar dat was helemaal niet zo. Het inkomen is lager omdat er een 'vakantiepot' gevuld moet worden. Dit wordt gevuld met een gedeelte van je brutoloon. In de praktijk betekent dit dus dat je veel minder krijgt dan de berekening. Zelfs minder dan een bijstandsuitkering. Ik kreeg maandelijks een bedrag van ongeveer 550 Euro, terwijl uit de berekening van de sociale dienst een bedrag van 1.120 Euro naar voren kwam. Gemeenten weten dat ook allemaal niet. Met de 'vakantiepot' wordt een gedeelte van je geld gereserveerd voor vrije dagen. Uit deze pot kan je geld krijgen om de vakantiedagen te compenseren. Per maand krijg je 17 dagen gegarandeerd loon. Als je minder dan 17 dagen hebt gewerkt, krijg je geld uit de vakantiepot. Als de pot leeg is krijg je niets en wordt je gekort op je loon. Ik heb gehoord dat volgens de wet de Duitse werkgever dertien procent mag inhouden op het geld in de vakantiepot wat jij hebt gespaard. Dit heb ik zelf niet meegemaakt.

4. Wat was de sanctie van uw gemeente als u niet in zou gaan op het (verplicht) solliciteren in Duitsland of op een andere maatregel van de gemeente, zoals het aannemen van aangeboden werk in Duitsland?

N.v.t.

Solliciteren in Duitsland

5. Op wat voor soort vacatures kon u in Duitsland?

De gemeente heeft mij niet weer werk in Duitsland aangeboden.

6. Tegen welke problemen/belemmeringen bent u aangelopen bij het solliciteren in Duitsland?

Er kwam een sollicitatieronde met een Duits uitzendbureau, wat plaatsvond bij het UWV. Het UWV was de bemiddelaar tussen het uitzendbureau en de werknemers. De mensen van het Duitse uitzendbureau konden natuurlijk geen Nederlands spreken, maar er zaten wel tolken bij. Ik had het geluk dat ik wel aardig Duits kan spreken. Omdat ik Duits kon, werd gezegd dat er geen tolk meer nodig was.

7. Wat zijn de positieve ervaringen geweest van solliciteren in Duitsland?

Niet kunnen benoemen.

8. Wat kan er volgens u beter geregeld worden met betrekking tot solliciteren in Duitsland?

De gemeente moet scherper zijn op voorlichting geven voordat iemand in Duitsland gaat solliciteren. Mijn idee is dat de gemeente verplicht is om mensen die kant op te sturen, door het feit dat ze aan deze mensen kunnen verdienen. Dit belang is naar mijn idee veel groter geworden. Mensen worden gewoon een traject in gestuurd, want de gemeente verdient eraan. Gemeenten hebben het natuurlijk ook moeilijk, door onder andere de nieuwe Wmo (Wet maatschappelijk ondersteuning), ze hebben er dus een groot belang bij. Echter geven gemeenten totaal geen begeleiding.

Werken in Duitsland

9. Indien u ook daadwerkelijk aan werk bent gekomen in Duitsland, wat voor werk heeft u daar gedaan?

Ik ben aan het werk geweest bij de VW-garage in Emden. Via het Duitse uitzendbureau ben ik daar gekomen. Onder andere auto's verplaatsen was mijn taak. Dit was ongeschoold werk. In totaal ben ik vier maanden aan het werk geweest in Duitsland, daarna ben ik in de Ziektewet gekomen.

10. Tegen welke problemen en/of belemmeringen bent u aangelopen bij het werken in Duitsland?

Ik moest daar verplicht overwerk doen. Twaalf uur per dag werkte ik dan. Ik werd ook weleens vrijdagochtend gebeld om die dag over te werken. Ik wilde dit niet, want je krijgt dan geen toeslagen zoals ploegen- en overurentoeslag. Je bent daar gemiddeld acht uur per dag aan het werk. Ik kwam er ook later pas achter dat de pauzes helemaal niet door werden betaald.

Ik kreeg de huurtoeslag en de zorgtoeslag wel gewoon tijdens de periode dat ik in Duitsland werkte. Reiskosten voor een enkele reis werd via de belasting verrekend. 33 cent p/km. Wanneer je geen belastingnummer hebt, wordt dit achteraf betaald. Dit is echter een probleem wanneer je een uitkering hebt gehad, je kunt het namelijk niet voorschieten. Ook had de gemeente bedacht om mensen met busjes daarheen te brengen, maar de mensen moesten wel vijf Euro per dag voor de bus betalen. Dat is per maand weer honderd Euro aan extra kosten.

Wat vakantiedagen betreft: ik kreeg geen vakantie met de kerst. In Nederland gaat dit in overleg met de werknemer, maar in Duitsland niet. Ik kreeg via 'WhatsApp' te horen dat ik met de kerstdagen moest werken.

De gemeente gaf helemaal geen voorlichting. Allen een korte berekening wat er verdiend gaat worden, wat dus achteraf ook niet klopte. Mensen gaan de grens over en komen daar allerlei problemen tegen waar de gemeente geen verantwoordelijkheid voor neemt of iets aan de problemen doet. Je moest jezelf er maar mee redden. Als je iets wilde weten over bijvoorbeeld belasting, dan werd je doorverwezen naar een Eures-adviseur van het EDR. Iemand van de Sociale dienst zei dat ik bij het EDR moest zijn voor advies, terwijl niemand daar Nederlands spreekt. Er was echter weinig tijd om te praten, dat zou dan op vrije dagen hebben moeten. Vrije dagen worden niet zomaar gegeven door de Duitse werkgever en dan komen de lange reistijden er ook nog eens bij. Ik had voordat ik naar Duitsland ging met iemand zoals de Eures-adviseur moeten praten.

Er was ook verwarring over de kilometervergoeding. Eén iemand zei namelijk dat ik een enkele reis vanaf Wedde naar Emden vergoed, dat is tachtig kilometer. Een ander zei dat ik maar dertig kilometer vergoed kreeg. Doordat je geen belastingnummer had, kon je ook niet controleren wat je kreeg. Ook moet ik nog steeds

kindergeld krijgen, daar heb ik recht op namelijk omdat ik in Duitsland belasting heb betaald. Echter als je dat krijgt dan ziet de gemeente dat weer als inkomsten en wordt je weer gekort op je uitkering, terwijl het een extra vergoeding is. Alle kosten bij elkaar opgeteld, heeft vier maanden werken in Duitsland mij tweeduizend Euro gekost. Persoonlijk vind ik dat de Sociale dienst hier verantwoordelijk voor is, gezien zij mij verkeerd hebben voorgelicht. Als ik dit van tevoren allemaal had geweten was ik niet in Duitsland gegaan om te werken.

Wat het werk zelf bij de VW-garage betreft: ik kan wel redelijk goed Duits dus ik verstond de mensen allemaal wel goed. Echter is de Hiërarchie in Duitsland heel groot, de bazen zijn nog echt bazen daar. Er werd tegen mij geschreeuwd als er wat mis ging. De manier van praten was niet leuk. Op een gegeven moment deden wij (de Nederlandse grensarbeiders) gewoon het werk van de Duitse werknemers. De Duitse werknemers stonden gewoon te kijken. Ik ben toen naar de werkleider van het Duitse uitzendbureau gegaan en heb gezegd dat er misbruik van ons werd gemaakt. Ook heb ik een gesprek gehad met de directeur van het uitzendbureau. Ik heb toen gezegd dat wij werden misbruikt. Daarna veranderde de houding op het terrein gelukkig wel.

Ik ben niet gestopt met het werk in Duitsland, maar heb afgelopen december ontslag gekregen. Ik heb nog gevraagd wat de reden voor mijn ontslag was, maar daar kreeg ik geen antwoord op. Ik ben in de Ziektewet gekomen vanwege mijn knie, maar dit kwam niet direct door het werk dat ik daar deed. Ik weet niet wat de reden is en of de problemen met mijn knie daar wat mee te maken hebben gehad. Ik vernam het ontslag via papieren die ik thuis kreeg.

Toen ik in Duitsland ging werken heb ik mijn uitkering opgezegd. Echter werd ik van dit werk slechter dan van mijn uitkeringssituatie daarvoor. Als ik niet was ontslagen was ik niet veel langer gebleven. Per 1 december 2014 had ik namelijk alweer een uitkering in Nederland aangevraagd. Het werk in Duitsland kostte mij namelijk alleen maar geld, waar doe je het dan voor? Op een gegeven moment zou ik mijn huis niet meer kunnen betalen. Als de gemeente geen verdere actie wil ondernemen, heb ik liever een uitkering.

Op een gegeven moment moest ik het belastingnummer hebben voor de belastingaangifte. Ik heb hier achteraan gebeld en kreeg toen een soort ID-nummer, wat niet het officiële belastingnummer is. Ik kreeg toen te horen dat de VW-garage wel aan het Duitse uitzendbureau belasting heeft betaald. Ik heb toen contact opgenomen met het Duitse uitzendbureau en uiteindelijk kreeg ik nog 750 Euro. Ik heb geen idee waar dit bedrag vandaan komt. Belastingteruggave? Geld wat nog in de 'vakantiepot' zat? Of beide? Als ik dit bedrag omreken per maand, dan zou ik op een maandelijks inkomen van 750 Euro zitten in plaats van 550 Euro. Dat is nog te weinig en onder het bijstandsniveau. Ik heb vernomen dat het Duitse uitzendbureau de contactgegevens omtrent de belasting heeft verwijderd, dit kan namelijk eenzijdig verwijderd worden. Ze zouden namelijk een boete kunnen krijgen als ze geen belasting betalen.

11. Wat zijn de positieve ervaringen die u heeft werken in Duitsland?

Om eerlijk te zijn kan ik weinig positieve punten benoemen. Ik kreeg daar een driedaagse cursus om te laten zien dat je een auto kunt besturen. Dat moet je dan leren en ook de gedragsregels komen tijdens die cursus aan bod. Het was wel positief dat die cursus er was. Echter werd daar ook niet alles verteld. De mensen op de afdeling menen dat je alles direct weet en dat je alle informatie en werkzaamheden met de cursus hebt bijgeleerd. Dat is niet zo, maar wordt wel van je verwacht.

12. Wat kan er volgens u beter geregeld worden met betrekking tot werken in Duitsland?

Ik heb het idee dat de gemeente alleen maar denkt aan de 10.000 Euro per persoon die ze kunnen krijgen. Ze willen de problemen niet oplossen naar mijn idee. Ik heb het idee dat de mensen van de gemeente van niets wisten en maar wat zeiden. Ik had vooraf met iemand zoals de Eures-adviseur moeten praten en de gemeente had veel beter moeten voorlichten.

Afsluiting

13. Heeft u nog toevoegingen aan het geheel?

Nee

Bijlage 16

Interview grensarbeider B
17 april 2015

Algemene vragen

1.Hoe lang heeft een bijstandsuitkering (gehad)?

Nu ongeveer een jaar.

2.Heeft u ook gewerkt voordat u in Duitsland aan het werk kwam en zo ja, wat voor werk heeft u toen gedaan?

Voordat ik in Duitsland ben gaan werken, heb ik in Nederland voornamelijk productiewerk gedaan.

Invloed van de Gemeente

3.Heeft u te maken gehad met verplicht solliciteren in Duitsland omwille van uw uitkering?

- Zo ja, hoe heeft de gemeente dit gedaan?

- Zo nee, hoe heeft de gemeente dit dan aangepakt? (verder met vraag 8)

De gemeente heeft mij getipt voor werken in Duitsland, het werd niet verplicht gesteld. Mijn vriendin en ik kwamen bij de gemeente voor een aanvullende bijstand, ik had namelijk niet genoeg WW-uitkering opgebouwd. Ik wilde ook wel weer aan het werk en hier in Nederland is op dit moment niet veel werk. Er was iemand van de gemeente die zei dat er werk was in Duitsland bij de kippenfabriek in Haren. Op dat moment leken de voorwaarden wel gunstig. Vervolgens heb ik zelf contact gezocht met het Duitse uitzendbureau die de vacatures en werving regelt voor de kippenfabriek. De gemeente heeft mij verder geen voorlichting gegeven. Ik heb het idee dat de gemeente een bepaalde subsidie kon krijgen door mij in Duitsland te plaatsen. Ik kon in een later stadium ook bij de VW-garage in Emden aan het werk komen. Dit ging zowel van de gemeente uit als van het UWV, maar ik mocht wel zelf de beslissing nemen of ik dit werk wilde gaan doen of niet. Ik heb dit afgewimpeld. Vervolgens kwam de gemeente ook nog met een vacature als heftruckchauffeur. Dit heb ik ook niet gedaan.

4.Wat was de sanctie van uw gemeente als u niet in zou gaan op het (verplicht) solliciteren in Duitsland of op een andere maatregel van de gemeente, zoals het aannemen van aangeboden werk in Duitsland?

Ik heb het idee dat er wel een bepaalde druk wordt gegeven door de gemeenten om te gaan werken in Duitsland. Echter werd er geen sanctie opgelegd wanneer ik een vacature afsloeg.

Solliciteren in Duitsland

5.Op wat voor soort vacatures kon/moest u in Duitsland solliciteren en wat voor invloed had de gemeente op de vacatures/werkaanbod?

Is hiervoor al benoemd. Ik heb gewerkt bij de kippenfabriek en heb nog vacatures aangeboden gekregen voor werk bij de VW-garage in Emden en als heftruckchauffeur, dit heb ik niet aangenomen.

6.Tegen welke problemen/belemmeringen bent u aangelopen bij het solliciteren in Duitsland?

Ik heb zelf contact gezocht met het Duitse uitzendbureau, nadat de gemeente mij had getipt. Via het uitzendbureau werd er een informatiemiddag georganiseerd, daar werden de verschillen tussen Duitsland en Nederland uitgelegd. Er werd onder andere verteld dat je vanaf dag één dat je in Duitsland werkt, voor de ziektekosten verzekerd bent. Echter was het voor de rest een beetje de houding van 'zoek het maar uit'. Ik had het idee dat ze bij het uitzendbureau zelf ook nergens wat van af wisten. Ook werd ik vals voorgelicht. Alles zou namelijk vanzelf gaan, ik hoefde niets te doen of te regelen werd er verteld. De ziektekosten zouden allemaal geregeld worden met Univé. Nu, twee jaar later, zit ik er nog steeds mee, want ik heb dubbele ziektekosten betaald. In Duitsland werd het ingehouden van mijn loon en in Nederland heb ik ziektekosten betaald.

7.Wat zijn de positieve ervaringen geweest van solliciteren in Duitsland?

Kan ik niet benoemen.

Werken in Duitsland

8.Indien u ook daadwerkelijk aan werk bent gekomen in Duitsland, wat voor werk heeft u daar gedaan?

Hiervoor al benoemd, bij de kippenfabriek in Haren. Ik heb daar een half jaar gewerkt.

9. Tegen welke problemen en/of belemmeringen bent u aangelopen bij het werken in Duitsland?

Ik ben in 2013 aan het werk geweest in Duitsland en heb nu nog steeds problemen. Er werd mij destijds helemaal niets verteld omtrent ziekmelden. Dit is niet goed gegaan en daar zit ik nu nog steeds mee. Daarbij is mijn Duits niet optimaal, wat het lastig maakt om met het Duitse uitzendbureau de problemen te bespreken. Het uitzendbureau heeft zowel in Duitsland als in Emmen een vestiging, dus ik kon het ook met de vestiging in Emmen bespreken, echter gaat het dan weer via een omweg. Als ik van tevoren had geweten hoe het zou gaan verlopen, was ik niet in Duitsland gaan werken.

Het werk in Duitsland was niet leuk, het was niet prettig werk, heel onpersoonlijk. Duitsers zijn heel gebiedend. Ik ben daar samen met mijn vriendin naartoe gegaan en zij had het na twee uur al bekeken. Je werd heel onvriendelijk behandeld. Er werd beloofd dat ik hele dagen kon werken, maar dat ging ook anders. Op een gegeven moment hoefde ik maar één keer in de week te werken en moest ik naar het UWV voor een aanvullende uitkering. Ook kon het zo zijn dat je werd opgebeld en de nachtdienst moest doen, terwijl je daar helemaal niet op voorbereid was.

Naast de problemen met de ziektekosten, heb ik ook problemen met de belasting. Op een gegeven moment kreeg ik allemaal post van de belastingdienst. Het bleek dat je eerst in een ongunstige belastingschaal werd ingedeeld, dit werd dan na ongeveer een maand weer gecorrigeerd door het uitzendbureau. Op een gegeven moment kreeg ik een dikke belastingaanslag. Ik zou 2.200 Euro aan belasting moeten betalen. Daar heb ik bezwaar tegen ingediend, toen werd dit bedrag met 1.500 Euro verminderd. Ik heb contact opgenomen met de gemeente, die heeft mij doorverwezen naar Eures en een Eures-adviseur is hier nu nog mee bezig.

10. Wat zijn de positieve ervaringen die u heeft met werken in Duitsland?

De gemeente heeft mij uiteindelijk doorverwezen naar de Eures-adviseur. In tweede instantie ging de begeleiding vanuit de gemeente veel beter. Als ik ergens mee zat of vragen had, kon ik bij de gemeente terecht. Dit was naar aanleiding van de toestand rond de dubbele belasting.

11. Wat kan er volgens u beter geregeld worden met betrekking tot werken in Duitsland?

Er moet veel meer en beter voorlichting worden gegeven. Ik heb het idee dat sommige gemeenten veel meer voorlichting geven en de mensen meer begeleidt, omdat sommige gemeenten met het UWV samenwerken. Door die samenwerking lijkt het alsof de lijntjes veel korter zijn en er direct problemen kunnen worden opgelost. Ik heb nooit goede voorlichting en begeleiding gehad en mocht eigenlijk alle zelf uitzoeken. Ik had echter wel goede begeleiding nodig, gezien ik ook niet wist wat werken in Duitsland voor mijn situatie betekent.

Afsluiting

12. Heeft u nog toevoegingen aan het geheel?

Nee.

Bijlage 17

Interview grensarbeider C

1 mei 2015

Algemene vragen

1.Hoe lang heeft u een WW-uitkering (gehad)?

Vanaf mei 2014, in maart dit jaar ben ik gaan werken in Duitsland

2.Wat voor werk heeft u in Nederland gedaan voordat u een WW-uitkering kreeg?

Ik heb 26 jaar als drukker bij een drukkerij gewerkt.

UWV

3.Heeft het UWV solliciteren en werken in Duitsland gestimuleerd?

-Zo ja, hoe heeft het UWV dit gestimuleerd?

-Zo niet, wat was voor u de reden om in Duitsland te gaan solliciteren?

Het UWV heeft niets gestimuleerd of geregeld. Ik ben niet echt tevreden over het UWV. Eén keer op gesprek geweest, toen ik drie maanden een uitkering kreeg. Op zich was dat gesprek wel positief, maar het enige advies dat ik kreeg was dat mij werd aangeraden om werk te gaan zoeken. UWV heeft verder niet bij mij aangekaart dat er werk in Duitsland is, dit heb ik allemaal zelf geregeld. De reden dat ik in Duitsland aan het werk ben gegaan is omdat ik heel graag weer aan het werk wilde en er in Duitsland plek was voor mij.

-Kunt u wat meer vertellen over het feit dat u niet een positieve ervaring hebt met UWV?

Het UWV deed niets voor mijn leeftijdscategorie. Cursussen en opleidingen waren niet voor mij beschikbaar, omdat hiervoor geen middelen waren zei het UWV. Dit was vanwege mijn leeftijd. Boven de 55 jaar zijn er allemaal trajecten mogelijk en tot 27 jaar is dat ook mogelijk. Daartussenin is er niets te krijgen en moet je het allemaal zelf betalen. Ik kreeg het idee dat ze nergens middelen voor hebben en dat vind ik een groot nadeel. Ik heb nooit een berichtje gehad van UWV dat er vacatures beschikbaar zijn en ik moest constant de werkmap in de gaten houden voor vacatures. Als je vraagt om een cursus dan moet je dit zelf betalen. Een cursus kost 1.800 Euro. UWV zegt dat hier geen middelen voor zijn. Ik vind het jammer dat ik wel initiatief heb getoond, maar UWV hier niets mee doet. Ik kreeg echter wel in een gesprek te horen er voor 50/55-plussers wel weer middelen zijn om dingen als cursussen te bekostigen. Ik zit in een leeftijdscategorie waar net niets voor gedaan kon worden kreeg ik te horen. Ik hield mij ook heel goed aan de sollicitatieplicht, zes per week verstuurde ik en ik stond bij alle uitzendbureaus ingeschreven.

-Hoe bent u precies aan werk in Duitsland gekomen?

Via een vriend van mij ben ik in contact gekomen met een P&O bureau. Dit bureau wordt via UWV en provincie Groningen gesubsidieerd, maar ik heb van het UWV niets vernomen over dit bureau. Ik heb de ervaring dat UWV niets voor je doet.

Via dit P&O bureau kreeg ik Duitse lessen een stuk praktijkles, daarna volgde een stage met baangarantie, dat kon ik vervolgens in Duitsland gaan doen. Dit was met behoud van uitkering van het UWV. Het bureau is gevestigd in Veendam en werkt samen met provincie Groningen en het UWV. Het bureau had met het UWV geregeld dat ik het project kon gaan doen en vanaf toen had ook geen sollicitatieplicht meer vanuit het UWV. Dit project was voor een Duitse werkgever die elektriciens zocht. Er was hiervoor wel een 'elektrische achtergrond' nodig, dat had als drukker wel enigszins.

Alles werd via dit P&O bureau geregeld. In Groningen kon ik de cursus volgen en ik heb toen wel bij het UWV gevraagd of ik daarvoor reiskosten kon ontvangen. UWV zei dat zij een bepaald bedrag per persoon betalen aan het P&O bureau, dus reiskosten moest ik via het dit bureau regelen. Dit heb ik overlegd met het bureau en ik kreeg ik het toen wel. De eerste twee weken had ik echter niets gekregen en dat is best zwaar met een WW-uitkering. Ik vond het jammer dat ik overal achteraan moest en dat de regelingen omtrent de reiskosten niet eerder zijn verteld.

Solliciteren in Duitsland

4.Op wat voor soort vacatures kon u solliciteren in Duitsland?

Ook nog op vacatures in de windmolenbouw

5.Tegen welke problemen of belemmeringen liep u aan bij het solliciteren en werken in Duitsland?

Er was niet een sollicitatieprocedure. Het P&O bureau staat in contact met een Duits uitzendbureau. Via dit uitzendbureau ben ik aan werk gekomen in Duitsland.

Werken in Duitsland

6.Wat voor werk heeft u in Duitsland gedaan of doet u op dit moment?

Ik werk bij TST in de technische dienst. TST is een visfabriek in Riepe. Ik werk op dit moment al zes weken in de nachtdienst, dit is extra verdienen. In Duitsland krijg je 25 procent extra over je loon voor nachtdiensten. Twintig procent van dat percentage is onbelast, dat is dus een extra voordeel.

7.Tegen welke problemen en/of belemmeringen bent u aangelopen bij het werken in Duitsland?

Ik krijg een reiskostenvergoeding. Het uitzendbureau zit in Aurich. De reiskosten tussen Aurich en Riepe krijg ik vergoed en dat is 7,50 Euro per dag. Dit dekt mijn kosten echter niet helemaal.

Wat ik vooral negatief vind is dat je weinig informatie krijgt en dat je constant zelf achter informatie aan moet. Het zou handig zijn als je papieren krijgt aangeleverd waar precies in staat wat je te wachten staat en hoe het allemaal werkt. Er komen gewoon heel veel dingen op je af. Er is wel een beetje verteld hoe het werkt, maar lang niet allemaal en ook niet volledig.

8.Wat zijn de positieve ervaringen die u heeft met werken in Duitsland?

Wat ik positief vind is dat ik weer werk heb. Dat ik baangarantie heb gekregen en een vast contract krijg als ik de proeftijd van zes maanden goed doorloop. Verder vind ik de sfeer op zich prima op de werkvloer, ook de mensen met wie ik samen moet werken. In Nederland heb ik zo'n tweehonderd sollicitaties gedaan en heb steeds te horen gekregen dat ik te weinig ervaring heb. Voor werk als elektricien en als drukker was hier in de regio geen werk. Hier in het Noorden is gewoon geen werk.

9.Wat kan er volgens u beter geregeld worden met betrekking tot werken in Duitsland?

Er moet meer en betere voorlichting worden gegeven. Het is allemaal nog een beetje onduidelijk. Er zou veel meer specifieke informatie moeten worden gegeven. Er zou bijvoorbeeld vooraf al gezegd moeten worden dat in Duitsland geen reiskosten vergoed wordt. Voornamelijk de informatie vooraf is heel belangrijk.

Afsluiting

10. Heeft u nog toevoegingen aan het geheel?

Nee.

Bijlage 18

Interview grensarbeider D

1 mei 2015

Algemene vragen

1.Hoe lang heeft u een WW-uitkering (gehad)?

Vanaf 2012 heb ik een WW-uitkering gehad, ik ben 5 januari van dit jaar aan het werk gekomen in Duitsland.

2.Wat voor werk heeft u gedaan in Nederland voordat u een WW-uitkering kreeg?

Ik ben procesoperator geweest bij diverse bedrijven.

UWV

3. Heeft het UWV solliciteren en werken in Duitsland gestimuleerd?

-Zo ja, hoe heeft het UWV dit gestimuleerd?

-Zo niet, wat was voor u de reden om in Duitsland te gaan solliciteren?

Ik ben zelf naar Duitsland gegaan via een advertentie van een P&O bureau. Iedere week krijg ik een weekbrief van het UWV. In die weekbrief stond deze advertentie. Het UWV heeft mij hierin verder niet gestimuleerd. Wel ben ik bij een bijeenkomst geweest van het UWV. Dit was een soort voorlichtingsbijeenkomst en het werd georganiseerd vanuit het UWV. Ik vond deze voorlichting wel aardig. Er werd verteld dat je een soort sollicitatie-map moest hebben waarin een verklaring zit van elke voormalige werkgever. Ook moest je daarin precies uitleggen wat je hebt zoal hebt gedaan. Er werd ook verteld dat er minder wordt verdiend in Duitsland. De voorlichting was wel heel algemeen, voor specifieke informatie kon ik daar niet terecht. Het UWV heeft mij verder niet gestimuleerd om te werken in Duitsland. Ik heb wel cursussen gehad om het netwerk uit te breiden en er is ook een sollicitatiecursus aangeboden.

Solliciteren in Duitsland

7.Op wat voor soort vacatures kon u solliciteren in Duitsland?

Via het uitzendbureau zou ik ook bij de Meyer Werft kunnen komen.

8.Was er ook een sollicitatieprocedure?

Nee. Ik hoefde niet apart te solliciteren. Ik had eerst een vierweekse stage voordat ik daar aan het werk kwam. Dit was een vierweekse stage met behoud van uitkering. Op die manier kreeg het bedrijf ook inzicht. Ongeveer na een week konden ze inschatten wie er kon blijven en wie niet. Ik doorliep de stage goed en vanaf januari van dit jaar ben ik daar nu werkzaam. Dit is via het P&O en het UWV samen geregeld. Voor een periode van acht weken heb ik gewerkt met behoud van uitkering en met vrijstelling van de sollicitatieplicht.

Werken in Duitsland

9.Wat voor werk heeft u in Duitsland gedaan of doet u op dit moment?

Via een Duits uitzendbureau, wat samenwerkt met het P&O bureau ben ik bij de visfabriek TST in Riepe gekomen.

10.Wat is uw ervaring met werken in Duitsland?

Ik vond het eerst onbekend en vreemd. Ik liep tegen bepaalde situaties op. Zo moest ik op een bepaald moment overwerken en overwerk wordt niet betaald. Veertig uur werd betaald en de rest wat overwerk is werd niet betaald. Dit heb ik aangegeven bij TST. TST had hierover contact gehad met het uitzendbureau en vanaf toen werden de overuren gewoon uitbetaald.

Verder is de sfeer heel gemoedelijk op de werkvloer, het is voor mij 100% meegevallen. Eigenlijk is er geen 'Duitse' sfeer. Ik merk alleen hiërarchie bij de roosters. In het begin werden de roosters gewoon bepaald zonder overleg en werden ze bekend rond de tijd dat er al gewerkt moest worden. Nu is het wel beter geregeld en hebben we een vierweeks rooster, wel staat er een aantekening bij dat de bedrijfsleider het recht heeft om de roosters aan te passen. Ik vind het leuk werk. Soms zijn dingen nog onbekend, maar je leert elke dag weer bepaalde dingen bij. Ik ben over het werk dus positief.

11. Tegen welke problemen en/of belemmeringen bent u aangelopen bij het werken in Duitsland?

Ik ben eigenlijk niet tegen problemen aangelopen tot nu toe. Een paar praktische problemen maar niet wat betreft het feit dat ik in Duitsland werk en woon in Nederland. Mijn loonstroken zijn heel duidelijk. Het is verder heel open, totaal niet onduidelijk. Van tevoren wist ik ook dat ik geen hypotheekrenteaftrek zou krijgen. Eigenlijk is het niet zo slecht geregeld in Duitsland, zo zijn bijvoorbeeld alle toeslagen belastingvrij. Als je een zondag werkt, dan mag je daarvoor een andere dag vrij zijn. Alleen de regelingen omtrent de ziektekostenverzekering liep een beetje traag. Ik ben nu in Duitsland verzekerd en de verzekering in Nederland is gestopt. Wel moet je, je bij CZ in Nederland melden. De overschrijvingen zijn langs elkaar heen gelopen. Ik heb me meteen in februari aangemeld in Duitsland. Eind februari/begin maart kreeg ik alle bescheiden van de Krankenkasse en voordat dit allemaal bij CZ was, was het al april. Verder heb ik kindergeld aangevraagd maar daar heb ik verder nog niets van gehoord. Ik weet verder ook niet hoeveel ik krijg en wanneer ik dat krijg.

-Krijgt u de reiskosten ook vergoed?

Ja, daar krijg ik een vergoeding voor. Ik krijg iets van 6 Euro per dag.

12. Wat kan er volgens u beter geregeld worden omtrent het traject voorafgaand aan het werken in Duitsland

Voorlichting is er wel, maar er kan niet op specifieke gevallen worden voorgelicht. Dit is ook wel lastig denk ik, omdat het heel specifiek is en het voor iedereen anders is. Verder ben ik wel tevreden over de voorlichting die ik gehad heb.

Afsluiting

13. Heeft u nog toevoegingen aan het geheel?

Nee

Bijlage 19

Intrview Eures adviseur
21 April 2015

Inleidend**1. U bent Eures adviseur. Wat houdt uw functie zoal in?**

Eures is van de Europese commissie. Het was oorspronkelijk bedoeld om de mobiliteit van Europese werknemers te bevorderen. Is er een tekort aan werknemers in het ene land? Dan kan er over de grens gekeken worden naar werknemers. Er zijn twee groepen werknemers. Werknemers die emigreren en werknemers die pendelen. De grenspendelaar valt onder de wetgeving van zowel het woonland als het werkland. Deze mensen hebben meer voorlichting nodig. Daarvoor zijn de Euregio's. Euregio's heeft vijf grensinformatiepunten langs de Duitse grens. Daar kunnen mensen terecht met alle vragen. Wij zijn onafhankelijk en kunnen alle informatie geven, over bijvoorbeeld belasting, sociale verzekering en arbeidsrecht. Wij gaan soms ook in tegen een besluit van de Duitse Arbeidsagentur of het Nederlandse UWV, wanneer ze bijvoorbeeld verkeerd hebben voorgelicht. De groep bijstandsgerechtigden die werk zoeken in Duitsland is in twee jaar zeker toegenomen. Vijftig procent van mijn werk zit in deze groep, maar het kost me driekwart van mijn tijd.

2.Hoe lang bent u al werkzaam bij Eures?

Nu zo'n 15 jaar.

Grensarbeid**3.Wat ziet u in de praktijk waar grensarbeiders uit Nederland vaak tegenaan lopen in Duitsland met betrekking tot solliciteren?**

Het is een ander land. Je hebt te maken met cultuurverschillen en verschil in sollicitatieprocedure. De sollicitatieprocedure is in Duitsland veel complexer. In Nederland speelt de persoonlijke ontmoeting een veel grotere rol. In Duitsland kijken ze altijd heel ver terug naar opleidingen en diploma's.

Sommige gemeenten hebben hierbij veel innovatieve ideeën met voorlichting en cursussen over solliciteren in Duitsland. Hoe de sollicitatiebrief eruit moet zien bijvoorbeeld. Ook worden er taalcursussen gegeven. Dit is medegefinancierd vanuit EDR. Wat je meestuurt bij een sollicitatiebrief etc. dat kun je in een cursus uitleggen. Een groter probleem is de diplomaerkenning. Dit komt door het verschil tussen Nederland en Duitsland. Duitsland heeft het duale Ausbildungssysteem, dit werkt anders dan in Nederland. In Duitsland begrijpen ze niet veel van de Nederlandse diploma's en is niet duidelijk wat een Nederlander nu precies kan. Daarbij bevat voor de Duitse werkgevers het Nederlandse systeem te veel theorie en te weinig praktijk.

4.Wat ziet u in de praktijk waar grensarbeiders uit Nederland vaak tegenaan lopen in Duitsland met betrekking tot werken?

De problemen zijn overal hetzelfde, wel regionaal en lokaal getint. In het noorden en oosten valt het op dat we altijd weer op de groep bijstandsgerechtigden terugvallen. Ik begrijp ook dat gemeenten deze mensen aan het werk willen hebben, maar ik vraag me af of ze in Duitsland moeten gaan werken. Vooral goede informatie van gemeenten en UWV is belangrijk. Mensen moeten weten waar ze aan beginnen. Dat ze ook het gevoel hebben dat ze ergens terecht kunnen als ze problemen hebben. Je moet ze niet naar een belastingadviseur van 180 Euro per uur sturen, die werkt op commerciële basis. Voorlichting en informatie geven is ook een taak van politici en de politiek, omdat het hen niet lukt om één Europa te creëren. Ze hebben alleen de sociale zekerheid gecoördineerd, niet geharmoniseerd.

Wij constateren ook grote problemen. Via SVB en de minister van SZW proberen we de problemen op te pakken en op te lossen. Het kindergeld is bijvoorbeeld echt een probleem, doordat mensen daar vaak een jaar op moeten wachten. Daarbij stopt in Nederland de kinderbijslag meteen als je werkt in Duitsland. Hier hebben alle Euregio's problemen mee. We proberen deze problemen gemeenschappelijk op te lossen. De familienkasse in Saarbrücken regelt dit kindergeld. De oplossing is eigenlijk heel makkelijk, het ministerie hoeft alleen maar te regelen dat de SVB pas stopt met uitbetaling van de Nederlandse kinderbijslag, wanneer Duitsland het kindergeld betaalt. Als iemand dan teveel heeft gekregen, kan dit verreken worden omdat iemand in Duitsland veel meer geld krijgt aan kindergeld dan kinderbijslag in Nederland. Dit is een makkelijke oplossing en hier zijn de Euregio's mee bezig.

Ik zit in een vergadering van grensoverschrijdende samenwerking van het ministerie en probeer ook op die manier problemen op te lossen. De Euregio's proberen problemen op te lossen op een praktijkgerichte manier, door met de desbetreffende instantie die zaken zoals bijvoorbeeld het kindergeld regelt, contact op te nemen. Deze instanties willen dit echter niet altijd of staan hier niet voor open, terwijl in Europese verordeningen staat dat instanties moeten samenwerken. Als ze het niet eens zijn met elkaar dan mag het nooit te laste gaan van de grenspendelaar. De geldstroom mag niet worden onderbroken, en dat gebeurt nu. Niet voor een maand maar voor een lange periode, tot een jaar. Ik heb zelfs een voorbeeld van iemand die twee jaar op kindergeld moest wachten.

5. Wat zijn de positieve verhalen van grensarbeiders?

Ik merk dat mensen graag in Duitsland willen werken. Ik word af en toe opgebeld door mensen die vanuit een WW- of bijstandsuitkering in Duitsland zijn gaan werken. Ze vertellen dan dat ze het leuk vinden. Een voorbeeld is een verhaal van een man die in Nederland vanwege zijn leeftijd van 55 geen kans op meer had op een baan, maar in Duitsland wel aan het werk kon komen.

Uitkeringsgerechtigden

6. Nederlandse WW-gerechtigden kunnen soms door invloed van het UWV in Duitsland aan werk komen. Wat is uw ervaring in de praktijk hiermee?

Het UWV heeft te maken met de WW-gerechtigden. Dit is een heel andere doelgroep dan de bijstandsgerechtigden. Ik hoor bij WW-gerechtigden vaak minder problemen.

7. Nederlandse bijstandsgerechtigden kunnen door invloed van de gemeente in Duitsland aan het werk komen. Sommige gemeenten verplichten dit. Wat is uw ervaring in de praktijk hiermee?

Voor mij persoonlijk zijn de bijstandsgerechtigden een moeilijke groep. Ik help ze wel graag, omdat ze vaak hulp nodig hebben. Ze zitten al gauw onder bijstandsniveau als ze werken in Duitsland, omdat ze te maken hebben met hoge kosten vanwege het reizen. Een voorbeeld is iemand die veel initiatief had genomen en werk had gevonden in Duitsland als verpleegkundige. Echter hij redde hij het niet doordat hij de reiskosten niet vergoed kreeg. Deze man kwam uit een bijstandsuitkering in Nederland. Hij verdiende 1.100Euro netto en dan moesten de reiskosten er nog af. Hij had een proefperiode en was in die tijd ziek geworden. Je ziet heel vaak dat mensen dan worden ontslagen, deze man ook. In Duitsland noemen ze de ziekte niet als reden, maar als iemand ziek wordt tijdens een proefperiode wordt iemand toch vaak ontslagen.

Ik denk dat het niet goed is als bijstandsgerechtigden verplicht worden om in Duitsland te werken. Hun situatie wordt er niet beter op, ze zitten bijvoorbeeld al met de reiskosten. Nu hebben sommige gemeenten daar wat op gevonden door mensen met een busje naar Duitsland te brengen. Zonder dat busje zouden mensen het niet redden. Mijn mening is dat je mensen alleen over de grens moet sturen als ze echt van het Duitse inkomen kunnen leven. Lok deze mensen niet met bijvoorbeeld het hoge kindergeld in Duitsland en zeg ook duidelijk dat de lonen in Duitsland lager zijn dan in Nederland. Het lukt mensen vaak niet om rond te komen, omdat de kosten voor levensonderhoud in Nederland hoger zijn dan in Duitsland. Houd daarbij rekening met de grens, er is nog steeds een grens, ook al roepen politici van niet. Iemand die in Nederland blijft werken, blijft ook in het Nederlandse systeem. Als diegene in Duitsland werkt, verandert alles. Ik heb echt idee dat, dat niet gezien wordt, maar dat er alleen maar naar mogelijkheden wordt gekeken. Uitkeringsgerechtigden en met name bijstandsgerechtigden hebben vaak wat meer begeleiding nodig en begrijpen vaak ook niet hoe het allemaal werkt. Zij hebben daarbij weinig financiële reserves en moeten wel reiskosten betalen. Mensen worden vaak niet goed voorgelicht, maar luisteren ook niet altijd goed. Dan komen ze bij mij en kan ik dingen rechtzetten, waarna ze het opeens begrijpen en ze zich belazerd voelen door de gemeente.

Wel bouw je met werken rechten op, wanneer je in Duitsland werkt doe je ervaring op in het buitenland en blijf je in het arbeidsproces. Dat zijn dan weer de voordelen.

8. Ziet u het vaak dat mensen vanuit gemeente of UWV naar u (of uw collega's) worden doorverwezen?

-Zo ja, met wat voor vragen komen deze mensen en wat was de reden dat UWV of gemeente hen niet kon helpen.

-Zo nee, hoe komen mensen dan bij u terecht?

Ik zie inderdaad vaak dat mensen vanuit UWV en gemeente naar mij worden doorverwezen over specifieke informatie. Dit gaat dan om informatie over de belasting, sociale zekerheid en de reiskosten. Daarbij word ik vaak gebeld door gemeenten ze bezig zijn met grensarbeid voor bijstandsgerechtigden. De gemeenten hebben

mensen in dienst die hierbij moeten bemiddelen en als ze vragen hebben komen ze bij mij. Daar ben ik ook voor, maar ik heb helaas beperkte capaciteit.

9. Hoe pakt de gemeente en het UWV het aan om deze mensen in Duitsland aan het werk te krijgen?

Ik merk dat er niet veel voorlichting wordt gegeven door de gemeenten en UWV. Dat is nu wel aan het veranderen. Ik begrijp dat gemeenten die mensen in Duitsland aan het werk willen hebben. De gemeenten worden afgerekend op het aantal mensen die ze hebben kunnen plaatsen vanuit de bijstand, dat is hun doel: mensen uit de bijstand krijgen. Ze kosten de gemeenten dan geen geld meer. Dit is echter een kortstondige oplossing, daarna komt het weer ernstiger terug. Wat er gebeurt is het volgende. De bijstandsgerechtigden kennen elkaar en nemen contact met elkaar op dat ze niet moeten gaan werken in Duitsland. Ze hebben slechte ervaringen en proberen andere bijstandsgerechtigden daarvoor te behoeden.

Ik merk wel verandering. Zo werd ik gebeld door een gemeente en heb daar een hele ochtend voorlichting gegeven aan de werkcoaches die mensen uit de bijstand begeleiden om weer aan het werk te gaan. Sommige gemeenten hadden niet echt een idee wat het betekende om in Duitsland te werken en vertellen alleen de mooie dingen, daardoor worden mensen gelokt. Ook de Duitse werkgever doet dat. Bijvoorbeeld met de Duitse belastingschijven. steurklasse drie is het laagste belastingtarief waar je moeilijk inkomt, daar worden mensen mee gelokt. In theorie komen mensen in steurklasse drie wanneer ze in Duitsland gaan werken. In praktijk komt men echter niet in die schaal, maar in steurklasse drie. Dus moeten ze veel meer belasting afdragen. Iedereen moet namelijk in het eerste jaar in steurklasse één beginnen. Dit weten de mensen vaak niet.

Ik heb verteld aan gemeenten dat het prima is dat er ook werk in het buurland wordt gezocht, alleen moeten de mensen eerlijk geïnformeerd worden en moet het niet mooier gemaakt worden dan het is. Als iemand dan het besluit neemt om in Duitsland te gaan werken kan hij achteraf niet komen klagen, want hij was goed geïnformeerd. Gemeenten leggen het niet bewust mooier voor, ze leggen soms geen nadruk op de nadelen en dat moet wel gebeuren. Het voorbeeld met de belastingschijf. Iemand verdient 2.000 Euro bruto, met belastingschijf 3 wordt dit dan 1.400 Euro. Echter in het in de praktijk slechts een bedrag van 1.150 Euro, want iemand begint in belastingschijf één. Dan moet er ook nog 300 Euro aan reiskosten vanaf, en houdt je 850 Euro over. Wanneer iemand kinderen heeft moet hij vaak ook wachten op het kindergeld. Een bedrag van 850 Euro is onder bijstandsniveau, dan kloppen ze weer aan bij de gemeente voor aanvullende bijstand.

Het is moeilijk om groepsinformatie te geven, ik deed dit een keer in Groningen en je krijgt al heel snel persoonlijke vragen. Ik kan niet alle persoonlijk vragen beantwoorden. Je legt de algemene dingen uit. Ik heb liever individuele gesprekken. Want dan kun je persoonlijke situatie bekijken. Individuele gesprekken zijn dus wel van belang.

Duitse werkgever

10. Hoe denkt u dat de Duitse werkgever aanziet tegen het feit dat Nederlandse uitkeringsgerechtigden door het UWV worden gestimuleerd of worden verplicht om in Duitsland te solliciteren

De Duitse werkgever kijkt vooral naar wie hij krijgt en wat diegene kan. Op zich zijn Nederlanders als mens altijd welkom, door hun persoonlijkheid. Ziekmelding is vaak wel een probleem met Nederlandse werknemers. Hij weet niet hoe dit met de Nederlandse werkgever moet, door de verschillen in regelgeving. Het eist wat flexibiliteit van beide kanten en welwilligheid. Bij de Duitse werkgever mis ik dit soms, ze zijn nog niet goed op de hoogte. Daarbij is het probleem met ziekmelding nog niet opgelost.

Afsluiting

11. Heeft u nog toevoegingen aan het geheel?

Nee.