

OVER DE GRENS

Vakblad over grensoverschrijdend werken en wonen



Over de Grens is een uitgave van Fiscaal up to Date – onderdeel van Rendement Uitgeverij BV

Conradstraat 18
3013 AP Rotterdam
E-mail: redactie@futd.nl

Hoofdredacteur

J.H.P.M. Raaijmakers
Belastingadviseur, Raaijmakers Belastingadvies en Educatie

Redacteuren

Mr. Dr. J. van Drongelen: (emer.) Universitair hoofddocent Vakgroep sociaal recht en sociale politiek Tilburg University
Mr. A.D.M. van Rijs: Docent bij de vakgroep Private, Business and Labour Law van de Universiteit van Tilburg.
Mw. mr. K. Schenkel: Heisterborg International
Mw. mr. M.W.F.G. Vervoort: Team Vervoort
Mw. mr. A. van Velzen: All about Tax
Mr. A.M. Lahaije: AWWN
Mr. D. van der Veen: Civra

Abonnementenadministratie:

Rendement Uitgeverij BV
Postbus 27020
3003 LA Rotterdam
Telefoon: (010) 243 39 33
E-mail: info@rendement.nl

Abonnementen

Over de Grens verschijnt 6 keer per jaar. (Proef)abonnementen kunnen ieder moment ingaan, maar slechts worden beëindigd indien uiterlijk twee maanden voor het einde van de abonnements-periode is opgezegd. Zonder of bij niet-tijdige opzegging wordt het abonnement automatisch verlengd met een jaar. Abonnementen worden geacht zakelijk te zijn. Wilt u een particulier abonnement, dan dient u dit binnen één maand na het aangaan van het abonnement aan ons door te geven. Rendement behoudt zich het recht voor om prijzen en inhoud van de algemene voorwaarden te wijzigen. U kunt de volledige algemene voorwaarden nalezen op www.rendement.nl/av.

ISSN 2210-5611

Alle rechten voorbehouden. Geen tekst- en datamining.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

www.futd.nl

© Rendement Uitgeverij BV 2026

Follow us:



Laure Mulders¹

Uitlenen van werknemers in Duitsland

2026-0019

(Nieuwe praktijk bij het Employer-of-Record-model en actualiteiten rondom de AÜG-vergunning)

De toenemende internationalisering en digitalisering van de arbeidsmarkt brengen niet alleen kansen, maar ook complexe rechtsvragen met zich mee rondom de inzet van werknemers in verschillende landen. Waar Nederlandse bedrijven gewend zijn aan een relatief soepele wet- en regelgeving rond uitzenden en detacheren, worden zij, wanneer zij hun activiteiten naar Duitsland uitbreiden, geconfronteerd met een aanzienlijk strenger en formeler gereguleerd systeem voor het uitzenden van personeel. Flexibele arbeidsvormen zijn in Duitsland onderworpen aan omvangrijke reglementering; met name het uitlenen van werknemers – de “Arbeitnehmerüberlassung” – is onderworpen aan strikte regelgeving. Het zogenoemde Employer-of-Record-model (EOR) is de afgelopen jaren geïntroduceerd en wordt sindsdien in toenemende mate door bedrijven gebruikt. De Duitse Bundesagentur für Arbeit voerde recentelijk belangrijke koerswijzigingen door en heeft op 1 oktober 2025 haar beleidsregels aangepast met betrekking tot het zogenoemde Employer of Record model: het inzetten van buitenlandse remote-werknemers is volgens de Bundesagentur für Arbeit nu toch niet vergunningplichtig.

In dit artikel bespreek ik de actuele stand van zaken, de ontwikkeling van het uitlenen van werknemers in Duitsland, de impact van de EOR-discussie en de gevolgen van de recente beleidswijzigingen voor de praktijk.

Het fundament van de “Arbeitnehmerüberlassung”: Historie, juridische context en economische functie

Ontstaan en ontwikkeling

Om de Duitse “Arbeitnehmerüberlassung” te doorgronden, is een blik op het ontstaan essentieel. In de jaren '60 was lenen van personeel marginaal, vooral omdat het wettelijke fundament en een heldere rolverdeling ontbraken. Met de inwerkingtreding van het „Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung” (AÜG) in 1972 werd de praktijk gereguleerd, met als primaire doelstellingen de bescherming van de uitzendkracht en het voorkomen van arbeidsmarktmisbruik.

Voor de Duitse economie heeft deze constructie zich in de afgelopen vier decennia ontwikkeld tot een geaccepteerde, breed toegepaste vorm van arbeidsmarktflexibiliteit. In tijden van hoogconjunctuur konden bedrijven snel inspelen op pieken; bij onzekerheid konden processen veilig worden afgeschaald. Zoals uit statistieken blijkt, steeg het jaarlijkse aantal uitgeleende krachten van 42.000 (1984) naar 995.000 (2016).

In latere jaren zakte dit weer naar ca. 754.000 (2023), goed voor 2 procent van de werkgelegenheid². De vraag is steeds geweest: in hoeverre moeten flexibiliteit en bescherming hand in hand gaan?

Principes, wetgeving en stelsel van het AÜG

De regelgeving wordt gevormd door het AÜG. Hierin worden de kernbegrippen gedefinieerd: de uitlener (“Leiharbeitsunternehmen” of “Verleiher”), de inlener (“Entleiher”) en de uitgeleende werknemer (“Leiharbeitnehmer”). De uitlener sluit arbeidsovereenkomsten met medewerkers, maar stelt hen tegen betaling ter beschikking aan derden. De werknemer staat dus op de loonlijst van het uitlener, maar verricht werk onder feitelijke leiding en toezicht van de externe opdrachtgever.

De wetgever tracht daarmee uiteenlopende belangen te verenigen: bescherming van betaalde arbeid, recht op arbeidsvoorwaarden, minimalisering van arbeidsmarktmisbruik en waarborging van concurrentiegeelijkheid. Dit wordt in Duitsland bereikt door een streng stelsel van verplichtingen en restricties.

De vergunningsplicht: “Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung” – stelsel en uitvoering

Algemeen kader en eisen

Elke onderneming die in Duitsland werknemers uitleent, valt onder de vergunningsplicht van het AÜG en

heeft een zogenaamde "Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung" van de Bundesagentur für Arbeit nodig. Zonder deze formele toestemming dreigt niet alleen de uitlener sancties als boetes tot € 30.000, maar kunnen ook de betrokken werknemers van rechtswege in een dienstverband bij de inlener raken volgens § 10 AÜG. Ondernemingen worden gecontroleerd op:

- financiële draagkracht,
- correcte afdracht van sociale premies,
- naleving van arbeidsvoorwaarden en contractuele verplichtingen.

Voor nieuwe aanvragen wordt de vergunning aanvankelijk voor maximaal één jaar toegekend. Pas na drie jaar positief functioneren kan een aanvraag voor onbepaalde tijd worden ingediend. Verlenging dient minimaal drie maanden voor afloop van de lopende vergunning te worden aangevraagd. Buitenlandse uitleners moeten extra documentatie (incl. Duitse vertalingen van statuten) indienen, afhankelijk van hun juridische entiteit en vestigingsland.

Bij de controle op naleving voert de Bundesagentur für Arbeit (al dan niet steekproefsgewijs) uitgebreide bedrijfsbezoeken uit, waarbij arbeidscontracten, overeenkomsten tussen uitlener en inlener, urenspecificaties, loonstroken en aan- of afmeldingen bij sociale verzekeringen worden gecontroleerd. In grensoverschrijdende gevallen werkt de Duitse douane samen met buitenlandse instanties.

Sectorspecifieke beperkingen en bescherming

Bepaalde sectoren, zoals de bouwbranche ("Bauhauptgewerbe"), kennen extra beperkingen; reguliere uitzendbureaus mogen doorgaans geen personeel aan deze sector uitlenen, behoudens specifieke uitzonderingen voor onderlinge uitleen tussen bouwbedrijven. Zo kan een metselbedrijf alleen personeel uitleenen aan een ander metselbedrijf, maar niet aan een andere sector. Onderlinge uitleen is verder uitsluitend toegestaan wanneer het uitlenende bedrijf aantoonbaar al minimaal drie jaar onder dezelfde "Rahmen- und Sozialkassentarifverträge" valt, dat wil zeggen: onder dezelfde algemeen verbindend verklaarde cao's die zowel de arbeidsvoorwaarden als de sociale fondsen, zoals vakantiegeld en pensioenbijdragen via de bouwsector-kassen (o.a. SOKA-BAU), regelen. Dit ter bestrijding van schijnconstructies en oneerlijke concurrentie, met name vanwege traditionele risico's op zwartwerk.

Sinds januari 2026 bedraagt het minimumloon € 13,90 bruto per uur. De zesde verordening inzake een minimumloon bij uitzendwerk is op 30 september 2025 buiten werking getreden. Totdat een nieuwe verordening inzake een minimumloon bij uitzendwerk in werking treedt, geldt overeenkomstig § 1, lid 3 MiLoG

het wettelijke minimumloon van € 13,90 ook voor de uitzendbranche. Naast het wettelijke minimumloon kunnen ook minimumlonen uit cao's van toepassing zijn, hogere branchespecifieke cao-minimumlonen die algemeen verbindend zijn verklaard, gaan voor op het wettelijke minimumloon.

Contractuele en administratieve verplichtingen

Voor de arbeidsovereenkomst tussen uitlener en uitzendkracht geldt de verplichting dat algemene gegevens — zoals naam, functie, arbeidsduur, locatie, loon, opzeggingstermijnen en toepasselijke cao's — vastgelegd moeten worden conform het "Nachweisgesetz". § 11 lid 1 zin 2 AÜG vult dit aan met gegevens die specifiek gelden voor de uitzendverhouding: de firmagegevens van de uitlener, de bevoegde vergunningsinstantie, de datum van vergunningverlening, en de vergoeding voor periodes zonder terbeschikkingstelling.

Naast de verplichte inhoud van de overeenkomst bestaan er ook specifieke informatieplichten jegens de uitzendkracht zelf. Bij contractsluiting dient de uitlener aan de uitzendkracht een informatieblad ("Merkblatt") van de Bundesagentur für Arbeit te overhandigen; niet-Duitstalige werknemers kunnen dit op verzoek in hun moedertaal ontvangen. Ook moet de uitlener de uitzendkracht ook vóór elke afzonderlijke terbeschikkingstelling informeren over naam en adres van de inlener.

Ook dient een overeenkomst tussen de inlener en uitlener afgesloten te worden. In deze overeenkomst dient expliciet te worden vermeld dat het om "Arbeitnehmerüberlassung" gaat; deze transparantieplicht is sinds 1 april 2017 wettelijk verplicht. Inhoudelijk gaan de vereisten echter verder: de inlener is verplicht te vermelden welke bijzondere kenmerken de te verrichten werkzaamheden hebben, welke beroepskwalificaties vereist zijn, en welke wezenlijke arbeidsvoorwaarden — inclusief het loon — gelden voor vergelijkbare vaste medewerkers in zijn bedrijf (§ 12 lid 1 zin 4 AÜG). De uitlener op zijn beurt dient in de overeenkomst uitdrukkelijk te verklaren of hij over de vereiste vergunning beschikt (§ 12 lid 1 zin 3 AÜG), en is bovendien verplicht de inlener onverwijld te informeren indien die vergunning later komt te vervallen (§ 12 lid 2 AÜG).

Verder mag een uitzendkracht enkel voor een bepaalde duur bij dezelfde inlener werken (met uitzondering van cao-afspraken). Sinds 2017 is dit maximaal 18 maanden conform § 1 lid 1b AÜG. Wordt deze termijn overschreden, of ontbreekt de vereiste vergunning, dan wordt van rechtswege een fictieve arbeidsovereenkomst tussen de uitzendkracht en de inlener geacht tot stand te zijn gekomen op grond van §§ 9 en 10 AÜG.

Eveneens geldt het principe van “equal pay”. Het beginsel van gelijke beloning op grond van § 8 lid 1 AÜG verplicht de uitlener om de uitzendkracht de wezenlijke arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van het loon, te bieden die gelden voor vergelijkbare werknemers van de inlener. Van dit beginsel kan bij cao worden afgeweken, maar deze afwijking is voor het loon in beginsel slechts toegestaan gedurende de eerste negen maanden van de terbeschikkingstelling aan dezelfde inlener; daarna geldt gelijke beloning automatisch. Een uitzondering geldt wanneer een gekwalificeerde sector-toeslagcao (“qualifizierter Branchenzuschlagstarifvertrag”) van toepassing is: in dat geval kan de afwijking van het beginsel van gelijke beloning tot 15 maanden duren, mits uiterlijk na 15 maanden het cao-loon van vergelijkbare werknemers in de inlenende sector wordt bereikt en een stapsgewijze aanpassing uiterlijk na zes weken plaatsvindt.

De uitzendkracht beschikt bovendien over een wettelijk informatierecht op grond van § 13 AÜG: hij kan bij de inlener rechtstreeks informatie opvragen over het loon en de arbeidsvoorwaarden van vergelijkbare vaste medewerkers. Om het principe van “equal pay” te kunnen naleven, moeten de noodzakelijke gegevens bij de inlener worden opgevraagd. Wie niet de voorgeschreven equal-treatmentregeling hanteert, riskeert een boete van maximaal € 500.000.

Naast deze formele eisen is het essentieel dat de inlener zich ervan vergewist dat de uitlener aan alle verplichtingen voldoet, bijvoorbeeld door controle op de zogenaamde “Unbedenklichkeitsbescheinigung” (verklaring betreffende de afdracht van socialeverzekeringspremies) bij de betrokken instanties (meestal de “Krankenkasse” en de “Berufsgenossenschaft”). Indien de uitlener zijn verplichte sociale verzekeringspremies niet afdraagt, is de inlener subsidiar aansprakelijk op grond van § 28e lid 2 SGB IV. De inlener kan in dat geval weliswaar regres nemen op de uitlener, maar staat in eerste instantie in voor de voldoening van de verschuldigde premies.

Bijzondere regels bij concernverhoudingen (“Konzernprivileg”)

Uitzondering op de vergunningsplicht geldt – onder strikte voorwaarden – voor in- en uitleen binnen een concern (zie § 1 lid 3 punt 2 AÜG). Dit “Konzernprivileg” is uitsluitend van toepassing indien de uitgeleende werknemer niet is aangenomen met het exclusieve doel van uitleening en beide ondernemingen daadwerkelijk deel uitmaken van hetzelfde concern volgens § 18 Aktiengesetz. Het concernbegrip wordt gedefinieerd in § 18 van de “Aktiengesetz”. Voor het bestaan van een concern in de zin van § 1 lid 3 punt 2 AÜG is, ongeacht de rechtsvorm, vereist dat meerdere juridisch zelf-

standige ondernemingen onder de eenheidsleiding van de overkoepelende (“heersende”) onderneming worden samengebracht én dat de heersende onderneming daadwerkelijk de in § 18 lid 1 AktG vereiste zeggenschap uitoefent. Ook internationale concernstructuren vallen onder deze uitzondering. In de praktijk is deze regeling omstreden, omdat sommige juristen van mening zijn dat het privilege niet verenigbaar is met Europese Richtlijn 2008/104/EG. Rechtspraak op het hoogste niveau ontbreekt echter vooralsnog.

Territoriale werking: wanneer geldt het AÜG?

Cruciaal uitgangspunt is het territorialiteitsbeginsel: de formele vestigingsplaats van uitlener of inlener doet niet ter zake – beslissend is of en waar de uitzendkracht feitelijk werkt. Als werkzaamheden fysiek (geheel of gedeeltelijk) in Duitsland worden verricht, geldt het AÜG en is een Duitse vergunning vereist, ongeacht het juridische of organisatorische traject van aanstelling en loonbetaling. Dit gold jarenlang als vanzelfsprekend; moeilijker werd de uitleg met de opkomst van remote werken, digitale arbeid en het Employer-of-Record-model.

Het Employer-of-Record-model (EOR): Innovatie, risico en beleidsraadsl

Model & ondernemingspraktijk

De afgelopen jaren is het EOR-model wereldwijd aan een opmars bezig. Vooral bij het aanwerven van schaarse specialisten of technici kiezen steeds meer Duitse bedrijven ervoor om buitenlandse krachten aan te nemen via een EOR-dienstverlener. In deze constructie stelt een EOR-bureau (in het buitenland) werknemers formeel te werk volgens lokaal recht en verzorgt de volledige loonadministratie, sociale zekerheid en fiscale verplichtingen. Het “gastbedrijf” (de inlener) krijgt de reële inzet en sturingsmogelijkheden van de werknemer, zonder eigen juridische aanwezigheid in het buitenland te hoeven opzetten. De voordelen zijn een snelle toegang tot internationaal talent en de minimalisering van (buitenlandse) bureaucratie en handhaving van flexibiliteit. Nadelen en risico’s zijn onduidelijkheid over toepasselijke wetgeving, mogelijke schijnconstructie, aansprakelijkheid bij misbruik of overtreding van nationale regels – vooral als het grensvlak tussen uitzenden en detacheren vervaagt.

Oorspronkelijk standpunt: remote werk = geen inlands verband, geen AÜG-vergunning

Tot oktober 2024 was de heersende interpretatie – zowel in de rechtspraak als bij de Bundesagentur für Arbeit – dat het AÜG en de vergunningsplicht enkel van toepassing waren bij daadwerkelijke fysieke aanwezigheid van de werknemer in Duitsland. Wordt er louter remote vanuit het buitenland gewerkt, dan ontbreekt

het binnenlandse verband en is geen Duitse vergunning nodig, ongeacht het feit dat alle instructies door het Duitse bedrijf worden gegeven en de werkzaamheden vrijwel uitsluitend ten bate van deze inlener plaatsvinden.

In Oktober 2024 heeft de Bundesagentur für Arbeit de verplichting voor de vergunning naar virtueel werk uitgebreid

Op 15 oktober 2024 publiceerde de Bundesagentur für Arbeit volkomen onvoorzien nieuwe beleidsregels waarmee zij het begrip "Inlandsbezug" ineens veel ruimer uitlegde: ook als een werknemer nooit naar Duitsland reist, maar virtueel (remote, vanuit het buitenland) exclusief werkt voor een Duitse opdrachtgever, bestaat er (aldus de Bundesagentur für Arbeit) een voldoende binnenlands verband. Dit leidde tot grote onzekerheid, vooral bij internationaal opererende bedrijven, die vreesden plots te worden blootgesteld aan sancties en boetes, zowel voor de EOR-dienstverlener als hun eigen Duitse organisatie. Immers, maar weinig buitenlandse dienstverleners waren in het bezit van een Duitse vergunning. De praktijk kende daardoor ongeveer een jaar lang een periode van onzekerheid, terwijl er nog geen rechterlijke uitspraken over deze kwestie waren gedaan.

Oktober 2025: de Bundesagentur für Arbeit draait terug – remote work blijft vergunningsvrij

Op 1 oktober 2025 publiceerde de Bundesagentur für Arbeit een fundamentele wijziging in haar beleidslijn. In deze nieuwe "Fachliche Weisungen" wordt expliciet gesteld dat de inzet van buitenlandse EOR-werknemers, die alleen vanuit het buitenland online werken voor een Duitse inlener, géén "ausreichenden Inlandsbezug" oplevert en dus niet onder het Duitse AÜG valt.

"Der Verleiher sitzt im EU/EWR-Ausland (oder einem Drittstaat). Der Entleiher sitzt in Deutschland. Der Leiharbeitnehmer bleibt im EU/EWR-Ausland (oder einem Drittstaat) und wird ausschließlich online für Entleiher in Deutschland tätig, ohne auch nur einmal nach Deutschland zu reisen, um dort zu arbeiten. Der Erlaubnisvorbehalt des § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG erstreckt sich mangels ausreichenden Inlandsbezugs nicht auf diese Fälle."³

Praktisch betekent dit:

- Zolang de werknemer volledig remote vanuit het buitenland werkt en niet naar Duitsland komt, is geen Duitse AÜG-vergunning vereist.
- Elke fysieke aanwezigheid in Duitsland – voor onboarding, trainingen, klantbezoeken, meetings, etc. – kan aanleiding geven tot toepassing van het AÜG én dus tot vergunningsplicht.

Implicaties voor de praktijk

Deze beleidswijziging brengt opnieuw duidelijkheid in de internationale arbeidsmobiliteit:

- Remote werken via een EOR blijft mogelijk zonder Duitse vergunning; bedrijven kunnen buitenlandse talenten aan zich binden zonder boete- of aansprakelijkheidsrisico's.
- Let op hybride modellen: Zelfs een kort dienstbezoek in Duitsland is voldoende om een inlands verband te creëren en het AÜG toe te passen.
- Sanctierisico's blijven bestaan: Werknemers zonder juiste vergunning in het Duitse bedrijf inzetten, al is het maar voor een dag, kan leiden tot boetes tot €30.000 voor inlener én uilener.

Voorbeeld:

Een IT-specialist werkt remote vanuit Nederland voor een Duitse opdrachtgever via een EOR. Zolang hij nooit naar Duitsland reist, is geen vergunning nodig. Komt hij één keer voor overleg naar het Duitse kantoor? Dan had zijn inzet met een AÜG-vergunning moeten verlopen.

De Bundesagentur für Arbeit is en blijft de toezichthoudende instantie en haar beleidslijnen zijn richtinggevend, maar niet juridisch bindend voor de rechtspraak. Er valt hierin, mede vanwege het ontbreken van een definitieve uitspraak van het Bundesarbeitsgericht of het Hof van Justitie van de Europese Unie, enige rechtsonzekerheid te noteren. Bedrijven doen er verstandig aan om de rechtspraak blijvend te monitoren.

Kans, risico en aanbevelingen voor de toekomst

Voordelen en uitdagingen van het huidige stelsel

Het Duitse uitzend- en uitleensysteem kent zowel voordelen als schaduwzijden. De voordelen zijn evident: bedrijven kunnen flexibel inspelen op arbeidsmarktdynamiek en pieken. Werknemers vinden via uileners snel (tijdelijk) werk en krijgen door het strenge Duitse systeem bescherming m.b.t. loon, arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheden.

Daartegenover staan uitdagingen:

- Complexe, omvangrijke regels;
- Hoge administratieve lasten;
- Vrees voor aansprakelijkheid bij non-compliance (denk aan sociale premieafdracht, hoofdelijke aansprakelijkheid van inlener);
- Hoge boetes bij onjuist gebruik van EOR-constructies indien de grens tussen remote en fysieke werkzaamheden wordt overschreden.

Aanbevelingen voor ondernemingen

- Screen vacatureprofielen en werkpatronen vooraf: Bepaal zorgvuldig of de werkzaamheden als louter

remote of (deels) in Duitsland moeten worden aangemerkt.

- Documenteer interne procedures: Leg via contractuele bepalingen vast dat werknemers uitsluitend remote werken; verbied fysieke aanwezigheid op Duitse grond als de vergunning ontbreekt.
- Wees alert op hybride werkvormen (remote + incidenteel bezoek): Dit kan tot onmiddellijke vergunningsplicht leiden.

Voor EOR-dienstverleners en hun klanten geldt: zelfs in de nieuwe beleidslijn van de Bundesagentur für Arbeit kan rechterlijke toetsing anders uitpakken.

Vooruitzichten

Met de digitalisering en internationalisering van arbeid is te verwachten dat het debat over de reikwijdte van de AÜG-vergunningsplicht zal voortduren. Op termijn kan Europese harmonisatie leiden tot een eenduidigere aanpak van EOR-constructies. Voor nu is het advies interne werkprocessen scherp te monitoren en alert op signalen vanuit de Bundesagentur für Arbeit en de rechtspraak te zijn.

Conclusie

De Duitse regelgeving rond werknemersuitlening en in het bijzonder de vergunningsplicht onder het "Arbeit-

nehmerüberlassungsgesetz" legt hoge eisen op aan de inlener en uitlener. Met de recente beleidswijziging van de Bundesagentur für Arbeit is (opnieuw) bevestigd dat louter remote werk door werknemers in het buitenland buiten de AÜG-vergunningsplicht valt; alleen fysieke werkzaamheden in Duitsland vragen om een vergunning. Het Employer-of-Record-model blijft daarmee aantrekkelijk én uitvoerbaar voor de inzet van buitenlands talent, mits strikt aan het "remote-only"-principe wordt vastgehouden.

Het Duitse systeem biedt bescherming en zekerheid, maar vraagt van bedrijven bijzonder veel aandacht voor compliance en monitoring. Zowel voor uitzenders, inleners als opdrachtgevers geldt: stem de interne processen goed af met partners en houd rekening met snelle beleidswijzigingen. De arbeidsmarkt vraagt niet alleen flexibiliteit, maar ook permanente waakzaamheid om juridische valkuilen – en de soms forse consequenties daarvan – te vermijden.

Noten:

1. Mr. Laure Mulders, HR & Payroll Consultant bij Heisterborg International
2. Rapport van de Bundesagentur für Arbeit „Entwicklungen in der Zeitarbeit“ van juli 2024
3. Bundesagentur für Arbeit, Fachliche Weisungen AÜG, Stand 1.10.2025