



Amsterdam, 10 augustus 2020,

Met dit schrijven levert de Dutch Startup Association (hierna: dSa) graag een bijdrage aan de consultatie inzake de Wijziging van het Besluit uitvoering Wet Arbeid vreemdelingen (Buwav) en het Vreemdelingenbesluit 2020, in verband met het instellen van een tijdelijke vrijstelling voor startende, innovatieve ondernemingen.

Allereerst is de dSa verheugd dat met deze Algemene Maatregel van Bestuur eindelijk invulling gegeven wordt aan de ambitie zoals uitgesproken in de Kamerbrief¹ van juli vorig jaar. De dSa zet zich al langer in voor een dergelijke regeling. Deze is essentieel om startups sneller te laten groeien en hiermee onze concurrentiekracht en toekomstig verdienvermogen te versterken. Onze leden geven stuk voor stuk aan dat het aantrekken van talent een van de grootste uitdagingen blijft. Wij hopen dat met deze regeling het voor hen iets makkelijker wordt gemaakt goed gekwalificeerd personeel van buiten de EU aan te nemen.

De wijziging van het Buwav en het Vreemdelingenbesluit is noodzakelijk omdat de huidige kennismigrantenregeling niet toereikend is voor startups. Dit heeft met name te maken met het hoge salariscriterium. Grote bedrijven weten hier daarom wel goed van te profiteren. Kapitaal is voor startups daarentegen een schaars goed. Verder is het huidige startupvisum slechts toepasbaar voor ondernemers/founders en niet voor sleutelpersoneel.

Vanuit de dSa hebben wij nog een aantal opmerkingen en vragen:

- **Pilotperiode:**
In de concept regeling en in het IAK wordt niet helder duidelijk gemaakt waarom er in eerste instantie voor een pilot van drie jaar wordt gekozen. Voor bedrijven en buitenlands personeel is zekerheid op het gebied van arbeidsrecht ontzettend belangrijk. In het verleden heeft ook de aanpassing van de 30% regeling voor veel onrust gezorgd voor zowel werknemers als werkgevers. Nu blijft er weer enige onzekerheid boven de markt hangen.
- **Uitvoerende instantie:**
Wij vragen ons af of het ministerie van Justitie en Veiligheid wel de aangewezen organisatie is om te toetsen of er sprake is van een onderneming waar de kenmerken startend, innovatief en schaalbaar van toepassing zijn. Weliswaar krijgt de RvO hier ook een rol in, maar wij vragen ons af hoe dit er in de praktijk uit komt te zien.

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/06/03/kamerbrief-over-de-maatregelen-voor-startups-en-scale-ups>

- **Participatie:**

Verder maken wij ons ook zorgen over de hoogte van de medewerkersparticipatie, die nog in een ministeriële regeling moet worden uitgewerkt. Dit percentage kan natuurlijk flink verschillen, afhankelijk van hoe snel een bedrijf schaal en er (nieuwe) investeerders aan boord komen. Wij denken dat dit in de uitvoering op behoorlijk wat praktische bezwaren stuit. Onze oproep zou zijn hierover in gesprek te gaan met de sector en samen te onderzoeken wat haalbaar is, zowel qua percentage als methodiek. Tevens is niet duidelijk welke vormen van medewerkersparticipaties hier onder vallen. De dSa is van mening dat een dergelijke koppeling (bijvoorbeeld aandelenopties) enkel zinvol is als bij laatstgenoemde sprake is van een correct moment van belastingheffing, juiste waardebeoordeling en een aanpassing in de tariefsfeer. Momenteel wordt dit onderzocht door het ministerie van Financiën, maar de samenhang werkt enkel als beide regelingen goed zijn uitgewerkt.

- **Familie en gezin:**

Tot slot zijn wij ook verheugd dat op basis van deze wijziging ook geregeld worden dat familie- en gezinsleden van sleutelpersoneel in Nederland aan het werk kunnen. Dit bevordert de arbeidsmobiliteit en geeft ook andere sectoren in Nederland een boost.