



Dienst Justis  
Ministerie van Veiligheid en Justitie

Verordening Omtrent het Gedrag

Den Haag

**Pre-employment screening in de  
grensregio's van de Benelux en Duitsland -  
Samenvatting**

Mei 2018

Wendy Buysse

wbuysse@dsp-groep.nl

020 – 705 93 59

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het WODC, afdeling Extern Wetenschappelijke Betrekkingen van het ministerie van Justitie en Veiligheid.

©2018, WODC, ministerie van Justitie en Veiligheid. Auteursrechten voorbehouden.

## Aanleiding

Voor burgers van de Europese Unie geldt het vrije verkeer van werknemers, waardoor zij onder andere het recht hebben om in een ander EU-land te werken zonder een werkvergunning (artikel 45 VWEU).<sup>1</sup> Door deze 'open grenzen' binnen Europa vindt steeds meer grensoverschrijdende arbeid plaats: Europeanen uit andere landen zoeken en/of hebben een baan in Nederland, en steeds meer Nederlanders wonen of werken over de grens.

In verschillende Europese landen wordt een vorm van screening op de justitiële achtergrond van potentiële werknemers toegepast, de zogenaamde 'pre-employment screening'. Dit vindt vaak voorafgaand aan, of in het kader van, een aanstellingsprocedure plaats. Deze screening stelt werkgevers in staat om te controleren of potentiële werknemers justitiële antecedenten hebben die relevant zijn voor de functie en te beslissen of deze een belemmering vormen voor het in dienst nemen van de sollicitant. De juridische kaders, de methodieken en de criteria voor deze screening verschillen per lidstaat.

Nederland heeft pre-employment screening geagendeerd voor het Benelux jaarplan 2017. Om bredere informatie-uitwisseling met andere lidstaten voor screeningsdoeleinden te verkennen is een Benelux werkgroep ingesteld. De Duitse deelstaat Noordrijn-Westfalen is, als enige niet-Benelux-lidstaat, ook aangesloten bij deze werkgroep.

Naast de deelname aan de werkgroep heeft de Directie Beschermen, Aanpakken en Voorkomen van het ministerie van Justitie en Veiligheid behoefte aan inzicht in de toepassing van pre-employment screening van werknemers op justitiële antecedenten, vooral in de grensregio's van Nederland. In de Benelux zijn er in 2016 ca 81.000 grensarbeiders ([www.benelux.int](http://www.benelux.int)). Dit zijn werknemers die in het ene land werken en in het andere land wonen. In Nederland en Noordrijn-Westfalen waren in 2012 ca. 33.000 grensarbeiders in de grensregio's van Nederlands met Noordrijn-Westfalen (CBS, 2015). De verwachting is dat in de grensregio's meer grensoverschrijdende arbeid plaatsvindt en dat er dus meer gebruik wordt gemaakt van de screening op justitiële antecedenten uit de buurlanden.

DSP-groep heeft in samenwerking met de Vrije Universiteit Amsterdam en in opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatie Centrum (WODC) van het ministerie van Justitie en Veiligheid, tussen 1 juni 2017 en 1 juni 2018 onderzoek uitgevoerd naar de screening van sollicitanten in de grensregio's.

---

<sup>1</sup> Het vrije verkeer van werknemers geldt in beginsel ook voor de andere landen van de Europese Economische Ruimte: IJsland, Liechtenstein en Noorwegen.

## Probleemstelling en onderzoeksvragen

Het onderzoek laat zien in welke mate werkgevers en (potentiële) werknemers in de grensregio's van de Benelux en Duitsland (meer specifiek Noordrijn-Westfalen) gebruik maken van de systemen van pre-employment screening van een ander land, de keuzes en afwegingen die daarbij worden gemaakt, en wat de ervaringen zijn met de screening. De onderzoekers beantwoorden drie centrale onderzoeksvragen:

- 1 Wat zijn de belangrijkste kenmerken van de screeningssystemen in de Benelux en Duitsland?
- 2 In welke mate wordt gebruik gemaakt van screening van beoogde grensarbeiders?
- 3 Wat zijn de ervaringen van werkgevers en werknemers in de grensregio's met screening van justitiële antecedenten?

## Aanpak

Voor het beantwoorden van de eerste onderzoeksvraag naar de kenmerken van de screeningsmethodieken in de vier landen en de wettelijke regelingen is deskresearch uitgevoerd. Hiervoor zijn de wettelijke regelingen, de wetsgeschiedenis, de toelichtingen op de wetgeving en het beleid bestudeerd. Daarnaast hebben wij in de vier betrokken landen (Nederland, België, Luxemburg en Duitsland) een schriftelijke vragenlijst uitgezet onder de personen en afdelingen die verantwoordelijk zijn voor de screening op justitiële antecedenten. Aanvullend voerden we een literatuuronderzoek uit op enkele punten uit de wettelijke kaders en de verstrekte informatie.

Voor het beantwoorden van onderzoeksvragen twee en drie is een digitale vragenlijst uitgezet onder een steekproef van 8.000 werkgevers in de grensregio's van Nederland-België, Nederland- Noordrijn-Westfalen, België-Noordrijn-Westfalen en België-Luxemburg. In totaal hebben 1.567 werkgevers (afgerond 20% respons) de vragenlijst ingevuld. Bij het trekken van de steekproef heeft een oversampling plaatsgevonden van sectoren waarvan op basis van de deskresearch verwacht werd dat pre-employment screening vaker wordt toegepast. Het gaat om sectoren waarin gewerkt wordt met kwetsbare personen, de medische sector, het vervoer van personen en goederen en de financiële dienstverlening. Er is een steekproef getrokken van 1.000 bedrijven/organisaties per land uit deze specifieke sectoren en een steekproef van 1.000 bedrijven/organisaties uit andere sectoren. Bij de analyses is gecorrigeerd voor deze oversampling. Van de 1.567 respondenten hadden 478 werkgevers in de afgelopen vijf jaar (30%) te maken gehad met sollicitanten uit een of meerdere buurlanden. Om deze werkgevers gaat het in dit onderzoek. Vervolgens zijn 15 diepte-interviews uitgevoerd met (vertegenwoordigers van) werkgevers in de vier landen en met zes werknemers. Het doel van deze interviews was een kwalitatieve inkleuring te geven aan de resultaten uit de digitale vragenlijst.

## Resultaten



### **Wat zijn de belangrijkste kenmerken van de screeningssystemen in de Benelux-landen en Duitsland?**

#### ***Methode van screening***

In de vier landen is het mogelijk om (potentiële) werknemers te (laten) screenen op justitiële antecedenten. In Nederland kunnen (potentiële) werknemers een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aanvragen. In België, Duitsland en Luxemburg vraagt in beginsel de werknemer een uittreksel uit het strafregister aan (respectievelijk een *Führungszeugnis* in Duitsland en een *extrait de casier judiciaire* in Luxemburg). De kosten voor het aanvragen van deze documenten lopen per lidstaat uiteen: in Nederland en Duitsland wordt hiervoor een bedrag gevraagd, in België verschillen de kosten per gemeente maar is het in de meeste gemeenten gratis als het digitaal wordt aangevraagd en in Luxemburg is het gratis.

#### ***Verschillen in screeningsmethodiek***

Hoewel de uitgangspunten van de screeningssystematiek in de vier landen dezelfde zijn (bescherming en beveiliging van de samenleving, bescherming van privacy van de werknemer, proportionaliteit en resocialisatie in de zin van bieden van een tweede kans), verschillen de gehanteerde methodieken van elkaar.

De belangrijkste verschillen:

- 1** In Nederland beoordeelt een onafhankelijke organisatie (Justis) of de justitiële antecedenten een belemmering vormen voor de functie. In de drie andere landen beoordeelt de werkgever dit.
- 2** In Nederland wordt in de VOG geen inzage gegeven in justitiële antecedenten. Enkel in een (voornemen tot) afwijzing van de VOG worden voor de functie relevante justitiële antecedenten vermeld aan de werknemer. Het is vervolgens aan de werknemer of hij de afwijzing aan de werkgever doorgeeft en daarmee dus inzage geeft in de eigen justitiële documentatie. In de andere drie landen vraagt – in de meeste gevallen – de werknemer een uittreksel uit het strafregister op. Dit uittreksel overlegt hij/zij aan de werkgever. Beiden hebben dan inzage in de justitiële antecedenten van betrokkene. Op dit uitgangspunt bestaan in de vier landen uitzonderingen doordat sommige (veelal publieke) werkgevers rechtstreeks toegang hebben tot het strafregister, zij rechtstreeks een uittreksel hieruit mogen aanvragen of doordat een uittreksel rechtstreeks en met toestemming van de werknemer aan de werkgever wordt gestuurd.
- 3** De justitiële gegevens die op het uittreksel worden vermeld (of beoordeeld in het geval van een VOG) en de terugkijktermijnen (de periode van de justitiële geschiedenis die beschikbaar wordt gesteld of wordt meegewogen) verschillen in de vier landen. In Nederland zijn de justitiële antecedenten die worden beoordeeld, alsmede de terugkijktermijn afhankelijk van de functie waarvoor de VOG wordt aangevraagd en/of het type delict. In de andere drie landen zijn er verschillende typen uittreksels

afhankelijk van de functie waarvoor ze worden aangevraagd. De omvang van de inzage hangt af van het doel waarvoor het uittreksel wordt opgevraagd, en in Duitsland en Luxemburg ook van de instantie waarvoor het uittreksel bedoeld is. Ook als de uittreksels/VOG vergelijkbaar zijn (voor vergelijkbare functies), zijn er verschillen tussen de landen. Zo worden in Nederland, anders dan in de andere drie landen, naast onherroepelijke veroordelingen ook andere justitiële gegevens meegewogen in de beoordeling om een VOG af te geven. Verder geldt ten aanzien van jongeren in Nederland en Duitsland een afwijkende, mildere regeling. Voor jongeren tot 23 jaar wordt in Nederland bijvoorbeeld in beginsel een kortere terugkijktermijn gehanteerd.

- 4 In Nederland geldt in bepaalde sectoren een verplichting om een uittreksel uit het strafregister of een VOG te overleggen alvorens een persoon in dienst kan worden genomen. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de kinderopvang, het onderwijs, de langdurige zorg en de taxibranche. Er geldt geen wettelijk verbod voor het in dienst nemen van een persoon met relevante justitiële antecedenten maar omdat in sommige sectoren het overleggen van een VOG verplicht is, leidt dit er wel toe dat een persoon zonder VOG niet in dienst wordt genomen. Het sectorale beleid is versnipperd op dit punt. In Duitsland geldt wel een wettelijk verbod voor het in dienst nemen van een persoon met relevante justitiële antecedenten voor functies waarin gewerkt wordt met jeugdigen of mensen met een handicap. De werkgever kan dit controleren door een *Führungszeugnis* te laten opvragen. In België en Luxemburg geldt geen verbod op het aanstellen van personen met relevante justitiële antecedenten, behalve als een beroepsverbod is opgelegd door de rechter.
- 5 Nederland kent in de kinderopvang en de taxibranche daarnaast een systeem van continue screening waarbij er een melding uitgaat indien de betrokken werknemer een relevant strafbaar feit heeft gepleegd. Ook Duitsland kent vormen van periodieke screening, maar dan zonder automatische melding.

### **Screening in sectoren waarin gewerkt wordt met minderjarigen**

Voor functies die betrekking hebben op het werken met minderjarigen moeten EU-landen zich houden aan de verplichtingen die de EU-richtlijn ter bestrijding van seksueel misbruik en seksuele uitbuiting van kinderen en kinderpornografie oplegt aan lidstaten.<sup>2</sup> Voor het screenen van personen die met kinderen willen werken betekent dit dat lidstaten verplicht worden werkgevers in staat te stellen informatie op te vragen met betrekking tot het bestaan van strafrechtelijke veroordelingen voor zedendelicten gepleegd jegens kinderen. Ook zijn lidstaten verplicht om onherroepelijke veroordelingen van onderdanen voor zedendelicten en beroepsverboden voor het werken met kinderen te delen, mits een andere lidstaat hierom vraagt. De vier landen in dit onderzoek geven alle in hun wetgeving uitwerking aan deze verplichting. De richtlijn schrijft niet voor hoe lidstaten aan deze verplichtingen moeten voldoen. De uitwerking van de richtlijn verschilt dan ook in de landen.

In de vier landen kunnen werkgevers informatie opvragen over het bestaan van strafrechtelijke veroordelingen voor zedendelicten gepleegd jegens kinderen. Voor functies die betrekking hebben op het

---

<sup>2</sup> EU-richtlijn ter bestrijding van seksueel misbruik en seksuele uitbuiting van kinderen en kinderpornografie (2011/93/EU). Zie met name artikel 10 van deze richtlijn.

werken met minderjarigen vindt in de systemen van Nederland en Duitsland een vergelijkbare, relatief strenge, beoordeling plaats. In Nederland vindt de VOG-screening plaats aan de hand van een verscherpt toetsingskader bij functies waarbij sprake is van een gezags- of afhankelijkheidsrelatie en waarbij sprake is van een veroordeling voor een zedendelict. Het verscherpte toetsingskader geldt ook indien er sprake is van een veroordeling voor zedendelicten en als werkzaamheden zouden worden verricht op een locatie waar zich kwetsbare personen kunnen bevinden, ook al is er geen sprake van een gezags- of afhankelijkheidsrelatie. De terugkijktermijn is in geval van veroordelingen voor zedendelicten bovendien onbeperkt. Nederland biedt hiermee een ruimere bescherming dan alleen aan minderjarigen. In België, Luxemburg en Duitsland zijn voor functies die betrekking hebben op het werken met minderjarigen de uittreksels het meest uitgebreid. Veroordelingen blijven in deze landen voor langere tijd, of zelfs voor altijd, vermeld. Ook Duitsland kent een ruimere bescherming dan de richtlijn vereist en stelt bijvoorbeeld ook strengere eisen aan het werken met personen met een handicap. In Nederland is voor functies waarbij gewerkt wordt met minderjarigen bovendien wettelijk vastgelegd dat werknemers in het bezit moeten zijn van een VOG. In Duitsland is het verboden om personen die veroordeeld zijn voor zedendelicten voor deze functie aan te nemen.

Daarnaast geven de vier landen gevolg aan de verplichting uit de EU-richtlijn om gegevens uit te wisselen over de strafrechtelijke veroordelingen voor pre-employment screening. Nederland verstrekt als enige land niet alleen onherroepelijke strafrechtelijke veroordelingen, maar ook andere justitiële gegevens.

### ***Uitwisseling van informatie tussen de landen***

Europese uitwisseling van informatie over strafrechtelijke veroordelingen vindt sinds april 2012 (geautomatiseerd) plaats via het European Criminal Records Information System (ECRIS). ECRIS is geen zelfstandige database, maar een koppeling van nationale strafregisters van EU-lidstaten. Ieder Europees land heeft een centrale autoriteit, veelal tevens de beheerder van de justitiële database. Er zijn verschillen tussen de landen wat betreft de autoriteit die als de centrale autoriteit is aangewezen. In Nederland is Justid, de justitiële informatiedienst, de centrale autoriteit die via ECRIS inzage kan vragen. Voor de VOG-screening is de dienst Justis de nationale bevoegde autoriteit die informatie mag opvragen bij andere EU-lidstaten via de centrale autoriteit en ECRIS. In de andere landen is de centrale autoriteit die via ECRIS om inzage kan vragen dezelfde autoriteit die ook de uittreksels uit het strafregister verstrekt.

Wat betreft de uitwisseling van informatie tussen de vier landen geldt dat de vier landen in het kader van pre-employment screening alleen verplicht zijn om informatie te delen als het verzoek betrekking heeft op een persoon die werkt of wil gaan werken met kinderen. Voor onderdanen van de Benelux-landen die woonachtig zijn in een van de buurlanden en daar een uittreksel of VOG aanvragen, wordt ook alleen in dat kader een uitvraag gedaan via ECRIS bij het land van nationaliteit, en dus niet voor andere functies. Duitsland vormt hierop een uitzondering. EU-burgers kunnen in Duitsland een Europees uittreksel aanvragen. In dit uittreksel kunnen op verzoek vermeldingen uit het strafregister van de lidstaat van nationaliteit worden opgenomen. Als de lidstaat van nationaliteit geen informatie verstrekt, omdat bijvoorbeeld de nationale wetgeving dat niet toe staat, dan wordt hiervan een aantekening gemaakt in het uittreksel.





## **In welke mate wordt gebruik gemaakt van screening van potentiële grensarbeiders en afwegingen?**

### ***Mate waarin aan pre-employment screening wordt gedaan***

We stellen vast dat gemiddeld ruim de helft van de responderende werkgevers in de grensregio's met sollicitanten uit de buurlanden pre-employment screening uitvoert. Werkgevers die een screening uitvoeren screenen zowel sollicitanten uit eigen land als sollicitanten uit de buurlanden. De meeste werkgevers maken bij pre-employment screening geen onderscheid tussen verschillende categorieën werknemers. Een uitzondering zijn de uitzendkrachten. Bij hen wordt er vaak van uitgegaan dat de screening door het uitzendbureau gebeurt. Zodoende vindt er geen aanvullende screening meer plaats. Ook met betrekking tot verschillende functies maken de meeste werkgevers bij screening geen onderscheid tussen verschillende werknemers. Wel zijn er in sommige sectoren functies waarvoor screening verplicht wordt gesteld door de toezichthouder of vergunningverlener (zoals in de financiële dienstverlening, de luchtvaart en het vervoer van personen en goederen). De mate waarin werkgevers dan ook een screening toepassen voor andere functies verschilt.

### ***Onderdelen van pre-employment screening***

De screening bestaat bij ruim de helft van de werkgevers uit het vragen om een uittreksel uit het strafregister of een VOG. Bij ongeveer de helft daarvan is dit de enige vorm van pre-employment screening die wordt toegepast. De andere werkgevers combineren deze methode met andere methoden, zoals het controleren op echtheid van documenten, het onderzoek in openbare bronnen en/of het opvragen van referenties.

### ***Pre-employment screening in sectoren waarin met kwetsbare personen wordt gewerkt***

Bijna alle werkgevers bij wie gewerkt wordt met kwetsbare personen laten een uittreksel of VOG overleggen. Dit is in lijn met de wettelijke verplichtingen in die sectoren in Nederland en Duitsland. In België en Luxemburg is geen wettelijke verplichting op screening en geen verbod op het in dienstnemen van werknemers met justitiële antecedenten. Uit het onderzoek blijkt wel dat screening in sommige van deze sectoren verplicht is gesteld door de inspectie, toezichthouders of in het kader van het verlenen van een vergunning.

### ***Redenen om wel of niet pre-employment screening uit te voeren***

De redenen waarom aan pre-employment screening wordt gedaan zijn divers. De meest voorkomende reden is de eigen risico-inschatting of een eerdere ervaring van de werkgever. Zoals al benoemd is screening slechts in een beperkt aantal sectoren wettelijk verplicht of verplicht door inspectie, toezichthouder of vergunningverlener. Vaak blijkt dat een incident bij de werkgever zelf of binnen de sector, de aanleiding vormt voor regelgeving om te screenen op justitiële antecedenten.



De belangrijkste redenen om niet te screenen op justitiële antecedenten bij sollicitanten in de buurlanden zijn dat screening geen standaardprocedure is (ook niet van sollicitanten uit het eigen land) en de onbekendheid met de mogelijkheden van deze screening. Dit is vaker het geval in Nederland, België en Duitsland dan in Luxemburg.

### ***Waar vragen sollicitanten uit de buurland een uittreksel of VOG aan?***

Aan sollicitanten uit buurlanden wordt meestal gevraagd om een uittreksel of VOG uit het 'woonland' te overleggen. In de meeste gevallen is dat ook het land van nationaliteit. Er is echter onduidelijkheid over in welk land sollicitanten met een nationaliteit uit een van de buurlanden die al woonachtig zijn in het werkland een uittreksel of VOG moeten aanvragen. Hetzelfde geldt voor sollicitanten met de nationaliteit van het werkland, maar die in een buurland wonen.

Op basis van dit onderzoek kunnen we concluderen dat in Nederland, België en Luxemburg het beleid van de centrale autoriteit die verantwoordelijk is voor het afgeven van het uittreksel of de VOG is om een uittreksel of VOG aan te vragen in het land van de nationaliteit. In de praktijk gebeurt dit echter niet standaard. Sommige werkgevers laten in beide landen een uittreksel of VOG aanvragen, zowel in het land van nationaliteit als in het woonland. De informatie dat het land van nationaliteit de centrale autoriteit is die verantwoordelijk is voor het verzamelen van de justitiële gegevens van haar onderdanen is onvoldoende bekend bij werkgevers en werknemers. Bij sollicitanten die geen uittreksel aanvragen in het land van nationaliteit kunnen dus hiaten in het uittreksel of in de beoordeling van de justitiële antecedenten voorkomen, omdat alleen de veroordelingen op het grondgebied van het woonland worden meegenomen. Dit geldt niet voor functies waar met minderjarigen wordt gewerkt. Voor die functies kan een uitvraag via ECRIS worden gedaan. Ook deze informatie is onvoldoende bekend bij werkgevers. Uit het onderzoek blijkt op basis van de inkomende en uitgaande informatieverzoeken via ECRIS in Nederland dat er uit de buurlanden relatief weinig informatieverzoeken worden ontvangen. Dit onderzoek geeft geen inzicht in de oorzaken hiervoor.

In Duitsland doet zich de specifieke situatie voor dat onderdanen van andere Europese lidstaten een Europees uittreksel kunnen opvragen. Duitsland doet dan een uitvraag bij het land van nationaliteit, maar de informant van de Duitse portefeuillehouder verklaart dat in de praktijk niet van alle Benelux-landen informatie wordt ontvangen. Hiervan wordt een aantekening gemaakt op het uittreksel. Het hiaat wordt dan wel zichtbaar.



## **Wat zijn de ervaringen van werkgevers en werknemers met screening?**

### ***Gemak van opvragen van uittreksels/VOG***

Over het algemeen wordt het opvragen van een uittreksel of VOG als gemakkelijk ervaren door werkgevers. In Nederland en Duitsland duurt het langer dan in België en Luxemburg voordat het verkregen wordt. In Nederland heeft dit te maken met het feit dat de beoordeling door Justis gebeurt. Sommige werkgevers

bouwen een clause in het arbeidscontract in. Deze clause maakt de ontbinding van het contract mogelijk wanneer geen VOG of uittreksel kan worden overlegd.

### ***Nut van opvragen van uittreksels/VOG***

Gemiddeld geven de werkgevers in alle grensregio's een rapportcijfer van 6.5 aan het nut van het opvragen van een uittreksel of VOG voor de beoordeling van de geschiktheid van een sollicitant voor de functie. Maar de meningen lopen uiteen. Het screenen op justitiële antecedenten wordt door sommige werkgevers gezien als een verplichte administratieve handeling waar verder niet veel gewicht aan wordt gegeven. Vooral omdat het een momentopname zou zijn, en het niet alles zou zeggen over het gedrag en de integriteit van een werknemer. Andere werkgevers vinden het screenen juist zeer nuttig, en geven ook aan dat het opvragen van een uittreksel of een VOG één onderdeel is van een breder beleid met betrekking tot screening en integriteit. Dit is in de vier landen van het onderzoek vooral het geval in de financiële sector, het vervoer van personen en vrachtvervoer, en bij de organisaties die met minderjarigen werken. Dat het in deze sectoren belangrijk wordt gevonden heeft ook te maken met wettelijke (sectorale) verplichtingen of de regels van toezichthouders waardoor men zich meer bewust is van het belang.

### ***Reactie op justitiële antecedenten door werkgevers***

Wanneer een sollicitant weigert een uittreksel of een VOG te overleggen, dan wordt hij of zij in de meeste gevallen niet aangenomen. Overlegt de sollicitant een uittreksel met antecedenten dan laat het merendeel van de werkgevers de afweging om iemand aan te nemen afhangen van de aard en ernst van het delict in relatie tot de functie. Sommige werkgevers vragen dan om aanvullende referenties van voormalige werkgevers. Andere werkgevers beoordelen de persoon tijdens een proefperiode. Werkgevers zijn dus bereid om een persoon een tweede kans te geven als zij een inschatting kunnen maken van de justitiële antecedenten en kunnen afwegen of die de uitvoering van de functie in de weg staan. Uit deze resultaten leiden we af dat werkgevers openheid van zaken belangrijk vinden. Op dit punt kan het niet vermelden van antecedenten op de VOG als een nadeel worden gezien. Werkgevers hebben geen inzicht in justitiële feiten die niet als relevant zijn beoordeeld. Het ontbreken van inzicht in de justitiële gegevens kan bij een afwijzing van een VOG worden ondervangen doordat de werknemer de afwijzende beslissing laat zien. Op die afwijzende beslissing staan wel de relevante justitiële antecedenten vermeld. In het onderzoek zijn geen voorbeelden gevonden waarin dit is gebeurd.

### ***Knel- en verbeterpunten***

Er is zowel bij werkgevers als werknemers geen duidelijk beeld van welke informatie op een uittreksel wordt vermeld of wordt meegewogen in de beoordeling om een VOG af te geven. Ook is niet bekend dat er terugkijktermijnen zijn. Dit kan de beoordeling van het nut door werkgevers beïnvloeden. In de meeste gevallen worden blanco uittreksels of een VOG voorgelegd. Werkgevers zijn zich er niet van bewust dat er verschillen zijn in de systematiek van de uittreksels of een VOG afkomstig uit andere landen. Zij veronderstellen dat sollicitanten uit de buurlanden op dezelfde wijze gescreend worden als sollicitanten uit het eigen land.

Tot slot stellen we in het onderzoek vast dat in een aantal internationale sectoren of bij werkgevers die in meerdere landen een locatie hebben, de lokale wettelijke regels soms in conflict kunnen zijn met de regels die door de toezichthouders of inspectie worden gehanteerd, of die binnen de sector gebruikelijk zijn. Deze sectoren en werkgevers pleiten dan ook voor meer uniforme Europese regels in die betreffende sectoren.

### **Beperkingen van het onderzoek**

Dit onderzoek kent enkele beperkingen. Het onderzoek is uitgevoerd onder een steekproef van werkgevers in de grensregio's. De respons bedroeg 20%. De kans bestaat dat werkgevers die positief staan ten opzichte van pre-employment screening wellicht beter vertegenwoordigd zijn. Het onderzoek richt zich op werkgevers die in de afgelopen vijf jaar sollicitanten uit een buurland hebben gehad. Dit betrof 30% van de respondenten. Hoewel de meeste werkgevers geen onderscheid maken tussen de screening van sollicitanten uit de buurlanden en sollicitanten met de nationaliteit van het werkland, kunnen de resultaten uit dit onderzoek niet zonder meer gegeneraliseerd worden voor pre-employment screening in de grensregio's. We hebben niet onderzocht hoe werkgevers zonder sollicitanten uit de buurlanden pre-employment screening uitvoeren.

### Algemene conclusie en discussie

De aanleiding van dit onderzoek was de behoefte van de directie DBA&V aan inzicht in de toepassing van pre-employment screening van werknemers op justitiële antecedenten, vooral in de grensregio's van Nederland en om te verkennen of bredere informatiedeling tussen de landen uit de werkgroep van de Benelux en Noordrijn-Westfalen mogelijk en nodig is.

De vraag of veel of weinig gebruik wordt gemaakt van pre-employment screening kan niet worden beantwoord. Wel is duidelijk dat in de grensregio's gebruik wordt gemaakt van de screeningsmethodiek uit de buurlanden. Dit onderzoek geeft inzicht in de consequenties van de verschillen in juridische kaders, methodieken en de criteria van screening in de Benelux en Noordrijn-Westfalen voor de screening van potentiële grensarbeiders. Werkgevers in de grensregio's zijn zich niet bewust van die verschillen. Er is behoefte aan betrouwbare informatie in de eigen taal over uittreksels en de VOG, zowel voor werkgevers als werknemers.

Beschouwen we het screenen van sollicitanten uit de buurlanden in de context van de gelijke behandeling van werknemers, dan moeten we concluderen dat hier niet volledig sprake van is door de verschillen in systematiek tussen de landen. Een persoon met een vergelijkbaar justitieel verleden krijgt in het ene land een blanco uittreksel, in een ander land een melding op het uittreksel, of krijgt wel of geen VOG in Nederland.

Op basis van dit onderzoek kan de vraag worden gesteld of meer informatie-uitwisseling nodig is dan . Veroordelingen in andere Benelux-lidstaten en Duitsland worden doorgegeven aan het land van nationaliteit. Wanneer de sollicitanten een uittreksel opvragen in het land van nationaliteit worden dus in principe alle veroordelingen meegewogen. Als de Benelux-landen en Duitsland die informatie-uitwisseling

goed doen, dan lijkt verdere informatie-uitwisseling binnen deze vier landen dubbel op. De gegevens zijn dan al verwerkt in het land van nationaliteit.

Om dit systeem goed te laten werken moet echter aan enkele voorwaarden worden voldaan. Ten eerste moeten buitenlandse certificaten geaccepteerd worden. Uit dit onderzoek blijkt dat dit in de praktijk wel gebeurt. In dit onderzoek is niet onderzocht of nationale en sectorale wetgeving het toestaat dat er buitenlandse certificaten worden voorgelegd. Dit kan in een vervolgonderzoek nader worden onderzocht. Ten tweede moeten werkgevers en (potentiële) werknemers goed geïnformeerd zijn over in welk land het uittreksel of de VOG moet worden aangevraagd en op welke wijze. Er is specifieke informatie nodig voor de verschillende categorieën grensarbeiders (met nationaliteit van het buurland van het land waar ze werken en met nationaliteit van het land waar ze werken maar die in het buurland wonen). Tot slot moet het (goed) mogelijk zijn om het uittreksel of de VOG vanuit het buitenland aan te vragen en mogen doorlooptijden geen belemmering vormen voor het in dienst nemen van de sollicitant.

DSP-groep BV  
Van Diemenstraat 410  
1013 CR Amsterdam  
+31 (0)20 625 75 37

dsp@dsp-groep.nl  
KvK 33176766  
www.dsp-groep.nl

DSP-groep is een onafhankelijk bureau voor onderzoek, advies en management, gevestigd aan de IJ-oeveren in Amsterdam. Sinds de oprichting van het bureau in 1984 werken wij veelvuldig in opdracht van de overheid (ministeries, provincies en gemeenten), maar ook voor maatschappelijke organisaties op landelijk, regionaal of lokaal niveau. Het bureau bestaat uit 40 medewerkers en een groot aantal freelancers.

#### **Dienstverlening**

Onze inzet is vooral gericht op het ondersteunen van opdrachtgevers bij het aanpakken van complexe beleidsvraagstukken binnen de samenleving. We richten ons daarbij met name op de sociale, ruimtelijke of bestuurlijke kanten van zo'n vraagstuk. In dit kader kunnen we bijvoorbeeld een onderzoek doen, een registratie- of monitorsysteem ontwikkelen, een advies uitbrengen, een beleidsvisie voorbereiden, een plan toetsen of (tijdelijk) het management van een project of organisatie voeren.

#### **Expertise**

Onze focus richt zich met name op de sociale, ruimtelijke of bestuurlijke kanten van een vraagstuk. Wij hebben o.a. expertise op het gebied van transitie in het sociaal domein, kwetsbare groepen in de samenleving, openbare orde & veiligheid, wonen, jeugd, sport & cultuur.

#### **Meer weten?**

Neem vrijblijvend contact met ons op voor meer informatie of om een afspraak te maken. Bezoek onze website [www.dsp-groep.nl](http://www.dsp-groep.nl) voor onze projecten, publicaties en opdrachtgevers..



DSP-groep is ISO 9001:2008 (kwaliteitsmanagement) gecertificeerd en aangesloten bij VBO en OOA.

Dienst Jus  
Ministerie va  
nt het G