

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Directoraat-Generaal
Migratie**
Directie Migratiebeleid
Toezicht, Regulier en
Nationaliteit

Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den Haag
www.rijksoverheid.nl/jenv

Ons kenmerk
2575918

*Bij beantwoording de datum
en ons kenmerk vermelden.
Wilt u slechts één zaak in uw
brief behandelen.*

Datum 1 juli 2019
Onderwerp Verblifsregeling voor essentieel personeel van startups

Tijdens de behandeling van de begroting van het ministerie van JenV voor 2019, kondigde staatssecretaris Harbers aan samen met de minister van SZW en de staatssecretaris van EZK de mogelijkheden te onderzoeken om startups in Nederland beter in staat te stellen om internationaal talent aan te trekken. Dit in navolging op signalen uit het bedrijfsleven en het Nederlandse startup ecosysteem dat jonge, innovatieve startups barrières ervaren bij het aantrekken van internationaal talent. Dergelijke signalen werden ook benoemd in het rapport van de City Deal Warm Welkom Talent¹ en het recente onderzoek naar de aantrekkelijkheid van Nederland voor kennismigranten van Regioplan, in opdracht van het WODC².

Via deze brief informeer ik, mede namens de minister van SZW en de staatssecretaris van EZK, uw Kamer over hoe we deze barrières willen slechten.

Aanleiding

De kennismigrantenregeling is erg aantrekkelijk voor het Nederlandse bedrijfsleven. Dit komt onder meer door de overzichtelijkheid van de voorwaarden: een bedrijf dat erkend is als referent bij de IND, kan kennismigranten aantrekken als het hen minimaal de hoogte van het kennismigranten salariscriterium in loon uitbetaalt. Deze regeling werkt erg goed voor het overgrote deel van de Nederlandse bedrijven. Jonge, innovatieve bedrijven kunnen deze regeling vaak juist niet benutten voor het aantrekken van internationaal talent. Zij zijn in de opstartfase van het bedrijf nog niet in staat het kennismigrantensalaris te betalen. Zij belonen hun medewerkers met een (relatief laag) basissalaris. Daarnaast krijgen deze medewerkers van hun werkgever een aandeel in het bedrijf via medewerkersparticipatie. Deze beloningsstructuur brengt tot uitdrukking dat dit personeel essentieel is voor de startup om het bedrijf van de grond te krijgen. Ook kan hierdoor sneller worden opgeschaald; geen ondernemer geeft zonder noodzaak een deeltje van zijn bedrijf weg. Ook wordt hiermee de loyaliteit van de medewerker aan de startup bevorderd: de medewerker krijgt een persoonlijk belang in het slagen van de startup.

¹ <https://agendastad.nl/citydeal/warm-welkom-voor-talent-briefing-customer-journey-analyse/>

² verwijzing

De hierboven beschreven medewerkers zijn dus enerzijds in loondienst, maar delen ook in het nemen van de risico's en kansen met de ondernemers van de startup. Voor dergelijke medewerkers bestaat momenteel geen verblijfsregeling. Zij kunnen niet via de kennismigrantenregeling worden aangenomen, maar hebben ook niet voldoende aandeel in het bedrijf om in aanmerking te komen voor de startup verblijfsvergunning. Waar de toegevoegde waarde voor de reguliere kennismigrant voor de Nederlandse economie wordt aangetoond door de hoogte van het salaris, wordt de toegevoegde waarde voor dergelijke medewerkers aangetoond door het aandeel dat zij krijgen in de jonge, innovatieve onderneming.

**Directoraat-Generaal
Migratie**
Directie Migratiebeleid
Toezicht, Regulier en
Nationaliteit

Datum
1 juli 2019

Ons kenmerk
2575918

Verblijfsregeling startup personeel

Wij zijn daarom voornemens een verblijfsregeling voor dergelijk essentieel personeel van startups te creëren in de vorm van een pilot. Deze pilot zal een looptijd van drie jaar kennen en tussentijds worden geëvalueerd. Wij zullen heldere kaders in regelgeving opnemen, waardoor de regeling alleen voor een vastgestelde periode gebruikt kan worden door jonge, innovatieve bedrijven die nog niet in staat zijn kennismigrantensalarissen te betalen. Dat geeft deze bedrijven de kans om, indien nodig, voor hen essentieel talent aan te trekken om (door) te groeien. Het streven is dat ook deze groep bedrijven zo snel mogelijk gebruik kan maken van de kennismigrantenregeling. Het startup-personeel dat via de regeling wordt aangetrokken, dient te voldoen aan een verlaagd salariscriterium ten opzichte van het salariscriterium voor kennismigranten, in combinatie met een aandeel in het bedrijf.

Voor wie is de regeling bedoeld?

De regeling is bedoeld voor jonge, innovatieve bedrijven voor wie het niet kunnen inzetten van beschikbaar talent van buiten de EU een belemmering vormt voor verdere groei. Zowel Nederlandse startups als buitenlandse startups die zich in Nederland vestigen kunnen gebruik maken van de regeling.

De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) zal alle startups, die gebruik willen maken van de regeling, aan de hand van een toetsingskader beoordelen. Via dit toetsingskader beoordeelt RVO de startup op innovatief vermogen en schaalbaarheid, de financiële positie, draagkracht en structuur van de onderneming. Uit de draagkracht van de onderneming dient te blijken dat de startup nog niet in staat is de kennismigrantensalarissen te betalen. Daarvoor zal onder meer gekeken worden naar de hoogte van de salarissen van de huidige medewerkers van de startup en of nog geen investeringen zijn opgehaald die het mogelijk maken om wel hogere salarissen te betalen.

Dit toetsingskader zal voor een deel aansluiten bij de bestaande toetsingskaders die RVO al hanteert bij de beoordeling van startups die gebruik willen maken van de startup verblijfsvergunning of die een aanvraag indienen tot erkenning als referent bij de IND.

Daarnaast mag de startup uit niet meer dan 15 personeelsleden bestaan. Bedrijven met meer medewerkers hebben ogenschijnlijk al succesvol kunnen opschalen. De startup kan niet langer dan drie jaar gebruik maken van de regeling. Wel willen we in overweging nemen dat startups in bepaalde sectoren een langere aanlooptijd hebben, die inherent is aan een te ontwikkelen product of dienst, zoals startups in de biomedische sector. Daarom maken we het mogelijk dat startups na drie jaar gebruik te hebben gemaakt van de regeling, nogmaals in aanmerking kunnen komen voor de regeling. Hiervoor moeten zij wel opnieuw worden getoetst aan alle bovengenoemde criteria.

**Directoraat-Generaal
Migratie**
Directie Migratiebeleid
Toezicht, Regulier en
Nationaliteit

Datum
1 juli 2019

Ons kenmerk
2575918

Startups kunnen bovendien maximaal vijf internationale medewerkers via deze regeling aannemen. Uit de pilot zal moeten blijken of dit voldoende is om het juiste team samen te stellen voor de volgende groeifase.

Via dit toetsingskader willen we zeker stellen dat alleen jonge innovatieve bedrijven die nog niet in staat zijn kennismigrantensalarissen te betalen, gebruik maken van de regeling om personeel aan te trekken dat essentieel is voor de doorgroei van de onderneming. Door het specifiek toetsen op innovatief vermogen, financiële draagkracht en de aandeelhoudersstructuur, voorkomen we dat de regeling kan worden gebruikt door bedrijven die via schijnconstructies goedkope kennismigranten naar Nederland willen halen. Ook willen we met deze criteria bewerkstelligen dat het om een tijdelijke situatie gaat, waarna het bedrijf in staat wordt geacht via reguliere kanalen kennismigranten aan te trekken.

De voorwaarden waar de startup-medewerker aan moet voldoen om een verblijfsvergunning via deze regeling te krijgen, zijn gestoeld op de uitgangspunten van het bredere Nederlandse kennismigrantenbeleid. Aanvragers moeten voldoen aan het verlaagd salariscriterium dat geldt voor kennismigranten die vanuit het 'zoekjaar hoogopgeleiden' een baan als kennismigrant vinden. Momenteel is dit salariscriterium €2.364 (bruto per maand, zonder vakantiegeld).³ Naast dit salaris, dient de werkgever aan te kunnen tonen dat de medewerker een medewerkersparticipatie (bijvoorbeeld aandelenopties, certificaten van aandelen of stemrechtloze aandelen) in het bedrijf heeft. Deze beloningsconstructies moeten aantoonbaar juridisch zijn vastgelegd. Parallel aan de kennismigrantenregeling zal er geen opleidingsvereiste aan de medewerker worden gesteld.

Aanpassing regelgeving

Om deze regeling in het leven te roepen is aanpassing van verschillende regelgeving noodzakelijk. Op basis van de conceptregelgeving, zullen betrokken uitvoeringsinstanties (IND, UWV, RVO en Inspectie SZW) een toets uitvoeren om de uitvoeringsgevolgen in kaart te brengen. De geplande inwerkingtreding van de regeling is voorzien in de zomer van 2020.

³ Het standaard salariscriterium voor kennismigranten is momenteel €4.500 bruto per maand. Voor kennismigranten jonger dan 30 is het salariscriterium verlaagd tot €3.299 bruto per maand. Voor recent afgestudeerden met een zoekjaar voor hoogopgeleiden die een baan als kennismigrant in Nederland zoeken, geldt het salariscriterium van €2.364 bruto per maand. Dit laatste salariscriterium zal ook gebruikt worden voor deze nieuwe verblijfsregeling.

Monitoring regeling

Omdat wij het belangrijk vinden dat de regeling alleen wordt gebruikt door de doelgroep waar de regeling voor wordt opgezet, zullen we gedurende de looptijd van de pilot monitoren welke bedrijven gebruik maken van de regeling en welke medewerkers zij met deze regeling aantrekken. Een jaar na inwerkingtreding zullen we de eerste uitkomsten van deze monitoring openbaar maken. Mochten de uitkomsten hier aanleiding toe geven, dan wordt de regeling aangepast.

De Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid,

Ankie Broekers-Knol

**Directoraat-Generaal
Migratie**
Directie Migratiebeleid
Toezicht, Regulier en
Nationaliteit

Datum
1 juli 2019

Ons kenmerk
2575918