



ARBEITNEHMERENTSENDUNG IN DIE NIEDERLANDE

Stand: 01/2020

Einführung

Dank europäischer Regelungen steht es in Deutschland ansässigen Unternehmen grundsätzlich frei, ihre Dienst- und Werkleistungen auch in den Niederlanden zu erbringen. Wenn ein in Deutschland ansässiges Unternehmen dazu eigene Arbeitskräfte einsetzen möchte, kann es seine Arbeitskräfte in die Niederlande entsenden. Voraussetzung ist dafür naturgemäß, dass die Entsendung nach den Vereinbarungen mit der betroffenen Arbeitskraft auch zulässig ist. Zudem sind die niederländischen Bestimmungen zur Arbeitnehmerentsendung zu beachten. Dazu wird nachfolgend eine kurze Übersicht erteilt. Wenn Sie weitergehende Beratung wünschen, finden Sie unsere Kontaktdaten und die Tarife für unsere Rechtsberatung zum Abschluss dieses Merkblatts.

Anwendbares Arbeitsrecht

Wenn es sich um eine vorübergehende Entsendung in die Niederlande handelt, kann es bei der grundsätzlichen Anwendbarkeit des deutschen Arbeitsrechts bleiben. Arbeitgeber und Arbeitskräfte können jedoch auch vereinbaren, dass für die Dauer der Entsendung zum Beispiel niederländisches Arbeitsrecht Anwendung findet.

Unabhängig von den Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitskräften zum anwendbaren Recht sind nach dem niederländischen Arbeitnehmerentsendegesetz (*Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie*) und dem niederländischen Gesetz zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen (*Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten*) bestimmte **Mindestarbeitsbedingungen** des niederländischen Rechts bei der Arbeitnehmerentsendung in die Niederlande zu erfüllen. Es handelt sich dabei um niederländische gesetzliche oder allgemeinverbindliche tarifvertragliche Regelungen zu folgenden Themen:

- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten;
- bezahlter Mindesturlaub;
- Mindestlohn, einschließlich Überstundenvergütung, aber ausschließlich ergänzender betrieblichen Altersvorsorge;
- Bedingungen zur Überlassung von Arbeitskräften;
- Gesundheit, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz;
- schützende Maßnahmen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und Arbeitsumstände von Kindern, Jugendlichen, Schwangeren oder Wöchnerinnen;
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Bestimmungen zur Gleichbehandlung.

Anwendbares Sozialversicherungsrecht

Hinsichtlich des Sozialversicherungsrechts gilt für Tätigkeiten innerhalb der Europäischen Union grundsätzlich noch die EG-Verordnung 883/04. Ausgangspunkt nach dieser Verordnung ist, dass Arbeitskräfte der Sozialversicherungspflicht am Arbeitsort unterliegen. Eine vorübergehend entsandte Arbeitskraft kann jedoch unter bestimmten Voraussetzungen in dem Staat, von dem aus sie entsandt wird, sozialversichert bleiben. Die zuständige Sozialversicherungsbehörde, in Deutschland in der Regel die Krankenversicherung der Arbeitskraft, kann mit der A1-Bescheinigung bestätigen, dass die Arbeitskraft in ihrem Herkunftsland sozialversichert ist. Es

Kontakt: mr. (NL)/ ass. iur. (D) Ulrike Tudyka, T.: +31 (0)70 3114 137, E-Mail: u.tudyka@dnhk.org

Dieses Merkblatt (Arbeitnehmerentsendung in die Niederlande, Stand 1/2020) ist mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben in diesem Merkblatt wird jedoch nicht übernommen.

empfiehlt sich, solche Bescheinigungen anzufordern, damit diese bei einer etwaigen Kontrolle vorgelegt werden können.

Anwendbares Lohnsteuerrecht

Zwischen Deutschland und den Niederlanden gibt es verschiedene Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung. Nach dem zurzeit gültigen Doppelbesteuerungsabkommen für die Einkommensteuerpflicht gilt, dass grundsätzlich der Staat, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, das Besteuerungsrecht im Hinblick auf die Einkommensteuer/Lohnsteuer hat. Dieser Grundsatz kennt Ausnahmen, wie die sogenannte 183-Tage-Regelung für die Lohnsteuer. Häufig wird jedoch übersehen, dass es wiederum Ausnahmen von der 183-Tage-Regelung gibt. Bei der Entsendung sollte daher äußerst sorgfältig geprüft werden, in welchem Staat Lohnsteuer abzuführen ist.

Beschäftigung von Ausländern

Für die Beschäftigung von Arbeitskräften in den Niederlanden, die keine niederländische Staatsangehörigkeit haben, ist grundsätzlich eine niederländische Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis erforderlich. Von diesem Grundsatz gibt es jedoch Ausnahmen. So ist zum Beispiel keine Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis in folgenden Fällen erforderlich:

- Beschäftigung von Staatsangehörigen eines Mitgliedsstaats der Europäischen Union (EU);
- Beschäftigung von Staatsangehörigen eines Mitgliedsstaats des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR);
- Beschäftigung von Staatsangehörigen der Schweiz;
- Beschäftigung von anderen Staatsangehörigen im Rahmen der grenzüberschreitenden Dienstleistung zur Erfüllung eines Werk- oder Dienstvertrags, wenn sie bei einem außerhalb der Niederlande, aber innerhalb der EU, des EWR oder der Schweiz ansässigen Arbeitgebers beschäftigt sind und die Arbeitskräfte über eine entsprechende Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis eines Mitgliedsstaats der EU, des EWR oder der Schweiz verfügen. In diesem Fall ist die Beschäftigung der Arbeitskräfte in den Niederlanden jedoch erst zwei Arbeitstage, nachdem ihre beabsichtigte Beschäftigung in den Niederlanden der niederländischen Arbeitsagentur angezeigt worden ist, zulässig. Das Formular für diese Anzeige kann auf der Webseite der niederländischen Arbeitsagentur unter nachfolgendem Link in englischer Sprache abgerufen werden:

<<https://www.werk.nl/werkgevers/wervingsadvies/werkvergunning/wanneer-nodig/uitzonderingen/index.aspx>>

Die Anzeige soll per Post erfolgen. Eine Übermittlung der Anzeige per E-Mail ist nicht möglich. Ab dem 01.03.2020 wird diese Anzeige jedoch von der elektronischen Anzeige über das Portal <https://postedworkers.nl> (deutschsprachig: <https://deutsch.postedworkers.nl>) ersetzt werden. Dazu darf auf die Ausführungen unter dem nachfolgenden Punkt Meldepflicht verwiesen werden.

Ab dem 01.03.2020: Meldepflicht

Für Einsätze ab dem 01.03.2020 muss die Entsendung von Arbeitskräften in die Niederlande gemeldet werden. Das gilt unabhängig von der Staatsangehörigkeit der entsandten Arbeitskräfte. Die Meldung hat über die Webseite <https://postedworkers.nl> zu erfolgen. Die Webseite ist teilweise auch in deutscher Sprache verfügbar und kann unter <https://deutsch.postedworkers.nl> abgerufen werden. Meldungen von Einsätzen ab dem 01.03.2020 sind ab dem 01.02.2020 möglich.

Das entsendende Unternehmen hat seinem in den Niederlanden ansässigen Auftraggeber eine Abschrift der Meldung zur Verfügung zu stellen. Der Auftraggeber muss die Abschrift prüfen und der Aufsichtsbehörde etwaige Unrichtigkeiten vor Anfang der Tätigkeit mitteilen.

Kontakt: mr. (NL)/ ass. iur. (D) Ulrike Tudyka, T.: +31 (0)70 3114 137, E-Mail: u.tudyka@dnhk.org

Dieses Merkblatt (Arbeitnehmerentsendung in die Niederlande, Stand 1/2020) ist mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben in diesem Merkblatt wird jedoch nicht übernommen.

Besonders ist, dass die Meldepflicht ab dem 01.03.2020 auch für bestimmte Selbstständige gilt, die vorübergehend in den Niederlanden Dienste leisten möchten. Die Meldung hat über die Webseite <https://postedworkers.nl> (deutschsprachig: <https://deutsch.postedworkers.nl>) zu erfolgen. Auch der meldepflichtige Selbstständige muss seinem Auftraggeber eine Abschrift der Meldung zur Verfügung stellen.

Vorzuhaltende Unterlagen/ Anweisung Kontaktperson

Bei der Entsendung von Arbeitskräften in die Niederlande sind noch weitere Vorschriften einzuhalten. Diese beinhalten zum Beispiel Folgendes:

- **Mitführung von Unterlagen:** Unternehmen, die Arbeitskräfte in die Niederlande entsenden, müssen bestimmte Unterlagen am Einsatzort in Papierform oder elektronisch vorzuhalten. Es handelt sich dabei um
 - den Arbeitsvertrag der entsandten Arbeitskraft,
 - die Gehaltsabrechnungen,
 - wesentliche Arbeitsbedingungen nach Artikel 7:655 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (Burgerlijk Wetboek),
 - Arbeitszeitanzeige,
 - Nachweise zu folgenden Punkten:
 - Sozialversicherungsbeiträge,
 - Identität des entsendenden Unternehmens,
 - Identität des in den Niederlanden ansässigen Auftraggebers,
 - Identität der entsandten Arbeitskraft,
 - Identität der Person, die für die Auszahlung des Lohns zuständig ist.
 - Nachweis, aus dem sich ergibt, dass der Lohn gezahlt worden ist.

Für meldepflichtige Selbstständige gilt eine modifizierte Verpflichtung zu den vorzuhaltenden Unterlagen.

- **Anweisung einer Kontaktperson:** Nicht in den Niederlanden ansässige Unternehmen sind verpflichtet, für die Zeit der Tätigkeit in den Niederlanden eine Kontaktperson in den Niederlanden anzuweisen. Zurzeit kann die Anweisung der Kontaktperson nicht vorab erfolgen; ab dem 01.03.2020 hat die Anweisung über das unter dem Punkt ‚Meldepflicht‘ angegebene Portal zu erfolgen. Diese Kontaktperson ist Kontaktstelle zwischen der niederländischen Aufsichtsbehörde und den außerhalb der Niederlande ansässigen Unternehmen. Die Kontaktperson soll der Aufsichtsbehörde die angeforderten Informationen zur Verfügung stellen und Mitteilungen der Aufsichtsbehörde an das außerhalb der Niederlande ansässige Unternehmen weiterleiten. Die DNHK bietet ihren Mitgliedern die Möglichkeit, die DNHK als Kontaktperson anzuweisen.

Weitere Voraussetzungen für die Entsendung von Arbeitskräften in die Niederlande

Die Arbeitnehmerentsendung in die Niederlande kann weiteren Voraussetzungen unterliegen. So müssen Unternehmen, die an in den Niederlanden ansässigen Unternehmen Arbeitskräfte überlassen, sich in dem niederländischen Handelsregister eintragen lassen. Das niederländische Handelsregister wird von der Kamer van Koophandel geführt. Auf deren Webseite www.kvk.nl sind dazu weitere Informationen und die erforderlichen Unterlagen zur Eintragung enthalten.

Weiter gilt, dass bestimmte Berufe in den Niederlanden nur unter bestimmten Voraussetzungen ausgeübt werden dürfen. Eine Übersicht dieser Berufe sowie der Behörden, die für den jeweiligen Beruf zuständig sind, ist auf der nachfolgenden Webseite der Europäischen Kommission enthalten: https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=regprofs&id_country=10&quid=1&mode=asc&maxRows=*.

Kontakt: mr. (NL)/ ass. iur. (D) Ulrike Tudyka, T.: +31 (0)70 3114 137, E-Mail: u.tudyka@dnhk.org

Dieses Merkblatt (Arbeitnehmerentsendung in die Niederlande, Stand 1/2020) ist mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben in diesem Merkblatt wird jedoch nicht übernommen.

Beratung für Arbeitgeber/Tarife

Wenn Sie Arbeitgeber sind und Beratung zur Entsendung von Arbeitskräften in die Niederlande wünschen, freuen wir uns auf Ihre Kontaktaufnahme. Sie können uns wie folgt erreichen:

DEUTSCH-NIEDERLÄNDISCHE HANDELSKAMMER
Ulrike Tudyka
Arbeitsrechtliche Beratung
Nassauplein 30
NL-2585 EC Den Haag

T: +31 (0)70 3114 137
E-Mail: u.tudyka@dnhk.org
www.dnhk.org

Wir prüfen zum Beispiel für Sie, ob bei der Entsendung der Arbeitskräfte ein niederländischer Tarifvertrag kraft Allgemeinverbindlichkeit zu beachten ist und unterstützen Sie bei einer etwaig erforderlichen Meldung. Wenn Sie Mitglied unserer Handelskammer sind, übernehmen wir, falls gewünscht, auch die Funktion einer Kontaktperson.

Wir erbringen unsere arbeitsrechtliche Beratung auf der Grundlage eines **Stundensatzes**, der EUR 195,00 zuzüglich 6% Bürokosten sowie -soweit anwendbar- Mehrwertsteuer beträgt. Für Mitglieder unserer Handelskammer gilt eine **Mitgliederermäßigung**. Ausführliche Informationen zu den Vorteilen der Mitgliedschaft unserer Handelskammer sind auf unserer Webseite <[Vorteile Mitgliedschaft DNHK](#)> enthalten.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg in den Niederlanden!

Kontakt: mr. (NL)/ ass. iur. (D) Ulrike Tudyka, T.: +31 (0)70 3114 137, E-Mail: u.tudyka@dnhk.org

Dieses Merkblatt (Arbeitnehmerentsendung in die Niederlande, Stand 1/2020) ist mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben in diesem Merkblatt wird jedoch nicht übernommen.