



ARBEITNEHMERENTSENDUNG IN DIE NIEDERLANDE

STAND 1/2019

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 diese (soweit dies nach den Vereinbarungen mit der betroffenen Arbeitskraft zulässig ist) dazu in die Niederlande entsenden.

Anwendbares Recht

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.

Mindestarbeitsbedingungen

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 zu erfüllen. Es handelt sich dabei um Regelungen zu

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

Soweit ein allgemeinverbindlicher niederländischer Tarifvertrag diese Bereiche abdeckt, sind die entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen zu beachten.

Vorzuhaltende Unterlagen/ Anweisung Ansprechpartner/ Allgemeine Meldepflicht

Bei der Entsendung von Arbeitskräften in die Niederlande sind außer den Mindestarbeitsbedingungen 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),
- Arbeitszeitnachweise,
- 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. Diese Verpflichtung für meldepflichtige Selbstständige ist allerdings noch nicht in Kraft getreten und der Zeitpunkt des Inkrafttretens steht noch nicht fest.

- **Anweisung eines Ansprechpartners:** Nicht in den Niederlanden ansässige Unternehmen sind verpflichtet, für die Zeit der Tätigkeit in den Niederlanden einen Ansprechpartner in den Niederlanden anzuweisen. Dieser Ansprechpartner ist Kontaktstelle zwischen der niederländischen Aufsichtsbehörde und den außerhalb der Niederlande ansässigen Unternehmen. Der Ansprechpartner soll der Aufsichtsbehörde die angeforderten Informationen zur Verfügung stellen und Mitteilungen der Aufsichtsbehörde an das außerhalb der Niederlande ansässige Unternehmen weiterleiten.
- **Zukünftig: Meldepflicht.** Zukünftig wird es eine allgemeine Meldepflicht für die Entsendung von Arbeitskräften in die Niederlande geben. Die Meldepflicht wird beinhalten, dass die Entsendung vorab schriftlich oder elektronisch bei der Aufsichtsbehörde zu melden ist. Die Meldepflicht gilt zunächst für alle entsendenden Unternehmen und im Hinblick auf alle entsandten Arbeitskräfte. Die niederländische Verwaltung wird jedoch noch die Unternehmen und Arbeitskräfte bestimmen, für die die Meldepflicht nicht oder modifiziert gilt. Der Zeitpunkt des Inkrafttretens der Meldepflicht steht noch nicht fest. Nach Informationen des niederländischen Arbeitgeberverbandes AVWN ist nun vorläufig der 01.04.2019 avisiert (Quelle: <https://www.awvn.nl/nieuws/geen-notificatieplicht-januari-2019/>, zuletzt abgerufen am 28.12.2018). Wenn die Meldepflicht in Kraft getreten ist, hat das entsendende Unternehmen 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.

Besonders ist, dass auch eine Meldepflicht für Selbstständige eingeführt werden soll. Diese beschränkt sich allerdings auf Selbstständige, die in einem bestimmten Betriebszweig tätig sind. Die betroffenen Betriebszweige sind von der niederländischen Verwaltung noch festzulegen. Auch der meldepflichtige Selbstständige muss seinem Auftraggeber eine Abschrift der Meldung zur Verfügung stellen.

Sozialversicherung

Hinsichtlich der Sozialversicherung gilt für Tätigkeiten innerhalb der Europäischen Union grundsätzlich 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 empfiehlt sich, solche Bescheinigungen anzufordern, damit diese bei einer etwaigen Prüfung vorgelegt werden können.

Lohnsteuerpflicht

Zwischen Deutschland und den Niederlanden gibt es verschiedene Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung. Nach dem zurzeit gültigen Doppelbesteuerungsabkommen gilt, dass Lohnsteuerpflicht grundsätzlich im Tätigkeitsland besteht. Dieser Grundsatz kennt Ausnahmen, wie die sogenannte 183-Tage-Regelung. 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 EU;
- Beschäftigung von Staatsangehörigen eines Mitgliedsstaats des EWR;
- Beschäftigung von Staatsangehörigen der Schweiz;
- Beschäftigung von anderen Staatsangehörigen im Rahmen der grenzüberschreitenden Dienstleistung zur Erfüllung eines Werk- oder Dienstvertrags ihres außerhalb der Niederlande, aber innerhalb der EU, des EWR oder der Schweiz ansässigen Arbeitgebers, wenn 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/xpsimage/wdo217827>. Die Anzeige kann nur per Post erfolgen; eine Übermittlung per Telefax oder per E-Mail ist nicht vorgesehen.

Nähere Informationen zur Anzeige (*notificatie*) und zur Arbeitserlaubnis erteilen die niederländische Arbeitsagentur und das niederländische Ausländeramt (www.werk.nl und www.ind.nl).

Weitere Voraussetzungen

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 (siehe www.kvk.nl) eintragen lassen. Das gilt auch, wenn die Arbeitnehmerüberlassung keine Hauptaktivität des Unternehmens ist, sondern nur vereinzelt erfolgt. 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: http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=regprofs&id_country=10&qid=1&mode=asc&maxRows=*.

Beratung

Die DNHK berät Arbeitgeber gerne zu arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitskräften in die Niederlande. Die arbeitsrechtliche Beratung wird auf der Grundlage eines Stundensatzes erbracht. Der Stundensatz beträgt (2019) EUR 195,00 zuzüglich 6% Bürokosten sowie -soweit anwendbar- Mehrwertsteuer. Für Mitglieder der DNHK gilt eine Mitgliederermäßigung. Ausführliche Informationen zu den Vorteilen der Mitgliedschaft der DNHK können auf folgender Webseite abgerufen werden: [Vorteile Mitgliedschaft DNHK](#)

Falls Sie Arbeitgeber sind und Beratung wünschen, können Sie gerne Kontakt aufnehmen mit:

Kontakt

DEUTSCH-NIEDERLÄNDISCHE HANDELSKAMMER (www.dnhk.org)

Ulrike Tudyka

Arbeitsrechtliche Beratung

Nassauplein 30

NL-2585 EC Den Haag

T: +31 (0)70 3114 137

E-Mail: u.tudyka@dnhk.org

Die Deutsch-Niederländische Handelskammer ist um größtmögliche Sorgfalt bemüht. Sie kann aber keine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit ihrer Angaben übernehmen.