

Niederlande Stand: 06.2022

Offizielle nationale Website zum Thema Entsendung

<https://deutsch.postedworkers.nl/>

1. Posted-Workers-Meldung

Meldepflichten

Ab dem 01.03.2020 muss die Entsendung von Arbeitskräften in die Niederlande vor Verrichtung der Dienstleistung gemeldet werden. Die Meldung muss elektronisch über die Website Posted Workers erfolgen. Die Informationen stehen dort teilweise in deutscher Sprache zur Verfügung. Eine Meldepflicht für vor dem 01.03.2020 begonnene Arbeiten besteht nicht.

Die Meldepflicht gilt für Mitarbeiter ausländischer Unternehmen und teilweise Selbstständiger sowohl aus der EU als auch aus Drittstaaten. Welche Wirtschaftszweige betroffen sind ist aus der Website Posted Workers aufgelistet. Betroffen sind auch bestimmte Branchen im Verkehrssektor.

Von der Meldepflicht ausgenommen sind einige Tätigkeiten, wie die Installation von Maschinen im Rahmen eines Kaufvertrages und wenn die Installation nicht länger als 8 Tage dauert. Ebenso ausgenommen sind bestimmte Wartungs- und Reperaturleistungen. Sonderregelungen gibt es für den Transportsektor, wie beispielsweise eine Jahresmeldung oder für Unternehmen in Grenznähe.

Auf jeden Fall ist ein Blick dazu in die Einzelregelungen erforderlich.

Dateneingabe

Über das Meldeportal Posted Workers erfolgt die Registrierung der geplanten Dienstleistung in den Niederlanden. Der Auftraggeber wird über die Meldung informiert und muss die Dienstleistung bestätigen. Sind die Daten in Ordnung ist der Meldevorgang abgeschlossen. Kommt es zu Änderungen, müssen diese ins Meldeportal eingegeben und vom Auftraggeber erneut bestätigt werden.

Die Meldung muss u.a. folgende Angaben enthalten:

Person, welche die Meldung einreicht

entsendende Firma

Ansprechpartner in den Niederlanden

Auftraggeber in den Niederlanden

Projekt/Auftrag, Einsatzort, Dauer

Arbeitnehmer, der tätig wird in den Niederlanden

Einhaltung von niederländischen Arbeitsbedingungen

Niederländische Mindestarbeitsbedingungen müssen eingehalten werden. Dazu zählen: Einhaltung des Mindestlohns, Höchstarbeits- und Mindestruhezeiten, Gesundheits-, Sicherheits- und Hygienevorschriften am Arbeitsplatz. Eine Checkliste zur Entsendung von Mitarbeitern in die Niederlande befindet sich auf der offiziellen Website der niederländischen Regierung (auf Englisch).

Internetauftritt der Niederlande: <https://deutsch.postedworkers.nl/>

<https://business.gov.nl/running-your-business/staff/checklists-for-hiring-staff/posting-employees-to-the-netherlands/>

2. Bürgerservicenummer (nicht bei Entsendung)

1. Bürgerservicenummer (nicht bei Entsendung)

Gültiger Identitätsnachweis

Beschäftigungs- und Aufenthaltsgenehmigung

Beantragen Sie eine Bürgerservicenummer.

Wenn Sie zum ersten Mal in den Niederlanden arbeiten werden, brauchen Sie eine Bürgerservicenummer (abgekürzt: BSN). Diese können Sie bei einer von insgesamt 18 Gemeinden mit einer Meldeeinrichtung (einer sogenannten "inschrijfvoorziening") in den Niederlanden beantragen.

- [Gültiger Identitätsnachweis](#)
- [Beschäftigungs- und Aufenthaltsgenehmigung](#)

Beantragen Sie eine Bürgerservicenummer.

Wenn Sie zum ersten Mal in den Niederlanden arbeiten werden, brauchen Sie eine [Bürgerservicenummer](#) (abgekürzt: BSN). Diese können Sie bei einer von insgesamt [18 Gemeinden](#) mit einer Meldeeinrichtung (einer sogenannten "inschrijfvoorziening") in den Niederlanden beantragen.

Mehr Informationen

- [Bürgerservicenummer](#)
- [Bürgerservicenummer beantragen](#) (Informationsblatt auch in [englischer](#) Sprache verfügbar)
- [Informationen zu den Themen Steuern und Sozialversicherung in den Niederlanden](#)
- Besuchen Sie auch die Website www.grensinfo.nl/gjp/nl/algemeen/deutsch/

3. Ansprechpartner/Vermittlungsperson

Nicht in den Niederlanden ansässige Unternehmen sind verpflichtet, für die Zeit der Tätigkeit in den Niederlanden einen Ansprechpartner in den Niederlanden anzugeben. 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.

4. Mitführung der nachfolgenden Unterlagen

A1-Bescheinigung.

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

5. Einkommenssteuer

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.

6. Vertragsmeldung zur Sozialversicherung

Bau- und Montageunternehmen.

(Hinsichtlich der Sozialversicherung gilt für Tätigkeiten innerhalb der Europäischen Union grundsätzlich die EG-Verordnung 883/04)

7. ConstruBadge

Persönliches visuelles Identifizierungsmittel für jeden Bauarbeiter.

8. Treuemarkensystem

Als Treumarken

9. Leiharbeit in den Niederlanden

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.

niederländischen Handelsregister (siehe www.kvk.nl)

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/toolsdatabases/regprof/index.cfm?action=regprofs&id_country=10&quid=1&mode=asc&maxRows=*

10. Mindestarbeitsbedingungen

Es sind in den Niederlanden Mindestarbeitsbedingungen einzuhalten. 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.

