



Sind Sie vorübergehend in den Niederlanden tätig?

Was Sie als Arbeitgeber über das niederländische Meldeportal für entsandte Arbeitnehmer wissen müssen.

Entsenden Sie als Arbeitgeber aus der EU, dem EWR oder der Schweiz vorübergehend Arbeitnehmer oder Mitarbeiter in die Niederlande? Ist dies der Fall, sind Sie **verpflichtet**, deren Ankunft vorab zu melden. Dies kann über das niederländische Meldeportal erfolgen: deutsch.postedworkers.nl. Das Meldeverfahren kann auf Niederländisch oder Englisch erfolgen. Sie können auch mehrere Arbeitnehmer in eine einzige Meldung eintragen.

*Bitte beachten Sie Folgendes:
Sie sind selbstständig? Die Meldepflicht gilt nur für Selbstständige in bestimmten Branchen. Weitere Informationen finden Sie hier: deutsch.postedworkers.nl.*



Die Meldung ist wichtig!

Die Meldung ermöglicht es der Regierung, zu überprüfen, ob entsandte Arbeitnehmer unter sicheren, gesunden und fairen Beschäftigungsbedingungen arbeiten. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass die korrekten niederländischen Beschäftigungsbedingungen angewandt werden, und verhindern so unlauteren Wettbewerb.

! Die Meldepflicht ist Bestandteil des Gesetzes über die Entsendung von Arbeitnehmern in der Europäischen Union (Arbeitsbedingungen) (*Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, WagwEU*). Dieses niederländische Gesetz beruht auf der Europäischen Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern.

Wie ist die Meldung vorzunehmen?

Beratung! Bitte überprüfen Sie im Voraus mit dem Auftraggeber, unter welcher E-Mail-Adresse(n) er die Meldung erhalten möchte, und geben Sie diese während des Meldeverfahrens an.

1 Melden

Registrieren Sie sich über das Online-Meldeportal **deutsch.postedworkers.nl**. Melden Sie den Arbeitseinsatz und die betreffenden Arbeitnehmer vor Beginn der Arbeitsaufnahme in den Niederlanden. Wir fragen nach der Art der Arbeit, der Dauer des Arbeitseinsatzes, der Arbeitsadresse und der Identität der Arbeitnehmer.



2 Überprüfen

Der niederländische Auftraggeber überprüft Ihre Meldung. Der niederländische Auftraggeber erhält eine Nachricht unter der E-Mail-Adresse, die für die Überprüfung der Meldung im Meldeportal angegeben ist. Ist die Meldung korrekt, weist der niederländische Auftraggeber darauf hin, dass dem so ist. Ihre Meldung wird dann abgeschlossen. Für Ihre Meldung brauchen Sie nichts weiter zu tun, es sei denn, es gibt Änderungen im weiteren Verlauf. Muss die Meldung geändert werden, z. B. weil die falschen Anfangs- und Enddaten der Arbeitsaufnahme eingegeben wurden, gibt der Auftraggeber dies im Meldeportal an. Sie erhalten dann eine E-Mail, in der Sie aufgefordert werden, die Meldung zu ändern und sie über das Meldeportal erneut zu senden. Die Meldung ist abgeschlossen, sobald der niederländische Auftraggeber sie erneut überprüft hat.



Bitte beachten Sie Folgendes: Alle zwischenzeitlichen Änderungen sollten gemeldet werden. Gibt es Änderungen am Arbeitseinsatz? Wird z. B. ein neuer Arbeitnehmer eingesetzt oder sind Ihre Arbeitnehmer länger als geplant in den Niederlanden tätig? Sie müssen diese Änderungen im Meldeportal melden.

Häufig gestellte Fragen

Was ist der Zweck des Gesetzes über die Entsendung von Arbeitnehmern in der Europäischen Union (Arbeitsbedingungen)?

Nach diesem Gesetz haben entsandte Arbeitnehmer Anspruch auf die wichtigsten Arbeitsbedingungen, die von den Niederlanden angeboten werden. Dazu gehören z. B. das Recht auf Mindestlohn, angemessene Ruhepausen, ein sicherer Arbeitsort, die Gleichbehandlung von Männern und Frauen und eine Mindestzahl von Urlaubstagen. Darüber hinaus haben Sie als Arbeitgeber einige administrative Pflichten, u. a. die Meldepflicht. Dies gilt in einigen Branchen auch für Selbständige. Die Meldung erleichtert es der niederländischen Regierung, zu überprüfen, ob die Unternehmen die Vorschriften einhalten.

Was geschieht, wenn Sie die Arbeitnehmer nicht (korrekt) melden?

Die Meldung ist obligatorisch. Falls Sie Ihre Beschäftigten nicht melden, laufen Sie Gefahr, mit einer Geldbuße belegt zu werden. Gleiches gilt für den Auftraggeber. Dies wird von der niederländischen Arbeitsbehörde überprüft. Vergewissern Sie sich, dass die Meldung ordnungsgemäß ist, bevor der entsandte Arbeitnehmer die Arbeit aufnimmt. Auf diese Weise stellen Sie sicher, dass Ihnen keine Geldbuße auferlegt wird und Sie tragen dazu bei, einen fairen Arbeitsmarkt zu schaffen.

Welche anderen Pflichten gelten nach europäischem Recht?

Neben der Meldepflicht sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, am Arbeitsplatz verschiedene Dokumente mit Bezug auf den Arbeitnehmer bereitzuhalten. Beispiele hierfür sind ein Arbeitsvertrag, ein Lohnzettel und ein Nachweis über die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen. Sie sollten für die niederländische Arbeitsbehörde einen Ansprechpartner in den Niederlanden benennen. Auf Anfrage sollten Sie der niederländischen Arbeitsbehörde die Angaben übermitteln, die sie für die Durchführung ihrer Inspektion benötigt.

Eine vollständige Liste der Dokumente, die Sie benötigen, finden Sie unter: **deutsch.postedworkers.nl/rechte-und-pflichten**.



Sie möchten mehr erfahren?

Gehen Sie auf **deutsch.postedworkers.nl**. Indem Sie eine Meldung einreichen, tragen Sie zu einem sicheren, gesunden und fairen Arbeitsumfeld für entsandte Arbeitnehmer bei.

Checkliste zur Meldepflicht

Zu ihrer Unterstützung haben wir eine Checkliste mit den wichtigsten Informationen erstellt, die Sie als Arbeitgeber während des Meldeverfahrens bereithalten sollten. Auf diese Weise sind Sie noch besser vorbereitet und können das Meldeverfahren rascher abschließen.

Angaben zu Ihrem Unternehmen:

- > Name des Unternehmens
- > Land der Niederlassung
- > Handelsregisternummer
- > Mehrwertsteuer-Identifikationsnummer
- > Firmenanschrift

Identität des Melders oder gesetzlichen Vertreters:

- > Name, Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit
- > Kennnummer des Herkunftslandes (falls zutreffend)
- > Niederländische Bürgerservicenummer (BSN) (falls zutreffend)
- > Telefonnummer
- > E-Mail-Adresse

Ihr Ansprechpartner in den Niederlanden

- > Name, Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit
- > Kenn-Nummer des Herkunftslandes
- > Niederländische Bürgerservicenummer (BSN)
- > Telefonnummer
- > E-Mail-Adresse
- > Anschrift in den Niederlanden, unter der der Ansprechpartner erreichbar ist

Angaben zum Auftraggeber:

- > Name des Unternehmens
- > Land der Niederlassung
- > Handelsregister oder Handelsregisternummer
- > Mehrwertsteuer-Identifikationsnummer
- > Firmenanschrift
- > Name des Auftraggebers
- > E-Mail-Adresse des Auftraggebers (**Bitte beachten!**) **Der niederländische Auftraggeber erhält die Meldung unter dieser E-Mail-Adresse, daher ist es wichtig, sie nochmals zu überprüfen.**
- > Telefonnummer des Auftraggebers

Angaben zum Projekt

- > Branche, in der Sie in den Niederlanden tätig sein werden, einschließlich Teilbranche und SBI-Code (Code für den betreffenden Wirtschaftszweig).
- > Arbeitsplatzanschrift in den Niederlanden:
- > Voraussichtliches Beginn- und des Enddatum der Tätigkeit
- > Unternehmen, das die Löhne zahlt

Identität der Arbeitnehmer, die vorübergehend in den Niederlande tätig sein werden

- > Name, Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit
- > Kenn-Nummer des Herkunftslandes
- > Niederländische Bürgerservicenummer (BSN) (falls zutreffend)
- > E-Mail-Adresse
- > Kommt die Arbeitskraft aus der EU, Norwegen, Liechtenstein, Island oder der Schweiz? Falls nein, sollten Sie das Enddatum der vom Entsendeland erteilten Arbeitserlaubnis eintragen.
- > Voraussichtliches Beginn- und Enddatum der vom Arbeitnehmer auszuführenden Arbeiten
- > Verfügt die Arbeitskraft über eine A1-Erklärung? Falls ja, registrieren Sie bitte die Nummer und das Land, das die A1-Erklärung ausgestellt hat.

An die Arbeit!

Die Meldung kann unter deutsch.postedworkers.nl erfolgen. Hier finden Sie auch ein Glossar gebräuchlicher Begriffe. Ihre Meldung wird dazu beitragen, sichere, gesunde und faire Bedingungen für entsandte Arbeitnehmer zu schaffen.



Arbeitsbedingungen, auf die die entsandten Arbeitnehmer Anspruch haben

> Während der ersten zwölf Monate

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Reihe grundlegender gesetzlicher Arbeitsbedingungen:

- > Mindestlohn
- > Arbeitszeiten und Pausen
- > Urlaub
- > Arbeitsbedingungen
- > Gleichbehandlung von Männern und Frauen

Falls ein für allgemein verbindlich erklärter Tarifvertrag existiert, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die grundlegenden Bedingungen des Tarifvertrags.

Der Zeitraum, in dem nur grundlegende Beschäftigungsbedingungen gelten, kann manchmal auf 18 Monate verlängert werden.

Bitte beachten Sie, dass für entsandte Mitarbeiter abweichende Regeln gelten.

> Nach zwölf Monaten

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Verlängerung der grundlegenden Beschäftigungsbedingungen:

- > Wenn alle Beschäftigungsbedingungen nach niederländischen Arbeitsgesetzen und Tarifverträgen für allgemein verbindlich erklärt wurden.

Mit Ausnahme von Vereinbarungen über:

- > Zusätzliche Betriebsrente
- > Abschluss und Beendigung des Arbeitsvertrags

Häufig gestellte Fragen

Wie verhält es sich bei der Ersetzung eines Arbeitnehmers?

Ersetzen Sie den entsandten Arbeitnehmer durch einen anderen, der am selben Ort die gleiche Arbeit verrichtet? Dies gilt als eine Entsendung. Dies ist für die verlängerten Beschäftigungsbedingungen von Bedeutung, die nach zwölf Monaten gelten.

Was verhält es sich mit entsandten Leiharbeitskräften, die unter der Aufsicht und Leitung eines niederländischen Auftraggeber arbeiten?

In diesem Fall haben Ihre Arbeitnehmer gemäß Artikel 8 des Gesetzes über die Vermittlung von Personal durch Vermittler (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs) ab dem ersten Tag Anspruch auf zusätzliche Beschäftigungsbedingungen. Als Arbeitgeber sind Sie dafür verantwortlich, auch wenn sie vom Auftraggeber bei einem anderen Arbeitgeber eingesetzt werden.

Wie bezahle ich meinen Arbeitnehmern Zulagen?

Zulagen, die Sie Ihren Arbeitnehmern für entstandene Kosten wie etwa für die Beförderung, Verpflegung und Unterbringung zahlen, gelten nicht als Teil des Mindestlohns, auf den Ihre Arbeitnehmer Anspruch haben.

Diese Kosten tragen Sie nach niederländischem Recht und/oder nach dem Vertrag zwischen Ihnen und Ihren Beschäftigten. Einige Zulagen werden im Zusammenhang mit der im Zuge der Entsendung anfallenden Kosten bezahlt. Diese müssen Sie angeben.



Weitere Informationen

Unter deutsch.postedworkers.nl finden Sie einen Überblick über alle Beschäftigungsbedingungen, auf die entsandte Arbeitnehmer Anspruch haben. Hier finden Sie auch Informationen zur Zahlung von Zulagen.