DNHK-Information

Arbeitnehmerentsendung in die Niederlande

(Stand 08/2026)

dnhk.

Inhalt

Einführung 2

Anwendbares Arbeitsrecht 2

Anwendbares Sozialversicherungsrecht 3

Anwendbares Lohnsteuerrecht 3

Beschäftigung von Ausländern 3

Meldepflicht 4

Vorzuhaltende Unterlagen/ Anweisung Kontaktperson 4

Weitere Voraussetzungen für die Entsendung von Arbeitskräften in die Niederlande ... 5

Beratung für Arbeitgeber*innen/Tarife 5

Diese DNHK-Information (Arbeitnehmerentsendung in die Niederlande, Stand 08/2026) ist mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben wird jedoch nicht übernommen.

Kontakt: **AHK Niederlande**

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

dnhk. AHK Deutsch-Niederländische Handelskammer Duits-Nederlandse Handelskamer

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 nachfolgend unter **Beratung für Arbeitgeber*innen/Tarife**.

Anwendbares Arbeitsrecht

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

Unabhängig von etwaigen Vereinbarungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien 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 Entsendung von Arbeitskräften in die Niederlande einzuhalten. Es handelt sich dabei zum Beispiel um niederländische gesetzliche oder allgemeinverbindliche tarifvertragliche Regelungen zu folgenden Themen:

- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
- bezahlter Mindesturlaub,
- Mindestlohn,
- Bedingungen zur Überlassung von Arbeitskräften,
- Gesundheit, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz,
- besonderer Arbeitsschutz für bestimmte Arbeitskräfte sowie
- Gleichbehandlungsbestimmungen zur Gleichbehandlung.

Zu beachten ist, dass ab einer Entsendedauer von mehr als 12 Monaten dem Grunde nach alle zwingenden Bestimmungen des niederländischen Arbeitsrechts anwendbar sind. Dies gilt allerdings nicht für Bestimmungen zu dem Abschluss und der Beendigung von

Diese DNHK-Information (Arbeitnehmerentsendung in die Niederlande, Stand 08/2026) ist mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben wird jedoch nicht übernommen.

Kontakt: **AHK Niederlande**

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

Arbeitsverträgen (einschließlich nachvertraglicher Wettbewerbsverbote) und auch nicht für betriebliche Altersvorsorgeregelungen. Die Frist von 12 Monaten kann auf Antrag auf 18 Monate verlängert werden.

Anwendbares Sozialversicherungsrecht

Hinsichtlich des Sozialversicherungsrechts 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 ihrem Herkunftsstaat 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 Herkunftsstaat sozialversichert ist. Es empfiehlt sich, solche Bescheinigungen anzufordern, damit diese bei einer etwaigen Kontrolle vorgelegt werden können.

Anwendbares Lohnsteuerrecht

Zwischen Deutschland und den Niederlanden gibt es Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung mit zugehörigen Vereinbarungen. Danach gilt zurzeit, dass grundsätzlich der Staat, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, das Besteuerungsrecht für den Lohn hat. Dieser Grundsatz kennt Ausnahmen, wie die sogenannte 183-Tage-Regelung. Häufig wird jedoch übersehen, dass es wiederum Ausnahmen von der 183-Tage-Regelung gibt. Eine solche Ausnahme gilt zum Beispiel für die Zeitarbeit. Bei der Entsendung sollte daher äußerst sorgfältig geprüft werden, in welchem Staat Lohnsteuer zu entrichten 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;

Diese DNHK-Information (Arbeitnehmerentsendung in die Niederlande, Stand 08/2026) ist mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben wird jedoch nicht übernommen.

Kontakt: **AHK Niederlande**

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

- Die 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- und Arbeitserlaubnis eines Mitgliedsstaats der EU, des EWR oder der Schweiz verfügen. Wenn sich diese Arbeitskräfte allerdings länger als 90 Tage in einem Zeitraum von 180 Tagen in den Niederlanden aufhalten, muss für sie eine niederländische „Aufenthaltserlaubnis für grenzüberschreitende Dienstleistungen“ beantragt werden. Diese Verpflichtung verstößt nach Ansicht des EuGH nicht gegen europäisches Recht (EuGH, Urteil vom 20. Juni 2024, ECLI:EU:C:2024:530).

Meldepflicht

Die Entsendung von Arbeitskräften in die Niederlande muss grundsätzlich gemeldet werden. Das gilt unabhängig von der Staatsangehörigkeit der entsandten Arbeitskräfte. Die Meldung hat über die Webseite niederländisches Meldeportal zu erfolgen. Erläuterungen zur Meldepflicht sowie zu deren Ausnahmen hat der niederländische Staat auf Deutsch auf der Webseite https://deutsch.postedworkers.nl veröffentlicht.

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 vorhalten. Es handelt sich dabei um

  - Gehaltsabrechnungen, die einen bestimmten Inhalt enthalten müssen,
  - eine schriftliche Niederlegung bestimmter Arbeitsbedingungen,
  - Arbeitszeitnachweise,
  - Nachweise zu Sozialversicherungsbeiträgen, zur Identität des entsendenden Unternehmens, zur Identität des Auftraggebers, zur Identität der entsandten Arbeitskraft sowie zum gezahlten Lohn.

  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 anzuweisen. Diese Kontaktperson ist Kontaktstelle zwischen der niederländischen

Diese DNHK-Information (Arbeitnehmerentsendung in die Niederlande, Stand 08/2026) ist mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben wird jedoch nicht übernommen.

Kontakt: **AHK Niederlande**

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

Aufsichtsbehörde und dem entsendenden Unternehmen. Die Kontaktperson soll der Aufsichtsbehörde die angeforderten Informationen zur Verfügung stellen und Mitteilungen der Aufsichtsbehörde an das entsendende Unternehmen weiterleiten.

Weitere Voraussetzungen für die Entsendung von Arbeitskräften in die Niederlande

Die Arbeitnehmerentsendung in die Niederlande kann weiteren Voraussetzungen unterliegen. So gelten für Unternehmen, die Arbeitskräfte verleihen, besondere Vorschriften. 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 über die nachfolgende Webseite der Europäischen Kommission erreichbar: Reglementierte Berufe

Beratung für Arbeitgeber*innen/Tarife

Wenn Sie Arbeitgeber*in sind und Beratung zur Entsendung von Arbeitskräften in die Niederlande wünschen, freuen wir uns auf Ihre Kontaktaufnahme. 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. Die Beratung wird dabei auf der Grundlage eines Stundensatzes, der zurzeit (2026) EUR 239,- zuzüglich 6% Bürokosten sowie - soweit anwendbar- Mehrwertsteuer beträgt, geleistet. Mitglieder unserer Handelskammer erhalten unter bestimmten Voraussetzungen eine Mitgliederermäßigung. Ausführliche Informationen zur Mitgliedschaft unserer Handelskammer und deren Vorteile haben wir auf folgender Webseite veröffentlicht: https://www.dnhk.org/de/mitgliedschaft

Sie können uns wie folgt erreichen:

AHK Niederlande

Ass. iur. (D)/ mr. (NL) Ulrike Tudyka

E-Mail: u.tudyka@dnhk.org

T: +31 (0)70 3114 137

Wir wünschen Ihnen eine erfolgreiche Entsendung in die Niederlande!

Diese DNHK-Information (Arbeitnehmerentsendung in die Niederlande, Stand 08/2026) ist mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben wird jedoch nicht übernommen.

Kontakt: **AHK Niederlande**

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