

# Entsenderichtlinie: Das hat sich geändert

Der freie Dienstleistungsverkehr ist einer der Grundsätze der Europäischen Union (EU). Unternehmen aus EU-Mitgliedstaaten steht es frei, ihre Dienstleistungen in anderen EU-Ländern zu verrichten und dabei eigene Arbeitnehmer vorübergehend in dem anderen EU-Mitgliedstaat einzusetzen (zu entsenden). Bei der Entsenderichtlinie gab es zum 30. Juli 2020 eine wichtige, arbeitsrechtliche Änderung. Was das für Folgen für Unternehmen hat, die ihre Mitarbeiter in die Niederlande entsenden, erklären Mariëlle Kisfeld-Mommer und Harold Oude Smeijers, beide Steuerberater der Kanzlei KroeseWevers in Oldenzaal, sowie Rechtsanwalt Dr. Arjen Westerdijk, Rechtsanwältin Ingrid Warfman und Notar Matthijs van Rozen von der Kanzlei KienhuisHoving in Enschede für Wirtschaft aktuell.

Das WagwEU – die Entsenderichtlinie – regelt, dass Arbeitnehmer aus EU-Mitgliedstaaten, die vorübergehend in den Niederlanden arbeiten, Anspruch auf dieselben Arbeitsbedingungen wie niederländische Arbeitnehmer haben, die vergleichbare Tätigkeiten verrichten. Das gilt umgekehrt auch für niederländische Arbeitnehmer, die in einem EU-Mitgliedstaat arbeiten. Im Frühjahr 2018 gab es eine „Änderung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern in der Europäischen Union“, die in den Niederlanden seit dem 30. Juli 2020 gilt. Die neue Richtlinie schreibt vor, dass entsandte Arbeitnehmer Anspruch auf die gesamten niederländischen Arbeitsbedingungen und -umstände haben, sobald eine Entsendung in einen anderen EU-Mitgliedstaat zwölf Monate dauert, nebst einer möglichen Verlängerung von sechs Monaten.

## Wann findet das WagwEU Anwendung?

Das WagwEU gilt für Arbeitgeber aus anderen EU-Mitgliedstaaten, deren Personal eine vorübergehende Tätigkeit in den Niederlanden verrichtet (Entsendung). Es gibt drei Kategorien der Ent-

sendung, die unter die Meldepflicht des WagwEU fallen: die reine Dienstleistung, die Entsendung innerhalb multinationaler Konzerne sowie die Leiharbeit. Auch selbstständige Unternehmer, die vorübergehend in den Niederlanden arbeiten, müssen sich in bestimmten Fällen melden.

## Was regelt das WagwEU?

Das WagwEU bestimmt, dass Arbeitgeber aus anderen Mitgliedstaaten verpflichtet sind, ihren Arbeitnehmern, die vorübergehend Tätigkeiten in den Niederlanden verrichten, bestimmte Mindestarbeitsbedingungen zu gewähren. Bezeichnet wird das auch als „der harte Kern der Arbeitsbedingungen“. Arbeitgeber aus anderen Mitgliedstaaten müssen sich außerdem an den „harten Kern“ der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge halten, wenn diese in der Branche, in der die Arbeitnehmer tätig werden, anwendbar sind.

## „Erweiterter harter Kern“ der Arbeitsbedingungen

Ab dem 30. Juli 2020 wurde der „harte Kern“ um Unterbringungsbedingungen und bestimmte Zulagen und Vergü-

tungen erweitert. Nach zwölf Monaten haben entsandte Arbeitnehmer fortan Anspruch auf ergänzende niederländische Arbeitsbedingungen. Sie haben dann Anspruch auf alle niederländischen Arbeitsbedingungen und -umstände aus den niederländischen Arbeitsgesetzen und den für allgemeinverbindlich erklärten tarifvertraglichen Bestimmungen, mit Ausnahme der Bestimmungen über Zusatzrentensysteme sowie Bestimmungen über das Abschließen und Beenden des Arbeitsvertrages. Wenn die Entsendung in erster Linie zwölf Monate oder weniger beträgt und sich die Entsendung durch bestimmte Umstände auf höchstens 18 Monate verlängert, kann sich der ausländische Arbeitgeber dafür entscheiden, in den ersten 18 Monaten nur den „harten Kern“ der Arbeitsbedingungen anzuwenden. Für Entsendungen, die vor dem 30. Juli 2020 begonnen haben, gilt diese Verlängerung auf 18 Monate automatisch. Für Entsendungen, die an oder nach dem 30. Juli 2020 begonnen haben, kann eine Verlängerungsmeldung in dem Online-Meldeportal eingereicht werden.

Wenn ein entsandter Arbeitnehmer durch einen anderen ent-

sandten Arbeitnehmer ersetzt wird, der an demselben Ort dieselben Arbeiten ausführt, wird das als ein und dieselbe Entsendung betrachtet. Das bedeutet, dass der Zeitraum von zwölf Monaten (oder die Verlängerung auf 18 Monate) nicht erneut beginnt, wenn der Ersatzarbeitnehmer beginnt. Damit wird vermieden, dass der Anschein von vorübergehender Arbeit erweckt wird, obwohl es sich in Wirklichkeit um Arbeiten handelt, die für eine längere Zeit in den Niederlanden ausgeführt werden. Wenn im Herkunftsstaat des entsandten Arbeitnehmers günstigere Arbeitsbedingungen und -umstände vorherrschen, sind diese anwendbar.

## Wie wird das WagwEU durchgesetzt?

Wenn Arbeitgeber aus anderen EU-Mitgliedsstaaten die niederländischen Arbeitsgesetze nicht befolgen, kann die Aufsichtsbehörde Inspectie SZW eine Geldbuße verhängen. Wenn der Arbeitgeber die Kernbestimmungen aus anwendbaren für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen nicht befolgt, können die Sozialpartner eine Klage anstrengen.

Die Durchsetzungsrichtlinie ermöglicht es, dass die Arbeitsschutzbehörden aus den Mitgliedstaaten untereinander Informationen austauschen können. Darüber hinaus regelt die Richtlinie, dass verhängte Geldbußen grenzüberschreitend beigetrieben werden können und dass ausländische Unternehmen verschiedene Verwaltungsverpflichtungen (Informationspflicht, Darlegungspflicht, Verpflichtete Kontaktperson, Meldepflicht, Kontrollpflicht) erfüllen müssen.

## Steuerrechtliche Folgen bei Tätigkeiten in den Niederlanden

Neben der Meldepflicht hat ein Auftragnehmer auch die etwaigen steuerrechtlichen Folgen von Tätigkeiten in den Niederlanden zu beachten. In dem Steuerabkommen zwischen Deutschland und den Niederlanden ist festgelegt, dass das Arbeitsland eines Arbeitnehmers einen Steuererhebungsanspruch bezüglich des Lohns hat, den der Arbeitnehmer dort verdient. Das ist nicht der Fall, wenn:

- der Arbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten nicht länger als 183 Tage in dem Arbeitsland bleibt.
- der Arbeitgeber, der den Lohn zahlt, nicht in dem Arbeitsland niedergelassen ist und der Lohn nicht von oder im Namen eines Arbeitgebers im Arbeitsland, der sogenannte materielle Arbeitgeber, bezahlt wird.
- der Lohn nicht zu Lasten des Gewinns einer Betriebsstätte des Arbeitgebers im Arbeitsland geht.

In manchen Fällen ist es schwierig festzustellen, ob die zweite Bedingung erfüllt wird. Eine materielle Arbeitgeberschaft liegt dann vor, wenn die folgenden Punkte erfüllt sind: Der Arbeitnehmer steht in einem Weisungsverhältnis zu dem Auftraggeber, die Tätigkeiten gehen auf Rechnung und Risiko des Auftraggebers und die Lohnzahlung wird an den Auftraggeber weitergegeben. Wenn das vorliegt, hat das Arbeitsland des Arbeitnehmers einen Steuererhebungsanspruch.

## Entsendung und Lohnsteuerpflicht

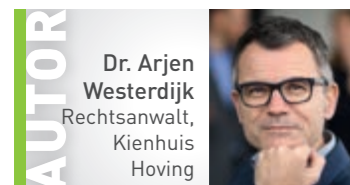
Bei Entsendung oder Leiharbeit handelt es sich in den meisten Fällen um einen materiellen Arbeitgeber im Arbeitsland. Dadurch muss die Lohnsteuer ab dem ersten Arbeitstag im Arbeitsland abgeführt werden. Das kann Folgen für die Höhe des Lohns des Arbeitnehmers haben.

## Fazit

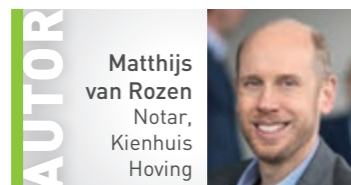
Angesichts der Höhe der Geldbußen, der Tatsache, dass die Sozialpartner die Einhaltung tarifvertraglicher Bestimmungen

verlangen können, und dass Arbeitnehmer durch die Einführung des Gesetzes zur Bekämpfung von Scheinkonstruktionen (Wet Aanpak Schijnconstructies) nicht nur ihre ausländischen Arbeitgeber haftbar machen können, sondern auch den Entleiher, ist es wichtig, sich bei einer Entsendung vorab gut über die Meldepflicht zu informieren. Außerdem gibt es steuerrechtliche Konsequenzen. Darüber sollten sich Unternehmer ausführlich informieren, bevor sie Aufträge in den Niederlanden annehmen.

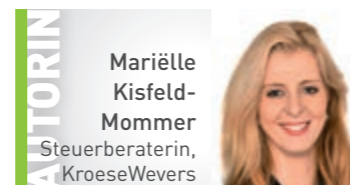
Müller Hydraulik  
140 x 140



**AUTOR**  
Dr. Arjen  
Westerdijk  
Rechtsanwalt,  
Kienhuis  
Hoving



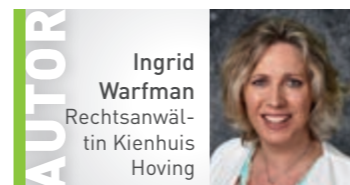
**AUTOR**  
Matthijs  
van Rozen  
Notar,  
Kienhuis  
Hoving



**AUTORIN**  
Mariëlle  
Kisfeld-  
Mommer  
Steuerberaterin,  
KroeseWevers



**AUTOR**  
Harold Oude  
Smeijers  
Steuerberater,  
KroeseWevers



**AUTOR**  
Ingrid  
Warfman  
Rechtsanwältin  
Kienhuis  
Hoving