

## 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 erbringen 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. Welche Folgen das 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.

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 Entsendung, 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.

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

### 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 Vergütungen 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 entsandten 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 Tarifverträgen nicht befolgt, können die Sozialpartner eine Klage anstrengen. Die Durchsetzungsrichtlinie ermöglicht, dass die Arbeitsschutzbehörden aus den Mitgliedstaaten untereinander In-

formationen 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.

### LAGERVERKAUF – BÜROMÖBEL



## Alles aus einer Hand



- Individuelle Beratung
- Komponentenpakete für Ihren individuellen Bedarf
- Lieferservice
- Montageservice für Baugruppen

Hydraulik-Service Müller e.K.  
Dunlopstr. 6 • 48432 Rheine • Tel: 0 59 71 - 99 19 50 • Fax: 0 59 71 - 9 91 95 25  
mail@hydraulik-service-mueller.de • www.hydraulik-service-mueller.de

