

ARBEITGEBER, DIE EINWOHNER DER NIEDERLANDE

EINSTELLEN MÖCHTEN.

30 MEISTGESTELLTE FRAGEN



GRENZINFO.



ARBEITGEBER, DIE EINWOHNER DER NIEDERLANDE EINSTELLEN MÖCHTEN. 30 MEISTGESTELLTE FRAGEN

Haben Sie auch Mitarbeiter, die in den Niederlanden leben? Arbeiten diese für Sie in Deutschland oder auch in den Niederlanden? Oder wollen Sie Projekte in der niederländischen Grenzregion durchführen (lassen)? Als Unternehmer müssen Sie bei der Beantwortung dieser Fragen verschiedene Vorschriften und Regeln beachten, die für Ihre grenzüberschreitende Aktivitäten gelten.

Die GrenzInfoPunkte entlang der deutsch-niederländischen Grenze stehen Ihnen als Ansprechpartner für Fragen rund um Sozialversicherung und Steuern zur Seite. Viele wichtige Informationen haben wir Ihnen in dieser Broschüre zusammengestellt.

Beachten Sie jedoch, dass Sie hier nur einen ersten Überblick bekommen. In individuellen Situationen kann es spezielle Umstände geben, die zu anderen Schlussfolgerungen führen. Im Zweifel lassen Sie sich von uns daher immer individuell beraten. Außerdem stehen die Entwicklungen im Bereich der Gesetzgebung und der Justiz nicht still. So gibt es beispielsweise Vorschläge zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 über die soziale Sicherheit, aber es ist noch nicht bekannt, ob und in welcher Form die Verordnung geändert wird. Veranlasst durch die Übergangsregelungen der Coronapandemie sind Deutschland und die Niederlande derzeit in Gesprächen darüber, ob und welche Ausnahmen es in der Zukunft fürs Telewerken / Homeoffice geben soll. Es ist daher notwendig, Rechtsprechung und Gesetzesänderungen jederzeit im Auge zu behalten.

Wenn Sie Fragen zu den Themen in dieser Broschüre haben, nehmen Sie gerne Kontakt mit uns auf; unsere Kontaktdaten finden Sie auf der letzten Seite.

Ihre GrenzInfoPunkte

1

ICH WILL PERSONAL AUS DEN NIEDERLANDEN EINSTELLEN. WOHIN KANN ICH MICH WENDEN, WAS MUSS ICH BEACHTEN?

Wenn Sie Arbeitnehmer aus den Niederlanden suchen, können Sie die kostenlose Dienstleistung von EURES (EUropean Employment Services) in Anspruch nehmen. Hierzu sollte das betreffende Stellenangebot in der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht sein. Dadurch erscheint das Stellenangebot automatisch im europäischen Job-Mobility-Portal von EURES www.ec.europa.eu/eures.

Grundsätzlich können Sie sich direkt an den Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit wenden. Diesen erreichen Sie unter der kostenlosen Service-Nummer für Arbeitgeber Tel.: 0800 455 5520. Bitten Sie bei der Veröffentlichung Ihres Stellenangebotes ausdrücklich um Einschaltung von EURES bei der Suche nach niederländischen Arbeitskräften.

Außerdem gibt es Partnerschaften zwischen dem UWW (niederländische Arbeitsverwaltung), den Agenturen für Arbeit und den GrenzInfoPunkten in verschiedenen Regionen. Beim Projekt Grenswerk (www.grenswerk.eu) in Gronau und den Services Grenzüberschreitende Arbeit (SGA: www.grenzarbeit.eu) finden Sie fachkundige Ansprechpartner, die Ihnen helfen Personal über die Grenze hinweg zu finden. Gleichzeitig bekommen Sie hier auch wichtige Informationen rund um Sozialversicherung und Lohnsteuer.

2

DARF ICH PERSONAL AUS DEN NIEDERLANDEN EINSTELLEN ODER GIBT ES FÜR ARBEITGEBER BESTIMMTE BEDINGUNGEN?

Sie dürfen ohne Weiteres Arbeitnehmer aus den Niederlanden einstellen. EU-Bürger brauchen in Deutschland keine Arbeitserlaubnis. Falls Sie einen Drittstaatler einstellen möchten, müssen Sie zusätzliche Formalitäten beachten (s. Frage 4). Grundsätzlich sollten Sie darauf achten, dass für bestimmte Berufe eine Anerkennung (Gleichwertigkeitsbescheid) des Abschlusses benötigt wird (siehe Frage 3).

3

WIE KANN ICH EINEN NIEDERLÄNDISCHEN BERUFSABSCHLUSS MIT EINEM DEUTSCHEN VERGLEICHEN?

Es gibt eine Europäische Richtlinie (EG 2013/55) über die Anerkennung von Berufsqualifikationen in Europa. Einige niederländische Studienabschlüsse werden ohne große Formalitäten anerkannt. Andere bedürfen einer formalen Anerkennung. Nähere Informationen dazu gibt es unter www.anerkennung-in-deutschland.de und www.anabin.kmk.org (Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise). Seit dem 1. April 2012 ist in Deutschland das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) in Kraft getreten. Es schafft erstmals für alle Personen mit staatlich anerkanntem, ausländischem Berufsabschluss, unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Aufenthaltsstatus, einen allgemeinen Rechtsanspruch auf eine individuelle Gleichwertigkeitsprüfung.

Zuständige Stelle für die Anträge auf Gleichwertigkeitsprüfung ausländischer Aus- und Weiterbildungsabschlüsse aus den Bereichen Industrie, Handel, Gastronomie und Dienstleistungen ist die IHK FOSA (Foreign Skills Approval), ein bundesweites Kompetenzzentrum der deutschen Industrie- und Handelskammern mit Sitz in Nürnberg. Informationen finden Sie unter: www.ihk-fosa.de

Die IHK FOSA nimmt Anträge auf Anerkennung entgegen und prüft,



inwieweit die ausländischen Qualifikationen als gleichwertig mit entsprechenden deutschen Qualifikationen eingestuft werden können.

In der Region der Stadt Duisburg sowie den Kreisen Wesel und Kleve können Sie sich vor einer Antragstellung kostenfrei beraten lassen bei der Niederrheinischen Industrie- und Handelskammer Duisburg, Mercatorstr. 22–24, 47051 Duisburg. Sie ermittelt auch den passenden Referenzberuf und kann die zuständigen Anerkennungsstellen nennen, falls die IHK FOSA nicht zuständig sein sollte. Weitere Informationen bekommen Sie auch bei der „Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland“, an der verschiedene deutsche Ministerien sowie die Bundesagentur für Arbeit beteiligt sind. Die „Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland“ (+49 (0)30 1815 1111) ist aktuell Montag, Dienstag, Mittwoch und Donnerstag von 9:00 bis 16:00 Uhr und Freitag 9:00 bis 12:00 Uhr erreichbar. Über die Hotline ist auch die neue Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung erreichbar.

4

SPIELT DIE NATIONALITÄT DER ARBEITNEHMER EINE ROLLE?

Die Nationalität der Arbeitnehmer kann eine Rolle spielen. Aufgrund der europäischen Gesetzgebung dürfen Arbeitnehmer mit der Nationalität eines EU-Staates (sowie des Europäischen Wirtschaftsraumes – Norwegen, Liechtenstein, Island – und der Schweiz) ohne weitere Bedingungen in Deutschland arbeiten. Wenn Einwohner der Niederlande jedoch nicht EU-Bürger sind – also die Staatsangehörigkeit eines Drittstaates besitzen –, sind weitere Formalitäten notwendig (Arbeitserlaubnis). Weitere Informationen finden Sie unter: www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/fachkraefte-ausland/informationen-arbeitsmarktzulassung

WO FINDE ICH (IM INTERNET) EIN- SCHLÄGIGE INFORMA- TIONEN, WENN ICH PERSONEN AUS DEN NIEDERLANDEN EIN- STELLEN MÖCHTE?

Es gibt verschiedene Institutionen, die Ihnen bei Fragen zur grenzüberschreitenden Arbeit, speziell zu den Niederlanden, weiterhelfen können. Diese Instanzen verfügen über informative Websites:

GrenzInfoPunkte:

www.grenzinfopunkt.eu

Die GrenzInfoPunkte haben eine gemeinsame Website. Hier können Sie Informationen zu verschiedenen Themenschwerpunkten finden, sich aber auch einen GrenzInfoPunkt in Ihrer Nähe suchen. Die GrenzInfoPunkte sind Teil der Euregios. Diese setzen sich für die Stärkung der Kontakte zwischen Deutschland und den Niederlanden ein.

+ Ems Dollard Region

www.edr.eu

+ EUREGIO, inoffiziell auch bekannt

als Euregio Enschede-Gronau

www.euregio.nl

+ Euregio Rhein-Waal

www.euregio.org

+ euregio rhein-maas-nord

www.euregio-rmn.de

+ Euregio Maas-Rhein

www.euregio-mr.com

UWV:

www.uwv.nl/werkgevers

UWV ist für die Arbeitnehmersozialversicherungen (Arbeitslosigkeit und Erwerbsunfähigkeit) und für die Arbeitsmarktdienstleistung zuständig. Auch grenzüberschreitend verfügt das UWV über weitere Informationen, meist im Verbund mit EURES.

Bureau voor Duitse Zaken:

www.svb.nl/de/bbz-bdz

Das Bureau voor Duitse Zaken (BDZ) der Sociale Verzekeringsbank gibt Auskünfte und berät Personen zur Sozialversicherung, die in Deutschland wohnen oder arbeiten. Diese Website konzentriert sich stärker auf niederländische Arbeitskräfte. Tel.: +31 (0)24 343 1811

EURES:

www.EC.Europa.eu/eures

Aufgabe des EURES-Netzes ist es, Informationen, Beratung und Vermittlung (Abstimmung von Stellenangeboten und Arbeitssuche) für Arbeitskräfte und Arbeitgeber sowie generell alle Bürger anzubieten, die vom Recht auf Freizügigkeit Gebrauch machen möchten.

Bundesagentur für Arbeit:

www.arbeitsagentur.de

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) erfüllt für die Bürgerinnen und Bürger sowie für Unternehmen und Institutionen umfassende Dienstleistungsaufgaben für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Zur Erfüllung dieser Dienstleistungsaufgaben steht bundesweit ein flächendeckendes Netz von Arbeitsagenturen und Geschäftsstellen zur Verfügung.

Finanzamt Team GWO:

www.belastingdienst.nl

(bei der Suche „Team GWO“ eingeben)
Das Team für grenzüberschreitende Arbeit und unternehmerische Tätigkeiten (Team GWO) erteilt allgemeine Auskünfte über Steuerfragen in grenzüberschreitenden Angelegenheiten zwischen Deutschland und den Niederlanden. Im Team GWO arbeiten deutsche und niederländische Steuerbehörden zusammen.

Tel.: 0800 101 1352

(aus Deutschland)

Tel.: 0800 024 1212

(aus den Niederlanden)

Weitere Informationen gibt es außerdem unter www.grensinfopunt.nl und www.startpuntgrensarbeid.nl



6

WORAUF MUSS ICH ACHTEN, WENN ICH PERSONEN AUS DEN NIEDERLANDEN EINSTELLEN MÖCHTE?

Sie müssen sich vor allem der Tatsache bewusst sein, dass für Arbeitnehmer, die in den Niederlanden wohnen, andere Regeln oder Gesetze gelten können als die, die für deutsche Arbeitnehmer gelten. Die wichtigsten Sachverhalte werden in den hier beschriebenen Fragen beantwortet. Wie aus den anderen Fragen ersichtlich wird, kann es dabei z.B. ums Arbeitsrecht gehen (siehe z.B. Frage 7). Wichtig für den Arbeitnehmer sind vor allem der Sozialversicherungsstatus und steuerliche Konsequenzen.

7

WAS SIND DIE ARBEITSRECHTLICHEN FOLGEN FÜR ARBEITNEHMER, WENN DIESE IN DEN NIEDERLANDEN WOHNEN ODER DORT HINZIEHEN?

Wenn Arbeitnehmer in den Niederlanden wohnen oder dorthin ziehen, werden sich für diese, aber auch für die Arbeitgeber, sehr wahrscheinlich einige Änderungen ergeben. Die Sozialversicherungsposition der Arbeitnehmer, aber möglicherweise auch die der dazugehörigen Familienmitglieder, kann sich ändern und eventuell auch das Land, indem die Steuern abgeführt werden müssen. Der Arbeitsvertrag an sich ändert sich nicht. Wenn der Arbeitnehmer für Sie in Deutschland arbeitet, ist es häufig zu empfehlen, ausdrücklich deutsches Recht als das anzuwendende Recht zu benennen. Aber natürlich gibt es auch Ausnahmen, da die Anwendung des deutschen Rechts zu komplizierten Situationen führen kann: Wenn Sie zum Beispiel ein Verfahren gegen Ihren Mitarbeiter einleiten wollen, müssen Sie dies in bestimmten Fällen in den Niederlanden machen. Dann muss das niederländische Gericht das deutsche Arbeitsrecht anwenden.

8

WO SIND ARBEITNEHMER (SOZIAL-)VERSICHERT, WENN SIE IN DEN NIEDERLANDEN WOHNEN UND IN DEUTSCHLAND ARBEITEN? UND WO MUSS ICH ALS ARBEITGEBER DIE SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE ZAHLEN?

Beschäftigte, die nur (für Ihre Firma) in Deutschland arbeiten, werden in Deutschland sozialversicherungspflichtig versichert. Das heißt, dass Sie die Beiträge für diese Versicherungen und andere Leistungen (wie Betriebsrenten) in Deutschland zahlen müssen. Wenn Arbeitnehmer nicht nur in Deutschland, sondern auch in den Niederlanden arbeiten - hierzu zählt auch die Arbeit von Zuhause aus -, kann das Folgen für die Versicherungsposition haben. Auf diesen Fall wird in Frage 12 eingegangen.

9

GIBT ES EINEN UNTERSCHIED ZWISCHEN DEN SOZIALVERSICHERUNGEN?

In den Niederlanden ist man versichert, wenn man dort wohnt und/oder arbeitet. In Deutschland basieren die Sozialversicherungen grundsätzlich auf Arbeit und Einkommen. Es gibt auch in Deutschland Fälle, wo aufgrund der Wohnsituation Recht auf Leistung besteht; dies sind jedoch Ausnahmen und sollen hier nicht besprochen werden. Es kann aber für Beschäftigte (und auch deren Partner), die in die Niederlande ziehen, wichtig sein, sich bewusst zu werden, dass es in den Niederlanden Sozialversicherungen aufgrund des Wohnens gibt. Dabei ist wichtig, dass in Europa aufgrund der EG Verordnung 883/04 grundsätzlich gilt, dass die Versicherung in dem Land Vorrang hat, wo gearbeitet wird.

10

WO MÜSSEN ARBEITNEHMER STEUERN ZAHLEN UND WO MUSS ICH ALS ARBEITGEBER STEUERN ZAHLEN?

Arbeitnehmer müssen in der Regel ihre Lohnsteuer in dem Land zahlen, in dem sie arbeiten. Wenn sie für Sie in Deutschland arbeiten, müssen Sie die Steuer also in Deutschland abführen. Von dieser Regel gibt es einige Ausnahmen, zum Beispiel für Beamte und Professoren. Wenn Ihre Beschäftigten auch in anderen Ländern tätig sind, kann das Folgen für die Steuerpflicht haben. Darauf wird in Frage 12 eingegangen.

11

ZAHLT MAN IMMER IM SELBEN LAND STEUERN UND SOZIALVERSICHERUNG?

Es kann sein, dass Steuerpflicht und Beitragspflicht für die Sozialversicherungen im selben Land liegen. Das muss aber nicht unbedingt so sein. Es gibt Beispiele, bei denen jemand in den Niederlanden versichert, aber (teilweise) in Deutschland steuerpflichtig ist. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn jemand sowohl in Deutschland als auch in den Niederlanden arbeitet. In Frage 12 wird diese Situation näher besprochen.

12

HAT ES KONSEQUENZEN, WENN ARBEITNEHMER, DIE IN DEN NIEDERLANDEN WOHNEN, DORT AUCH Z. B. IM BEREICH HEIMARBEIT TÄTIG SIND ODER FÜR MEINE FIRMA IN DEN NIEDERLANDEN ARBEITEN?

Das kann tatsächlich Konsequenzen haben. Wenn Arbeitnehmer in den Niederlanden wohnen und sowohl in Deutschland als auch in den Niederlanden arbeiten, kann es sein, dass sie trotz ihrer Tätigkeit in Deutschland in den Niederlanden sozialversichert sind. Diese Mitarbeiter unterliegen vollständig der Sozialversicherung in den Niederlanden.

Ein multilaterales Rahmenübereinkommen ermöglicht Beschäftigten ab 01.07.2023, dass unter bestimmten Voraussetzungen im Wohnstaat bis zu 49,99 %* der Gesamtarbeitszeit in Form von Telearbeit erbracht werden kann und dennoch das Sozialversicherungsrecht des Mitgliedstaats gilt, in welchem der Arbeitgeber ansässig ist.

Die Bedingungen:

- + Sie arbeiten für einen Arbeitgeber in einem anderen EU-Land oder für mehrere Arbeitgeber in demselben Land;
- + Sie arbeiten sowohl im Land Ihres Arbeitgebers (50 % oder mehr);
- + Sie arbeiten auch in Ihrem Wohnland, zum Beispiel aus dem Home-Office, leisten hier aber nur Telearbeit über eine direkte Verbindung zum Arbeitgeber (weniger als 50 % der Arbeitszeit), dabei sind Kundenbesuche o.Ä. ausgeschlossen.

Darüber hinaus:

- + Sie üben Ihre Tätigkeit gewöhnlich nicht auch in einem Drittland aus;
- + Die betreffenden Länder haben das Abkommen unterzeichnet (Deutschland, die Niederlande und Belgien haben das Abkommen unterzeichnet).

*Wenn dieser Antrag nicht gestellt wird, wird von der „normalen“ Grenze von 25% ausgegangen, die bei Frage 13 erwähnt wird.

Die Rahmenvereinbarung gilt nicht für Selbstständige. Eine A1-Bescheinigung muss immer beantragt werden. Der Antrag läuft über den Arbeitgeber im Beschäftigungsland auf der Grundlage der Rahmenvereinbarung und gemäß Artikel 16 der EU-Verordnung 883/2004. Der niederländische Arbeitgeber tut dies bei der Sociale Verzekeringsbank (SVB), der deutsche Arbeitgeber bei der DVKA.

Für die Steuern hat es ebenfalls Folgen. Wie beschrieben, sind Arbeitnehmer lohnsteuerpflichtig in dem Land, in dem sie ihre Tätigkeit ausüben. Wenn also vollständig in Deutschland gearbeitet wird, liegt die Lohnsteuerpflicht vollständig in Deutschland. Wird aber teilweise in den Niederlanden gearbeitet, geht für diesen Teil die Steuerpflicht in die Niederlande. Anders gesagt: Der Teil des Arbeitsentgelts, den der Mitarbeiter mit der Arbeit in Deutschland verdient, wird in Deutschland besteuert. Der Teil, der mit der Arbeit in den Niederlanden verdient wird, wird in den Niederlanden besteuert.

34-Tage Regelung

Ab 2026 gibt es im Steuerabkommen Niederlande-Deutschland die 34-Tage Regelung. Durch diese Regelung kann eine Aufteilung des Besteuerungsrechtes unter bestimmten Umständen vermieden werden. Konkret bedeutet es: Wenn man auf Jahresbasis bis zu 34 Tage im Wohnland arbeitet, liegt die Besteuerung weiterhin zu 100% im Arbeitgeberland. Es kommt dann nicht zu einer Aufteilung der Lohnsteuer.

Wenn man die 34 Tage überschreitet und somit die Voraussetzung der Regelung nicht erfüllt, dann ist die „normale“ Regelung anwendbar. Jemand, der in zwei Ländern arbeitet, bezahlt also in zwei Ländern Lohnsteuer; dies wird auch als Salary Split bezeichnet. Das Einkommen wird dann aufgeteilt: Die Niederlande erheben Lohnsteuer auf die niederländischen Arbeitstage und Deutschland auf die deutschen Arbeitstage.

www.rijksoverheid.nl

Bei der Sozialversicherung hingegen gilt ein Alles-oder-Nichts-Prinzip. Die Beiträge müssen daher über den kompletten Lohn im zuständigen Land bezahlt werden. Wenn Arbeitnehmer in mehreren Ländern arbeiten, muss sich der Arbeitgeber für eine A1-Bescheinigung an die Sozialversicherungsbehörde im Wohnland des Mitarbeiters wenden. Einwohner der Niederlande nehmen Kontakt auf mit der SVB: www.svb.nl Die A1-Erklärung bescheinigt, in welchem Land die Sozialversicherungspflicht liegt.

13

WELCHE FOLGEN HAT EIN NEBEN-JOB IN DEN NIEDERLANDEN?

Wenn Arbeitnehmer einen Nebenjob in den Niederlanden haben und dort für einen anderen Arbeitgeber arbeiten, sind die Folgen zu vergleichen mit der Situation in Frage 12. Hier gilt auch die Regel, dass, wenn man 25 % oder mehr im Wohnland arbeitet, die Sozialversicherungspflicht im Wohnland liegt. Bitte informieren Sie sich auch hier über eventuelle zukünftige Ausnahmen, wenn die Arbeit von Zuhause verrichtet wird.



DIE STAFFELN SICH DIE STEUER UND DIE SOZIALVERSICHERUNG IN DEN NIEDERLANDEN?

SÄTZE FÜR DIE EINKOMMENSSTEUER UND DIE VOLKSVERSICHERUNGSBEITRÄGE (STAND: JANUAR 2026)

Einkommensstufen	Volksversicherungen*	Lohnsteuer	Lohnabgaben
€ 0 bis € 38.441	27,65 %**	8,10 %	35,75 %
€ 38.441 bis € 76.817	keine	37,56 %	37,56 %
Ab € 76.817	keine	49,5 %	49,5 %

* Prozentsätze für die Volksversicherungsbeiträge:
AOW (Altersrente, 17,90 %) + Anw (Hinterbliebenenrente, 0,10 %) + Wlz (Pflegeversicherung, 9,65 %).

** Die Beitragsbemessungsgrenze bei den Volksversicherungen liegt bei € 38.883.

Neben den Abgaben für die Volksversicherungen, die der Arbeitnehmer trägt, zahlt der Arbeitgeber die Beiträge für die Arbeitnehmersicherungen. Bitte beachten Sie: Der Gesamtbeitrag für Arbeitgeber ist abhängig von der Unternehmensgröße und anderen Faktoren.

DIE HÄUFIGSTEN ANDEREN SOZIALBEITRÄGE (ARBEITNEHMERVERSICHERUNGEN)

Beiträge	Arbeitgeber (%)	Über höchstens
WAO/WIA (basis)	7,63	79.409 (pro Jahr)
Differenzierte WGA Prämie	durchschnittlich 0,96 % Minimum 0,24 % bis Maximum 3,84 %	
WW Awf Prämie WW whk Prämie	2,74 - 7,74 % variabel pro Arbeitgeber	79.409 (pro Jahr)
Zvw (zorgverzekeringswet)	6,10 %	79.409 (pro Jahr)

*WAO/WIA und Hhk Sectorpremies (Arbeitsunfähigkeit) –Zvw (Krankenkasse)

Diese Tabellen gelten, wenn Arbeitnehmer in den Niederlanden sozialversichert und steuerpflichtig sind oder werden. Arbeiten Ihre Mitarbeiter nur in Deutschland, sind nur die deutschen Steuern und Sozialversicherungen zu zahlen.

Das niederländische Finanzamt zieht sowohl die Steuern als auch die Beiträge für die Volks- und Arbeitnehmersicherungen ein. Dabei werden bei Einwohnern der Niederlande die allgemeine Steuerermäßigung und die Arbeitsermäßigung direkt berücksichtigt. Ist der Mitarbeiter nicht in den Niederlanden sozialversichert, aber wohl steuerpflichtig, dann werden nur die Lohnsteuern eingezogen.

15

KANN ICH ARBEITNEHMER, DIE IN DEUTSCHLAND SOZIALVERSICHERT SIND, AUCH IN DEN NIEDERLANDEN ARBEITEN LASSEN UND DAFÜR SORGEN, DASS SIE IN DEUTSCHLAND VERSICHERT BLEIBEN?

Als gewöhnlich in Deutschland tätiger Arbeitgeber können Sie mit einer A1-Bescheinigung Mitarbeiter in die Niederlande oder einen anderen EU-Mitgliedsstaat entsenden. Während des Entsendezeitraums bleibt der Mitarbeiter in Deutschland sozialversichert. Damit weiter deutsches Sozialversicherungsrecht gilt, müssen aber verschiedene Bedingungen erfüllt sein. Zum Beispiel muss der Aufenthalt von vornherein zeitlich befristet sein, das Entgelt muss in Deutschland abgerechnet werden und der Mitarbeiter muss weiterhin durch den inländischen Auftraggeber weisungsgebunden sein. Außerdem muss der Arbeitgeber gewöhnlich in Deutschland tätig sein. Auch kommt es insbesondere darauf an, dass der entsandte Arbeitnehmer keine andere entsandte Person ablöst und unmittelbar vor der Entsendung mindestens einen Monat den deutschen Rechtsvorschriften unterlag. Um eine A1-Bescheinigung zu bekommen, stellen Arbeitgeber einen Antrag beim zuständigen Träger. Bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern ist das die jeweilige Krankenkasse. Die Entsendung darf maximal 24 Monate dauern. Unter Umständen kann diese Entsendung noch verlängert werden.

Achtung: diese Bescheinigung bezieht sich nur auf die Sozialversicherung und NICHT auf die Steuerpflicht! Weitere Informationen finden Sie auf der Website der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland: www.dvka.de sowie auf den Websites der deutschen gesetzlichen Krankenkassen.

ACHTUNG! Seit März 2020 besteht eine Meldepflicht für die meisten Entsendungen in die Niederlande. Weitere Informationen, Ausnahmen und das Meldeportal finden Sie unter: www.postedworkers.nl (auch auf Deutsch – die Sprache können Sie am unteren Ende der Website einstellen). Informationen zu den Arbeitsbedingungen in den Niederlanden und dem Gesetz, das die überarbeitete europäische Entsendungsrichtlinie in den Niederlanden umsetzt, finden Sie bei Frage 19.

16

WAS PASSIERT, WENN ICH ARBEITNEHMER, DIE IN DEUTSCHLAND WOHNEN, IN DIE NIEDERLANDE ENTSENDE, UND DIESE IN DEUTSCHLAND EINEN NEBENJOB ERHALTEN?

An der Sozialversicherung kann sich eigentlich nichts ändern. Da die Arbeitnehmer schon in Deutschland versichert sind, wird sich daran durch eine Erwerbstätigkeit in Deutschland nichts ändern. Es ist aber trotzdem empfehlenswert, bei jeder Änderung Kontakt mit der zuständigen Krankenkasse aufzunehmen, um nachzufragen, ob eine Änderung der Umstände auch eine Änderung der Entsendebescheinigung mit sich bringt.

17

WAS PASSIERT, WENN ARBEITNEHMER IN DIE NIEDERLANDE ENTSENDET WERDEN UND DORT AUCH EINEN NEBENJOB AUSÜBEN?

In dem Fall kann es sein, dass dies Konsequenzen für die Versicherung der Arbeitnehmer und die Entsendebescheinigung hat. Änderungen in den Tätigkeiten der Arbeitnehmer können Folgen haben. Es ist also auch dann zu empfehlen, Kontakt mit der zuständigen Krankenkasse aufzunehmen. Arbeitgeber sollten mit ihren Mitarbeitern verabreden, dass eine Meldepflicht gegenüber dem Arbeitgeber besteht, wenn sich bezüglich der Arbeit (auch Nebenjob) oder der Adresse etwas ändert.

18

KANN EIN SELBSTSTÄNDIGER SEINE TÄTIGKEIT SOWOHL IN DEN NIEDERLANDEN ALS AUCH IN DEUTSCHLAND AUSÜBEN?

Ja. Für Selbstständige gelten spezielle Bestimmungen. Wenn Sie als Selbstständiger in den Niederlanden wohnen und ausschließlich in Deutschland eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen wollen, sind Sie nicht mehr in der niederländischen Sozialversicherung (AOW, Kindergeld und Hinterbliebenenversicherung) versichert. Sie müssen sich dann selber in Deutschland sozialversichern. Wenn Sie sowohl in Deutschland als auch in den Niederlanden selbstständig tätig sind, nehmen Sie bitte Kontakt auf mit einem GrenzInfoPunkt; Kontaktdaten siehe letzte Seite.

Wenn Sie die selbstständige Tätigkeit in Deutschland nur zeitlich befristet ausüben wollen, bleiben Sie in den Niederlanden sozialversichert.

Die Sociale Verzekeringsbank nennt dies ‚Detachering‘ (Entsendung). Eine entsprechende A1-Bescheinigung gibt an, in welchem Land Sie sozialversichert sind.

Für die Steuerpflicht gilt dann deutsches Steuerrecht, wenn Sie Ihre Tätigkeit unter Benutzung einer Ihnen dort regelmäßig zur Verfügung stehenden festen Betriebsstätte ausüben. Wenn Sie nicht über eine feste Betriebsstätte verfügen, sind die Regeln anders. Nehmen Sie bitte immer Kontakt auf mit dem Team GWO (Kontakt Daten bei Frage 5).



iStock.com / Thomas_EyeDesign

19

GELTEN IN DEN NIEDERLANDEN SPEZIELLE REGELN, WENN ARBEITNEHMER ZEITWEISE IN DEN NIEDERLANDEN ARBEITEN?

Die europäische Entsenderichtlinie ist seit 2016 in den Niederlanden mit dem Gesetz über die Arbeitsbedingungen von entsandten Arbeitnehmern in der EU (WagwEU) umgesetzt. Ende Juli 2020 sind Änderungen des Gesetzes im Zusammenhang mit der Anpassung der europäischen Entsenderichtlinie in Kraft getreten. Seither haben entsandte Arbeitnehmer Anspruch auf zusätzliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und es gelten neue Pflichten für Arbeitgeber. Unter anderem wurde durch die

Anpassungen der „harte Kern“ der Arbeitsbedingungen erweitert. In bestimmten Fällen gibt es nun auch Bedingungen an Unterkünfte für die Arbeitnehmer und an die Vergütung von tatsächlich angefallenen Kosten. Nach 12 Monaten – in bestimmten Fällen nach 18 Monaten – haben entsandte Arbeitnehmer außerdem Anspruch auf zusätzliche niederländische Arbeitsbedingungen („erweiterter harter Kern“).

Für entsandte Arbeitnehmer im Verkehrssektor gelten diese Änderungen noch nicht.

Für Leiharbeiter, die in die Niederlande entsandt werden, gilt eine abweichende Regelung: Sie haben ab dem ersten Tag Anspruch auf zusätzliche Arbeitsbedingungen und für ihre Arbeitgeber gelten zusätzliche Verpflichtungen.

Der harte Kern der Arbeitsbedingungen aus den niederländischen Arbeitsgesetzen besteht aus:

- + dem Mindestlohn;
- + Regeln für Arbeitszeiten und genügend Ruhezeiten;
- + Sicherheit am Arbeitsplatz;
- + Gleichbehandlung von Männern und Frauen; und
- + einer Mindestanzahl an Urlaubstagen.

Diese Arbeitsbedingungen sind in den niederländischen Arbeitsgesetzen beschrieben, und zwar im Gesetz über Mindestlohn und Mindesturlaubsgeld (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag), im Arbeitszeitgesetz (Arbeidstijdenwet), im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs), im Gesetz über Arbeitsbedingungen (Arbeidsomstandighedenwet) und im Gleichbehandlungsgesetz (Algemene wet gelijke behandeling).

In Sektoren, in denen ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag anwendbar ist, haben entsandte Arbeitnehmer auch Anspruch auf die für allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen dieses Tarifvertrags. Diese umfassen unter anderem Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten, die Mindestanzahl bezahlter Urlaubstage und zusätzliche Urlaubvergütungen, sowie die entsprechende Lohnzahlung.

„Erweiterter harter Kern“ der Arbeitsbedingungen

Nach 12 Monaten haben entsandte Arbeitnehmer Anspruch auf alle Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen aus den niederländischen Arbeitsgesetzen und aus den für allgemeinverbindlich erklärten tarifvertraglichen Bestimmungen, mit Ausnahme der Bestimmungen über Zusatzrentensysteme sowie Bestimmungen über das Abschließen und Beenden des Arbeitsvertrages.

Weitere Informationen finden Sie unter www.postedworkers.nl (auch auf Deutsch – die Sprache können Sie am unteren Ende der Webseite einstellen).

20

HAT EIN ZEITWEISES ARBEITEN IN DEN NIEDERLANDEN AUCH FOLGEN FÜR DIE BE- STEUERUNG?

Wenn Ihre Mitarbeiter, die in den Niederlanden wohnen, zeitweise in ihrem Wohnland arbeiten, heißt das, dass in den Niederlanden Lohnsteuer gezahlt werden muss. Die Hauptregel ist, dass man die Steuern in dem Land zahlt, wo gearbeitet wird. Wenn Ihr Mitarbeiter nicht in den Niederlanden, sondern in Deutschland wohnt, kann es eine Ausnahme geben:

Wenn Ihre Mitarbeiter nicht in der niederländischen Niederlassung Ihrer Firma arbeiten und auch nicht mehr als 183 Tage innerhalb von 12 Monaten in den Niederlanden sind, bleibt die Steuerpflicht in Deutschland (183 Tage Regelung). Bitte beachten Sie, dass sich dies nur auf die Steuer bezieht. Für die Sozialversicherung kann das anders sein!

21

WIE IST DIE KRANKEN- VERSICHERUNG GEREGLT FÜR ARBEITNEHMER, DIE IN DEN NIEDERLANDEN WOHNEN?

Arbeitnehmer aus den Niederlanden, die nur in Deutschland arbeiten, sind in der gleichen Weise krankenversichert wie Ihre Beschäftigten, die in Deutschland wohnen. Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses müssen diese sich bei der zuständigen Krankenkasse melden. Der Mitarbeiter kann zwischen allen deutschen Krankenkassen wählen. Seine niederländische Krankenversicherung muss er kündigen. Ist der Arbeitnehmer in Deutschland gesetzlich versichert, bekommt er von seiner deutschen Krankenkasse ein S1-Formular. Damit kann er sich bei der niederländischen Krankenkasse CZ für die Vertragspolice anmelden. Als Grenzpendler werden ihm dann auch medizinische Leistungen in den Niederlanden erstattet. Der Arbeitnehmer kann sowohl in seinem Wohnland (Niederlande) als auch in seinem Beschäftigungsland (Deutschland) zum Arzt gehen. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch mehr auf den niederländischen Krankenzuschlag (zorgtoeslag).

Ob die Familienmitglieder über Deutschland mitversichert sein können, entscheidet CZ nach Beurteilung des vom Arbeitnehmer ausgefüllten Antragsformulars für die Vertragspolice. Es gelten dabei verschiedene Voraussetzungen – unter anderem ist es wichtig, dass die Familienmitglieder in den Niederlanden wohnen.

22

WAS HAT ES FÜR FOLGEN FÜR DIE KRANKENVERSICHERUNG, WENN ARBEITNEHMER (ZEITWEISE) IN DEN NIEDERLANDEN ARBEITEN?

Wenn Arbeitnehmer in den Niederlanden arbeiten, wird genauso verfahren wie bei der Sozialversicherung. Ihre Mitarbeiter müssen in den Niederlanden krankenversichert sein. Für den Fall, dass Sie Ihre Mitarbeiter über eine Entsendung in den Niederlanden arbeiten lassen, bleibt Deutschland zuständig.

23

WAS PASSIERT BEI EINER KRANKMELDUNG DER ARBEITNEHMER, DIE IN DEN NIEDERLANDEN WOHNEN?

Nach deutschem Recht ist der Arbeitnehmer verpflichtet, durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass er arbeitsunfähig ist. Dies ist in der Praxis nicht möglich, da niederländische Ärzte keine Krankenscheine ausstellen. Ein Arbeitnehmer, der in den Niederlanden wohnt, kann also keinen Krankenschein von seinem Hausarzt vorlegen. Stattdessen muss er sich beim Arbeitgeber und dem niederländischen UWV telefonisch krankmelden. Das UWV wird ihn dann zu einer Untersuchung in den Niederlanden (bei einem Arzt des UWV) einladen. Arbeitnehmer sind verpflichtet, dieser Einladung Folge zu leisten. Tun sie dies nicht, wird die deutsche Krankenkasse hierüber informiert. Die Untersuchungsergebnisse werden vom UWV ebenfalls an die deutsche Krankenkasse gesandt. Verlangt die Krankenkasse eine weitere Untersuchung, wird diese auch vom UWV durchgeführt.

24

WIE IST DIE ZAHLUNG VON LOHN- UND KRANKENGELD GEREGLT, WENN DER ARBEITNEHMER IN DEN NIEDERLANDEN WOHNEN?

Wenn Arbeitnehmer erkranken, müssen Sie die Lohn- und Krankengeldzahlung regeln. Die deutsche Regelung der Lohn- und Krankengeldzahlung gilt für die Mitarbeiter, wenn sie in Deutschland sozialversichert sind. Wenn der Beschäftigte in den Niederlanden sozialversichert ist, weil er auch dort arbeitet, müssen Sie damit rechnen, dass Sie sich an die niederländischen Lohnfortzahlungsverpflichtungen halten müssen. Diese sind wesentlich länger als in Deutschland (in der Regel bis zu 104 Wochen). Bitte lassen Sie sich in dem Fall gut informieren.

25

DÜRFEN ARBEITNEHMER, WENN SIE IN DEUTSCHLAND BESCHÄFTIGT SIND, EINEN FIRMENWAGEN (AUCH IN DEN NIEDERLANDEN) NUTZEN?

Sie können Ihren Mitarbeitern, die in den Niederlanden wohnen, einen Firmenwagen zur Verfügung stellen (Leasing-Auto), und diese dürfen damit auch in den Niederlanden fahren. Dazu müssen Ihre Mitarbeiter vorher mit dem Formular „Aanvraag vergunning vrijstelling bpm-werknemer“ eine Freistellung von der BPM (Steuer) und Kfz-Steuer in den Niederlanden beantragen. Hierfür benötigen sie eine Erklärung vom Arbeitgeber. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an die Kfz-Steuer-Hotline (Belastingtelefoon auto Tel.: +31 55 538 53 74).



26

GELTEN FÜR EINE ENTLASSUNG ANDERE REGELN, WENN ARBEITNEHMER IN DEN NIEDERLANDEN WOHNEN?

Grundsätzlich gelten für die Entlassung die gleichen Regeln unabhängig von der Frage, wo die Mitarbeiter wohnen. Wenn Sie den Arbeitsvertrag durch einen Antrag an das Gericht auflösen müssen, wird das Verfahren anders sein. In diesem Fall müssen Sie den Antrag auf Grundlage der Verordnung (EG) Nr. 44/2001 im Wohnsitzland Ihres Arbeitnehmers, in diesem Fall in den Niederlanden, stellen. In gegenseitiger Absprache können Sie sich weiterhin

darauf einigen, den Streitfall vor die deutschen Gerichte zu bringen. Dies kann erst nach Entstehung des Streits vereinbart und kann nicht im Arbeitsvertrag im Voraus geregelt werden.

Aufgrund des Wohnsitzes im Ausland ist es möglich, dass man spezielle Regeln bezüglich der Besteuerung einer Abfindung oder des Arbeitslosengeldes beachten muss (siehe Frage 27 und 28).

27

HAT ES FÜR EINE EVENTUELLE ABFINDUNG FOLGEN, WENN ARBEITNEHMER IN DEN NIEDERLANDEN WOHNEN?

Die Besteuerung von Abfindungen ist nicht immer einfach. Die Hauptregel ist, dass die Abfindung dort versteuert wird, wo die Arbeit gemacht wurde (Arbeitsartikel des Steuerabkommens zwischen Deutschland und den Niederlanden). Wenn diese Arbeit ausschließlich in Deutschland ausgeführt wurde, wird die Versteuerung in Deutschland liegen.

Es ist möglich, dass der Arbeitnehmer in den letzten 12 Monaten in den Niederlanden und Deutschland gearbeitet hat, wodurch der Arbeitnehmer in den Niederlanden einen Teil der Abfindung versteuern muss. Neben diesen steuerlichen Gegebenheiten ist es wichtig, sich bezüglich wichtiger Regelungen und Vorschriften des niederländischen Arbeitslosengesetzes ‚Werkloosheidswet‘ (WW) zu informieren, um die Rechte der Mitarbeiter so weit wie möglich zu sichern (siehe Frage 28).

Im Falle einer Abfindung empfiehlt es sich, sich von einem Steuerberater beraten zu lassen.

28

HABEN ARBEITNEHMER, DIE IN DEN NIEDERLANDEN WOHNEN, NACH EINER ENTLASSUNG EIN RECHT AUF ARBEITSLÖSENGELD?

Die Verordnung (EG) 883/2004 legt fest, dass das Wohnland des Beschäftigten im Falle eines vollständigen Verlustes der Beschäftigung grundsätzlich das Arbeitslosengeld zahlt. Wohnen Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Entlassung in den Niederlanden, sind die Niederlande für das Arbeitslosengeld unter Berücksichtigung der niederländischen Bedingungen zuständig. Es ist sehr wichtig, Arbeitnehmer darauf hinzuweisen und auch auf die gesetzlichen Vorschriften in den Niederlanden zu achten.

Von dem Grundsatz gibt es noch eine Ausnahme: Wenn am Ende des Arbeitsvertrages noch eine (Teil-) Arbeit in Deutschland existiert, ist Deutschland (unter Berücksichtigung der deutschen Bedingungen) zuständig für das Arbeitslosengeld und nicht das Wohnland (Niederlande). Sobald der Arbeitnehmer jedoch noch mehr als 15 Stunden arbeitet, ist er nach deutschem Recht nicht arbeitslos und hat somit keinen Anspruch auf deutsches Arbeitslosengeld. Derzeit liegen Vorschläge zur Änderung der Verordnung (EG) 883/2004 vor, um das Land der Beschäftigung für die Gewährung von Arbeitslosenunterstützung nach einer bestimmten Versicherungszeit verantwortlich zu machen. Im Moment ist es schwierig abzuschätzen, ob und wann der Änderungsantrag in Kraft treten wird. Es ist ratsam, die neuesten Entwicklungen in diesem Bereich im Auge zu behalten.

29

MUSS ICH FÜR MEINE ARBEITNEHMER AUS DEN NIEDERLANDEN AUCH EINE BETRIEBSRENTE ODER VERSORGENGSAUSGLEICH ZAHLEN?

Wenn Arbeitnehmer aus den Niederlanden in gleicher Weise bei Ihnen beschäftigt sind wie die deutschen oder in Deutschland wohnenden Kollegen, müssen Sie diese bezüglich einer eventuellen Betriebsrente oder einen Versorgungsausgleich genauso behandeln. Wenn es eine gesetzliche Verpflichtung ist, gilt diese ebenfalls für die im Ausland wohnenden Mitarbeiter.

30

WIRD SICH IN KÜRZE BEZÜGLICH DER BESPROCHENEN FRAGEN ETWAS WICHTIGES ÄNDERN?

In der Gesetzgebung kann sich immer etwas ändern. So gibt es auch Änderungsvorschläge in der EG-Verordnung. Es ist aber noch nicht bekannt, ob, in welcher Form, und wann Änderungen durchgeführt werden. Man muss also immer darauf achten, dass sich Gesetze und europäische Regelungen im Laufe der Zeit ändern können. Außerdem kann es durch Verhandlungen zwischen den Niederlanden und Deutschland sowie durch die Rechtsprechung zu Änderungen in der Steuergesetzgebung kommen.



IMPRESSUM

Herausgeber:

Öffentlich-rechtlicher Zweckverband
euregio rhein-maas-nord
Konrad-Zuse-Ring 6, 41179 Mönchengladbach,
Tel.: +49 (0)2161 6985 500

Redaktion:

Maïke Hajjoubi
Geschäftsführerin (v.i.S.d.P.)

Die GrenzInfoPunkte haben die vorliegende Broschüre erstellt und geben regelmäßig eine aktualisierte und überarbeitete Version heraus. Die aktuelle Bearbeitung der Broschüre haben die Mitarbeiter des GrenzInfoPunkts rhein-maas-nord übernommen.

Fotos:

Bildnachweise stehen am jeweiligen Bild

Layout und Gestaltung:

andrews & degen

Redaktionsschluss:

14. April 2026

Haftungsausschluss:

Alle Informationen wurden für Sie mit größter Sorgfalt nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt; trotz sorgfältiger Prüfung übernehmen wir für die Richtigkeit dieser Angaben keine Gewähr. Die veröffentlichten Verknüpfungen (Links zu anderen Webseiten / Angeboten / Quellen) werden mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert und zusammengestellt. Die Redaktion hat keinen Einfluss auf die aktuelle und zukünftige Gestaltung und Inhalte der verlinkten Seiten und haftet daher nicht für die verlinkten Inhalte.

GrenzInfoPunkte entlang der deutsch-niederländischen Grenze:

1 GrenzInfoPunkt Ems-Dollart-Region

Bad Nieuweschans
Tel.: +31 (0)597 521 818
www.grenzinfo.eu/edr

2 GrenzInfoPunkt EUREGIO

Gronau
Tel.: +49 (0)2562 7020 (D)
Tel.: +31 (0)53 460 5151 (NL)
www.grenzinfo.eu/eur

3 GrenzInfoPunkt Rhein-Waal

Kleve
Tel.: +49 (0)2821 793 079
www.grenzinfo.eu/erw

4 GrenzInfoPunkt Rhein-Maas-Nord

Mönchengladbach
Tel.: +49 (0)2161 698 5503
www.grenzinfo.eu/rmn

5 GrenzInfoPunkt Herzogenrath

Herzogenrath
Tel.: +49 (0)2406 987 9292 (D)
Tel.: +31 (0)45 545 6178 (NL)
www.grenzinfo.eu/emra

6 GrenzInfoPunkt Aachen-Eurode

Aachen
Tel.: +49 (0)241 568 610
www.grenzinfo.eu/emra

7 GrenzInfoPunkt Maastricht

Maastricht
Tel.: +31 (0)43 350 5020
www.grenzinfo.eu/emrm



www.grenzinfopunkt.eu

GRENZINFO.

