



ARBEITSRECHT IN DEN NIEDERLANDEN

Stand: 1/2020

Anwendbarkeit niederländischen Arbeitsrechts

Immer dann, wenn sich der gewöhnliche Arbeitsort einer Arbeitskraft nicht nur vorübergehend in den Niederlanden befindet, ist aufgrund von Artikel 8 der EG-VO 593/2008 dem Grunde nach niederländisches Arbeitsrecht anwendbar. Es steht den Arbeitsvertragsparteien zwar frei, ein anderes Arbeitsrecht - zum Beispiel deutsches Arbeitsrecht - zu wählen. Diese Rechtswahl kann aber nicht verhindern, dass die zwingenden Regelungen des niederländischen Arbeitsrechts trotzdem zu Gunsten der Arbeitskraft Anwendung finden. Eine Rechtswahl für das deutsche Arbeitsrecht führt daher im ungünstigsten Fall dazu, dass die Arbeitskraft sich auf die für sie jeweils günstigeren Regelungen des niederländischen und deutschen Rechts berufen kann, während der Arbeitgeber beiden Rechtssystemen genügen muss. In Unkenntnis dieser Rechtsfolge wählen in Deutschland ansässige Unternehmen immer wieder deutsches Arbeitsrecht für die Verträge mit ihren Arbeitskräften in den Niederlanden. Dieses Merkblatt enthält eine kurze Übersicht zu dem niederländischen Arbeitsrecht. Wenn Sie weitergehende Beratung wünschen, finden Sie unsere Kontaktdaten und die Tarife für unsere Rechtsberatung zum Abschluss dieses Merkblatts.

Schriftliche Mitteilung der wesentlichen Arbeitsbedingungen

Arbeitgeber sind gemäß Artikel 7:655 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (*Burgerlijk Wetboek*) verpflichtet, ihren Arbeitskräften die wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen mitzuteilen. Diese Vorschrift ähnelt § 2 des deutschen Nachweisgesetzes. Die Mitteilung der wesentlichen Arbeitsbedingungen muss schriftlich oder elektronisch innerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn erfolgen. Zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen, die mitgeteilt werden müssen, gehören zum Beispiel Beginn und Dauer des Arbeitsvertrags, Arbeitsort und Aufgaben, Urlaubstage, Kündigungsfristen sowie die etwaige Anwendbarkeit eines Tarifvertrags.

Gemäß Artikel 7 des niederländischen Pensionsgesetzes (*Pensioenwet*) muss den Arbeitskräften zudem innerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn schriftlich oder elektronisch mitgeteilt werden, ob ihnen eine betriebliche Altersvorsorge angeboten wird und falls ja, innerhalb welcher Frist dieses Angebot erteilt wird und wer die Altersvorsorge ausführt.

Zweckmäßigerweise geschehen die Mitteilungen nach Artikel 7:655 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs und Artikel 7 des niederländischen Pensionsgesetzes im Arbeitsvertrag, wenn dieser schriftlich vereinbart wird.

Tarifverträge/Pensionsfonds

Es gibt sehr viele Tarifverträge in den Niederlanden. Es gibt drei Gründe, aus denen ein niederländischer Tarifvertrag zur Anwendung kommen kann. Das sind folgende Gründe:

- Der Tarifvertrag wurde allgemein verbindlich erklärt.
- Der Arbeitgeber ist Mitglied des tarifschließenden niederländischen Arbeitgeberverbandes.
- Der Arbeitgeber und die Arbeitskraft haben die Anwendbarkeit eines niederländischen Tarifvertrags vereinbart.

Kontakt: mr. (NL)/ ass. iur. (D) Ulrike Tudyka, T.: +31 (0)70 3114 137, E-Mail: u.tudyka@dnhk.org

Dieses Merkblatt (Arbeitsrecht in den Niederlanden, Stand 1/2020) ist mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben in diesem Merkblatt wird jedoch nicht übernommen.

Ein niederländischer Tarifvertrag kann aus einem dieser Gründe auch dann zur Anwendung kommen, wenn der Arbeitgeber keine Niederlassung in den Niederlanden hat.

Welche Tarifverträge es in den Niederlanden gibt, kann auf der Webseite des niederländischen Ministeriums für Arbeit und Soziales <https://uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl> eingesehen werden. Der Text der allgemeinverbindlichen Teile der Tarifverträge kann – allerdings ausschließlich in niederländischer Sprache - auf der Webseite des niederländischen Staats <https://www.officielebekendmakingen.nl> abgerufen werden.

Eine Besonderheit sind die von den Tarifvertragsparteien für manche Betriebszweige vereinbarten Pensionsfonds, die von dem niederländischen Ministerium für Arbeit und Soziales allgemein verbindlich erklärt werden können. Diese Pensionsfonds bieten eine zusätzliche Altersvorsorge zur niederländischen gesetzlichen Rentenversicherung. Welche Pensionsfonds allgemein verbindlich sind, kann ebenfalls auf der Webseite des niederländischen Ministeriums für Arbeit und Soziales unter <https://uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl> eingesehen werden.

Probezeit

Die Probezeit ist grundsätzlich die einzige Zeit, in der eine Arbeitskraft nach niederländischem Recht keinen Kündigungsschutz hat. Die Probezeit muss zu ihrer Wirksamkeit vor ihrem Beginn schriftlich vereinbart worden sein. Sie kann nicht in befristeten Verträgen mit einer Laufzeit von höchstens sechs Monaten vereinbart werden. Ansonsten darf die Probezeit abhängig von der Dauer des Arbeitsvertrags höchstens einen oder zwei Monate betragen. Während einer wirksam vereinbarten Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag jederzeit mit sofortiger Wirkung beenden.

Kündigungsschutz/Gesetzliche Abfindung

Nach Ablauf einer etwaig vereinbarten Probezeit haben alle Arbeitskräfte nach niederländischem Recht Kündigungsschutz, unabhängig von der Größe des Betriebs ihres Arbeitgebers und unabhängig von der Betriebszugehörigkeit der jeweiligen Arbeitskraft. Ein weiterer wesentlicher Unterschied zum deutschen Recht ist, dass die einseitige Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber ohne vorangehende Zustimmung der Arbeitskraft nur möglich ist, wenn eine niederländische staatliche Instanz vorab geprüft hat, ob die Beendigung des Arbeitsvertrags gerechtfertigt ist (Ausnahme: Probezeitkündigung und fristlose Kündigung). Diese Prüfung ist auf Antrag des Arbeitgebers von der niederländischen Arbeitsagentur oder den niederländischen Gerichten vorzunehmen. Welche der beiden Instanzen zuständig ist, richtet sich nach dem Beendigungsgrund. Die niederländische Arbeitsagentur ist für betriebsbedingte Gründe und für den Beendigungsgrund der langfristigen Arbeitsunfähigkeit zuständig. Liegen sonstige Beendigungsgründe vor, hat der Arbeitgeber bei dem zuständigen Gericht die Auflösung des Arbeitsvertrags zu beantragen, wenn er den Arbeitsvertrag ordentlich beenden möchte.

Ab dem 01.01.2020 haben Arbeitskräfte unabhängig von ihrer Betriebszugehörigkeit in der Regel Anspruch auf eine Abfindung (*transitievergoeding*), wenn das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers nicht fortgesetzt oder beendet wird. Das gilt also auch, wenn der Arbeitsvertrag am ersten Tag der Probezeit beendet wird. Die Neuregelung zum 01.01.2020 löst die vorausgehenden gesetzlichen Bestimmungen, die einen Abfindungsanspruch ab 24 Monate der Betriebszugehörigkeit vorsahen, ab. Die Neuregelung gilt mit rückwirkender Kraft, also auch für Arbeitsverträge, die vor dem 01.01.2020 abgeschlossen worden sind.

Aufhebungsvertrag

Arbeitgeber, die einen Arbeitsvertrag beenden möchten, können als Alternative zu einer einseitigen Beendigung auch den Versuch des Abschlusses eines Aufhebungsvertrags mit der Arbeitskraft erwägen. Wenn dieser Aufhebungsvertrag bestimmten Anforderungen genügt, hat die Arbeitskraft keine Nachteile bei dem Bezug von Arbeitslosengeld. Es ist jedoch zu beachten, dass Arbeitskräfte bei Abschluss eines

Kontakt: mr. (NL)/ ass. iur. (D) Ulrike Tudyka, T.: +31 (0)70 3114 137, E-Mail: u.tudyka@dnhk.org

Aufhebungsvertrags ein Rücktrittsrecht haben, auf das sie in dem Aufhebungsvertrag hinzuweisen sind. Die Rücktrittsfrist beträgt bei ordnungsgemäß erteiltem Hinweis auf das Rücktrittsrecht zwei Wochen.

Befristung

Wegen des Kündigungsschutzes wird in den Niederlanden bei Neueinstellungen häufig eine Befristung des Arbeitsvertrags vereinbart. Weil der niederländische Gesetzgeber die hohe Zahl der befristeten Arbeitsverträge zurückdrängen möchte, müssen Arbeitgeber ab dem 01.01.2020 für ihre Arbeitskräfte mit einem befristeten Arbeitsvertrag einen höheren Beitrag zur Arbeitslosenversicherung entrichten.

Das niederländische Recht kennt dem Grunde nach nur die Zeitbefristung; die Befristung bei Vorliegen eines Sachgrundes ist nicht vorgesehen. Anschlussbefristungen, also der Abschluss aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge mit einer Arbeitskraft ist unter bestimmten Voraussetzungen zulässig.

Arbeitgeber müssen ihren Arbeitskräften mit einem befristeten Arbeitsvertrag in der Regel mindestens einen Monat vor Fristablauf schriftlich mitteilen, ob und falls ja unter welchen Bedingungen eine Fortsetzung des Arbeitsvertrags angeboten wird. Erfüllen Arbeitgeber diese Verpflichtung nicht, dann machen sie sich schadenersatzpflichtig.

Vergütung

Es gibt einen gesetzlichen Mindestlohn in den Niederlanden. Der Mindestlohn wird kalenderjährlich zum 01.01. und 01.07. neu festgesetzt. Ab dem 01.01.2020 beträgt der gesetzliche Mindestlohn für Arbeitskräfte ab dem vollendeten 21. Lebensjahr EUR 1.653,60 brutto monatlich bei Vollzeitbeschäftigung.

Zusätzlich zu dem Mindestlohn haben Arbeitskräfte Anspruch auf ein Urlaubsgeld in Höhe von 8% des Jahresbruttogehalts, wobei das Gesetz eine Deckelung der Bemessungsgrundlage vorsieht. Diese Deckelung wird in der Praxis häufig nicht übernommen. Der gesetzliche Urlaubsgeldanspruch kann durch schriftliche Vereinbarung ausgeschlossen werden, wenn die Vergütung der Arbeitskraft einen bestimmten Betrag überschreitet.

Soweit ein niederländischer Tarifvertrag auf den Arbeitsvertrag zur Anwendung kommt, gehen die tariflichen Bestimmungen zur Vergütung allerdings vor.

Arbeitsunfähigkeit

Die niederländischen Regelungen zur Arbeitsunfähigkeit unterscheiden sich grundlegend von den deutschen Regelungen. Hervorzuheben sind das Fehlen von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die Dauer der Entgeltfortzahlungsverpflichtung von 104 Wochen und die erheblichen Wiedereingliederungsverpflichtungen des Arbeitgebers. Während der Arbeitsunfähigkeit einer Arbeitskraft dürfen Arbeitgeber den Arbeitsvertrag der Arbeitskraft zudem nicht kündigen (Ausnahme: Probezeitkündigung und fristlose Kündigung).

Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt 70% des Gehalts, wobei die Höhe nach den gesetzlichen Bestimmungen nach unten und nach oben begrenzt ist. Diese Begrenzung nach oben wird in niederländischen Tarifverträgen und Arbeitsverträgen häufig zu Gunsten der Arbeitskräfte abbedungen.

Arbeitgeber müssen u.a. wegen ihrer Wiedereingliederungsverpflichtungen einen Vertrag mit einem niederländischen **Arbodienst** abschließen. Wegen der Dauer der Entgeltfortzahlungsverpflichtung nach niederländischem Recht kann für Arbeitgeber darüber hinaus der Abschluss einer Entgeltfortzahlungsversicherung erwägenswert sein.

Kontakt: mr. (NL)/ ass. iur. (D) Ulrike Tudyka, T.: +31 (0)70 3114 137, E-Mail: u.tudyka@dnhk.org

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot/Nachvertragliche Kündigungsschutzklausel

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind in den Niederlanden für bestimmte Stellen, zum Beispiel im Außendienst, üblich. Die nachvertraglichen Wettbewerbsverbote sind zudem häufig mit hohen Vertragsstrafen bewehrt. Arbeitgeber, die eine Arbeitskraft eines Wettbewerbers einstellen möchten, sollten daher zur Vermeidung eigener Inanspruchnahme immer prüfen, ob die Arbeitskraft noch einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot eines vorangehenden Arbeitgebers unterliegt.

Anders als nach deutschem Recht erfordert das Wettbewerbsverbot nach niederländischem Recht nicht die Vereinbarung einer Karenzentschädigung. Das Wettbewerbsverbot darf jedoch nicht unangemessen sein. Ist es unangemessen, kann es gerichtlich eingeschränkt oder aufgehoben werden. Das Gericht kann auch eine angemessene Geldentschädigung zu Gunsten der Arbeitskraft festsetzen.

Soll ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot zu einem befristeten Arbeitsvertrag vereinbart werden, bedarf es der schriftlichen Begründung der schwerwiegenden betrieblichen oder dienstlichen Belange des Arbeitgebers, die die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots vereinbaren.

Nach Ansicht der niederländischen Rechtsprechung gelten die gesetzlichen Regelungen für nachvertragliche Wettbewerbsverbote entsprechend für nachvertragliche Kündigungsschutzklauseln, die ebenfalls häufig in niederländischen Arbeitsverträgen anzutreffen ist.

Beratung für Arbeitgeber/Tarife

Wenn Sie Arbeitgeber sind und Beratung zum niederländischen Arbeitsrecht wünschen, freuen wir uns auf Ihre Kontaktaufnahme. Sie können uns wie folgt erreichen:

DEUTSCH-NIEDERLÄNDISCHE HANDELSKAMMER

Ulrike Tudyka
Arbeitsrechtliche Beratung
Nassauplein 30
NL-2585 EC Den Haag

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

Wir erstellen Arbeitsverträge nach niederländischem Recht in deutscher, englischer oder niederländischer Sprache sowie Ergänzungsvereinbarungen dazu, beraten bei Problemen im Arbeitsverhältnis (zum Beispiel bei Vertragsverletzungen und Arbeitsunfähigkeit der Arbeitskraft) und unterstützen bei der Beendigung eines Arbeitsvertrags nach niederländischem Recht.

Wir erbringen unsere arbeitsrechtliche Beratung auf der Grundlage eines **Stundensatzes**, der (seit 2019) EUR 195,00 zuzüglich 6% Bürokosten sowie -soweit anwendbar- Mehrwertsteuer beträgt. Für Mitglieder unserer Handelskammer gilt eine **Mitgliederermäßigung**. Ausführliche Informationen zu den Vorteilen der Mitgliedschaft unserer Handelskammer sind auf unserer Webseite [<Vorteile Mitgliedschaft DNHK>](#) enthalten.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg in den Niederlanden!

Kontakt: mr. (NL)/ ass. iur. (D) Ulrike Tudyka, T.: +31 (0)70 3114 137, E-Mail: u.tudyka@dnhk.org