

**ARBEITSRECHT IN DEN NIEDERLANDEN**
STAND 4/2018**Anwendbarkeit niederländischen Arbeitsrechts**

Immer dann, wenn sich der gewöhnliche Arbeitsort einer Arbeitskraft nicht nur vorübergehend in den Niederlanden befindet, ist dem Grunde nach niederländisches Arbeitsrecht anwendbar. Wenn die Parteien ein anderes Arbeitsrecht wählen, zum Beispiel deutsches Arbeitsrecht, kann diese Rechtswahl nicht verhindern, dass die zwingenden Regelungen des niederländischen Arbeitsrechts trotzdem zu Gunsten der Arbeitskraft Anwendung finden. Bei einer Rechtswahl für das deutsche Recht entsteht dadurch im ungünstigsten Fall die Situation, 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, weil ihnen das niederländische Arbeitsrecht nicht geheuer ist. Obwohl das niederländische Arbeitsrecht in manchen Punkten erheblich von dem deutschen Arbeitsrecht abweicht, bietet es jedoch auch einige Möglichkeiten, die das deutsche Recht nicht hat. Einige Besonderheiten des niederländischen Arbeitsrechts sollen nachfolgend dargestellt werden.

Schriftliche Mitteilung der wesentlichen Arbeitsbedingungen

Arbeitgeber sind gemäß Artikel 7:655 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (Burgerlijk Wetboek) verpflichtet, ihren Arbeitskräften innerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn die wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen, wie Beginn und Dauer des Arbeitsvertrags, Arbeitsort und Stellenbeschreibung, Urlaubstage, Kündigungsfristen sowie die etwaige Anwendbarkeit eines Tarifvertrags schriftlich mitzuteilen. Gemäß § 7 des niederländischen Pensionsgesetzes (Pensioenwet) muss den Arbeitskräften zudem innerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn schriftlich mitgeteilt werden, ob ihnen eine betriebliche Altersvorsorge angeboten wird. Zweckmäßigerweise geschehen diese Mitteilungen im Arbeitsvertrag, wenn dieser schriftlich vereinbart wird.

Tarifverträge/ Pensionsfonds

Es gibt sehr viele allgemeinverbindliche Tarifverträge in den Niederlanden. Tarifverträge sind allerdings nicht nur dann anwendbar, wenn sie allgemein verbindlich erklärt worden sind, sondern auch dann, wenn der Arbeitgeber Mitglied des tarifschließenden niederländischen Arbeitgeberverbandes ist oder wenn Arbeitgeber und Arbeitskraft die Anwendbarkeit eines niederländischen Tarifvertrags vereinbaren. Alle Tarifverträge, auch die nicht allgemeinverbindlichen Tarifverträge, können auf der Webseite des niederländischen Ministeriums für Arbeit und Soziales cao.minszw.nl eingesehen werden.

Eine Besonderheit sind die von den Tarifvertragsparteien für manche Betriebszweige vereinbarten Pensionsfonds, die allgemein verbindlich erklärt werden können. Diese Pensionsfonds bieten eine zusätzliche Altersvorsorge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Welche Pensionsfonds allgemein verbindlich sind, kann ebenfalls unter cao.minszw.nl eingesehen werden.

Kündigungsschutz

Die Anwendbarkeit des niederländischen Kündigungsschutzes ist nicht von der Größe des Betriebs und der Betriebszugehörigkeit der Arbeitskraft abhängig. Ein weiterer wesentlicher Unterschied zum deutschen Recht ist, dass die einseitige Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber ohne Zustimmung der Arbeitskraft nur möglich ist, wenn eine staatliche Instanz vorab die Rechtfertigung der Beendigung geprüft hat (Ausnahme: Probezeit- 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.

Seit dem 01.07.2015 haben Arbeitskräfte mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 24 Monaten zudem in der Regel Anspruch auf eine Abfindung („transitievergoeding“), wenn das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Arbeitgebers nicht fortgesetzt oder beendet wird.

Als Alternative zur einseitigen arbeitgeberseitigen Beendigung kann der Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit der Arbeitskraft versucht werden. Wenn dieser bestimmten Anforderungen genügt, drohen der Arbeitskraft keine Nachteile bei dem Bezug von Arbeitslosengeld. Es ist jedoch zu beachten, dass Arbeitskräfte bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags ein Rücktrittsrecht haben, auf das sie in dem Aufhebungsvertrag hinzuweisen sind. Die Rücktrittsfrist beträgt bei ordnungsgemäß erteiltem Hinweis zwei Wochen.

Befristung

Wegen des Kündigungsschutzes wird in den Niederlanden bei Neueinstellungen häufig eine Befristung des Arbeitsvertrags vereinbart. Eine Befristung setzt nach niederländischem Recht nicht das Vorliegen eines Sachgrundes voraus. Eine Mehrfachbefristung ist nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig.

Wenn eine Befristung vereinbart wird, sollte jedenfalls erwogen werden, eine zwischenzeitliche ordentliche Kündigungsmöglichkeit (schriftlich) zu vereinbaren, ansonsten ist die ordentliche Kündigung zwischenzeitlich nicht möglich.

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

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.

Vergütung

Es gibt einen gesetzlichen Mindestlohn in den Niederlanden. Dieser wird kalenderjährlich zum 01.01. und 01.07. neu festgesetzt. Seit dem 01.01.2018 beträgt er für Arbeitskräfte ab 22 EUR 1.578,00 brutto monatlich bei Vollzeitbeschäftigung. Zusätzlich 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.

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 Wiedereingliederungs-

verpflichtungen des Arbeitgebers. Während der Arbeitsunfähigkeit einer Arbeitskraft besteht zudem ein ordentliches Kündungsverbot von bis zu 104 Wochen.

Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt 70% des Gehalts, wobei die Höhe nach unten und nach oben gesetzlich begrenzt ist. Diese Begrenzung nach oben wird in Tarifverträgen und Arbeitsverträgen häufig in der Weise abbedungen, dass vereinbart wird, dass Arbeitskräfte Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 100% ihres vereinbarten Gehalts für die ersten 52 Wochen ihrer Arbeitsunfähigkeit haben.

Wegen der umfangreichen Verpflichtungen nach niederländischem Recht sollten Arbeitgeber den Abschluss einer Entgeltfortzahlungsversicherung erwägen.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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 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 vom Gericht eingeschränkt oder aufgehoben werden bzw. kann gerichtlich eine angemessene Geldentschädigung zu Gunsten der Arbeitskraft festgesetzt werden. Soll ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot zu einem befristeten Arbeitsvertrag vereinbart werden, bedarf es der schriftlichen Begründung der schwerwiegenden betrieblichen oder dienstlichen Belange des Arbeitgebers.

Beratung

Die DNHK berät Arbeitgeber gerne in allen Fragen des niederländischen Arbeitsrechts. Sie erstellt Arbeitsverträge nach niederländischem Recht in deutscher, englischer oder niederländischer Sprache sowie Ergänzungsvereinbarungen dazu, berät bei Problemen im Arbeitsverhältnis (zum Beispiel Vertragsverletzungen und Arbeitsunfähigkeit) und unterstützt bei der Beendigung eines Arbeitsvertrags nach niederländischem Recht.

Die DNHK erbringt ihre arbeitsrechtliche Beratung auf der Grundlage eines Stundensatzes, der (2018) EUR 190,00 zuzüglich 6% Bürokosten sowie -soweit anwendbar- Mehrwertsteuer beträgt. Für Mitglieder der DNHK gilt eine Mitgliederermäßigung.

Falls Sie Arbeitgeber sind und Beratung wünschen, können Sie gerne Kontakt aufnehmen mit:

Kontakt

DEUTSCH-NIEDERLÄNDISCHE HANDELSKAMMER

Ulrike Tudyka

Arbeitsrechtliche Beratung
Nassauplein 30
2585 EC Den Haag

T 0031-70-3114 137
u.tudyka@dnhk.org
www.dnhk.org

Die Deutsch-Niederländische Handelskammer ist um größtmögliche Sorgfalt bemüht. Sie kann aber keine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit ihrer Angaben übernehmen.