



Doing Business in the Netherlands! –
Ein rechtlicher Leitfaden für Unternehmen

2024

Your goal. Our drive.

BUREN
LEGAL | TAX | NOTARY

4. Arbeitsrecht

4.1 Rechtsnatur anwendbarer Vorschriften

Der rechtliche Rahmen für Arbeitsverträge ist im niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuch (*Burgelijk wetboek*, BW) festgelegt. Zusätzliche Bedingungen können in einem individuellen Arbeitsvertrag vereinbart werden, sofern sie nicht im Widerspruch zu den gesetzlichen Bestimmungen des BW stehen. Des Weiteren kann die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch Tarifvertrag zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgebern (oder Arbeitgeberverbänden) geregelt werden. Zahlreiche andere Gesetze und Verordnungen sind ebenfalls von Bedeutung - z. B. das Gleichbehandlungsgesetz (*Algemene wet gelijke behandeling*).

Zusätzlich schafft die Rechtsprechung eine Reihe von Präzedenzfällen und Grundsätzen, die oft zur Klärung unklarer gesetzlicher oder vertraglicher Bestimmungen beitragen. Das Regelwerk der Europäischen Union sowie andere internationale Verträge und Regelungen bilden weitere wichtige Rechtsquellen.

4.2 Merkmale von Arbeitsverträgen

Das niederländische Arbeitsrecht schreibt keine Schriftform von Arbeitsverträgen vor. Gewisse Bestimmungen sind jedoch nur bei Einhaltung der Schriftform gültig, z. B. Wettbewerbsverbotsklauseln oder Probezeitklauseln.

Es wird gesetzlich nicht vorgeschrieben in welcher Sprache Arbeitsverträge abgeschlossen werden müssen; sie müssen auch nicht zwingend auf Niederländisch verfasst sein. Internationale Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern häufig Arbeitsverträge in englischer Sprache an.

Arbeitsverträge können auf bestimmte Zeit (befristete Verträge) oder für unbestimmte Zeit (unbefristete Verträge) abgeschlossen werden. Aneinandergereihte befristete Arbeitsverträge werden bei Verlängerung automatisch in unbefristete Verträge umgewandelt, wenn bestimmte Kriterien erfüllt sind. Dies ist der Fall, wenn mehr als drei Verträge aufeinander folgen oder wenn die Gesamtlaufzeit der Verträge 36 Monate übersteigt.

4.3 Arbeitszeiten

Nach dem niederländischen Arbeitszeitgesetz (*Arbeidstijdenwet*) dürfen Arbeitnehmer grundsätzlich maximal 12 Stunden pro Tag und maximal 60 Stunden pro Woche arbeiten. In einem Zeitraum von 16 Wochen dürfen Arbeitnehmer durchschnittlich nicht mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten. In einem Zeitraum von vier Wochen darf der Wochendurchschnitt 55 Stunden nicht übersteigen.

Tarifverträge oder Mitarbeiterhandbücher können Bestimmungen zur Standardarbeitszeit in einem Unternehmen treffen. In den Niederlanden gibt es im Gegensatz zu vielen anderen Ländern keine nationale Überstundenregelung; diese werden in der Regel individualvertraglich und / oder durch Tarifverträge geregelt.

4.4 Beendigung von Arbeitsverträgen

Die Kündigung von Arbeitnehmern ist durch zwingende gesetzliche Kündigungsbestimmungen geregelt. Das System unterscheidet sich deutlich von dem der meisten anderen (europäischen) Länder.

Befristete Verträge enden von Rechts wegen zum vereinbarten Zeitpunkt.

Arbeitgeber können unbefristete Verträge durch eine Kündigungserklärung beenden. Der gravierendste Unterschied zu anderen Rechtsordnungen besteht darin, dass der Arbeitgeber grundsätzlich erst eine Entlassungsgenehmigung bei der staatlichen Behörde UWV Werkbedrijf beantragen muss, bevor er eine Kündigung aussprechen kann, alternativ muss das Arbeitsverhältnis durch das Amtsgericht (*kantongerecht*) für beendet erklärt werden. Die Art und Weise der Kündigung durch den Arbeitgeber ist je nach Kündigungsgrund gesetzlich vorgeschrieben: Eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen langfristiger Arbeitsunfähigkeit muss über das UWV-Verfahren erfolgen, während eine Kündigung aus anderen Gründen über das Gericht erfolgt.

Im Gegensatz zu Arbeitgebern benötigen Arbeitnehmer keine Genehmigung des UWV und müssen auch nicht vor Gericht, um zu kündigen. Die gesetzliche Kündigungsfrist für Arbeitnehmer beträgt einen Monat. Die gesetzliche Kündigungsfrist für Arbeitgeber liegt zwischen einem und vier Monaten, abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Es gelten unterschiedliche Kündigungsverbote. Beispielsweise sind kranke Arbeitnehmer während der ersten zwei Jahre ihrer Krankheit vor einer Kündigung geschützt und auch schwangere Arbeitnehmerinnen genießen Kündigungsschutz. Sowohl befristete als auch unbefristete Verträge können in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgehoben werden. Die Arbeitgeber bieten in der Regel eine finanzielle Entschädigung an, die (mindestens) der "Abfindung" (*transitievergoeding*, s.u.) entspricht. Außerdem ist es üblich, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einem Aufhebungsvertrag zu festzulegen, in dem sich die Parteien gegenseitig vollständig und endgültig lösen.

Für unbefristete und für befristete Verträge mit einer Laufzeit von mehr als sechs Monaten kann eine Probezeit vereinbart werden, in der beide Parteien ohne vorherige Zustimmung des UWV oder des Gerichts mit sofortiger Wirkung kündigen können.

Arbeitsverträge können zudem mit sofortiger Wirkung und ohne vorherige Genehmigung durch das UWV oder das Gericht gekündigt werden, wenn ein "wichtiger Grund" vorliegt. Das BW enthält eine nicht abschließende Liste von Handlungen, die als "wichtiger Grund" gelten können, wie Betrug und Diebstahl.

Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine "Abfindung" (*transitievergoeding*) zu zahlen, wenn einer der folgenden Punkte einschlägig ist:

- der Arbeitsvertrag wird durch den Arbeitgeber nach einer Kündigungserklärung beendet;
- das Gericht erklärt den Arbeitsvertrag auf Antrag des Arbeitgebers für beendet; oder
- der Arbeitgeber möchte den Arbeitsvertrag nach Ablauf der vereinbarten Befristung nicht verlängern.

Die "Abfindung" entspricht einem Drittel eines monatlichen Bruttogehalts für jedes volle Beschäftigungsjahr, unabhängig vom Alter des Arbeitnehmers, und wird pro rata berechnet, abhängig von der genauen Beschäftigungsdauer. Die Zahlung beträgt höchstens 89.000 EUR (ab 2023) bzw. ein Jahresgehalt bei Arbeitnehmern, die mehr als 89.000 EUR verdienen. Nur bei Arbeitnehmer, die die Kündigung wegen schweren Verschuldens, z. B. Diebstahls oder Betrugs, selbst verschuldet haben, entfällt der Abfindungsanspruch. Stellt das Gericht fest, dass der Arbeitgeber sich schwer schuldhaft gegenüber einem Arbeitnehmer verhalten hat, z. B. Diskriminierung oder Belästigung, kann das Gericht dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Entschädigung (*billijke vergoeding*) gewähren.

Arbeitgeber, die beabsichtigen, innerhalb von drei Monaten (in einer Region) mindestens 20 Arbeitnehmer zu entlassen, unterliegen dem Gesetz über die Kündigungsmittelung bei kollektiven Entlassungen (*Wet melding collectief ontslag*). Nach diesem Gesetz muss der Arbeitgeber das UWV und die zuständigen Gewerkschaften über die geplanten Entlassungen informieren und die Entscheidung, sowie ihre sozialen Folgen zunächst mit diesen Gewerkschaften erörtern. Üblicherweise wird eine Massenentlassungsvereinbarung (Sozialplan) verhandelt.

4.5 Arbeitnehmervertretungen

Nach dem niederländischen Betriebsratsgesetz (*Wet op de Ondernemingsraden*, WOR) müssen Unternehmen ab 50 Mitarbeitern einen Betriebsrat einrichten zur Beratung und Vertretung der Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer wählen die Mitglieder des Betriebsrats direkt aus ihrer Mitte. Die Anzahl der Mitglieder hängt von der Anzahl der Mitarbeiter im Unternehmen ab und beträgt mindestens drei und höchstens 25.

Das WOR sieht eine Reihe von Rechten für den Betriebsrat vor, darunter das Recht auf Beratung und ein Zustimmungsrecht in bestimmten Angelegenheiten. Unternehmen müssen den Betriebsrat bei bestimmten Entscheidungen (und deren Umsetzung) über wichtige Geschäftsangelegenheiten im Voraus anrufen, z. B. bei der Übertragung der Kontrolle über das Unternehmen oder einen Teil davon, bei der Gründung, Übernahme oder Veräußerung der



Kontrolle über ein anderes Unternehmen oder bei der Betriebseinstellung oder eines wesentlichen Teils davon. Darüber hinaus müssen die Unternehmen die vorherige Zustimmung des Betriebsrats zu bestimmten Entscheidungen über die Einführung, Änderung oder Aufhebung von "sozialen" Regelungen im Unternehmen einholen, wie z. B. Regelungen über:

- Rentensysteme;
- Gewinnbeteiligungspläne- oder vermögenswirksame Leistungen (*sparregelingen*);
- Arbeitszeiten oder Urlaub; und
- Gehalts- oder Stellenbewertungssysteme.

Zudem vertreten die Gewerkschaften ihre Mitglieder häufig bei Diskussionen und Verhandlungen über einen Tarifvertrag und bei Massentlassungen.



Amsterdam

WTC - Turm Seven
level 14
Strawinskylaan 1441
NL-1077 XX Amsterdam
Niederlande

Postfach 78058
NL-1070 LP Amsterdam
Niederlande

T +31 (0)20 333 8390

Beijing

ZhongYu Plaza, Room
1602
North Gongti Road 6
100027 Beijing
China

T +86 (10)8 5235 780

Den Haag

Schenkkade 50
NL-2595 AR Den Haag
Niederlande

Postfach 18511
NL-2502 EM Den Haag
Niederlande

T +31 (0)70 318 4200

Luxemburg

5, rue Goethe
L-1637 Luxemburg
Luxemburg

T +352 (0)2644 0919

Shanghai

Room 1661, Building B
North KaiXuan Road 1188
200063 Shanghai
China

T +86 (21)6 1730 388