

DNHK-Information

Arbeitsrecht Niederlande

(Stand 06/2026)



dnhk.



Inhalt

Anwendbarkeit niederländischen Arbeitsrechts	2
Schriftliche Mitteilung der wesentlichen Arbeitsbedingungen	2
Inhalte eines Arbeitsvertrags	3
Befristung	3
Probezeit	3
Vergütung	4
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot/ Nachvertragliche Kundenschutzklausel	4
Arbeitsunfähigkeit	4
Beendigung eines Arbeitsvertrags	5
Beratung für Arbeitgeber*innen/Tarife	5

Diese DNHK-Information (Arbeitsrecht Niederlande, Stand 06/2026) ist mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben wird jedoch nicht übernommen.

Kontakt: **AHK Niederlande**

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

Maud Scharley
T: +31 (0)70 3114 168
E-Mail: m.scharley@dnhk.org





Anwendbarkeit niederländischen Arbeitsrechts

Immer dann, wenn sich der gewöhnliche Arbeitsort einer Arbeitskraft in den Niederlanden befindet, ist nach Artikel 8 der EG-VO 593/2008 dem Grunde nach niederländisches Arbeitsrecht anwendbar. Die Arbeitsvertragsparteien können zwar ein anderes Arbeitsrecht - zum Beispiel deutsches Arbeitsrecht - wählen. Diese Rechtswahl verhindert aber nicht, dass die Arbeitskraft den Schutz verliert, den ihr die zwingenden Regelungen des niederländischen Arbeitsrechts gewähren. Eine Rechtswahl für das deutsche Arbeitsrecht bei eigentlicher Anwendbarkeit niederländischen Arbeitsrechts führt daher im ungünstigsten Fall dazu, dass arbeitgeberseitig beiden Rechtssystemen genügt werden muss, während sich die jeweilige Arbeitskraft auf die für sie jeweils günstigeren Regelungen berufen kann.

Dieses Merkblatt enthält eine kurze Übersicht zu dem niederländischen Arbeitsrecht. Wenn Sie Arbeitgeber*in sind und weitergehende Beratung wünschen, finden Sie unsere Kontaktdaten und die Tarife für unsere Rechtsberatung nachfolgend unter **Beratung für Arbeitgeber*innen/Tarife**.

Schriftliche Mitteilung der wesentlichen Arbeitsbedingungen

Ähnlich wie § 2 des deutschen Nachweisgesetzes gibt Artikel 7:655 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (Burgerlijk Wetboek) Arbeitgeber*innen auf, ihren Arbeitskräften die wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen mitzuteilen. Diese Mitteilung muss schriftlich oder elektronisch erfolgen. Zu welchem Zeitpunkt die Mitteilung erfolgen muss, hängt von der jeweiligen Arbeitsbedingung ab. Zweckmäßigerweise erfolgt die Mitteilung wesentlicher Arbeitsbedingungen in dem gleichen Dokument, in dem der Arbeitsvertrag festgelegt wird.

Tarifverträge/Pensionsfonds

Wer einen Arbeitsvertrag mit einer Arbeitskraft in den Niederlanden schließt, sollte zunächst prüfen, ob ein niederländischer Tarifvertrag anwendbar ist. Niederländische Tarifverträge können, zum Beispiel kraft Allgemeinverbindlichkeit, auch Unternehmen erfassen, die keine Niederlassung in den Niederlanden haben. Welche Tarifverträge es gibt und ob diese für allgemeinverbindlich erklärt worden sind, kann auf der niederländischen Webseite des niederländischen Ministeriums für Arbeit und Soziales cao.minszw.nl eingesehen werden.

Eine Besonderheit in den Niederlanden sind die von den Tarifvertragsparteien für manche Betriebszweige vereinbarten Pensionsfonds, die von dem niederländischen Ministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt werden können. Diese Pensionsfonds bieten eine zusätzliche Altersvorsorge zur niederländischen gesetzlichen Rentenversicherung (AOW). Eine Übersicht der allgemeinverbindlichen Pensionsfonds ist

Diese DNHK-Information (Arbeitsrecht Niederlande, Stand 06/2026) ist mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben wird jedoch nicht übernommen.

Kontakt: **AHK Niederlande**

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

Maud Scharley
T: +31 (0)70 3114 168
E-Mail: m.scharley@dnhk.org



ebenfalls auf der Webseite des niederländischen Ministeriums für Arbeit und Soziales cao.minszw.nl enthalten.

Inhalte eines Arbeitsvertrags

Wenn ein Tarifvertrag anwendbar ist, regelt der Tarifvertrag wesentliche Inhalte des Arbeitsvertrags. Es ist dabei nach niederländischem Recht nicht selbstverständlich, dass zu Gunsten der Arbeitskraft von dem Tarifvertrag abgewichen werden darf. Es gibt für wenige Betriebszweige nämlich sogenannte Standardtarifverträge, die eine Abweichung verbieten.

Wenn kein Tarifvertrag anwendbar ist, sind bei der Vereinbarung der Arbeitsvertragsinhalte ausschließlich die gesetzlichen Rahmenbedingungen einzuhalten. Einige dieser Rahmenbedingungen, die sehr vom deutschen Recht abweichen, sind nachfolgend erläutert.

Befristung

Die Befristung eines Arbeitsvertrags nach niederländischem Recht ist bei einer Einstellung nicht nur sehr üblich, sondern aus arbeitgeberseitiger Perspektive auch sehr empfehlenswert. Dies gilt trotz der Tatsache, dass bei einem befristeten Arbeitsvertrag ein höherer Beitrag zur niederländischen Arbeitslosenversicherung zu entrichten ist.

Anschlussbefristungen, also der Abschluss mehrerer befristeter Arbeitsverträge mit einer Arbeitskraft, sind nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig.

Arbeitgeber*innen müssen ihren Arbeitskräften mit einem befristeten Arbeitsvertrag zudem in der Regel mindestens einen Monat vor Fristablauf schriftlich mitteilen, ob und falls ja unter welchen Bedingungen eine Fortsetzung des Arbeitsvertrags angeboten wird. Wird diese Pflicht verletzt, dann macht sich der/die jeweilige Arbeitgeber*in schadenersatzpflichtig.

Probezeit

Die Probezeit ist nach niederländischem Recht grundsätzlich die einzige Zeit, in der eine Arbeitskraft keinen Kündigungsschutz hat. Die Probezeit muss schriftlich vereinbart werden, damit sie wirksam ist. Eine Probezeit kann nach niederländischem Recht nicht in befristeten Verträgen mit einer Laufzeit von höchstens sechs Monaten vereinbart werden. Im Übrigen darf die Probezeit abhängig von der Dauer des Arbeitsvertrags höchstens einen Monat oder zwei Monate betragen. Während einer wirksam vereinbarten Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag jederzeit mit sofortiger Wirkung kündigen.

Diese DNHK-Information (Arbeitsrecht Niederlande, Stand 06/2026) ist mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben wird jedoch nicht übernommen.

Kontakt: **AHK Niederlande**

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

Maud Scharley
T: +31 (0)70 3114 168
E-Mail: m.scharley@dnhk.org



Vergütung

Es gibt einen gesetzlichen Mindestlohn in den Niederlanden. Der gesetzliche Mindestlohn wird kalenderjährlich in der Regel zum 01. Januar und 01. Juli neu festgesetzt. Er beträgt seit dem 01. Januar 2026 EUR 14,71 brutto pro Stunde für Arbeitskräfte ab 21 und wird ab dem 01. Juli 2026 EUR 14,99 brutto pro Stunde betragen. Für jüngere Arbeitskräfte gibt es geringere Mindestlohnsätze.

Zusätzlich zu dem Mindestlohn haben Arbeitskräfte Anspruch auf ein Urlaubsgeld. Von dem gesetzlichen Urlaubsgeldanspruch kann unter engen Voraussetzungen abgewichen werden.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot/ Nachvertragliche Kundenschutzklausel

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote und Kundenschutzklauseln sind in den Niederlanden für bestimmte Stellen, zum Beispiel im Vertriebsaußendienst, üblich. Diese nachvertraglichen Einschränkungen sind zudem häufig mit hohen Vertragsstrafen bewehrt. Wer eine Arbeitskraft in den Niederlanden einstellt, sollte daher zur Vermeidung eigener Inanspruchnahme immer prüfen, ob die Arbeitskraft noch einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot unterliegt.

Anders als nach deutschem Recht erfordern zurzeit weder das nachvertragliche Wettbewerbsverbot noch die nachvertragliche Kundenschutzklausel nach niederländischem Recht die Zusage oder Zahlung einer Karenzentschädigung. Bei befristeten Arbeitsverträgen muss allerdings eine schriftliche Begründung zu dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot beziehungsweise der nachvertraglichen Kundenschutzklausel aufgenommen werden. Aus dieser schriftlichen Begründung müssen sich die schwerwiegenden betrieblichen oder dienstlichen Interessen, die die Vereinbarung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots beziehungsweise der nachvertraglichen Kundenschutzklausel rechtfertigen, ergeben.

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. Während der Entgeltfortzahlung darf der Arbeitsvertrag der Arbeitskraft zudem arbeitgeberseitig nicht gekündigt werden (Ausnahme: Probezeitkündigung und fristlose Kündigung).

Die Höhe der Entgeltfortzahlung beträgt 70% des Gehalts, wobei es allerdings eine Untergrenze sowie eine Obergrenze für die Entgeltfortzahlung gibt. Die Obergrenze wird in

Diese DNHK-Information (Arbeitsrecht Niederlande, Stand 06/2026) ist mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben wird jedoch nicht übernommen.

Kontakt: **AHK Niederlande**

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

Maud Scharley
T: +31 (0)70 3114 168
E-Mail: m.scharley@dnhk.org



niederländischen Tarifverträgen und Arbeitsverträgen häufig zu Gunsten der Arbeitskräfte abbedungen.

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

Beendigung eines Arbeitsvertrags

Der niederländische Kündigungsschutz unterscheidet sich sehr vom deutschen Kündigungsschutz. Wesentliche Unterschiede sind:

- Nur während der kurzen Probezeit besteht kein Kündigungsschutz.
- Ordentliche arbeitgeberseitige Kündigungen ohne vorangehende schriftliche Zustimmung der Arbeitskraft sind unwirksam, es sei denn, die niederländische Arbeitsagentur (UWV) hat einen Zustimmungsbescheid erteilt.
- Ordentliche arbeitgeberseitige Kündigungen sind während der Entgeltfortzahlungsverpflichtung bei Arbeitsunfähigkeit in der Regel ausgeschlossen.
- Ordentliche verhaltensbedingte Kündigungen sind faktisch ausgeschlossen.

Ein weiterer Unterschied zum deutschen Recht ist, dass Arbeitgeber*innen ihren Arbeitskräften eine Abfindung („transitievergoeding“) zahlen müssen, wenn der Arbeitsvertrag arbeitgeberseitig beendet wird.

Weil viele Arbeitgeber*innen den Regelungen des niederländischen Kündigungsschutzrechts nicht gerecht werden können, ist der Aufhebungsvertrag eine beliebte Alternative. Wenn der Aufhebungsvertrag bestimmten Anforderungen genügt, hat die Arbeitskraft keine Nachteile bei dem Bezug von niederländischem Arbeitslosengeld. Es ist jedoch zu beachten, dass Arbeitskräfte bei Abschluss eines Aufhebungsvertrags ein Rücktrittsrecht haben, auf das sie in dem Aufhebungsvertrag hinzuweisen sind.

Beratung für Arbeitgeber*innen/Tarife

Wenn Sie als Arbeitgeber*in Beratung zum niederländischen Arbeitsrecht wünschen, freuen wir uns auf Ihre Kontaktaufnahme. Wir erstellen Arbeitsverträge und Ergänzungsvereinbarungen nach niederländischem Recht in deutscher, englischer oder niederländischer Sprache, beraten bei Problemen im Arbeitsverhältnis (zum Beispiel bei Vertragsverletzungen und Arbeitsunfähigkeit der Arbeitskraft) und unterstützen bei der Beendigung eines Arbeitsvertrags. Unsere Beratung wird dabei auf der Grundlage eines

Diese DNHK-Information (Arbeitsrecht Niederlande, Stand 06/2026) ist mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben wird jedoch nicht übernommen.

Kontakt: **AHK Niederlande**

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

Maud Scharley
T: +31 (0)70 3114 168
E-Mail: m.scharley@dnhk.org



Stundensatzes, der zurzeit (2026) EUR 239,- zuzüglich 6% Bürokosten sowie – soweit anwendbar – Mehrwertsteuer beträgt, geleistet.

Sie können uns wie folgt erreichen:

AHK Niederlande

Arbeitgeber*innen, deren Handelsname mit A bis O oder 0 bis 5 anfängt:	Arbeitgeber*innen, deren Handelsname mit P bis Z oder 6 bis 9 anfängt:
ass. iur. (D)/ mr. (NL) Ulrike Tudyka E-Mail: u.tudyka@dnhk.org T: +31 (0)70 3114 137	ass. iur. (D) Maud Scharley E-Mail: m.scharley@dnhk.org T: +31 (0)70 3114 168

Wir wünschen Ihnen eine gute Zusammenarbeit mit Ihren Arbeitskräften in den Niederlanden!

Diese DNHK-Information (Arbeitsrecht Niederlande, Stand 06/2026) ist mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben wird jedoch nicht übernommen.

Kontakt: **AHK Niederlande**

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

Maud Scharley
T: +31 (0)70 3114 168
E-Mail: m.scharley@dnhk.org