

Arbeidsrecht in Duitsland (versie 04/2024)

Toepasselijk arbeidsrecht

Als werknemers gewoonlijk hun werkzaamheden in Duitsland verrichten, is vanwege artikel 8 van de EG-VO 593/2008 in beginsel Duits arbeidsrecht van toepassing. Partijen kunnen weliswaar voor de toepasselijkheid van een ander recht kiezen, bijvoorbeeld voor het Nederlandse recht, maar desondanks gelden de dwingende bepalingen van het Duitse recht ten voordele van de werknemer. Een rechtskeuze voor het Nederlandse recht heeft daarom in het nadeligste geval tot gevolg dat de werknemer kan kiezen tussen de regelingen naar Nederlands recht (het gekozen recht) en de regelingen naar Duits recht (dat van rechtswege van toepassing is), terwijl de werkgever beide rechtssystemen moet naleven.

Hierna volgt een kort overzicht van het Duitse arbeidsrecht. Als u werkgever bent en verdergaand advies over het Duitse arbeidsrecht wenst, kunt u onze contactgegevens en de tarieven voor ons juridisch advies aan het einde van dit overzicht vinden.

Schriftelijke mededeling arbeidsvoorwaarden

Werkgevers zijn naar Duits recht verplicht om aan hun werknemers informatie over bepaalde arbeidsvoorwaarden te verstrekken. Dit is in artikel 2 van het Duitse Nachweisgesetz (vergelijkbaar met art. 7:655 van het Nederlandse Burgerlijk Wetboek) vastgelegd. Bij die arbeidsvoorwaarden gaat het bijvoorbeeld om het begin van de arbeidsovereenkomst, een proeftijd, beloning, vakantierechten en opzegtermijnen.

De informatie over de arbeidsvoorwaarden moet schriftelijk worden verstrekt. Het volstaat daarbij dat de desbetreffende informatie in een schriftelijke arbeidsovereenkomst is opgenomen. Op welk tijdstip de informatie moet worden verstrekt, hangt van de desbetreffende arbeidsvoorwaarde af.

Als de informatie onjuist of onvolledig wordt verstrekt, kan er een boete worden opgelegd aan de werkgever.

Overzicht Arbeidsrecht in Duitsland, versie 04/2024. De informatie in dit overzicht is zorgvuldig samengesteld. Er kunnen echter geen rechten aan worden verleend.

Contact:

Werkgevers, waarvan de bedrijfsnaam begint met A t/m O of 0 t/m 5: Ulrike Tudyka (u.tudyka@dnhk.org)

Werkgevers, waarvan de bedrijfsnaam begint met P t/m Z of 6 t/m 9: Maud Scharley (m.scharley@dnhk.org)

Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)/Bedrijfstakpensioenfondsen

Duitsland kent net zoals Nederland een aantal algemeen verbindende cao's. Een Duitse cao is in de volgende gevallen van toepassing:

- de cao is algemeen verbindend verklaard of
- de werkgever is cao-sluitend lid van een werkgeversvereniging én de werknemer is lid van de corresponderende vakbond of
- de werkgever en de werknemer hebben afgesproken dat een Duitse cao van toepassing is (incorporatiebeding).

De algemeenverbindendverklaringen van Duitse cao's worden in de Duitse Staatscourant ([Bundesanzeiger](#)) gepubliceerd.

Duitsland kent daarentegen geen algemeen verbindende bedrijfstakpensioenfondsen. Dit hangt vermoedelijk samen met het feit dat de Duitse wettelijke ouderdomspensioenverzekering sterk verschilt van de Nederlandse AOW-regeling. Voor de Duitse wettelijke ouderdomspensioenverzekering dragen werkgevers een werkgevers- en een werknemersaandeel bij de salarisafrekening af. De hoogte van het Duitse wettelijk ouderdomspensioen hangt – kort samengevat – van de verzekeringsduur en de hoogte van de bijdragen af.

Werknemers kunnen bovendien een deel van hun brutosalaris besteden aan een pensioenverzekering (de zogeheten Entgeltumwandlung). Als een werknemer dit wenst, moet de werkgever daaraan meewerken.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden in Duitsland minder vaak aangegaan dan in Nederland. Dit hangt waarschijnlijk samen met het feit dat ontslagbescherming naar Duits recht over het algemeen pas na zes maanden van de arbeidsovereenkomst ingaat en het Duitse ontslagrecht meer rekening houdt met de belangen van werkgevers.

De Duitse regelgeving over arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wijkt wederom sterk van het Nederlandse recht af. Het Duitse recht kent namelijk twee soorten van arbeidscontracten voor bepaalde tijd. De eerste soort is het arbeidscontract voor bepaalde tijd dat vanwege een bijzondere reden (Sachgrund) wordt aangegaan. Een dergelijke reden kan bijvoorbeeld het vervangen van een tijdelijk afwezige werknemer zijn of de beperkte duur van een project. Deze soort contracten voor bepaalde tijd

Overzicht Arbeidsrecht in Duitsland, versie 04/2024. De informatie in dit overzicht is zorgvuldig samengesteld. Er kunnen echter geen rechten aan worden verleend.

Contact:

Werkgevers, waarvan de bedrijfsnaam begint met A t/m O of 0 t/m 5: Ulrike Tudyka (u.tudyka@dnhk.org)

Werkgevers, waarvan de bedrijfsnaam begint met P t/m Z of 6 t/m 9: Maud Scharley (m.scharley@dnhk.org)



kent in principe geen maximumduur en geen maximaantal, voor zover er niet sprake is van misbruik van recht. De tweede soort van contracten voor bepaalde tijd, is een contract voor bepaalde tijd dat niet vanwege een bijzondere reden (dus *ohne Sachgrund*) wordt aangegaan. Deze soort is qua aantal en duur van de contracten slechts in beperkte omvang toegestaan.

Voor beide soorten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt dat de afspraak dat het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gaat, schriftelijk moet zijn gemaakt en wel vóór aanvang van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast is een tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd slechts mogelijk, als partijen dit hebben afgesproken of dit in de toepasselijke cao is bepaald.

Proeftijd

Ook het Duitse arbeidsrecht kent de mogelijkheid om een proeftijd af te spreken. De Duitse proeftijd heeft echter in beginsel niets met ontslagbescherming te maken, hoewel werkgevers en werknemers dit wel vaak denken. Een proeftijd betekent naar Duits recht enkel dat er een kortere opzegtermijn en een andere datum, waartegen kan worden opgezegd, van toepassing zijn. Een proeftijd kan maximaal voor de duur van zes maanden worden overeengekomen.

Ontslag

Werknemers hebben naar Duits recht in beginsel slechts algemene ontslagbescherming, als zij langer dan zes maanden in dienst zijn en het bedrijf, waarin zij werken regelmatig meer dan tien werknemers in Duitsland in dienst heeft. Als er aan die voorwaarden is voldaan en er daarom sprake is van algemene ontslagbescherming, moet de werkgever een reden hebben voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Het Duitse recht onderscheidt daarbij tussen bedrijfseconomische redenen, redenen in het gedrag van de werknemer en redenen in de persoon van de werknemer.

Werkgevers hebben geen voorafgaande toestemming van het Duitse UWV nodig om een ontslag aan te zeggen. Werknemers kunnen wel achteraf door een Duitse arbeidsrechtbank laten toetsen, of het ontslag rechtmatig was.

Afgezien van de hierboven beschreven algemene ontslagbescherming kunnen werknemers ook bijzondere ontslagbescherming hebben. Bijzondere ontslagbescherming hebben bijvoorbeeld leden van een ondernemingsraad, zwangere werknemers, werknemers met ouderschapsverlof en werknemers met een vastgestelde handicap van een bepaalde omvang. Aan deze werknemers kan slechts na

Overzicht Arbeidsrecht in Duitsland, versie 04/2024. De informatie in dit overzicht is zorgvuldig samengesteld. Er kunnen echter geen rechten aan worden verleend.

Contact:

Werkgevers, waarvan de bedrijfsnaam begint met A t/m O of 0 t/m 5: Ulrike Tudyka (u.tudyka@dnhk.org)

Werkgevers, waarvan de bedrijfsnaam begint met P t/m Z of 6 t/m 9: Maud Scharley (m.scharley@dnhk.org)



instemming van de bevoegde instantie ontslag worden aangezegd. Bijzondere ontslagbescherming kan ook van toepassing zijn voor werknemers die nog niet zes maanden in dienst zijn of werkzaam zijn in een bedrijf met niet meer dan tien werknemers.

Beloning

Duitsland kent sinds 1 januari 2015 een wettelijk minimumloon. Het minimumloon bedraagt sinds 01 januari 2024 EUR 12,41 bruto per uur.

Het Duitse wettelijk minimumuurloon geldt niet alleen voor werknemers (inclusief gedetacheerde werknemers) die in Duitsland werken, maar ook voor stagiaires, enkele uitzonderingen daargelaten. Voor een beperkte groep van werknemers in het transitievervoer (goederenvervoer over de weg door Duitsland heen, zonder laden of lossen in Duitsland) en bilateraal vervoer is het Duitse minimumloon daarentegen momenteel niet van toepassing, als er aan bepaalde voorwaarden is voldaan.

Voor bepaalde bedrijfstakken zijn er andere minimumloonbedragen van toepassing. Deze zijn o.a. op de website van de Duitse douane ([overzicht minimumloonbedragen](#)) gepubliceerd.

De Duitse wet kent geen verplichte vakantiebijslag.

Voor zover er op de arbeidsovereenkomst een cao van toepassing is, gaan de cao-regelingen over de beloning, net zoals naar Nederlands recht, voor.

Vakantierechten

Bij een werkweek van vijf dagen heeft een werknemer recht op minimaal 20 betaalde vakantiedagen per kalenderjaar. De wettelijke minimumvakantierechten vervallen met afloop van het kalenderjaar, waarin de vakantierechten zijn ontstaan, tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden. De vakantierechten vervallen echter alleen, als de werkgever de werknemer op tijd op het aantal resterende vakantiedagen en de naderende vervaltermijn heeft gewezen en de werknemer voldoende gelegenheid heeft gegeven om de resterende vakantiedagen op te nemen.

Arbeidsongeschiktheid

Gedurende de eerste vier weken van een arbeidsovereenkomst hebben werknemers geen recht op loon jegens hun werkgever, als zij vanwege arbeidsongeschiktheid (ziekte) hun werk niet kunnen verrichten.

Overzicht Arbeidsrecht in Duitsland, versie 04/2024. De informatie in dit overzicht is zorgvuldig samengesteld. Er kunnen echter geen rechten aan worden verleend.

Contact:

Werkgevers, waarvan de bedrijfsnaam begint met A t/m O of 0 t/m 5: Ulrike Tudyka (u.tudyka@dnhk.org)

Werkgevers, waarvan de bedrijfsnaam begint met P t/m Z of 6 t/m 9: Maud Scharley (m.scharley@dnhk.org)



In andere gevallen zijn werkgevers in beginsel verplicht om het loon (100%) voor de duur van zes weken door te betalen. Na afloop van deze zes weken verstrekt de zorgverzekeraar van de werknemer een uitkering aan de arbeidsongeschikte werknemer. Werkgevers die niet meer dan 30 werknemers in dienst hebben, kunnen onder bepaalde voorwaarden bij de zorgverzekeraar van de werknemer een gedeeltelijke vergoeding van de loondoorbetaling aanvragen.

Een opzegverbod gedurende arbeidsongeschiktheid kent het Duitse recht niet.

Re-integratieverplichtingen, zoals deze door het Nederlandse recht aan werkgevers worden opgelegd, kent het Duitse recht niet. In Duitsland kent men daarom ook geen arbodiensten. Als een werknemer in een jaar meer dan zes weken arbeidsongeschikt is, is de werkgever echter wel verplicht om samen met de werknemer te onderzoeken, hoe het ziekteverzuim van de werknemer kan worden verminderd dan wel voorkomen. De werkgever dient daarbij, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, ook andere instanties te betrekken. In bepaalde gevallen kan de werkgever ook subsidie aanvragen om de werkplek van de werknemer zodanig aan te passen dat het ziekteverzuim van de werknemer wordt verminderd.

Post-contractuele concurrentie- en relatiebedingen

In Nederland zijn post-contractuele concurrentie- en relatiebedingen bij werkgevers erg populair. Deze afspraken kosten de werkgever immers niets. Het Duitse recht houdt in dit opzicht meer rekening met de belangen van de werknemer en van andere bedrijven. Als een werkgever aan de werknemer een post-contractueel concurrentie- of relatiebeding wenst op te leggen, moet de werkgever daarvoor namelijk naar Duits recht een tegenprestatie toezeggen. Deze tegenprestatie dient minimaal de helft van de laatstgenoten beloning van de werknemer voor de duur van het beding te bedragen.

Werkgevers kunnen ook niet zomaar eenzijdig afstand doen van een dergelijk beding. Een eenzijdige afstandsverklaring ontbindt de werkgever pas van zijn betalingsverplichting na afloop van een wachttijd van 12 maanden. Vermoedelijk zijn post-contractuele concurrentie- en relatiebedingen in arbeidsovereenkomsten naar Duits recht om die reden veel minder gebruikelijk dan in arbeidsovereenkomsten naar Nederlands recht.

Advies/Tarieven

Wanneer u werkgever bent en advies over het Duitse arbeidsrecht wenst, kunt u vanzelfsprekend graag contact opnemen met ons. Wij stellen graag voor u een arbeidsovereenkomst naar Duits recht in de

Overzicht Arbeidsrecht in Duitsland, versie 04/2024. De informatie in dit overzicht is zorgvuldig samengesteld. Er kunnen echter geen rechten aan worden verleend.

Contact:

Werkgevers, waarvan de bedrijfsnaam begint met A t/m O of 0 t/m 5: Ulrike Tudyka (u.tudyka@dnhk.org)

Werkgevers, waarvan de bedrijfsnaam begint met P t/m Z of 6 t/m 9: Maud Scharley (m.scharley@dnhk.org)



Duitse, Engelse en/of Nederlandse taal op, beantwoorden uw vragen bij problemen in het dienstverband en ondersteunen u bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst.

Om redenen van capaciteit verlenen wij momenteel enkel arbeidsrechtelijk advies aan bedrijven die lid zijn van onze handelskamer. Daarbij werken wij op basis van een uurtarief.

Uitgebreide informatie over het lidmaatschap van onze handelskamer kunt u op de volgende website vinden: <https://www.dnhk.org/nl/leden>

Het uurtarief voor onze juridische advisering bedraagt momenteel (2024) EUR 222,- vermeerderd met 6% kantoorkosten en – voor zover van toepassing – btw.

U kunt ons als volgt bereiken:

DUITS-NEDERLANDSE HANDELSKAMER

Nassauplein 30

NL-2585 EC Den Haag

www.dnhk.org

Kamer van Koophandel: 40408211

Contactpersonen Duits arbeidsrecht:

Uw bedrijfsnaam begint met A t/m O of 0 t/m 5:

ass. iur. (D)/ mr. (NL) Ulrike Tudyka

E-mail: u.tudyka@dnhk.org

T: +31 (0)70 3114 137

Uw bedrijfsnaam begint met P t/m Z of 6 t/m 9:

ass. iur. (D) Maud Scharley

E-mail: m.scharley@dnhk.org

T: +31 (0)70 3114 168

Wij wensen u een goede samenwerking met uw werknemers in Duitsland!

Overzicht Arbeidsrecht in Duitsland, versie 04/2024. De informatie in dit overzicht is zorgvuldig samengesteld. Er kunnen echter geen rechten aan worden verleend.

Contact:

Werkgevers, waarvan de bedrijfsnaam begint met A t/m O of 0 t/m 5: Ulrike Tudyka (u.tudyka@dnhk.org)

Werkgevers, waarvan de bedrijfsnaam begint met P t/m Z of 6 t/m 9: Maud Scharley (m.scharley@dnhk.org)

