

# White papers

## Arbeidsrecht Duitsland

(versie 06/2026)



**dnhk.**



## Inhoud

<b>Toepasselijk arbeidsrecht.....</b>	<b>2</b>
<b>Schriftelijke mededeling arbeidsvoorwaarden .....</b>	<b>2</b>
<b>Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)/Bedrijfstakingpensioenfondsen .....</b>	<b>2</b>
<b>Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd .....</b>	<b>3</b>
<b>Proeftijd.....</b>	<b>3</b>
<b>Ontslag .....</b>	<b>4</b>
<b>Beloning .....</b>	<b>4</b>
<b>Vakantierechten.....</b>	<b>5</b>
<b>Arbeidsongeschiktheid.....</b>	<b>5</b>
<b>Post-contractuele concurrentie- en relatiebedingen .....</b>	<b>5</b>
<b>Advies/Tarieven.....</b>	<b>6</b>

De informatie in dit DNHK-Overzicht (Arbeidsrecht Duitsland, versie 06/2026) is zorgvuldig samengesteld. Er kunnen echter geen rechten aan worden verleend.

Contact: **DNHK**

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



## 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 onder aan dit overzicht onder **Advies/Tarieven** 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.

## 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.

De informatie in dit DNHK-Overzicht (Arbeidsrecht Duitsland, versie 06/2026) is zorgvuldig samengesteld. Er kunnen echter geen rechten aan worden verleend.

Contact: **DNHK**

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



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 – samengevat – van de verzekeringsduur en 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 in Duitsland algemene ontslagbescherming niet binnen kleine ondernemingen van toepassing is en in andere ondernemingen pas na zes maanden van de arbeidsovereenkomst ingaat (zie hierna onder het kopje **Ontslag**).

De Duitse regelgeving over arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verschilt erg van het Nederlandse recht. 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 kent in principe geen maximumduur en geen maximumaantal, voor zover er niet sprake is van misbruik van recht. De tweede soort van contracten voor bepaalde tijd, zijn de contracten voor bepaalde tijd die 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 als 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 slechts dat er een kortere opzegtermijn en een andere datum, waartegen kan worden

De informatie in dit DNHK-Overzicht (Arbeidsrecht Duitsland, versie 06/2026) is zorgvuldig samengesteld. Er kunnen echter geen rechten aan worden verleend.

Contact: **DNHK**

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



opgezegd, van toepassing zijn. Een proeftijd kan maximaal voor de duur van zes maanden worden overeengekomen. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd moet de proeftijd bovendien in redelijke verhouding tot de duur van de arbeidsovereenkomst en de aard van de werkzaamheden staan.

## 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 werkneemsters, werknemers met ouderschapsverlof en werknemers met een vastgestelde handicap van een bepaalde omvang. Aan deze werknemers kan slechts na 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 2026 EUR 13,90 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 informatie in dit DNHK-Overzicht (Arbeidsrecht Duitsland, versie 06/2026) is zorgvuldig samengesteld. Er kunnen echter geen rechten aan worden verleend.

Contact: **DNHK**

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



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 naar Duits recht 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 maar, als de werkgever de werknemer op tijd op het aantal resterende vakantiedagen en de naderende vervalltermijn 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 naar Duits recht geen recht op loon jegens hun werkgever, als zij vanwege arbeidsongeschiktheid (ziekte) hun werk niet kunnen verrichten.

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 eveneens 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

Post-contractuele concurrentie- en relatiebedingen kunnen naar Duits recht bij een arbeidsovereenkomst alleen maar worden afgesproken, als de werkgever daarvoor een

De informatie in dit DNHK-Overzicht (Arbeidsrecht Duitsland, versie 06/2026) is zorgvuldig samengesteld. Er kunnen echter geen rechten aan worden verleend.

Contact: **DNHK**

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



tegenprestatie toezegt. 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 Duitse, Engelse en/of Nederlandse taal op, beantwoorden uw vragen bij problemen in het dienstverband en ondersteunen u bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst. Daarbij werken wij op basis van een uurtarief. Het uurtarief voor onze juridische advisering bedraagt momenteel (2026) EUR 239,- vermeerderd met 6% kantoorkosten en – voor zover van toepassing – btw. Onze leden ontvangen onder bepaalde voorwaarden een ledenkorting. Uitgebreide informatie over het lidmaatschap van onze handelskamer en de voordelen daarvan kunt u op de volgende website vinden: <https://www.dnhk.org/nl/leden>

U kunt ons als volgt bereiken:

<b>Uw bedrijfsnaam begint met A t/m O of 0 t/m 5:</b>  ass. iur. (D)/ mr. (NL) Ulrike Tudyka E-Mail: <a href="mailto:u.tudyka@dnhk.org">u.tudyka@dnhk.org</a> T: +31 (0)70 3114 137	<b>Uw bedrijfsnaam begint met P t/m Z of 6 t/m 9:</b>  ass. iur. (D) Maud Scharley E-Mail: <a href="mailto:m.scharley@dnhk.org">m.scharley@dnhk.org</a> T: +31 (0)70 3114 168
---	---

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

De informatie in dit DNHK-Overzicht (Arbeidsrecht Duitsland, versie 06/2026) is zorgvuldig samengesteld. Er kunnen echter geen rechten aan worden verleend.

Contact: **DNHK**

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