

Änderungspaket für niederländisches Arbeitsrecht zum Januar 2020

Das Gesetz „Arbeitsmarkt in Balance“ schafft Anreize zugunsten regulärer, unbefristeter Arbeitsverhältnisse.

19.12.2019

Von Karl Martin Fischer | Bonn

- ▶ Ein neuer Kündigungsgrund
- ▶ Die Abfindung wird vom Alter abgekoppelt
- ▶ Arbeit auf Abruf
- ▶ Befristete Arbeitsverhältnisse sind länger möglich
- ▶ Payroll-Arbeitnehmer haben Anspruch auf Gleichbehandlung

In den Niederlanden haben flexible und befristete Beschäftigungsverhältnisse an Bedeutung gewonnen. Das Gesetz „Arbeitsmarkt in Balance“ (Wet arbeidsmarkt in balans (kurz: WAB)) soll diese Entwicklung stoppen, indem es Anreize zugunsten regulärer, unbefristeter Arbeitsverhältnisse schafft und gegenteilige Anreize beseitigt. Das Ziel: Mehr Balance für den Arbeitsmarkt.

Ein neuer Kündigungsgrund

Damit Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis einseitig beenden dürfen, benötigen sie einen Kündigungsgrund. Die Gründe für eine Kündigung sind in Artikel 7:669 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs aufgezählt: beispielsweise betriebliche Erfordernisse, Krankheiten, Fehlverhalten oder ein gestörtes Arbeitsverhältnis können zur Trennung führen. In aller Regel müssen Arbeitgeber den gekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern außerdem eine gesetzliche Abfindung („transitievergoeding“) bezahlen.

Künftig wird es einen neuen Kündigungsgrund geben: eine Kumulierung anderer Gründe (mit Ausnahme betrieblicher Gründe), die für sich genommen nicht die notwendige Schwere haben, in der Gesamtschau aber dazu führen, dass sie eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. In diesem Fall kann das Gericht allerdings anordnen, dass der Betrag der verpflichtenden Abfindungszahlung um bis zu 50 Prozent erhöht wird.

Die Abfindung wird vom Alter abgekoppelt

Derzeit werden die Zeiten, für die der Arbeitgeber bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eine verpflichtende Abfindung bezahlen muss, unterschiedlich gewichtet, und zwar nach Lebensalter und Beschäftigungsdauer. Im Zweifel gibt es für die Zeiten ab dem zehnten Jahr der Betriebszugehörigkeit beziehungsweise nach Vollendung des 50. Lebensjahres einen höheren Betrag pro Jahr. Gar keine Abfindungszahlung erhält bislang hingegen, wer weniger als zwei Jahre beschäftigt war.

Anspruch schon ab dem ersten Tag

Zukünftig kann ein Anspruch auf Abfindungszahlung schon ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses entstehen. Die Höhe ist hingegen nicht mehr von dem Lebensalter oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig. Abgesehen davon wird sie berechnet wie bisher - sie beträgt ein Drittel eines monatlichen Bruttogehalts für jedes Beschäftigungsjahr. Die neue Regelung gilt für Kündigungsverfahren, die ab dem Jahr 2020 eingeleitet werden.

Differenzierung bei den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung

Dieselbe Zielrichtung verfolgt eine Änderung im niederländischen Sozialversicherungsrecht: die vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sinken bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen, für die ein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert, auf 2,78 Prozent (ausgenommen ist Arbeit auf Abruf). Bei allen anderen Verträgen steigen sie hingegen auf 7,78 Prozent. Gleichzeitig wird die bisherige, branchenabhängige Prämie auf die Beiträge ersatzlos abgeschafft.

Arbeit auf Abruf

Die Ankündigungsfrist wird verlängert

Wer nach seinem Arbeitsvertrag auf Abruf arbeiten muss, ist zukünftig nicht mehr verpflichtet, mit weniger als vier Tagen Vorankündigungsfrist zu arbeiten. Umgekehrt besteht Anspruch auf Entlohnung, wenn abgerufene Arbeit mit einer Frist von vier oder weniger Tagen doch nicht benötigt wird. Allerdings kann die Vier-Tages-Frist durch Tarifvertrag auf 24 Stunden verkürzt werden.

Neu geregelt wird außerdem, dass sowohl der Abruf der Arbeitsleistung als auch eine eventuelle Rücknahme des Abrufs entweder schriftlich oder elektronisch erfolgen müssen. Mündliche Äußerungen darf der Mitarbeiter ignorieren.

Nach einem Jahr: Anspruch auf garantierte Stundenzahl

Wenn ein Abruf-Arbeitsvertrag nach einem Jahr noch besteht, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Angebot machen, die im vergangenen Jahr durchschnittlich gearbeiteten Stunden für das folgende Jahr vertraglich zu garantieren. Diese Verpflichtung gilt ab Januar 2020, und mithin auch für Verträge, die bereits in der Vergangenheit abgeschlossen wurden.

Machen Arbeitgeber das vorgeschriebene Angebot nicht, haben Arbeitnehmer gleichwohl Anspruch auf die Arbeitsleistung und Vergütung, die sich aus einem solchen Vertrag ergeben hätte. Geht der Arbeitnehmer hingegen nicht auf ein Angebot ein, kann das Arbeitsverhältnis weiterhin vollzogen werden wie bisher, also ohne garantiertes Stundenkontingent.

Befristete Arbeitsverhältnisse sind länger möglich

Nach bisherigem Recht konnten bis zu drei aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse geschlossen werden, innerhalb eines Zeitraums von maximal zwei Jahren. Ab Januar 2020 wird dieser Zeitraum auf maximal drei Jahre verlängert. Es können also zukünftig beispielsweise drei aufeinanderfolgende für je ein Jahr befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Diese Regelung kann auch für Befristungsketten genutzt werden, die vor dem 1. Januar 2020 begonnen haben.

Payroll-Arbeitnehmer haben Anspruch auf Gleichbehandlung

Payroll-Arbeitnehmer sind nicht beim eigentlichen Arbeitgeber, sondern bei einem Dritten angestellt, arbeiten aber ausschließlich für den eigentlichen Arbeitgeber und wurden auch von diesem angestellt. Ab dem 1. Januar 2020 haben sie Anspruch auf dieselben Beschäftigungsbedingungen wie die regulär und direkt bei eigentlichen Arbeitgeber beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zum Thema:

- GTAI-Meldung vom 18.12.2019: [Erhöhung des Mindestlohnes](#)

Mehr zu:

Niederlande
Arbeits- und Arbeitsgenehmigungsrecht
Recht

Kontakt

Karl Martin Fischer

Rechtsexperte

 +49 228 24 993 372

 [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2021 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.