



ARBEIT UND ARBEITSVERTRÄGE

Kennen Sie Ihre Rechte und Pflichten

Beratungsleitfaden 2025



Die Regelungen für Arbeitsverträge unterliegen fortlaufenden Veränderungen. Sind Sie noch auf dem aktuellen Stand? Für alle, die den Überblick etwas verloren haben, sind hier die wichtigsten Änderungen noch einmal zusammengefasst.

1. Denken Sie an Ihre Mitteilungspflicht und vermeiden Sie eine Mitteilungsentschädigung
2. Die aktuelle Kettenregelung
3. Verbot der Probezeit bei kurzen befristeten Verträgen und Folgearbeitsverträgen
4. Verbot von Wettbewerbsverboten in befristeten Verträgen
5. Lohnfortzahlungspflicht bei Abrufkräften
6. Stärkung der Rechte von Payrolling-Mitarbeitenden

1. DENKEN SIE AN IHRE MITTEILUNGSPFLICHT UND VERMEIDEN SIE EINE MITTEILUNGSENTSCHÄDIGUNG

Bei befristeten Arbeitsverträgen mit einer Laufzeit von sechs Monaten oder länger müssen Sie der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem vereinbarten Enddatum schriftlich mitteilen, ob Sie das Arbeitsverhältnis fortsetzen möchten oder nicht und gegebenenfalls zu welchen Bedingungen. Dies dient dem Zweck, dass der Arbeitnehmer rechtzeitig weiß, woran er ist, und sich bei Bedarf nach einer neuen Stelle umsehen kann.

Tipp!

Die Mitteilungspflicht gilt nicht für Verträge mit einer Laufzeit von weniger als sechs Monaten sowie nicht für Verträge, deren Ende nicht an einem festen Kalenderdatum festgelegt ist. Ein Beispiel hierfür ist ein Vertrag für die Dauer eines Projekts.

Wenn Sie der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer mitteilen, dass Sie den befristeten Arbeitsvertrag verlängern möchten, jedoch keine Angaben zu den Bedingungen machen, erhält der Arbeitnehmer einen neuen befristeten Arbeitsvertrag zu den bisherigen Bedingungen. Dieser neue Vertrag läuft ebenso lange wie der vorherige befristete Arbeitsvertrag, jedoch höchstens ein Jahr.

Mitteilungsentschädigung

Kommen Sie der Mitteilungspflicht nicht nach, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Bruttomonatsgehalt. Erfolgt die Mitteilung verspätet, sind Sie anteilig zur Zahlung einer Entschädigung verpflichtet. Der befristete Arbeitsvertrag endet dennoch am vereinbarten Enddatum.

In Ihrer Lohnbuchhaltung ist die Mitteilungsentschädigung als Arbeitslohn aus früherer Beschäftigung zu erfassen, auch wenn die Entschädigung geltend gemacht wird, während das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird. Für die Mitteilungsentschädigung gilt der reine Stunden- oder Stücklohn. Zuschläge für Überstunden, Schichtarbeit, Urlaubsgeld, Jahresendprämien oder Gewinnbeteiligungen bleiben unberücksichtigt. Der Lohnbegriff für die Mitteilungsentschädigung unterscheidet sich somit vom Lohnbegriff für die Übergangsentschädigung. Die Lohnhöhe bildet die Grundlage für die Entschädigung bei Nichteinhaltung der (korrekten) Mitteilungsfrist. Zur Berechnung wird der Bruttostundenlohn mit der vereinbarten monatlichen Arbeitszeit multipliziert.

Für die Berechnung der Höhe der Mitteilungsentschädigung bei verspäteter Mitteilung ist die Anzahl der Kalendertage in dem Monat maßgeblich, in dem die Mitteilung hätte erfolgen müssen. Hat der Monat beispielsweise 31 Tage und Sie teilen zwei Tage zu spät mit, sind Sie verpflichtet, eine Entschädigung in Höhe von $2/31$ des Lohns zu zahlen.

Achtung!

Die Mitteilungsentschädigung verfällt, wenn der Arbeitnehmer sie nicht innerhalb von drei Monaten nach dem Tag, an dem Ihre Mitteilungspflicht entstanden ist, geltend macht. Auch bei Insolvenz, Zahlungsaufschub oder Anwendung des Gesetzes über die Sanierung natürlicher Personen sind Sie nicht zur Zahlung einer Mitteilungsentschädigung verpflichtet.

Achtung!

Der Oberste Gerichtshof hat ausdrücklich klargestellt, dass eine Mitteilung stets schriftlich erfolgen muss, auch wenn der Arbeitnehmer bereits mündlich erfahren hat, dass sein Vertrag nicht verlängert wird und somit weiß, woran er ist.

2. DIE AKTUELLE KETTENREGELUNG

Die Kettenregelung legt fest, wann aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergehen. Sie dürfen mit einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer höchstens drei befristete Verträge innerhalb von 36 Monaten abschließen. Nach einer Unterbrechung von mehr als sechs Monaten liegt keine Folge von aufeinanderfolgenden Verträgen mehr vor. Das bedeutet: Läuft ein befristeter Vertrag aus und Sie schließen innerhalb von sechs Monaten wieder einen neuen Vertrag mit demselben Arbeitnehmer ab, wird diese Zwischenzeit auf die 36-Monate-Frist angerechnet.

Achtung!

Es besteht die Möglichkeit, auf Sektorebene abzuweichen und die Unterbrechungszeit zu verkürzen, sofern dies die Art der Arbeit erfordert, etwa bei Saisonarbeit. Diese Möglichkeit wurde erweitert auf andere wiederkehrende befristete Tätigkeiten, die höchstens während eines Zeitraums von neun Monaten ausgeübt werden können. Solche Regelungen müssen jedoch in Tarifverträgen festgelegt sein.

Zusammenfassend entsteht ein unbefristeter Vertrag:

- nach mehr als drei aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen; und
- wenn Sie länger als 36 Monate aufeinanderfolgende befristete Verträge mit einem Arbeitnehmer schließen. Ist die Zwischenzeit sechs Monate oder kürzer, handelt es sich um aufeinanderfolgende Verträge, und die Zwischenzeit wird zur Dreijahresfrist hinzugerechnet.

Im Tarifvertrag kann unter sehr strengen Bedingungen von der Anzahl der Verträge und der Gesamtdauer abgewichen werden. Maximal sind jedoch sechs Verträge innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren zulässig.

Es ist gestattet, die regulär geltende Unterbrechungszeit von höchstens sechs Monaten durch Tarifvertrag auf maximal drei Monate zu verkürzen, und zwar für Tätigkeiten,

- bei denen die Arbeit aufgrund klimatischer oder natürlicher Umstände saisongebunden ist; und
- bei denen diese Arbeiten höchstens neun Monate im Jahr ausgeübt werden können (es muss sich also tatsächlich um saisongebundene Tätigkeiten handeln).

Dadurch haben Arbeitgeber, die mit Saisonarbeitskräften arbeiten, mehr Möglichkeiten, mit befristeten Arbeitsverhältnissen zu arbeiten.

Nach Ablauf der maximal zulässigen Anzahl befristeter Verträge beziehungsweise nach Ablauf der maximal zulässigen Gesamtdauer der befristeten Verträge sind Sie verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anzubieten, wenn Sie die Zusammenarbeit fortsetzen möchten.

Tipp!

Für Arbeitnehmer bis 18 Jahre mit einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (12 Stunden oder weniger) findet die Kettenregelung keine Anwendung.

Tipp!

Für Personen mit Anspruch auf die Altersrente (AOW) kann schriftlich vereinbart werden, dass sie höchstens sechs befristete Arbeitsverhältnisse in maximal vier Jahren erhalten. Nach mehr als sechs aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen oder nach vier Jahren wird das befristete Arbeitsverhältnis automatisch in ein unbefristetes überführt. Nur die befristeten Arbeitsverhältnisse, die nach Erreichen des AOW-Alters abgeschlossen wurden, zählen für die Kettenregelung.

Die Regierung plant, die Unterbrechungsfrist in der Kettenregelung von sechs Monaten auf fünf Jahre zu verlängern. Hierzu hat bereits eine Online-Konsultation stattgefunden, und der betreffende Gesetzesentwurf soll 2025 im Parlament eingebracht werden.

3. VERBOT DER PROBEZEIT BEI KURZEN BEFRISTETEN VERTRÄGEN UND FOLGEVERTRÄGEN

Es ist untersagt, in befristeten Arbeitsverträgen von sechs Monaten oder weniger eine Probezeit zu vereinbaren. Ebenso ist es nicht gestattet, in einem zweiten oder weiteren befristeten Vertrag eine Probezeit zu vereinbaren.

Tipp!

Eine neue Probezeit beim aktuellen Arbeitgeber ist zulässig, wenn der Arbeitnehmer eine neue Tätigkeit mit wesentlich anderen Fähigkeiten und Verantwortlichkeiten übernimmt. Der Vertrag muss dann jedoch länger als sechs Monate laufen.

Die zulässige Dauer einer Probezeit richtet sich nach der Laufzeit des Vertrags:

Dauer des befristeten Arbeitsvertrags	Maximale Probezeit
0 bis 6 Monate	Nicht zulässig
Mehr als 6 Monate, aber weniger als 2 Jahre	1 Monat (durch Tarifvertrag auf 2 Monate verlängerbar)
2 Jahre oder länger	2 Monate

4. VERBOT VON WETTBEWERBSVERBOTEN IN BEFRISTETEN VERTRÄGEN

Ein Wettbewerbs- oder Kundenschutzverbot ist in einem befristeten Arbeitsvertrag grundsätzlich unzulässig. Nur bei schwerwiegenden betrieblichen Interessen – etwa zum Schutz spezifischer oder betrieblicher Informationen – ist eine Ausnahme möglich. Diese schwerwiegenden betrieblichen Interessen müssen ausdrücklich und detailliert im befristeten Arbeitsvertrag begründet werden. Damit das Wettbewerbsverbot wirksam ist, müssen die schwerwiegenden Interessen sowohl bei Abschluss der Klausel als auch im Zeitpunkt der Berufung auf das Verbot tatsächlich bestehen.

Achtung!

Als Arbeitgeber können Sie sich nicht auf ein Wettbewerbs- oder Kundenschutzverbot berufen, wenn Ihnen ein schwerwiegendes Fehlverhalten oder Versäumnis zur Last gelegt wird.

Der Oberste Gerichtshof hat klargestellt, dass ein Wettbewerbsverbot nicht dazu dient, Arbeitnehmer an das Unternehmen zu binden.

Die Regierung hat angekündigt, das Wettbewerbsverbot zu modernisieren. Geplant sind folgende Änderungen:

- Gesetzliche Begrenzung der Dauer eines Wettbewerbsverbots auf maximal ein Jahr nach Ende des Arbeitsverhältnisses;
- Aufnahme des geografischen Geltungsbereichs, konkretisiert und begründet, in das Wettbewerbsverbot;

- Verpflichtende Begründung des „schwerwiegenden betrieblichen Interesses“ bei unbefristeten Arbeitsverträgen;
- Verpflichtende Zahlung von 50 % des Monatsgehalts im Voraus, wenn der Arbeitgeber das Wettbewerbsverbot durchsetzen möchte. Zahlt der Arbeitgeber die Entschädigung nicht, kann er sich nicht auf das Verbot berufen. Möchte der Arbeitgeber den ehemaligen Arbeitnehmer beispielsweise 12 Monate an das Verbot binden, muss er spätestens am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses eine Entschädigung in Höhe von sechs Monatsgehältern zahlen. Erfolgt die Zahlung nicht rechtzeitig, gilt das Verbot nicht, die Entschädigung ist jedoch weiterhin geschuldet.
- Spätestens einen Monat vor Ende des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mitteilen, ob und wie lange er ihn an das Wettbewerbsverbot binden möchte. Für diesen Zeitraum ist die Entschädigung zu zahlen.

Im März 2024 hat eine Online-Konsultation stattgefunden. Das Gesetzesvorhaben soll 2025 im Parlament eingebracht werden.

5. LOHNFORTZAHLUNGSPFLICHT BEI ABRUFKRÄFTEN

Beschäftigen Sie Abrufkräfte, beispielsweise mit einem Null-Stunden-Vertrag oder einem Min-Max-Vertrag? Grundsätzlich haben Sie eine Lohnfortzahlungspflicht, wenn Ihre Arbeitnehmerin oder Ihr Arbeitnehmer aus einem Grund, der in Ihren Verantwortungsbereich fällt, nicht arbeiten kann. Dies gilt zum Beispiel auch, wenn Sie den Arbeitnehmer nicht zur Arbeit auffordern, obwohl Arbeit vorhanden ist. Zusätzlich hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohn für die garantierten Stunden. Das bedeutet: Jedes Mal, wenn Sie den Arbeitnehmer zur Arbeit rufen, besteht Anspruch auf mindestens drei Stunden Lohn, auch wenn der Arbeitnehmer beispielsweise nur eine Stunde arbeitet.

Im Arbeitsvertrag können Sie in den ersten sechs Monaten schriftlich Ihre Lohnfortzahlungspflicht ausschließen. Das Recht auf Lohn für die garantierten Stunden kann jedoch nicht ausgeschlossen werden. Nach den ersten sechs Monaten ist ein Ausschluss der Lohnfortzahlungspflicht nur noch durch Tarifvertrag für Tätigkeiten von „gelegentlicher Art“ und ohne „festen Umfang“ möglich. Beispiele hierfür sind Vertretungskräfte oder Leiharbeitnehmer.

Mindestens vier Tage im Voraus abrufen!

Die Regierung möchte vermeiden, dass bei Null-Stunden-Verträgen eine ständige Verfügbarkeit gefordert wird, sofern dies nicht durch die Art der Tätigkeit erforderlich ist. In einigen Branchen bestehen unerwünschte Situationen, bei denen die unnötige Verfügbarkeit auch die Möglichkeiten der Arbeitnehmer beeinträchtigt, etwa um andere (Teilzeit-)Jobs anzunehmen. Daher ist gesetzlich vorgeschrieben, dass Sie als Arbeitgeber die Abrufkraft mindestens vier Kalendertage im Voraus schriftlich oder elektronisch zur Arbeit auffordern müssen. Die geplante Arbeitsschicht wird hierbei nicht mitgezählt. Diese Frist kann durch Tarifvertrag auf mindestens 24 Stunden verkürzt werden. Ziehen Sie die Aufforderung innerhalb dieser Frist schriftlich oder elektronisch zurück, hat die Abrufkraft dennoch Anspruch auf Lohn für die abgerufene Arbeitszeit.

„Festschreibmoment“

Nach zwölf Monaten Beschäftigung mit einer Abrufkraft müssen Sie dieser innerhalb eines Monats ein schriftliches oder elektronisches Angebot unterbreiten, das auf der durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit der letzten zwölf Monate basiert. Dies wird als „Festschreibmoment“ bezeichnet. So wird verhindert, dass eine Abrufkraft unbegrenzt als solche eingesetzt wird. Nimmt die Abrufkraft das Angebot an, muss der feste Arbeitsumfang spätestens am ersten Tag des 15. Monats beginnen – früher ist selbstverständlich möglich. Die Abrufkraft kann frei entscheiden, ob sie das Angebot annimmt.

Seit dem 1. August 2022 gilt eine zusätzliche Verpflichtung für Arbeitgeber von Abrufkräften, die auf Basis von Arbeitsverträgen arbeiten, bei denen die Arbeitszeiten vollständig oder weitgehend unvorhersehbar sind. Ist der Großteil der Stunden unvorhersehbar, kann der Arbeitnehmer nur zur Arbeit verpflichtet werden während der Stunden, die der Arbeitgeber bei Vertragsabschluss schriftlich mitgeteilt hat:

- dass die zu leistenden Stunden variabel sind;
- wie viele bezahlte Stunden garantiert werden;
- wie der Lohn für Stunden über die Garantiezahl hinaus bemessen ist;
- an welchen Tagen und zu welchen Zeiten der Arbeitnehmer zur Arbeit verpflichtet werden kann (Referenztage und -stunden);
- welche Fristen für einen Arbeitseinsatz gelten (bei einem Abrufvertrag sind das vier Tage).

In diesem Fall müssen Sie im Arbeitsvertrag ausdrücklich festhalten, an welchen Tagen und zu welchen Zeiten der Arbeitnehmer zur Arbeit herangezogen werden kann, um zu verhindern, dass ein Arbeitnehmer den Arbeitseinsatz verweigern darf.

Pläne der Regierung

Nach dem Willen der Regierung sollen Abrufverträge durch feste Grundverträge ersetzt werden. Diese sollen eine Mindestanzahl an Stunden enthalten, die regelmäßig eingeplant werden. Stellt sich heraus, dass jemand strukturell mehr arbeitet, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach einem Jahr ein Angebot unterbreiten, die Stundenzahl anzupassen. So weiß der Arbeitnehmer immer, wie viel er mindestens verdient und woran er ist. Schülerinnen, Schüler und Studierende können weiterhin mit einem Abrufvertrag arbeiten, sofern es sich um einen Nebenjob von maximal 16 Stunden handelt, sie unter 18 Jahre alt sind oder an einer Bildungseinrichtung eingeschrieben sind. Für andere Arbeitnehmer bleibt Flexibilität über das Grundvertragsmodell oder beispielsweise über eine Jahresarbeitszeitregelung möglich. Das Grundvertragsmodell umfasst eine Bandbreite von 130 %. Das bedeutet: Wird ein Vertrag über eine Stunde abgeschlossen, darf der Arbeitnehmer für 1,3 Stunden eingeplant werden.

6. STÄRKUNG DER RECHTE VON PAYROLLING-MITARBEITENDEN

Payrolling-Mitarbeitende sind Personen, die auf dem Papier bei einem Unternehmen beschäftigt sind, das Payrolling anbietet, tatsächlich jedoch bei Ihnen als Auftraggeber tätig sind. Die Arbeitnehmenden werden Ihnen auf Grundlage eines Payrollvertrags zur Verfügung gestellt.

Die Stellung von Payrolling-Beschäftigten ist gestärkt worden, da seit dem 1. Januar 2020 bestimmt wurde, dass der Payrollvertrag zwar als besondere Form des Leiharbeitsvertrags gilt, das sogenannte erleichterte arbeitsrechtliche Regime jedoch nicht anwendbar ist. Das bedeutet unter anderem, dass der Ausschluss der Lohnzahlung auf maximal 26 Wochen begrenzt ist und dass die reguläre Kettenregelung gilt.

Um von einem Payrollvertrag zu sprechen, muss eine exklusive Überlassung an den Auftraggeber bestehen, und der Payrollarbeitgeber darf die Anwerbung und Auswahl nicht selbst durchgeführt haben. Payrolling gilt als Instrument zur Entlastung von Arbeitgebern, nicht als Mittel, um bei den Arbeitsbedingungen zu konkurrieren.

Der Payrollarbeitgeber ist seit dem 1. Januar 2021 verpflichtet, für den Payrolling-Arbeitnehmer eine ebenso angemessene Altersversorgung zu gewährleisten wie für einen Festangestellten mit gleicher oder gleichwertiger Funktion im selben Unternehmen oder derselben Branche. Eine angemessene Altersversorgung liegt insbesondere dann vor, wenn der Payrolling-Arbeitnehmer in die Pensionskasse des Entleihers aufgenommen wird. Ist dies nicht möglich oder nicht gewünscht, muss der Payrollarbeitgeber selbst eine angemessene Regelung treffen.

Inzwischen ist geklärt, dass dies konkret bedeutet, dass der Arbeitgeber eine Altersvorsorge mit Alters- und Hinterbliebenenversorgung ohne Warte- oder Mindestzeiten abschließen muss. Der Normbeitrag für die angemessene Altersversorgung von Payrolling-Arbeitnehmenden für das Jahr 2025 beträgt 15,0 %. Das ist ein Rückgang von 0,4 % gegenüber dem Beitrag im Jahr 2024 (15,4 %). Dieser Prozentsatz entspricht dem durchschnittlichen Arbeitgeberbeitrag in den Niederlanden und wird jährlich angepasst.

KONTAKT

E-Mail: info@esj.nl
Telefon: +31 (0)88 0 320 600

Haftungsausschluss

Obwohl bei der Erstellung dieses Ratgebers größte Sorgfalt angestrebt wurde, wird keine Haftung für Unvollständigkeiten oder Fehler übernommen. Aufgrund des breiten und allgemeinen Charakters des Ratgebers ist er nicht dazu bestimmt, alle Informationen zu liefern, die für finanzielle Entscheidungen erforderlich sind.