

Wer eine Stelle im Ausland hat, für den ist es wichtig zu wissen, welches Arbeitsrecht zur Anwendung kommt. Im Arbeitsrecht wird u.a. festgelegt, wie lang die Probezeit dauert und welche Kündigungsfrist gilt. Viele Arbeitgeber nehmen in den Arbeitsvertrag auf, welches Arbeitsrecht anzuwenden ist. Meistens wird festgelegt, dass das Arbeitsrecht des Landes, in dem der Betreffende arbeitet, anzuwenden ist. Sollte dies nicht in den Arbeitsvertrag aufgenommen worden sein, treten folgende Regeln in Kraft: Prinzipiell gilt das Arbeitsrecht des Landes, in dem man arbeitet. Wenn man für einen Arbeitgeber in unterschiedlichen Ländern arbeitet, gilt das Arbeitsrecht des Landes, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat. Abweichungen von dieser Grundregel sind möglich.

Abgesehen vom Arbeitsrecht müssen auch zwingende Rechtsvorschriften berücksichtigt werden. Das sind Vorschriften, die immer gelten, auch wenn im Arbeitsvertrag die Entscheidung zugunsten anderer Rechtsvorschriften gefallen ist. Für einen Arbeitnehmer, der in den Niederlanden für einen ausländischen Arbeitgeber arbeitet, gilt beispielsweise, dass er auf jeden Fall den Mindestlohn erhalten muss. Wer für einen ausländischen Arbeitgeber in Deutschland arbeitet, hat auf jeden Fall einen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Bei Entsendung in ein anderes EU-Land gelten wieder andere spezielle Rechtsvorschriften. Innerhalb der EU ist beispielsweise festgelegt, dass ein aus Deutschland in die Niederlande entsandter Arbeitnehmer auf jeden Fall den niederländischen Mindestlohn erhalten muss. Es kann jedoch auch sein, dass der deutsche Manteltarifvertrag für die Baubranche gilt. Der Lohn nach diesem Manteltarifvertrag liegt über dem Mindestlohn in den Niederlanden, deshalb ist für diesen Arbeitnehmer der Lohn nach dem deutschen Manteltarifvertrag zu zahlen. In mehreren Bereichen ist innerhalb der EU festgelegt worden, welche Rechtsvorschriften angewendet werden müssen, dabei gilt immer, dass jeweils die für den Arbeitnehmer günstigste Regelung den Vorrang hat.

Entsteht ein arbeitsrechtlicher Konflikt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, beispielsweise wenn der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag lösen will, muss festgelegt werden, welcher Gerichtsstand gilt. Im Prinzip ist die Gerichtsbarkeit des Landes zuständig, in dem der Arbeitnehmer wohnt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können nach Entstehen des Konflikts schriftlich etwas anderes vereinbaren. Wer z.B. in Deutschland wohnt, in den Niederlanden arbeitet und mit seinem Arbeitgeber in einen Rechtsstreit verwickelt wird, für den müsste die deutsche Gerichtsbarkeit nach niederländischem Recht ein Urteil fällen. Um dies zu verhindern, ist es häufig sinnvoll, sich für die Gerichtsbarkeit des Arbeitslandes zu entscheiden.

Niederländische und deutsche Fachverbände haben Kooperationsvereinbarungen geschlossen. Das bedeutet, dass Mitglieder einer deutschen Gewerkschaft in den Niederlanden Hilfe erhalten können und umgekehrt. Wenn man im Nachbarland arbeitet, ist das Arbeitsrecht häufig unbekanntes Terrain. Deshalb ist es empfehlenswert, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein.

Informationen zu den Kündigungsschutzvorschriften in Deutschland: Broschüre „[Kündigungsschutz](#)“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Informationen zu den Kündigungsschutzvorschriften in den Niederlanden: [Website Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid](#).