

FAQ - Bezahlte Elternzeit

1

Was ist unbezahlte Elternzeit?

In den Niederlanden gibt es die unbezahlte Elternzeit schon lange. Arbeitnehmer haben Anspruch auf das 26-fache der Wochenarbeitszeit pro Kind als Elternzeit, bis ihr Kind das 8. Lebensjahr erreicht. Diese Elternzeit war bislang vollständig unbezahlt, aber das wird sich nun ändern. Mit dem Inkrafttreten der „Wet betaald ouderschapsverlof“, am 2. August 2022, dem niederländischen Gesetz über bezahlte Elternzeit, haben Arbeitnehmer nun das Recht von den 26 Wochen, insgesamt 9 Wochen als bezahlte Elternzeit zu nehmen.

Die bezahlte Elternzeit kann im ersten Lebensjahr des Kindes genommen werden. Im Falle einer Adoption oder bei Aufnahme eines Pflegekindes kann diese Elternzeit im ersten Jahr der Unterbringung in der Familie aufgenommen werden. Die restlichen 17 Wochen bleiben unbezahlt. Der Anspruch auf unbezahlten Urlaub besteht bis Erreichen des achten Lebensjahres des Kindes fort.

Nimmt der Arbeitnehmer keine oder nicht alle 9 Wochen der bezahlten Elternzeit in Anspruch, bevor das Kind 8 Jahre alt wird, kann er diese Wochen dennoch als unbezahlte Elternzeit nehmen.

Die Elternzeit kann flexibel gestaltet werden. Sie darf auf einmal vollständig oder verteilt über mehrere, nicht miteinander verbundene Zeiträume in Anspruch genommen werden.

2

Wann hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Elternzeit?

Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlte Elternzeit, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind:

- Der Arbeitnehmer ist der rechtliche Elternteil oder lebt mit dem Kind zusammen, versorgt das Kind und zieht es auf.
Eine rechtliche Elternschaft liegt vor, wenn:
 - der Arbeitnehmer die Mutter oder der Vater ist; oder
 - der Arbeitnehmer der Adoptivelternteil ist; oder
 - der Arbeitnehmer das Kind anerkannt hat.
- Das geborene Kind hat das Alter von einem Jahr noch nicht erreicht. Im Falle einer Adoption oder eines Pflegekindes wurde das Kind vor weniger als einem Jahr in die Familie aufgenommen.
- Der Arbeitnehmer verfügt am 2. August 2022 noch über mindestens eine Woche der gesamten Elternzeit.
- Der Arbeitnehmer nimmt die Dauer der Wochenarbeitszeit mindestens einmal als bezahlte Elternzeit in Anspruch. Nur dann ist es möglich, eine Leistung bei der niederländischen Ausführungsbehörde für Arbeitnehmersicherungen (UWV) zu beantragen.

Die Höhe der bezahlten Elternzeit beträgt 70% des Tageslohns des Arbeitnehmers. Verdient ein Arbeitnehmer mehr als den maximalen Tageslohn? Dann erhält der Arbeitnehmer 70% des maximalen Tageslohns.

In einem Tarifvertrag (CAO), im Arbeitsvertrag oder in den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen kann festgelegt sein, dass Sie als Arbeitgeber verpflichtet sind, das Gehalt auf einen bestimmten Prozentsatz aufzustocken.

Die Leistung muss von Ihnen, als Arbeitgeber, bei der niederländischen Ausführungsbehörde für Arbeitnehmersicherungen (UWV) beantragt werden. Sie muss nachträglich beantragt werden, das heißt, nachdem die Elternzeit (teilweise) in Anspruch genommen wurde. Sie als Arbeitgeber zahlen die Leistung weiter oder strecken sie dem Arbeitnehmer vor. Ob Sie wählen können, dass die Leistung direkt an den Arbeitnehmer ausgezahlt wird, ist aktuell noch nicht ganz klar. Die UWV zahlt die Leistung in bis zu drei Raten aus. Zu diesem Zweck müssen Sie einen Zahlungsantrag bei der UWV einreichen. Die Beantragung der Elternzeit ist gleichzeitig der erste Zahlungsantrag. Die erste Zahlung der Leistung bezieht sich also auf die Elternzeit, die der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Antragstellung in Anspruch genommen hat.

Hat der Arbeitnehmer ein weiteres Mal (einen Teil) der bezahlten Elternzeit genommen, können für diese Elternzeit maximal zwei neue Zahlungsanträge gestellt werden.

Es ist die Entscheidung des Arbeitnehmers, ob er bezahlte Elternzeit in Anspruch nehmen möchte oder nicht. Als Arbeitgeber können Sie sich nicht weigern, diese zu gewähren. Sie haben jedoch die Möglichkeit, die gewählten Stunden bis zu vier Wochen vor Beginn der Elternzeit zu ändern. Dies ist nur aus schwerwiegenden geschäftlichen oder dienstlichen Gründen und nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmer zulässig.

Allerdings muss der Arbeitnehmer die bezahlte Elternzeit frühzeitig bei Ihnen beantragen. Dieser Antrag muss mindestens zwei Monate vor Beginn der Elternzeit schriftlich bei Ihnen eingegangen sein. Hängt die Elternzeit vom Entbindungsdatum ab, kann dies in diesem Antrag ebenfalls angegeben werden.

Im Falle von Mehrlingsgeburten oder der gleichzeitigen Adoption von mehreren Kindern, hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf 9 Wochen bezahlte Elternzeit für jedes Kind. Bei der Geburt von Zwillingen hat ein Arbeitnehmer somit Anspruch auf 18 Wochen bezahlte Elternzeit.

Dies gilt dahingegen nicht für die gleichzeitige Aufnahme mehrerer Pflegekinder. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 9 Wochen Elternzeit insgesamt und nicht pro Kind.

7

Ein Arbeitnehmer hat bereits vor dem 2. August 2022 Elternzeit genommen. Was ist jetzt zu tun?

Wenn das Kind dieses Arbeitnehmers noch nicht ein Jahr alt ist und der Arbeitnehmer die 26 Wochen Elternzeit noch nicht vollständig in Anspruch genommen hat (mindestens eine Woche muss noch verbleiben), kann dieser Arbeitnehmer dennoch bezahlte Elternzeit geltend machen. Die bezahlte Elternzeit kann dann bis zu dem Tag genommen werden, an dem das Kind seinen ersten Geburtstag feiert.

8

Ein Arbeitnehmer wird während der bezahlten Elternzeit krank. Was geschieht dann?

Erkrankt ein Arbeitnehmer während der bezahlten Elternzeit, wird die Elternzeit im Grundsatz fortgeführt. Sie können jedoch andere Abmachungen mit dem Arbeitnehmer treffen und den Zeitpunkt der Elternzeit verschieben.

Ist der Arbeitnehmer bereits vor Beginn der Elternzeit vollständig erkrankt, kann dieser keine bezahlte Elternzeit in Anspruch nehmen. Kehrt der Arbeitnehmer anschließend teilweise an seinen Arbeitsplatz zurück, kann für die Stunden oder Tage, an welchen der Arbeitnehmer arbeiten kann, bezahlte Elternzeit beantragt werden.

9

Ein Arbeitnehmer beendet sein Arbeitsverhältnis während der bezahlten Elternzeit. Was geschieht dann?

Ein Arbeitnehmer kann bei seinem Ausscheiden aus dem Unternehmen den verbleibenden Teil der bezahlten Elternzeit zu einem neuen Arbeitgeber „mitnehmen“. Die niederländische Ausführungsbehörde für Arbeitnehmerversicherungen (UWV) übernimmt in diesem Fall die Zahlung des Restbetrags der bezahlten Elternzeit an den Arbeitnehmer.

Geht der Arbeitnehmer kein neues Arbeitsverhältnis mit einem neuen Arbeitgeber ein, erlischt der Anspruch auf bezahlte Elternzeit. Für die Inanspruchnahme der Elternzeitreglung gilt ein Arbeitsvertrag als Voraussetzung. Je nach Grund des Ausscheidens kann der (ehemalige) Arbeitnehmer möglicherweise Arbeitslosengeld bei der UWV beantragen.

10

Wie steht es mit der Anstellung eines Arbeitnehmers während seiner bezahlten Elternzeit?

Wenn Sie als Arbeitgeber einen Arbeitnehmer einstellen, der noch Anspruch auf bezahlte Elternzeit hat, kann der Arbeitnehmer die verbleibende Elternzeit bei Ihnen in Anspruch nehmen. Am Ende der Elternzeit müssen Sie nur noch einen Zahlungsantrag bei der

niederländischen Ausführungsbehörde für Arbeitnehmersicherungen (UWV) einreichen, ein neuer Antrag ist nicht erforderlich.

11

Wie melden Sie Änderungen zur bezahlten Elternzeit?

Eine Änderung (wie ein geändertes Eintrittsdatum oder eine andere Kontonummer) muss vom Arbeitgeber an die niederländische Ausführungsbehörde für Arbeitnehmersicherungen (UWV) weitergeleitet werden. Die UWV hat auf ihrer Website folgendes Formular zur Verfügung gestellt: **„Wijzigingen doorgeven van werknemers die een Ziektewet- of WAZO-uitkering hebben“** („Änderungsmitteilung für Arbeitnehmer, die Krankengeld oder WAZO-Leistungen beziehen“).

12

Muss ich als Arbeitgeber im Falle einer bezahlten Elternzeit eine Vereinbarung für den Arbeitnehmer aufsetzen?

Es ist ratsam, mit dem Arbeitnehmer Abmachungen über die bezahlte Elternzeit und ihre Aufteilung zu treffen und diese schriftlich festzuhalten. Wir beraten Sie gerne darüber, welche Abmachungen Sie treffen sollten, und unterstützen Sie bei deren Aufzeichnung.

Erstellung einer Vereinbarung

Gemeinsam mit Ihnen können wir eine Vereinbarung ausarbeiten, in der verschiedene Regelungen für die Inanspruchnahme der bezahlten Elternzeit festgelegt werden. Zum Beispiel:

- Abmachungen über die Anzahl der wöchentlich in Anspruch genommenen Elternzeit-Stunden;
- die Aufteilung der Elternzeit-Stunden auf die Woche;
- Abmachungen über Krankheit und Rentenaufbau während der Elternzeit.

Die Festlegung solcher Abmachungen schafft Klarheit für beide Parteien. Auf diese Weise wissen Sie beide, woran Sie während der Elternzeit sind.

Um diese Vereinbarung zu erstellen, besprechen wir zunächst mit Ihnen, welche Abmachungen Sie als Arbeitgeber in Bezug auf die Inanspruchnahme von bezahlter Elternzeit treffen möchten. Nach der Ausarbeitung eines Vertragsentwurfs und einer eventuellen Rückmeldung dazu, übermitteln wir Ihnen die endgültige Vereinbarung.

Beantragung von bezahlter Elternzeit

Als Arbeitgeber können Sie ab dem 9. August 2022 für Arbeitnehmer, die anspruchsberechtigt sind, bezahlte Elternzeit beantragen. Bitte beachten Sie, dass es möglich ist, Leistungen bei der niederländischen Ausführungsbehörde für Arbeitnehmersicherungen (UWV) bis zu 15 Monate nach der Entbindung oder der Aufnahme eines Kindes zu beantragen. Die Leistung muss nachträglich beantragt werden und die Antragstellung ist nur für vollständige Arbeitswochen möglich. Wir können Sie dabei unterstützen oder vollständig entlasten, indem wir den Antrag bei der UWV in Ihrem Namen einreichen. Bitte kontaktieren Sie einen unserer Experten. Diese werden Sie gerne unterstützen.

Möchten Sie mehr wissen? Nehmen Sie Kontakt zu unseren Experten auf!



Rob Sprakel

Arbeitsrecht-Experte

rob.sprakel@kroesewevers.nl

+31 (0)5 33 03 43 86



Thessa van Zoeren

Arbeitsrecht-Expertin

thessa.vanzoeren@kroesewevers.nl

+31 (0)5 33 03 43 36



Berbel Jaspers

Arbeitsrecht-Expertin

berbel.jaspers@kroesewevers.nl

+31 (0)5 33 03 43 29



Merel Baas

Arbeitsrecht-Expertin

merel.baas@kroesewevers.nl

+31 (0)5 33 03 43 56