

Internationalisierung

Digitalisierung

Energiewende

Finanzen

Christian Pick | Deutsch-Niederländische Handelskammer (DNHK)

Personal finden in den Niederlanden

Teil IX der Beitragsserie "Markteinstieg in den Niederlanden"

11.06.2021

Kontakt zur Redaktion:
Deutscher Mittelstands-Bund (DMB) e.V.
Grafenberger Allee 125
40237 Düsseldorf

www.mittelstandsbund.de
Tel. +49 (0) 211 / 2005 25-0
Fax +49 (0) 211 / 2005 25-99
Mail: info@mittelstandsbund.de

Herausgeber (V.i.S.d.P.):
Marc S. Tenbrieg
Geschäftsführender Vorstand
meinung@mittelstandsbund.de

Personal finden in den Niederlanden

Teil IX der Beitragsserie "Markteinstieg in den Niederlanden"

Ein Markteinstieg in den Niederlanden lohnt sich für deutsche Unternehmen. Ein wichtiges Thema, was es dabei zu bedenken gilt: Sowohl die Personalbeschaffung als auch die Arbeitsverhältnisse unterscheiden sich mitunter von den gewohnten Prozessen in Deutschland. Was es für deutsche Unternehmen zu beachten gilt, erläutert Christian Pick von der Deutsch-Niederländischen Handelskammer (DNHK).

Unser Nachbarland ist ein attraktiver Markt für deutsche Unternehmen. Es gibt bereits rund 1.500 deutsche Tochterunternehmen mit rund 100.000 Beschäftigten dort. Wenn Sie sich also fragen, ob Sie überhaupt mit Mitarbeitern in den Niederlanden aktiv werden sollten, sollten Sie eines bedenken: Im Zweifel ist die Konkurrenz schon aktiv und macht gute Geschäfte. Und dennoch gibt es Chancen!

Warum sollten Mittelständler gerade in den Niederlanden mit Personal aktiv werden?

Unsere Nachbarn sind Vorreiter bei der Digitalisierung und Logistik. Sie verfügen über zahlreiche Innovation Hubs und Fieldlabs, in denen Forscher, Unternehmer und der Staat gemeinsam an Zukunftslösungen arbeiten. Wer sich in diesem innovativen Umfeld niederlässt, bringt oft eine neue Dynamik ins Mutterunternehmen: neue Ideen, neue Lösungen und neue internationale Handelsnetzwerke. Gerade für Mittelständler kann das wettbewerbsentscheidend sein.

Dass die Niederlande außerdem sehr international ausgerichtet sind und eine sehr gute digitale und physische Infrastruktur vorweisen, prädestiniert sie als Standort für ein nahegelegenes, robustes Backup-System zum Hauptstandort. Wie wichtig es für Unternehmen ist, schnell erreichbare Lager- und Produktionsalternativen zu haben, wurde uns durch die Pandemie gerade erst noch einmal vor Augen geführt.

Wie funktioniert die Personalbeschaffung in den Niederlanden konkret?

In den Niederlanden ist der Rekrutierungs- und Auswahlprozess schon seit Jahren viel digitaler als in Deutschland. Online-Plattformen und digitale Jobbörsen sind die üblichen Suchfelder. Anzeigen in Printmedien zu schalten, ist dagegen schon länger nicht mehr üblich.

Ist man als Unternehmen neu in den Niederlanden und noch nicht so bekannt als Arbeitgeber, sucht man am besten über Online-Plattformen wie Indeed, LinkedIn, GoogleJobs oder

¹ Christian Pick leitet die Personal- und Rechtsberatung der [Deutsch-Niederländischen Handelskammer \(DNHK\)](#). Er berät deutsche und niederländische Unternehmen bei der grenzüberschreitenden Personalsuche.

Stepstone. Geht es um sehr spezielle Funktionen, kann auch die Wahl einer Nischenplattform sinnvoll sein.

Eine Alternative ist die Beauftragung einer spezialisierten Personalberatung, die effizient und zielgerichtet niederländische Kandidaten finden und ansprechen kann – und auf Wunsch auch beim Auswahlprozess unterstützen kann.

Auch der erste Teil des Auswahlprozesses verläuft inzwischen digital, also in Form eines Video-Calls. Dies spart deutschen Arbeitgebern Zeit und Kosten, da Erstgespräche nicht mehr zeitraubend vor Ort in Deutschland oder den Niederlanden durchgeführt werden müssen. Umgekehrt wird ein gut funktionierendes digitales Verfahren von niederländischen Bewerbern nicht nur gut angenommen, sondern geradezu erwartet.

Was müssen Sie über Arbeitsverhältnisse in den Niederlanden wissen?

Anders als in Deutschland sind in den Niederlanden befristete Verträge gängig. Neue Mitarbeiter werden in der Regel zunächst mit einem Jahresvertrag eingestellt. Dieser kann mit einer einmonatigen Probezeit kombiniert werden. Nach dem ersten Jahr wird der Vertrag häufig entfristet, kann aber auch noch zweimal verlängert werden.

Die Befristung wird von niederländischen Kandidaten nicht als nachteilig angesehen. 2020 arbeitete fast jeder fünfte niederländische Erwerbstätige im Rahmen eines flexiblen beziehungsweise befristeten Arbeitsverhältnisses.

In den Niederlanden herrscht eine strengere Kündigungsregelung als in Deutschland. Diese macht keinen Unterschied bei der Betriebsgröße und gilt auch bereits für Unternehmen mit nur einem Mitarbeiter. Dies erklärt auch die hohe Zahl befristeter Verträge.

Mit welchen Herausforderungen sollten Sie als Personaler in den Niederlanden rechnen?

Ihr Unternehmen ist im Nachbarland unter Umständen wenig bekannt. Ein gezieltes Employer Branding ist daher wichtig, um sich überzeugend als attraktiver Arbeitgeber präsentieren zu können.

Auch Sprachprobleme können auftreten, zum Beispiel aufgrund mangelnder Englischkenntnisse der deutschen Teammitglieder oder Vorgesetzten. Oft liegen auch Prozessbeschreibungen oder Arbeitsmaterialien nur in deutscher Sprache vor. Planen Sie also genug Vorlaufzeit ein, um alle Vorarbeiten zu erledigen.

Außerdem sollten Sie ausreichend Kapazitäten in Deutschland zur Betreuung und Führung der Mitarbeiter im Ausland bereitstellen.

Empfehlenswert ist daher, einen HR- /Recruitmentpartner einzuschalten, der beide Systeme kennt und Sie Schritt für Schritt begleitet.