

12.

NEWSLETTER GERMAN DESK

Disclaimer

Ohne vorherige schriftliche Zustimmung von KienhuisHoving N.V. darf nichts aus dieser Ausgabe vervielfältigt oder öffentlich zugänglich gemacht werden, gleich in welcher Form oder auf welche Weise, ob elektronisch, mechanisch, durch Fotokopien, Aufnahmen oder in jeglicher anderer Weise. Gegen die Weiterleitung dieses Newsletters als Ganzes an Dritte bestehen keine Einwände, solange dies in unveränderter Form, ohne Kommentar und mit vollständiger Quellenangabe (bestehend aus: „Newsletter German Desk, KienhuisHoving N.V., www.kienhuishoving.nl“) geschieht.

Die Informationen in diesem Newsletter, die kostenlos verbreitet werden, sind für die Benachrichtigung unserer Mandanten und andere Geschäftspartner bestimmt und können nicht als eine Beratung in individuellen Situationen verwendet werden. In solchen Fällen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne mit einer auf diese spezielle Situation zugeschnittenen sachkundigen Beratung zur Seite.

Obwohl dieser Newsletter mit größtmöglicher Sorgfalt zustande gekommen ist, übernimmt KienhuisHoving N.V. keinerlei Haftung für eventuelle Fehler oder andere Unrichtigkeiten (oder deren Folgen).

AKTUELLE ENTWICKLUNGEN IM NIEDERLÄNDISCHEN ARBEITSRECHT

9. April 2015

NEU!!!

Im Jahre 2014 hat unsere Kanzlei die [KienhuisHoving Academy](#) gegründet.

Unter diesem Namen organisieren wir seitdem regelmäßig Events zu den unterschiedlichsten Themen des niederländischen Rechts.

Dabei wird der rechtliche Rahmen vor allem praxisorientiert dargestellt. Sie als Mandant stehen im Mittelpunkt:

Durch den interaktiven Charakter bieten wir unseren Teilnehmern in kleinen Gruppen ausreichend Gelegenheit, sich zu den Themen zu äußern, eigene Erfahrungen einzubringen und mit uns über Lösungsvorschläge zu diskutieren.

Unser Ziel ist es, dass Sie Ihre Kenntnisse nach Teilnahme an einer Academy-Veranstaltung direkt in die Praxis umsetzen können.

Für die Teilnahme an den Academy-Veranstaltungen fallen für Sie keine Kosten an.

Im ersten Jahr haben wir sog. Masterclasses zu den folgenden Themen angeboten: Die Position des Geschäftsführers einer B.V., IT und Privacy, Entwicklungen in der Gesundheitsbranche und aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht.

In diesem Jahr folgen zuerst Masterclasses zu Betriebsübernahmen („Mergers & Acquisitions“) und zur Vertragsgestaltung („Praktisch contracteren“). Weitere Themen werden im Laufe des Jahres folgen. Bislang haben wir unsere Veranstaltungen (nur) in niederländischer Sprache angeboten.

Wir könnten uns aber vorstellen, dass auch Sie als grenzüberschreitend tätiges Unternehmen Interesse an unserem Angebot, dann aber in deutscher Sprache, hätten.

Wir haben deshalb vor, in diesem Jahr einige deutschsprachige Events zu unterschiedlichen Themen zu organisieren.

Da sich aktuell im niederländischen Arbeitsrecht sehr viel getan hat und weitere wichtige Änderungen bevorstehen, haben wir das neue Gesetz zu Arbeit und Sicherheit (Wet Werk en Zekerheid, kurz: WWZ) als erstes Thema gewählt.

Dieses Gesetz bringt für Ihre niederländischen Arbeitnehmer große Veränderungen mit sich. Ein Teil dieses Gesetzes ist bereits am 1. Januar 2015 in Kraft getreten. Der Großteil der Änderungen tritt am 1. Juli 2015 in Kraft. Durch das Gesetz wird das niederländische Kündigungsrecht (einschließlich der bei Beendigung eines Arbeitsvertrages zu zahlenden Abfindung) grundlegend reformiert. Darüber hinaus führt dieses Gesetz auch zu Veränderungen bei beispielsweise Arbeit auf Abruf, befristeten Arbeitsverträgen, Probezeiten und Wettbewerbsklauseln.

Die Veranstaltung findet statt am 9. April 2015 von 12:30-17:00 Uhr im Stadion des FC Twente, Grolsch Veste, Support Groep Loge, Colosseum 65, 7521 PP in Enschede (gegenüber von unserer Kanzlei).

Hätten Sie Interesse an dieser Veranstaltung? Gibt es andere Themen, zu denen Sie im Rahmen einer Academy-Veranstaltung gerne mal mehr erfahren würden?

Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldung!

[Zur Veranstaltung](#)

ARBEITSRECHTREFORM 2015 TEIL I

Thessa van Zoeren

2015 ist das Jahr einer einschneidenden Arbeitsrechtreform in den Niederlanden. Die ersten Änderungen traten am 1. Januar 2015 in Kraft. Dies sind beispielsweise Änderungen in Bezug auf die Probezeit, die Wettbewerbsklauseln und Kündigungsfristen.

Probezeit

Im niederländischen Arbeitsrecht ist die Vereinbarung einer zweimonatigen Probezeit möglich, wenn ein unbefristeter Arbeitsvertrag oder aber ein auf mindestens zwei Jahre befristeter Arbeitsvertrag geschlossen wird. Im Falle von auf weniger als zwei Jahre befristeten Arbeitsverträgen oder befristeten Arbeitsverträgen, deren Ablaufdatum nicht kalendarisch festgelegt wurde (zweckbefristete Arbeitsverträge, beispielsweise für die Dauer eines bestimmten Projekts), kann eine Probezeit von einem Monat vereinbart werden. Während der Probezeit dürfen Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung kündigen. Für den Arbeitgeber kann die Vereinbarung einer Probezeit günstig sein, da dieser außerhalb der Probezeit im Falle einer Kündigung bestimmte Anforderungen zu erfüllen hat.

Eine am 1. Januar 2015 in Kraft getretene Neuerung ist, dass bei Arbeitsverträgen von sechs Monaten oder weniger keine Probezeit mehr vereinbart werden darf.

Sie möchten unbedingt eine Probezeit vereinbaren? Schließen Sie dann einen Arbeitsvertrag über mehr als sechs Monate.

Wettbewerbsklausel

Nach niederländischem Recht ist die Vereinbarung einer Wettbewerbsklausel recht möglich, ohne dass diesbezüglich eine sogenannte „Karenzentschädigung“ vereinbart werden muss. Entsteht zwischen den Parteien eine Streitigkeit, kann das Arbeitsgericht bestimmen, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine angemessene Entschädigung für die Einschränkungen, die dem Arbeitnehmer durch die vereinbarte Wettbewerbsklausel auferlegt werden, zahlen muss. Hauptregel ist allerdings, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Sachen Wettbewerbsklausel keine Entschädigung schuldet.

Eine am 1. Januar 2015 eingetretene Neuerung beinhaltet, dass eine Wettbewerbsklausel grundsätzlich nicht in befristeten Arbeitsverträgen vereinbart werden kann, wenn dies nicht aufgrund schwerwiegender betrieblicher oder dienstlicher Interessen notwendig ist. Diese Notwendigkeit muss aus einer in der Wettbewerbsklausel enthaltenen schriftlichen

Begründung hervorgehen.

Die Vereinbarung einer Wettbewerbsklausel in befristeten Arbeitsverträgen unterliegt strengen Anforderungen. Begründen Sie daher so konkret und ausführlich wie möglich, weshalb die Vereinbarung einer Wettbewerbsklausel mit dem betroffenen Arbeitnehmer notwendig ist. Dies erfordert Maßarbeit. Die Notwendigkeit der Wettbewerbsklausel muss sowohl zum Abschlusszeitpunkt dieser Klausel als auch in dem Moment, wenn der Arbeitgeber sich auf diese beruft, gegeben sein. Bei der Formulierung einer solchen von Ihnen gewünschten Klausel sind wir Ihnen gerne behilflich.

Kündigungsfrist

Ein befristeter Arbeitsvertrag endet grundsätzlich nach Ablauf der vereinbarten Laufzeit. Bis Ende 2014 war der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer das Auslaufen seines Arbeitsvertrages noch gesondert anzukündigen.

Seit dem 1. Januar 2015 gilt die Neuerung, dass der Arbeitgeber bei befristeten, kalendarisch festgesetzten Arbeitsverträgen von sechs Monaten oder mehr eine Kündigungsfrist von mindestens einem Monat beachten muss. Es hat eine schriftliche Ankündigung zu erfolgen, ob der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag überhaupt fortsetzen möchte, und im Falle einer Fortsetzung müssen die von ihm gewünschten Bedingungen genannt werden. Erfüllt der Arbeitgeber seine Kündigungspflicht nicht, schuldet er dem Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe eines Monatsgehalts. Erfüllt der Arbeitgeber die Kündigungsfrist nicht rechtzeitig, ist ein proportionaler Teil der vorgenannten Abfindung fällig. Die Kündigungspflicht gilt ebenfalls für befristete Arbeitsverträge, die am oder nach dem 1. Februar 2015 enden, und in den Fällen, in denen Sie den Arbeitsvertrag verlängern möchten.

Möchten Sie vermeiden, dem Arbeitnehmer eine Vergütung zahlen zu müssen, nur weil die Kündigungsfrist nicht oder nicht fristgerecht eingehalten wurde? Inventarisieren Sie dann alle befristeten Arbeitsverträge innerhalb Ihres Unternehmens und notieren Sie sich das fragliche Datum, an dem Sie spätestens kündigen müssen. Formulieren Sie für jeden betroffenen Arbeitnehmer einen Brief, in dem Sie anführen, ob und gegebenenfalls unter welchen Bedingungen Sie den Arbeitsvertrag nach seinem Auslaufen fortsetzen möchten. Lassen Sie sich den Empfang des Briefes vom Arbeitnehmer rechtzeitig bestätigen, sodass Sie die Erfüllung Ihrer Kündigungsfrist stets nachweisen können.

Änderungen des Kündigungsrechts per 1. Juli 2015

Mit dem 1. Juli 2015 ändert sich einiges im Kündigungsrecht. In unserem

kommenden Newsletter werden wir Sie darüber näher informieren.

Sie möchten mehr wissen?

Möchten Sie mehr über die Arbeitsrechtreform wissen? Dann setzen Sie sich mit uns in Verbindung oder besuchen Sie unser Seminar am Donnerstagnachmittag, den 9. April 2015. Informationen dazu finden Sie [hier](#).

WENN DIE FRISTGERECHTE KÜNDIGUNG VON MIETVERTRÄGEN VERSÄUMT WIRD...

Ingrid Warfman

Es kommt oft vor, dass Mieter ihre Kündigung etwa zu spät aussprechen. Viele Mieter vertreten den Standpunkt, dass es bei einer langen Kündigungsfrist von 12 Monaten für den Vermieter keinen Unterschied macht, wenn die lange Kündigungsfrist um einige Tage oder Wochen unterschritten wird. Aber stimmt diese Annahme?

Oracle Nederland B.V. mietete von Westinvest Gesellschaft für Investmentfonds MBH etwa 6400 m² an Büroräumen samt Parkplätzen in Amsterdam. Der Mietvertrag wurde für einen Zeitraum von 10 Jahren geschlossen und lief in diesem Fall vom 1. April 2002 bis zum 31. März 2012, nebst einer automatischen Verlängerung von fünf Jahren, folglich bis zum 31. März 2017. Es wurde vereinbart, dass eine Beendigung des Mietvertrages durch den Mieter zum Ende des Mietzeitraumes unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist von mindestens 12 Monaten stattfinden kann, und diese Kündigung schriftlich per Einschreiben oder Zustellung durch einen Gerichtsvollzieher zu erfolgen hat.

Oracle hat Westinvest mit einem Einschreiben vom 29. April 2011 mitgeteilt, den Mietvertrag zum 31. März 2012 zu kündigen.

Da Westinvest damit nicht einverstanden ist, verlangt Oracle in

der Hauptklage eine richterliche Entscheidung, dass der Mietvertrag zwischen ihr und Westinvest am 31. März 2012 endet. In der Widerklage fordert Westinvest vom Gericht die Entscheidung, dass der Mietvertrag - vorbehaltlich der Verlängerung - am 31. März 2017 endet.

Zwischen den Parteien ist nicht (mehr) strittig, dass Oracle den Mietvertrag zu spät gekündigt hat.

Oracle hat zur Begründung ihrer Forderung angeführt, dass Westinvest vor dem letzten Kündigungsdatum (31. März 2011) eindeutig klar war, dass Oracle den Mietvertrag nach Ablauf des ersten Mietzeitraumes nicht verlängern wollte, und es nach Maßstäben von Treu und Glauben inakzeptabel ist, dass Westinvest sich auf die fehlende fristgerechte Mietkündigung beruft.

Oracle begründet ihre Forderung mit den folgenden Umständen:

- a) Das gesamte Mietobjekt wird bereits seit Jahren untervermietet;
- b) von Dezember 2008 bis Juli 2009 wurden Verhandlungen über eine Auflösung des Mietvertrages geführt;
- c) am 11. Oktober 2010 wurde einem Mitarbeiter der externen Verwaltung von Westinvest mündlich mitgeteilt, dass die Miete nach dem 31. März 2012 nicht fortgesetzt würde.

Sowohl das Amtsgericht in erster Instanz als der Gerichtshof in Amsterdam im Berufungsverfahren weisen die Forderung von Oracle ab. Die angeführten Umstände reichen nicht zur Annahme aus, dass für Westinvest am oder vor dem letzten Kündigungsdatum (31. März 2011) *eindeutig* klar war, dass Oracle den Mietvertrag nicht fortsetzen wollte. Der Gerichtshof führt an, dass bei der Frage, ob der Geltendmachung der sogenannten Wirkung von Treu und Glauben stattgegeben werden muss, zurückhaltend vorgegangen werden muss. Diese Zurückhaltung gilt angesichts der finanziellen und gesellschaftlichen Positionen der Parteien umso mehr. Sowohl Westinvest als Oracle sind professionelle Vertragspartner mit ausreichend finanziellen

Kapazitäten, und Oracle wurde während der gesamten Mietdauer von einem Makler beraten.

Ergebnis

Vielfach sind Mieter gegen ihren Willen an neue langjährige Mietfristen gebunden, weil sie (geringfügig) verspätet die Kündigung vornehmen. In manchen Fällen kann sich der Mieter erfolgreich auf die Grundsätze von Treu und Glauben berufen. Oft gelingt dies aber nicht. Ein Beispiel dafür ist das hier angeführte Urteil.

Tipp: Notieren Sie sich bei Abschluss eines Mietvertrages rechtzeitig die Zeitpunkte, an denen der Vertrag gekündigt werden kann.

GRUNDZÜGE DER NIEDERLÄNDISCHEN GRUNDERWERBSTEUER

Chantal Kolk

Der Erwerb einer in den Niederlanden befindlichen Immobilie geht mit der Erhebung einer Grunderwerbsteuer einher. Dies ist im *Wet op belastingen van rechtsverkeer 1970* (kurz: „WBR“) gesetzlich verankert. Die Grundzüge der gesetzlichen Regelung werden hier dargestellt.

Welche Anschaffungen sind mit einer Steuererhebung belastet?

Die Grunderwerbsteuer wird über den rechtlichen oder wirtschaftlichen Eigentumserwerb erhoben von:

- Immobilien;
- auf Immobilien ruhenden Rechten, wie dem Recht auf Erbpacht, Erbbau oder Nießbrauch, beziehungsweise einem Mitgliedsrecht in einer Wohnungseigentümerversammlung;
- Anteilen an einer Gesellschaft, deren Besitztümer zum Großteil aus (Rechten an) Immobilien bestehen, hiernach bezeichnet als Immobilie.

Unter wirtschaftlichem Eigentum versteht sich eine Zusammenstellung von Rechten und Pflichten in Bezug auf eine Immobilie, die ein Belang an dieser

Immobilie repräsentiert. Der Belang enthält zumindest ein Risiko von Wertveränderung und steht einem anderen als dem Eigentümer zu.

Der Verzicht auf ein dingliches Recht wird mittels einer Fiktion als ein belastbarer Fakt betrachtet. Regelmäßig kommt es vor, dass die Bedingungen von dinglichen Rechten geändert werden. Abhängig vom Inhalt der Änderung könnte ein Steueranspruch auf die Grunderwerbsteuer anfallen.

Eine Mitberechtigung an einer Immobilie durch Eintritt in eine Ehegemeinschaft wird nicht als Erwerb betrachtet, ebenso wenig wie ein Erwerb durch Erbschaft oder ein Erwerb von persönlichen Rechten an einer Immobilie, wie ein persönliches Nutzungsrecht oder ein Vorkaufsrecht.

Maßstab für die Erhebung

Die Grunderwerbsteuer wird über den Wert der Immobilie im wirtschaftlichen Verkehr (Verkehrswert) oder - falls diese höher ist - die Gegenleistung erhoben.

Der Wert der dinglichen Rechte errechnet sich anhand des Wertes dieses Rechts zuzüglich des Wertes der kapitalisierten regelmäßigen Vergütung. Das Gesetz enthält Tabellen, auf Basis derer dieser letztgenannte Wert ermittelt wird.

Tarife

Am 15. Juni 2011 hat der Staat zur Stimulierung des bestehenden Wohnungsmarktes den Tarif für den Wohneigentumserwerb auf 2% herabgesetzt. Der Tarif für den Erwerb sonstiger Immobilien, wie Grundstücke und Betriebsgebäude, beträgt immer noch 6%.

Freistellungen

Grundsätzlich wird beim Erwerb von Immobilien eine Grunderwerbsteuer erhoben. Allerdings gibt es eine Ausnahme von dieser Regel. Wenn ein Unternehmer eine neu errichtete Immobilie innerhalb von oder spätestens 2 Jahre nach der ersten Ingebrauchnahme oder aber ein Baugelände überträgt, wird auf diesen Erwerb von Rechts wegen eine Umsatzsteuer erhoben. Die Umsatzsteuer beträgt 21%. Um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden, existiert eine Freistellung von der Grunderwerbsteuer, es sei denn, die Immobilie wurde bereits als Betriebsmittel in Gebrauch genommen und der Erwerber kann die Umsatzsteuer (ganz oder teilweise) in Abzug bringen. Seit jeher enthielt eine Resolution (die sogenannte Projektentwicklerresolution) die Genehmigung, dass in diesen Fällen unter bestimmten Bedingungen doch eine Freistellung wegen Überschneidung geltend gemacht werden kann. Eine der Bedingungen lautete, dass der Erwerb der Immobilie innerhalb von sechs

Monaten nach der ersten Ingebrauchnahme beziehungsweise zum Anfangsdatum der Vermietung, wenn dieses vor dem Zeitpunkt der ersten Ingebrauchnahme lag, stattgefunden hat. Vor einigen Jahren wurde diese Resolution im Gesetz verankert und hat der Staat zur Stimulierung des Immobilienmarktes die genannten Fristen von 6 Monaten auf 24 Monate verlängert. Seit dem 1. Januar 2015 betragen diese Fristen wieder lediglich 6 Monate.

Neben der Freistellung wegen Überschneidung sind andere Freistellungen im Gesetz verankert. Beispielsweise gibt es eine Freistellung bei interner Restrukturierung. Unter bestimmten Bedingungen können Gesellschaften im Konzernverband Immobilien frei von Grunderwerbsteuer übertragen. Für Verschmelzungen und Spaltungen bestehen ebenfalls Möglichkeiten. Der Erwerb von Immobilien kraft des Einbringens eines Unternehmens in eine Gesellschaft ist unter bestimmten Umständen auch freigestellt. Selbiges gilt für die Übertragung von Immobilien auf bestimmte Familienmitglieder im Rahmen einer Betriebsnachfolge.

Weiterverkauf innerhalb von 6 Monaten

Bei dem Weiterverkauf von Immobilien innerhalb einer Frist von 6 Monaten wird eine Grunderwerbsteuer nur über den Mehrwert erhoben. Vorübergehend galt eine Frist von 36 Monaten, aber diese wurde per 1. Januar 2015 für den Erwerb an oder nach diesem Datum wieder auf 6 Monate herabgesetzt.

DIE VERTRAGSSTRAFE IM NIEDERLÄNDISCHEN RECHT (BOETEBEDING)

Kristina Adam

Vor allem in kommerziellen (Kauf-)Verträgen ist sie gerne gesehen: die Vertragsstrafe (das sog. *boetebeding*). Die Vertragsstrafe soll die Parteien dazu anhalten, ihren vertraglichen Verpflichtungen nachzukommen. Kommt eine Partei ihren Verpflichtungen nicht nach, kann die andere Partei, meist verschuldensunabhängig, die Zahlung der Vertragsstrafe verlangen. Dies gilt auch dann, wenn die andere Partei gar keinen (finanziellen) Schaden erlitten hat. Somit dient die Vertragsstrafe zugleich als Ansporn und als Abschreckung.

Die Vertragsstrafe kommt in vielen Verträgen vor, so z.B. im Kaufvertrag zwischen Kaufleuten, in Geheimhaltungsvereinbarungen oder im Arbeitsvertrag.

Effizient ist eine Vertragsstrafe vor allem dann, wenn der finanzielle Schaden eines Vertragsbruchs nur schwer zu beweisen und zu beziffern ist. Dies ist zum Beispiel der Fall bei der Verletzung einer Geheimhaltungspflicht, eines Wettbewerbsverbotes oder bei dem Verursachen von Imageschaden.

Damit die Vertragsstrafe aber tatsächlich eine abschreckende Wirkung hat, muss die Vertragsstrafe so hoch sein, dass das Zahlen dieser Strafe „schmerzt“. Aber genau darin liegt nach niederländischem Recht der Schwachpunkt einer Vertragsstrafe. Niederländische Gerichte können eine Vertragsstrafe nämlich immer – anders als nach deutschem Recht – herabsetzen, wenn diese nach Ansicht des Gerichts unangemessen ist.

Zwar müssen die Gerichte beim Herabsetzen der Vertragsstrafe zurückhaltend sein, es gibt aber viele Faktoren, die zu einer Herabsetzung der vertraglich vereinbarten Vertragsstrafe führen können, z.B.

- die Art der Haftung (Schuld- oder Risikohaftung)
- das zwischen den Parteien bestehende Rechtsverhältnis;
- die finanzielle Tragfähigkeit der Parteien;
- die Art des Zustandekommens des Vertrages;
- die Frage, ob der Vertrag absichtlich verletzt wurde;
- geänderte Umstände seit Abschluss des Vertrages;
- etc.

Wenn von einer sogenannten „Einheitsvertragsstrafe“ (die sog. *eenheidsboete*) die Rede ist, kann ein Gericht schneller eine Herabsetzung der Vertragsstrafe beschließen. Unter einer „*eenheidsboete*“ versteht man eine Vertragsstrafe für eine Vielzahl von Vertragsverletzungen, unabhängig von der Schwere der Übertretung. Dies kann dazu führen, dass eine Partei für eine relativ geringe Vertragsstrafe eine sehr hohe (und damit unangemessene) Vertragsstrafe zahlen muss.

Die Tatsache, dass die Vertragsstrafe höher ist als der tatsächliche Schaden reicht allerdings nicht aus, um eine Vertragsstrafe herabzusetzen.

Allerdings ist auch das Gegenteil der Herabsetzung möglich. Gerichte können eine Vertragsstrafe heraufsetzen. Dies kommt allerdings nicht sehr häufig vor.

Wichtig ist auch, dass die Parteien beim Erstellen des Vertrages darauf achten, dass man sich das Recht vorbehält, neben der Vertragsstrafe auch noch die Vertragserfüllung (*nakoming*) und den Ersatz des tatsächlich erlittenen Schadens zu fordern. Tut man dies nämlich nicht, ist die

Vertragsstrafe der einzige Anspruch und kann man die Vertragserfüllung und/oder den Schadensersatz nicht mehr einfordern.

Bedenken sollte man auch, dass eine Vertragsstrafe vielerlei Gestalt haben kann. Das klassische Beispiel ist sicherlich die Zahlung eines Geldbetrages bei einer Vertragsverletzung. Aber auch andere Erscheinungsformen sind denkbar. Liefert ein Vertragspartner nicht rechtzeitig und erhält er darum einen geringeren Kaufpreis? Hier könnte von einer versteckten Vertragsstrafe die Rede sein.

Die Vertragsstrafe ist sicherlich ein sinnvolles Instrument für niederländische Verträge. Man sollte sich aber auch der Einschränkungen, denen die Vertragsstrafe unterworfen ist, bewusst sein.