



Eine Grundlage des niederländischen Arbeitsrechts ist die Bedeutung von Tarifverträgen (CAO). Es gibt im Gesetz nur sehr wenig zwingende Vorschriften, die nicht durch Tarifverträge nach oben oder unten abgeändert werden können. Es existieren ca. 850 Tarifverträge auf Unternehmens- oder Branchenebene. Fast alle Tarifverträge auf Branchenebene gelten für alle Beschäftigten der Branche. 85 % der Beschäftigungsverhältnisse sind tariflich gedeckt.

Schriftlicher Nachweis der wesentlichen Bedingungen

Basierend auf EU-Recht muss der Arbeitgeber innerhalb eines Monats nach Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin schriftlich die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses mitteilen. Diese sind: Name und Anschrift der Vertragsparteien, Ort der Ausführung der Arbeit, Art der Arbeit, Beginn des Arbeitsverhältnisses, ob es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag handelt und falls ja, die Dauer der Befristung, Urlaubsanspruch, Kündigungsfrist, Gehalt und Zahlungsfrist, bei Akkordlohn: die Methode der Berechnung, übliche Arbeitszeiten, Information über eventuelle Pensionspläne, gegebenenfalls Information über den relevanten Tarifvertrag, ob es sich um einen Zeitarbeitsvertrag handelt.

Probezeit

Im Arbeitsvertrag kann schriftlich eine Probezeit vereinbart werden, innerhalb derer das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten fristlos gekündigt werden kann. Bei unbefristeten Verträgen oder befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer Dauer von mindestens zwei Jahren kann die Probezeit maximal zwei Monate betragen, bei befristeten Arbeitsverhältnissen von weniger als zwei Jahren ist die Dauer auf einen Monat beschränkt. In aufeinander folgenden befristeten Beschäftigungen oder bei der Umwandlung in einen unbefristeten Vertrag (mit gleichartiger Beschäftigung) darf keine erneute Probezeit vereinbart werden.

Entlohnung

Die Höhe des Lohns kann frei vereinbart werden. Dabei müssen eventuelle Tarifverträge sowie das Gesetz über Mindestlöhne beachtet werden.

Beschäftigte haben einen gesetzlichen Anspruch auf Urlaubsgeld. Dieses beträgt 8 % des Jahresbruttolohns. Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird das Urlaubsgeld sofort fällig.

Betriebliche Altersvorsorge

Eine wesentliche Rolle spielt die betriebliche Altersvorsorge. So ist für ca. 200 Branchen gesetzlich vorgeschrieben, sich einer Betriebspensionskasse anzuschließen. Darüber hinaus sehen zahlreiche Tarifverträge Pensionspläne vor. Ebenso kann einzelvertraglich eine Pensionszusage erfolgen. Wegen der großen Rolle, die die betriebliche Altersvorsorge in den Niederlanden spielt, sollte bei Vertragsverhandlungen auf jeden Fall danach gefragt werden. Üblich ist, dass der Arbeitgeber in einen staatlich lizenzierten Pensionsplan einer Versicherungsgesellschaft einzahlt.

Lohnfortzahlung

Gesetzlich ist vorgeschrieben, dass Beschäftigte im Falle von Krankheit 104 Wochen lang 70 % des letzten Gehalts erhalten, mindestens jedoch den gesetzlichen Mindestlohn. Allgemein üblich und in zahlreichen Tarifverträgen vereinbart ist eine Lohnfortzahlung bis zu 100 % für das erste Jahr. Arbeitnehmerinnen dürfen nicht aufgrund von Krankheit innerhalb der ersten beiden Jahre ihrer Erkrankung entlassen werden.

Kündigung

Eine Kündigung ist zum Monatsende möglich. Dabei sind folgende gesetzlichen Kündigungsfristen von beiden Parteien zu beachten:

Bei einer Beschäftigungsdauer	
bis zu 5 Jahren	1 Monat
zwischen 5 und 10 Jahren	2 Monate
zwischen 10 und 15 Jahren	3 Monate
ab 15 Jahren	4 Monate

Es ist möglich, arbeitsvertraglich andere Fristen zu vereinbaren. Dabei ist jedoch zu beachten, dass bei Kündigung durch den Arbeitgeber mindestens die o. g. Fristen gelten und die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber doppelt so lang ist wie für den/die Arbeitnehmerin. Die Frist für eine arbeitnehmerseitige Kündigung darf maximal 6 Monate betragen. Andere Abweichungen können nur tariflich vereinbart werden. In vielen Tarifverträgen sind abweichende Kündigungsfristen vereinbart.