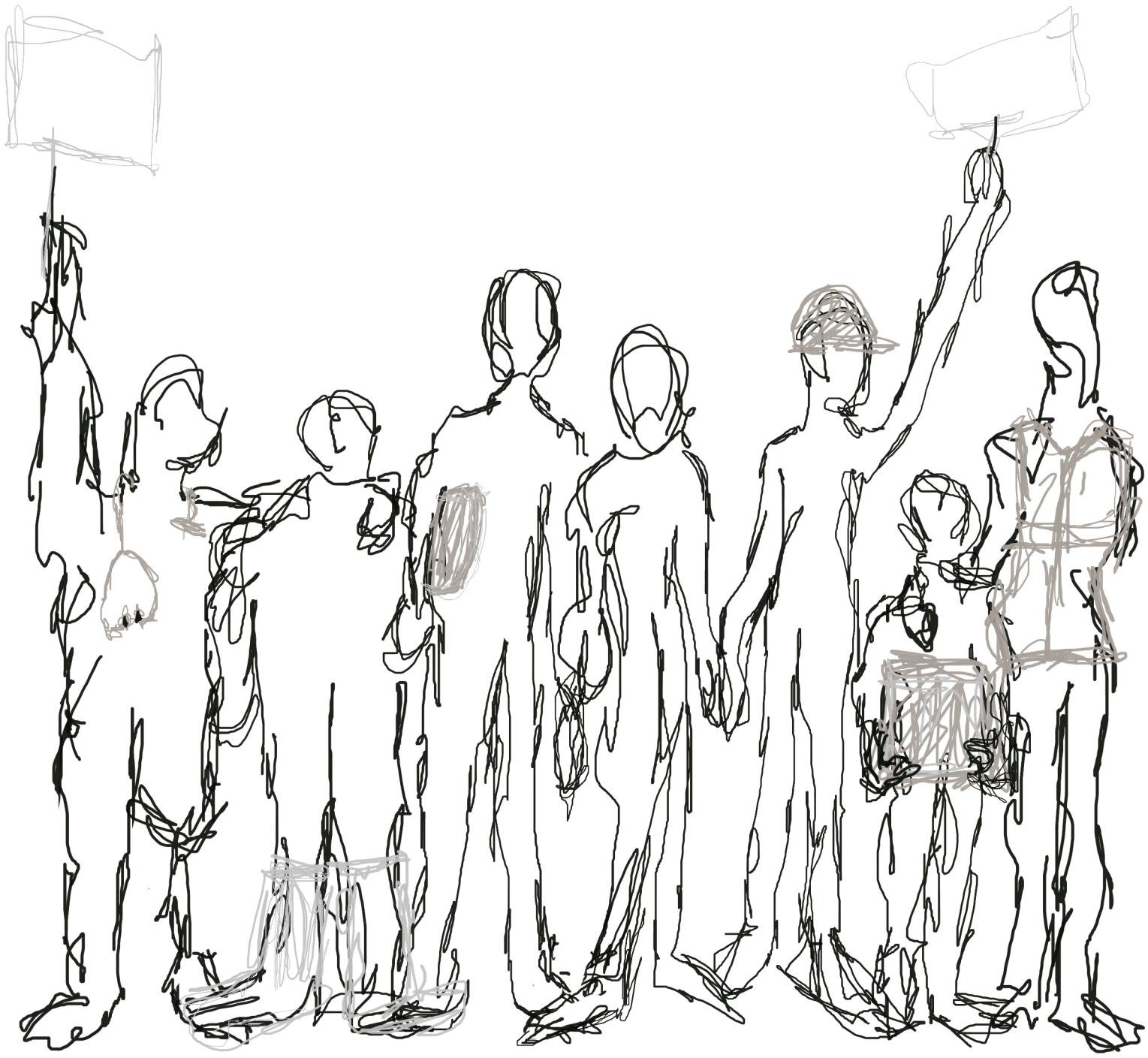
Arbeitsrechte in den Niederlanden



Contents

Vorwort **3**

Organisieren und Zurückschlagen **3**
Allgemeine Hinweise . . . 3
Wenn etwas schief läuft . . . 4
Was ist zu erwarten? . . . 5
Rechtliche Hilfe . . . 5

Informationen **5**
Verträge . . . 5
Grundlegende Informationen . . . 5
Menschen ohne Papiere . . . 6
Null-Stunden-Verträge . . . 6
Selbstständigkeit (ZZP) . . . 7
Kündigung des Arbeitsvertrags . . . 7
Entschädigung . . . 8
Kündigungsfrist . . . 9
Arbeitslosenschutz . . . 9
Zeitplan . . . 9
Arbeitszeiten . . . 9
Pausen . . . 10
Überstunden . . . 10
Gesundheit und Sicherheit . . . 10
Grundlegende Informationen . . . 10
Krankenversicherung . . . 10
Urlaub . . . 11
Bezahlter Urlaub . . . 11
Unbezahlter Urlaub . . . 11
Mutterschaftsurlaub . . . 11
Abwesenheit aufgrund von Krankheit . . . 12
Andere Arten von Abwesenheit . . . 13
Wirtschaft . . . 13
Zahlungen . . . 13
Steuern und Gehaltsabrechnungen . . . 13
Mindestlohn . . . 13
Vakantiegeld (Urlaubsgeld) . . . 14
Übergangsgeld (transitievergoeding) . . . 14
Zeitarbeitskräfte (Uitzendkracht) . . . 14

Epilogue **16**

Vorwort

Unsere Arbeitsplätze sind darauf ausgelegt, den Gewinn aus unserer Arbeit zu maximieren. Die Arbeitgeber*innen drängen darauf, uns weniger zu bezahlen, uns härter arbeiten zu lassen und Kosten zu sparen, was zu Lohndiebstahl, Belästigung oder unsicheren Arbeitsbedingungen führen kann. Wir sind mit dieser Ausbeutung bestens vertraut; sie ist die Realität, mit der wir täglich konfrontiert sind. Arbeitsrechte existieren auf dem Papier, aber das Rechtssystem versagt oft. Es ist langsam, teuer und komplex, sodass viele keine Handhabe haben. Sich auf Institutionen zu verlassen, um diese Probleme zu lösen, ignoriert unsere wahre Stärke: einander. Deshalb ist die Selbstverteidigung der Arbeitnehmer*innen unerlässlich – nicht nur, um Einzelpersonen zu schützen, sondern auch, um unsere kollektive Stärke wiederaufzubauen. Wenn wir uns organisieren, verwandeln wir Isolation in Solidarität. Diese Broschüre ist unser kleiner Beitrag zum Kampf gegen Ungerechtigkeiten am Arbeitsplatz. Als Anarchist*innen erwarten wir nicht, dass andere unsere Probleme für uns lösen, und glauben an direkte Aktion und Solidarität. Der erste Teil der Broschüre enthält allgemeine Ratschläge zum Selbstschutz am Arbeitsplatz sowie einige Schritte, die du allein oder gemeinsam mit Freund*innen unternehmen kannst. Wenn du mit uns zusammenarbeiten möchten, um gegen deinen Chef vorzugehen, kannst du uns jederzeit unter aga@agamsterdam.org kontaktieren oder uns samstags von 14:00 bis 18:00 Uhr in unserer Bibliothek in der Eerste Schinkelstraat 14-16 in Amsterdam besuchen. Der zweite Teil der Broschüre enthält eine Zusammenfassung des niederländischen Arbeitsrechts. Dies ist ein kompliziertes Thema, da es je nach Vertragsart und Branche viele Ausnahmen und Unterschiede gibt. Hier findest du jedoch grundlegende Informationen zu deinen Rechten. Auf unserer Website (`https://labourrights.vrijebond.org/`) findest du diese Broschüre in vielen Übersetzungen. Wenn du eine Übersetzung hinzufügen möchten, kanst du uns diese gerne zusenden.
Veröffentlicht im Jahr 2014. Letzte Änderung Juni 2025

Organisieren und Zurückschlagen

Allgemeine Hinweise

Um sich unter diesen Arbeitsbedingungen zu schützen, bleibe wachsam. Dokumentiere die Interaktionen mit deinem Chef/ deiner Chefin – verlange eine schriftliche Bestätigung und versuche, wenn du magst, einen Zeugen/ eine Zeugin zu den Gesprächen mitzubringen. Notiere deine Arbeitszeiten sorgfältig, da Lohndiebstahl weit verbreitet ist. Unterschreibe niemals etwas, ohne es vollständig verstanden zu haben. Du hast das Recht, die Dokumente in deiner Muttersprache zu erhalten, und du hast das Recht, dir Zeit zu nehmen, bevor du etwas unterschreibst. Isolation ist die Waffe des Chefs/ der Chefin, also spreche offen (aber nicht, wenn

Chef*in, Manager*in oder Spitzel in der Nähe sind) oder trefft euch sich in einer Bar oder Kantine in der Nähe, um offen über Probleme am Arbeitsplatz zu sprechen. Tausche die Kontaktdaten deiner Kolleg*innen aus, z. B. Telefonnummern, E-Mail-Adressen und Social-Media-Konten. Bei Bedarf kannst du schnell einen Gruppenchat einrichten. Wissen ist Macht: Recherchiere nach Möglichkeit die Vergangenheit deines Chefs/ deiner Chefin – frühere Verstöße, zwielichtige Praktiken oder Arbeitskonflikte –, um seine Taktiken vorauszusehen und zu wissen, gegen wen du kämpst. Die Adresse des Chefs/ der Chefin, andere Unternehmen derselben Person und andere Geschäftspartner*innen, die ein zukünftiges Ziel sein könnten, um die Forderungen mehr in die Öffentlichkeit zu bringen.

Wenn etwas schief läuft

Beginne damit, klare Forderungen zu formulieren. Was brauchst du, um das Problem zu lösen? Arbeitsgesetze können zwar als Orientierung dienen, was realistisch ist, aber du musst dich nicht auf die gesetzlichen Mindestanforderungen beschränken. Du kannst für das kämpfen, was dir zusteht, aber es ist hilfreich, wenn du die rechtlichen Hintergründe kennst. Sobald du bereit bist, übergebe deinem Chef/ deiner Chefin deine schriftlichen Forderungen, idealerweise in Anwesenheit von Kolleg*innen oder Verbündeten, um kollektive Stärke zu demonstrieren. Diese Verbündeten können beliebige Personen sein, deine Freund*innen, dein*e Partner*innen, deine Familie: Es muss sich NICHT unbedingt um eine Gewerkschaft oder Ihre Kolleg*innen handeln. Wir empfehlen jedoch dringend, dies nicht alleine zu tun. Mit mehreren Personen sendest du ein direktes Signal, dass du Unterstützung haben, was es einfacher macht, Druck auszuüben. Wenn dieser erste Schritt nicht erfolgreich ist, kannst du durch verschiedene Maßnahmen mehr Druck ausüben: Indem du die Ausbeutung durch Flyer am Arbeitsplatz aufdeckst, Streikposten organisierst, öffentliche Bewertungen hinterlässt oder den normalen Geschäftsbetrieb störst.

Denke daran, dass du zu Beginn einer Reihe von direkten Aktionen nicht alles auf einmal angehen solltst, sondern dass die erste Aktion klein sein sollte, z.B. das Verteilen von Flyern an 3 Passant*innen. Eine Woche später machst du dasselbe mit 6 Personen und einem Banner und Flyern. Eine weitere Woche später bist du mit zehn Personen, einem Megafon und sogar einigen Fackeln unterwegs und blockierst die Tür mit einer ”sanften” Blockade. Die Möglichkeiten sind endlos. Wenn du mehr oder weniger allein bist, kannst du abends/nachts Plakate rund um das Unternehmen oder in der Straße, in der der Chef/ die Chefin wohnt, aufhängen. Sei ein Online-Troll, der ständig schlechte Bewertungen abgibt (verwende nicht dein echtes Konto!!).

Du kannst diesen Kampf verlieren, aber diejenigen, die nicht kämpfen, haben von vornherein schon verloren. Große soziale Veränderungen zum Wohle der arbeitenden Bevölkerung

kamen nie von Politiker*innen oder Chef*innen, sondern von Tausenden und Abertausenden von Arbeitnehmer*innen, die sich gegen die Gier ihres Chefs/ ihrer Chefin wehren. Denken daran, wenn du glaubst, in einer Sackgasse zu stecken. Wenn es einfach wäre, würden wir es nicht Kampf nennen.

Was ist zu erwarten?

Die Ergebnisse variieren und hängen vom Einzelfall ab. Viele erzielen teilweise oder vollständige Erfolge, insbesondere wenn du öffentlichen Druck ausübst. Der Erfolg hängt oft davon ab, wie weit du bereit bist zu gehen – in den meisten Fällen, die wir unterstützt haben, ging es um Arbeitnehmer*innen, die ihren Arbeitsplatz bereits verlassen hatten und wenig zu verlieren hatten. Aber denk daran: Dies ist kein Alleingang. Wir kämpfen gemeinsam. Wenn du dich dem Kampf anschließen, solltest du bereit sein, zusammenzuarbeiten, deine Geschichte zu teilen, andere in ihren Kämpfen zu unterstützen und die Gemeinschaft zu stärken. Solidarität ist nicht nur ein Mittel zum Zweck, sondern der Weg, wie wir eine Welt aufbauen, in der die Chef*innen uns fürchten und nicht umgekehrt.

Rechtliche Hilfe

Wir glauben, dass das Rechtssystem eher dazu dient, das Kapital zu schützen als die Arbeitnehmer*innen, und dass die Kosten, der Zeitaufwand und die Schwierigkeiten, die mit einem Gerichtsverfahren gegen deinen Chef/ deine Chefin verbunden sind, abschreckend wirken. In einigen Fällen kann es dennoch sinnvoll sein, den Rechtsweg zu beschreiten.

Du kannst versuchen, einen Anwalt oder eine Anwältin vom Juridisch locket zu bekommen. Die erste Beratung ist immer kostenlos und unverbindlich und kann dir helfen, eine Unterstützung für die Rechtskosten zu beantragen. Um Anspruch auf Unterstützung zu haben, darfst du kein hohes Einkommen oder hohe Ersparnisse haben. Bei einem Einkommen über 33.200 € (Alleinstehende) oder 46.900 € (andere) oder Ersparnissen von mehr als 33.748 € (2025, Änderungen vorbehalten) erhältst du keinerlei Unterstützung. Weniger Einkommen/Ersparnisse = mehr Zuschuss.

Gewerkschaften können dir auch bei Arbeitskonflikten helfen, aber beachte, dass sie ihren Mitglieder*innen erst nach einer Mindestlaufzeit helfen, sodass du Gewerkschaftsbeiträge zahlen musst und der Konflikt nach Ihrem Beitritt beginnen muss. Die größte Gewerkschaft in den Niederlanden ist die FNV.

Informationen

Verträge

Grundlegende Informationen

Grundsätzlich muss ein Vertrag nicht schriftlich abgeschlossen werden: Eine mündliche Vereinbarung ist genauso gültig wie eine schriftliche. Allerdings ist es schwierig, die Einzelheiten der Vereinbarung

nachzuweisen, wenn keine physischen Beweise vorliegen. Falls du keine Kopie Ihres Vertrags hast, fordere diese per E-Mail an. Wenn du keinen Vertrag erhalten, verfasse deinen eigenen Vertrag, der alle Vereinbarungen mit Ihrem Arbeitgeber enthält, sende diesen Vertrag an deine*n Arbeitgeber*in und bitte ihn/ sie, dir eine unterschriebene Kopie zu geben. Der Vertrag muss nicht kompliziert oder perfekt sein. Wenn dein*e Arbeitgeber*in sich weiterhin weigert, dir einen unterschriebenen Vertrag zu geben, ist der von dir verfasste Vertrag rechtsgültig. Teile dies deinem Arbeitgeber/ deiner Arbeitgeberin mit. Wenn dein*e Arbeitgeber*in sich nicht an diesen Vertrag hält, wende dich an einen Anwalt oder eine Anwältin und verklage deine*n Arbeitgeber*in.

Unterschreibe niemals Dokumente, ohne deren Bedeutung vollständig zu verstehen. Du kannst jederzeit eine Kopie in einer Sprache verlangen, die du verstehst, und entscheiden, ob du (rechtliche) Beratung dazu wünscht.

Denke im Falle eines Problems daran, dass nicht nur der Inhalt des Vertrags zählt, sondern auch die schriftliche Kommunikation mit deinem Arbeitgeber/ deiner Arbeitgeberin zu diesem Thema, sei es per SMS oder E-Mail.

Beachte, dass der Arbeitsvertrag nur einen Teil dessen darstellt, was du und/oder dein*e Arbeitgeber*in tun dürfen/nicht tun dürfen. In vielen Branchen (Gastronomie, Bauwesen, Bildungswesen...) muss dein*e Arbeitgeber*in einen Tarifvertrag (Collectieve Arbeidsovereenkomst, kurz: CAO) einhalten. Dieser regelt deine Aufgaben, Besonderheiten in Bezug auf Urlaub... In deinem Arbeitsvertrag sollte angegeben sein, ob er einem CAO folgt und wenn ja, welchem.

Menschen ohne Papiere

Menschen ohne Aufenthaltsgenehmigung (verblijfsvergunning) haben einen gesetzlichen Anspruch auf ihren Lohn und regelmäßigen Gesundheits- und Arbeitsschutz während der Arbeit. (Ein Arbeitgeber darf jedoch keine Personen ohne Aufenthaltsgenehmigung einstellen.) Mit anderen Worten: Alle Personen, die in den Niederlanden arbeiten, fallen unter das niederländische Arbeitsrecht, auch wenn ihr Arbeitgeber/Vertrag etwas anderes besagt. Wenn du ohne Papiere eingestellt wist, verstößt der Arbeitgeber gegen das Gesetz und ist der einzige, der mit einer Geldstrafe belegt werden kann. Wenn deine Arbeitnehmerrechte als Person ohne Papiere verletzt wurden, hast du die Möglichkeit, ein Gerichtsverfahren einzuleiten, um ausstehende Löhne einzufordern. In der Praxis kann sich dies jedoch als schwierig erweisen, da Arbeitgeber*innen mit Kündigung drohen können und die Gefahr einer Abschiebung besteht. Es ist daher ratsam, die Hilfe eines (Pro-Bono-)Anwalts/ einer (Pro-Bono-)Anwältin (advocaat) in Anspruch zu nehmen

Null-Stunden-Verträge

In den Niederlanden können Verträge für Null Stunden abgeschlossen werden. Leider bist du bei den meisten Null-Stunden-Verträgen verpflichtet, zur Arbeit zu erscheinen, wenn der

Chef/ die Chefin dich mindestens 4 Tage im Voraus dazu auffordert. Es ist gut zu wissen, dass du für jeden Einsatz mindestens drei Stunden bezahlt wirst, auch wenn du weniger Stunden gearbeitet hast. Wenn du kündigen möchtest, musst du eine Kündigungsfrist von 4 Tagen einhalten, oder weniger, wenn dies in deinem Arbeitsvertrag festgelegt ist. Theoretisch sind diese Verträge nur in den ersten 26 Wochen (6 Monaten) des Arbeitsvertrags zulässig, aber das hängt vom CAO ab. Im Gastgewerbe können Null-Stunden-Verträge beispielsweise unbefristet sein.

Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Artikels stehen große Änderungen in Bezug auf Null-Stunden-Verträge bevor. In den meisten Branchen werden Null-Stunden-Verträge verboten, aber es gibt wieder Ausnahmen: im Gastgewerbe oder für Minderjährige und Studierende. Andernfalls bedeutet dies, dass Arbeitgebende dir einen flexiblen unbefristeten Vertrag anbieten muss. In diesem Fall hast du eine Mindeststundenzahl und kannst 30% mehr als diese Zahl arbeiten. Wenn du also einen 20-Stunden-Vertrag hast, kann dein*e Chef*in dich bis zu 26 Stunden arbeiten lassen.

Selbstständigkeit (ZZP)

Selbstständigkeit – oder ZZP (zelfstandige zonder personeel) – ist ebenfalls ein wichtiger Bestandteil des niederländischen Arbeitsmarktes. ZZP'er melden sich in der Regel als Einzelunternehmer*in an und arbeiten auf Projekt- oder Auftragsbasis für mehrere Kund*innen. Im Gegensatz zu traditionellen Arbeitnehmer*innen sind sie Risiken wie fehlendem Krankenstand oder fehlenden Rentenansprüchen ausgesetzt. Leider nutzen Unternehmen dieses Modell oft durch Scheinselbstständigkeit aus, indem sie Arbeitnehmer*innen als unabhängige Auftragnehmer*innen behandeln und dir gleichzeitig angemessene Sozialleistungen verweigern.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2025 hat die niederländische Regierung Änderungen eingeführt, die sicherstellen sollen, dass nur wirklich unabhängige Fachkräfte als ZZP'er eingestuft werden. Nach den neuen Regeln müssen Freiberufler*innen an klar definierten, kurzfristigen Projekten für verschiedene Kund*innen arbeiten und echte finanzielle Risiken eingehen. Wenn eine Arbeitsvereinbarung zu sehr einer traditionellen Beschäftigung ähnelt, kann sie neu bewertet und neu klassifiziert werden. Gleichzeitig wurden einige Steuervorteile, wie beispielsweise der "zelfstandigenaftrek", reduziert, um diesen strengeren Kriterien besser Rechnung zu tragen.

Kündigung des Arbeitsvertrags

Die Kündigung eines Arbeitsvertrags durch den Arbeitgebenden oder den Arbeitnehmenden kann mündlich, per Brief, per Fax oder per E-Mail erfolgen. Das Problem bei einer mündlichen Kündigung ist natürlich, dass sie schwer nachzuweisen ist. Es wird daher empfohlen, dies schriftlich zu tun, wenn du der Arbeitnehmer

bist, und dies zu verlangen, wenn Ihr Arbeitgeber dich entlässt, damit du die Gründe für die Kündigung schriftlich erhältst. Normalerweise benötigt der Arbeitgebende eine ”Entlassungsgenehmigung” (ontslagvergunning) vom UWV, um dich zu entlassen (z. B. aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen einer langfristigen Arbeitsunfähigkeit (langdurige arbeidsongeschiktheid)). Dein Arbeitgebende darf dich jedoch niemals entlassen, weil du (vorübergehend) krank oder arbeitsunfähig bist oder weil du schwanger bist, unabhängig davon, ob der Arbeitgebende eine ”Entlassungsgenehmigung” vom UWV erhalten hat. Eine weitere Möglichkeit, den Vertrag zu beenden, besteht darin, ihn vom einem Richter/ einer Richterin (kantonrechter) auflösen zu lassen.
Dein Arbeitgeber/ Deine Arbeitgeberin kann dich auch aus folgenden dringenden Gründen fristlos entlassen (op staande voet): Diebstahl, Missbrauch, Betrug, Körperverletzung oder Arbeitsverweigerung. In der Regel muss der Arbeitgebende den Grund für die fristlose Entlassung sofort nach Bekanntwerden des dringenden Grundes angeben. Als Arbeitnehmender kannst du diese fristlose Entlassung aus dringenden Gründen vor dem Zivilgericht (kantongerecht) anfechten.
Es ist auch möglich, dass du mit deinem Arbeitgebenden eine vorzeitige Beendigung deines Arbeitsvertrags vereinbart hast und deine Entscheidung aus irgendeinem Grund bereuen. Dies geschieht in der Regel durch eine schriftliche Vergleichsvereinbarung (vaststellingsovereenkomst). Du hast ab dem Zeitpunkt, an dem du und dein Arbeitgebender die Vergleichsvereinbarung unterzeichnet haben, immer zwei Wochen Zeit, um deine Entscheidung zu widerrufen. Wenn dein Arbeitgebende dich nicht über diese zwei Wochen informiert hat, hast du drei Wochen Zeit. Du musst keine Gründe für Ihren Widerruf angeben, aber du musst deinem Arbeitgebenden schriftlich darüber informieren (Widerruf oder Auflösung der Vereinbarung). Dein Arbeitsvertrag läuft dann wie bisher weiter.
Bei befristeten Arbeitsverträgen (bepaalde tijd) mit einer Laufzeit von 6 Monaten oder länger muss der Arbeitgebende dir spätestens einen Monat vor Vertragsende mitteilen, ob er deinen Vertrag verlängern möchte und wenn ja, für wie lange. Tut er dies nicht, muss Mensch dir eine Geldstrafe in Höhe eines Monatsgehalts zahlen. Tut Mensch dies nicht rechtzeitig, wird die Geldstrafe anteilig berechnet.
Wenn du nach Ablauf deines Vertrags weiterarbeitest, verlängert sich dein Vertrag automatisch um einen neuen Vertrag mit derselben Laufzeit. Wenn du mehr als drei befristete Verträge hattest oder mehr als drei Jahre im selben Unternehmen gearbeitet hast, wird dein Vertrag automatisch in einen unbefristeten Vertrag umgewandelt.

Entschädigung

Wenn Du deinen Arbeitsplatz kündisgt, gibt es keine Entschädigung. Du sollten jedoch immer dein Urlaubsgeld (etwa 8% deines Bruttogehalts) und deine restlichen Urlaubstage ausgezahlt bekommen. Dies muss spätestens einen Monat nach

Ablauf deines Vertrags geschehen, andernfalls kannst du Zinsen auf diesen Betrag verlangen. In einigen Fällen kannstst du auch eine Übergangsentschädigung erhalten; weitere Informationen hierzu findest du im Abschnitt "Wirtschaft". Es spielt keine Rolle, ob du deinen Job kündigst oder entlassen wirst, um diesen Betrag zu erhalten. Überprüfe deinen Vertrag und/oder deinen Tarifvertrag, da möglicherweise zusätzliche Bestimmungen enthalten sind.

Kündigungsfrist

Dein Vertrag sollte eine Klausel zur Kündigungsfrist enthalten. Wenn es keine entsprechende Klausel gibt, beträgt die Kündigungsfrist laut Gesetz mindestens einen Monat. Das bedeutet, dass du sofort kündigen kannst, aber dann keine Sozialleistungen oder Übergangsgeld erhältst und im Falle einer Kündigung deine 30-Prozent-Regelung verlieren.
Du solltest berücksichtigen, dass es sich bei einer Kündigungsfrist von einem Monat oder mehr höchstwahrscheinlich um einen vollen Kalendermonat handelt. Das bedeutet, dass du unabhängig davon, an welchem Tag des Monats du dem Unternehmen deine Kündigung mitteilst, mindestens den gesamten nächsten Monat arbeiten musst. In jedem Fall sollte in deinem Vertrag ausdrücklich festgelegt sein, dass es sich um einen Kalendermonat oder 30 Tage handelt.

Arbeitslosenschutz

Obwohl du gesetzlich immer gegen Arbeitslosigkeit abgesichert bist, gibt es mehrere Szenarien, die du berücksichtigen musst, um davon profitieren zu können:
Wenn du kündigst, hast du höchstwahrscheinlich keinen Anspruch auf Sozialleistungen, es gibt jedoch Ausnahmen in Extremfällen wie Krankheit, Belästigung usw.
Wenn du aufgrund deines eigenen Verschuldens entlassen wurdest, hast du keinen Anspruch auf Arbeitslosenschutz. Wenn du unter einem erfundenen Vorwand (illegal) entlassen wurden, solltest du dich wehren.
Wenn ein Unternehmen argumentiert, dass es dich nicht aufgrund deines Verschuldens (sondern aus Gründen Dritter, z. B. der wirtschaftlichen Lage) entlässt oder der Vertrag endet, hast du unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Arbeitslosenschutz. Diese Voraussetzungen sind: Du müssen arbeitsfähig sein und in den letzten 36 Wochen mindestens 26 Wochen gearbeitet haben.
Du kannst bis zu 3 Monate Arbeitslosengeld erhalten, wenn du in den letzten 36 Wochen mindestens 26 Wochen gearbeitet hast. Wenn du in den letzten 5 Jahren mindestens 4 Jahre gearbeitet hast, erhältst du mindestens ein Jahr Sozialversicherung.

Zeitplan

Arbeitszeiten

Eine Schicht darf 12 Stunden nicht überschreiten, und in einer Woche darfst du nicht mehr als 60 Stunden ar-

beiten.
Über 4 Wochen darfst du durchschnittlich nicht mehr als 55 Stunden arbeiten. Nach 16 Wochen beträgt dieser Durchschnitt 48 Stunden. Über einen Zeitraum von 4 Wochen darfst du durchschnittlich nicht mehr als 55 Stunden arbeiten. Nach 16 Wochen beträgt diese Zahl dann durchschnittlich 48 Stunden. Es gibt auch Vorschriften darüber, wie viel Ruhezeit du zwischen den Arbeitstagen haben musst. Zwischen den Schichten solltest du mindestens 11 Stunden Ruhezeit haben. Bei Bedarf kann diese einmal pro Woche auf 8 Stunden reduziert werden.
Außerdem hast du Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit. Das ist etwas kompliziert, aber kurz gesagt solltest du jede Woche mindestens 32 aufeinanderfolgende Stunden frei haben.

Pausen

In der Regel hast du Anspruch auf eine obligatorische 15-minütige Pause pro 5,5 Arbeitsstunden. (Diese Pause musst du einlegen!) Wenn du mehr als 10 Stunden arbeitest, beträgt die Pause 45 Minuten. Pausen können in Zeiträume von 15 Minuten aufgeteilt werden und werden nicht bezahlt. All diese Details hängen von deiner Branche ab, daher solltest du deinen CAO und deinen Vertrag überprüfen.

Überstunden

Was Überstunden (Überstundenarbeit) betrifft, findest du möglicherweise Regeln in deinem CAO, deinem Vertrag oder den Unternehmensregeln. Abgesehen davon kannst du nicht zu Überstunden gezwungen werden. Du solltest nur dann arbeiten, wenn du es möchtest, und nur für den Lohn und/oder die freien Tage, die du möchtest. Es gibt noch eine weitere, sehr wichtige Regelung: Wenn ein Arbeitnehmende drei Monate in Folge mehr als seine vertraglich vereinbarten Stunden arbeitet, ändert sich der Vertrag auf diesen neuen Stunden-Durchschnitt!

Gesundheit und Sicherheit

Grundlegende Informationen

Der Arbeitgebende ist für die Gesundheit und Sicherheit seiner Arbeitnehmer*innen verantwortlich. Das bedeutet, dass er für eine sichere Arbeitsumgebung, sichere Werkzeuge und Fahrzeuge, angemessene Anweisungen zum sicheren Umgang mit diesen Werkzeugen und Fahrzeugen sowie angemessene Vorsichtsmaßnahmen für die Arbeit mit (potenziell) gefährlichen Stoffen sorgen muss.

Krankenversicherung

Jeder, der in den Niederlanden lebt, sollte eine private Krankenversicherung haben. Du musst eine Versicherungsgesellschaft deiner Wahl auswählen und einen Vertrag mit dieser abschließen. Die meisten Arbeitnehmer*innen haben Anspruch auf einen ”zorgtoeslag” (Zuschuss) von der Regierung. Mit diesem monatlichen Zuschuss kannst du bis zur Hälfte Ihrer Krankenversicherungsbeiträge sparen. Du kannst

diesen Zuschuss unter `http://www.toeslagen.nl` beantragen.

Urlaub

Bezahlter Urlaub

In den Niederlanden hast du Anspruch auf 4 Wochen Urlaub pro Jahr. Wenn du beispielsweise 32 Stunden pro Woche arbeitest, entspricht dies 128 Urlaubsstunden pro Jahr. Wenn du weniger als ein Jahr arbeitest, erhältst du anteilig Urlaubsstunden: Bei einem 6-Monats-Vertrag erhältst du 2 Wochen bezahlten Urlaub. In einigen Fällen kann dein*e Arbeitgeber*in dich zwingen, Urlaub zu nehmen, weil dein Arbeitsplatz kollektive Feiertage hat und für einige Zeit geschlossen ist; das kann er tun, muss dich aber rechtzeitig darüber informieren.
Wenn du einen 0-Stunden-Vertrag hast, erhältst du ebenfalls bezahlten Urlaub. Für jede gearbeitete Stunde sammelst du einen Prozentsatz als Urlaubsstunden an. Dieser Prozentsatz hängt von deinem CAO ab. (Die Bezahlung ist nicht dasselbe wie Urlaubsstunden – beide werden für jede gearbeitete Stunde verdient. Die Bezahlung kann monatlich oder einmal jährlich ausgezahlt werden, je nachdem, was in deinem Vertrag festgelegt ist. Urlaubsstunden können als Ausgleich für Überstunden gewährt werden und werden ebenfalls auf der Grundlage der gearbeiteten Stunden berechnet.

Unbezahlter Urlaub

Das niederländische Recht regelt unbezahlten Urlaub nicht, jedoch enthalten einige CAOs Klauseln für diesen Fall. Wenn du unter einen CAO fällst, solltest du diesen überprüfen. In einigen Unternehmen ist es zwar nicht häufig, aber dennoch möglich, mit der Geschäftsleitung eine private Vereinbarung über unbezahlten Urlaub zu treffen. Das niederländische Recht regelt zwei Fälle: Elternurlaub und Pflege einer kranken Person. Diese Fälle sind recht komplex, daher solltest du in solchen Fällen professionellen Rechtsbeistand einholen.

Mutterschaftsurlaub

Schwangere Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub von mindestens 16 Wochen. Du könntest den Mutterschaftsurlaub sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin antreten, er sollte jedoch spätestens vier Wochen vor dem Geburtstermin beginnen. Nach der Geburt hast du immer Anspruch auf mindestens zehn Wochen Mutterschaftsurlaub, auch wenn das Baby später als zum errechneten Geburtstermin geboren wird. Während Ihres Urlaubs erhältst du eine Zulage, die deinem Gehalt bis zu einem Höchstbetrag entspricht. Nach der Geburt deines Kindes hast du Anspruch auf eine Woche bezahlten Vaterschaftsurlaub und bis zu 5 Wochen. Um 5 Wochen zu erhalten, musst du dies mindestens 4 Wochen im Voraus per Brief/E-Mail beantragen.

Elternurlaub: Du hast Anspruch auf Elternurlaub, wenn du ein Kind (leibliches Kind, Adoptivkind, Pflegekind oder Stiefkind) betreust, das jünger als 8 Jahre ist und bei dir lebt. Du erhältst pro Kind das 26-fache deiner wöchentlichen Arbeitszeit. Der Elternurlaub ist unbezahlt; jedoch kannst du für die ersten 9 Wochen Elternurlaubsgeld vom UWV erhalten, wenn du diesen Urlaub im ersten Jahr nach der Geburt nimmst.

Abwesenheit aufgrund von Krankheit

Wenn du körperlich oder geistig (einschließlich Stress oder Angst) nicht in der Lage bist, deine Arbeit zu verrichten, hast du in den meisten Fällen Anspruch auf Krankengeld. Je nach Art des Vertrags kann die Höhe des Krankengeldes variieren. Beachte, dass viele Verträge vorsehen, dass du für die ersten beiden Tage kein Geld erhältst; diese Tage werden als "Wachttage" bezeichnet.

Wenn du krank wirst, darf der Arbeitgebende den Arbeitnehmenden nicht nach der Ursache der Krankheit fragen. Es steht dir frei, dies mitzuteilen, wenn du möchtest, aber er kann dich nicht dazu zwingen. Wir empfehlen, keine Diskussion zu führen und deinen Arbeitgebenden die gesetzlichen Vorschriften befolgen zu lassen.

Viele Unternehmen haben jedoch Verträge mit Drittunternehmen, sogenannten "Bedrijfsartsen" (Betriebsärzt*innen), die dich auffordern können, deine Krankheit nachzuweisen. Diese Unternehmen dürfen deinem Unternehmen nicht mitteilen, woran du erkrankt bist, sondern geben lediglich Auskunft darüber, ob du krank bist oder nicht.

Bei einer Erkrankung oder Arbeitsunfähigkeit sieht das niederländische Recht vor, dass der Arbeitnehmer während der ersten 104 Wochen (2 Jahre) mindestens 70% seines Lohns oder den Mindestlohn erhält, falls dieser niedriger ist. Überprüfe immer deinen CAO, da dieser manchmal auch einen höheren Prozentsatz/Zeitraum vorsieht.

Dein Unternehmen kann einen Wiedereingliederungsplan aufstellen, um dich wieder an deinen Arbeitsplatz zurückzubringen. Dazu gehören alle 6 Wochen stattfindende Besprechungen, in denen besprochen wird, wie viele Stunden du arbeiten kannst und welche Aufgaben du übernehmen kannst. Der Arbeitgebende kann dich jedoch in keinem Fall zur Rückkehr an deinen Arbeitsplatz zwingen. Nur in äußerst seltenen Fällen oder nach zwei Jahren Krankheit kannst du während Ihres Krankenstands entlassen werden. Im Allgemeinen gilt nach niederländischem Arbeitsrecht ein Kündigungsverbot während der Krankheit eines Arbeitnehmenden (auf Niederländisch: "opzegverbod tijdens ziekte"). Dies ist eine sehr strenge Regel in den Niederlanden, von der fast unmöglich abgewichen werden kann.

Du kannst jedoch während deiner Krankheit entlassen werden, wenn dein Arbeitgebenden andere Gründe geltend macht. Dies würde jedoch bedeuten, dass ein*e Richter*in um die Auflösung des Vertrags gebeten werden muss, was in den meisten Fällen

zu einer Ablehnung durch diese*n führen wird, da diese*r die Tatsache berücksichtigt, dass du krank bist.

Andere Arten von Abwesenheit

Es gibt noch andere Arten von geregeltem Urlaub, zum Beispiel Sonderurlaub im Falle des Todes eines Verwandten, bei dem du dein volles Gehalt erhältst. Es gibt auch Urlaub zur Pflege kranker Verwandter, du kannst 2 oder 6 Wochen pro Jahr Pflegeurlaub nehmen, bei dem du 70% deines Gehalts erhältst.

Wirtschaft

Zahlungen

Nach Ablauf deines Vertrags solltest du sicherstellen, dass du alle ausstehenden Zahlungen erhalten hast, einschließlich deines Urlaubsgeldes und deiner nicht genommenen Urlaubstage. Beachte, dass dein letztes Gehalt innerhalb der üblichen Frist (maximal innerhalb eines Monats) gezahlt werden muss. Wenn weitere Kosten anfallen (”eindafrekening”), müssen diese innerhalb eines Monats nach Vertragsende beglichen werden. Wenn du nicht rechtzeitig bezahlt wirst, kannst du von deinem Arbeitgeber Zinsen auf die dir geschuldeten Beträge verlangen. Im Falle von Urlaubsgeld (vakantie geld) ist es auch möglich, eine Erhöhung von bis zu 50% zu verlangen.
Es besteht ein Unterschied zwischen der einmalig zu zahlenden gesetzlichen Geldstrafe und den gesetzlichen Zinsen, die täglich berechnet werden und sich ändern können.

Steuern und Gehaltsabrechnungen

Vergewissere dich, dass du von deinem Arbeitgebenden die ”Jaaropgaaf” erhältst, eine Aufstellung deiner Einkünfte des letzten Jahres, damit du deine Steuererklärung ausfüllen kannst. Höchstwahrscheinlich erhältst du etwas Geld zurück. In den meisten Fällen ist das Online-Steuerformular bereits vollständig ausgefüllt, sodass du nichts weiter tun musst. Es kann schwierig sein, eine Gehaltsabrechnung in den Niederlanden zu verstehen, da viele Begriffe kompliziert sind. Einen guten Beitrag, der die wichtigsten Punkte einer Gehaltsabrechnung erklärt, findest du im Abschnitt ”Links”. Wenn du teilweise behindert bist, hat dies Auswirkungen auf deine Steuern, und du kannst einige Gesundheitskosten steuerlich absetzen. Wende dich am besten an den Verband für Menschen mit deiner speziellen Behinderung, um dich beraten zu lassen. Suche nach ”patientenvereniging” oder ”belangenvereniging” + niederländischer Name der Behinderung. Eine allgemeine Vereinigung für Menschen mit chronischen Krankheiten oder Behinderungen ist `https://iederin.nl/`

Mindestlohn

Seit Juni 2025 beträgt der gesetzliche Mindestlohn für alle über 21-Jährigen 14,40 € brutto pro Stunde bei einer 40-Stunden-Woche. Das sind 115,50 € für einen 8-Stunden-Tag, 576,0 €

pro Woche und 2496,0 € brutto pro Monat. Wenn du keinen Stundenlohn, sondern einen ”Stücklohn” erhältst, solltest du bei ”normaler” Arbeitsgeschwindigkeit mindestens diesen Mindestlohn verdienen können.

Vakantiegeld (Urlaubsgeld)

Urlaubsgeld ist der Teil deines Gehalts, den du zu einem bestimmten Zeitpunkt im Jahr als Bonus erhältst. Der Betrag beläuft sich auf 8% Ihres Bruttogehalts, einschließlich Überstunden. Dieser Betrag wird angesammelt und oft im Mai/Juni ausgezahlt, manchmal wird ein Teil davon im Dezember ausgezahlt.
Beachte, dass es sich hierbei um Geld handelt, das der Arbeitgebende dir schuldet, und nicht um Urlaubstage. Du kannst dir die nicht genommenen Urlaubstage auszahlen lassen, aber das Urlaubsgeld kommt noch dazu.

Übergangsgeld (transitievergoeding)

Wenn du entlassen wirst oder dein Vertrag nicht verlängert wird, hast du Anspruch auf ein Übergangsgeld (transitievergoeding). Wenn du jedoch selbst kündigst, erhältst du dieses Geld nicht. Für jedes Arbeitsjahr erhältst du 1/3 Ihres Bruttomonatsgehalts. Wenn du einen Null-Stunden-Vertrag hast, wird dein Bruttomonatsgehalt über das letzte Jahr geschätzt.

Zeitarbeitskräfte (Uitzendkracht)

In den Niederlanden gibt es ein spezielles Gesetz für Zeitarbeitskräfte (Uitzendkracht), d. h. Arbeitnehmende, die von einer Zeitarbeitsagentur (uitzendbureau) eingestellt werden, aber in einem anderen Unternehmen arbeiten. Wenn du von einem Unternehmen eingestellt wirst, deine Arbeit aber in der Praxis in einem anderen Unternehmen verrichtest, bist du eine Zeitarbeitskraft. Es gibt einige Unterschiede zwischen einem Vertrag mit einer Zeitarbeitsagentur und einem Vertrag mit einem Unternehmen. Es gibt verschiedene Beschäftigungsphasen bei Zeitarbeitsfirmen, die je nach dem von Ihrem Unternehmen befolgten CAO unterschiedlich benannt sind. Der ABU CAO hat die Phasen A, B und C, während der NBBU CAO sie als Phasen 1, 2, 3 und 4 bezeichnet.
Phase A/1-2: Diese dauert maximal 1 Jahr, und du kannst bei einem oder mehreren Unternehmen arbeiten. In dieser Phase wist du nur bezahlt, wenn du arbeitest, es sei denn, in deinem Vertrag ist etwas anderes vereinbart. Die meisten Verträge enthalten eine Agenturklausel oder ”uitzendbeding”: Das bedeutet, dass der Arbeitgebende deinen Vertrag kündigen kann, wenn es im Unternehmen keine Arbeit mehr für dich gibt. In den ersten 6 Monaten deiner Beschäftigung (26 Wochen) muss der Arbeitgebende dich nur einen Tag vor deiner Entlassung benachrichtigen. Danach muss dein Chef/ deine Chefin dich 10 Tage vor Ablauf deines Vertrags benachrichti-

gen. Wenn in deinem Vertrag steht, dass es keine Leiharbeitsklausel gibt, kann dein Chef/ deine Chefin dich nicht nach Belieben entlassen. **Phase B/3:** Diese Phase dauert 3 Jahre oder maximal 6 Verträge. Dann hast du einen regulären befristeten Vertrag und es gibt keine Leiharbeitsklausel. Du wirst auch dann bezahlt, wenn dein Unternehmen keine Arbeit für dich hat, bis dein*e Chef*in eine neue Aufgabe für dich gefunden hat. **Phase C/4:** Wenn du dich in dieser Phase befindest, erhältst du einen unbefristeten Vertrag mit dem Arbeitgebenden.

Dein Arbeitsvertrag muss innerhalb von 6 Monaten abgeschlossen werden, um als Fortschritt im Phasensystem zu gelten; Krankheitsurlaub und bezahlter Urlaub zählen als gearbeitete Wochen. Außerhalb der Lohn-/Agenturklausel hast du die gleichen Rechte auf Urlaub, Urlaubsgeld und Krankheitsurlaub wie bei anderen Verträgen. Der Arbeitgebende kann dich nicht wegen Krankheit entlassen. Wenn du im Ausland rekrutiert wurdest und für einen befristeten Vertrag in die Niederlande gezogen sind, kannst du eine Einkommensgarantie erhalten, was bedeutet, dass du in den ersten 2 vollen Arbeitsmonaten den Mindestlohn erhalten solltest, unabhängig davon, wie viele Stunden du gearbeitet hast. Deine Arbeitsvermittlungsagentur stellt dir möglicherweise zusammen mit deinem Job eine Unterkunft zur Verfügung. Das ist zwar praktisch, wird aber oft dazu genutzt, um Druck auf dich auszuüben und dir mehr Geld abzunehmen. Du solltest zwei verschiedene Verträge haben, einen für die Arbeit und einen für die Unterkunft. Der Arbeitgebende kann die Miete von Ihrem Gehalt abziehen, aber sie sollte 25% (bald möglicherweise 20%) des monatlichen Mindestlohns nicht überschreiten. Wenn du mehr als das 1,4-Fache des Mindestlohns verdienst, gibt es keine Begrenzung und die Miete kann höher sein. Wenn dein Arbeitsvertrag endet, hast du vier Wochen Zeit, deine Unterkunft zu verlassen.

Epilogue

https://labourrights.agamsterdam.org/

AGA (Anarchistische Groep Amsterdam)
Email: aga@agamsterdam.org
Website: http://agamsterdam.org
Library: Unsere Bibliothek is jeden Samstag von 14 bis 18 Uhr geöffnet: Eerste Schinkelstraat 14-16, Amsterdam

Vrije Bond Es gibt viele Gruppen und Menschen, die sich in den Niederlanden und in weiten Teilen Belgiens im Vrije Bond engagieren. Der Vrije Bond ist keine Gewerkschaft oder arbeitsbezogene Gruppe, aber er kann dich an Menschen weiterleiten, die dir helfen können. Die Kontaktdaten findest du auf der Website: http://www.vrijebond.org/groepen/ Oder schreib an das Sekretariat, um mit Mitgliedern in deiner Nähe in Kontakt zu treten: secretariaat@vrijebond.nl

Horeca United Horeca United ist ein Solidaritätsnetzwerk an der Basis, das sich auf Menschen konzentriert, die im Horeca-Sektor (Hotels, Restaurants und Cafés) arbeiten. Website: https://horeca-united.nl/ Email: horeca-united@riseup.net

Online version and Übersetzungen: