

Instrument für das Aufsetzen von Arbeitsverträgen 1. Januar 2021

Einführung

Ein klar und verständlich formulierter Arbeitsvertrag, in dem alle wichtigen Rechte und Pflichten niedergelegt sind, ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer von Vorteil.

Das vorliegende Instrument hilft Organisationen dabei, gute Arbeitsverträge aufzusetzen. Es enthält alle gesetzlich vorgeschriebenen Elemente eines Arbeitsvertrags. Der Schwerpunkt liegt auf den praktischen Angelegenheiten. Wenn Sie detailliertere juristische Regelungen wünschen, empfehlen wir Ihnen, sich fachkundig beraten zu lassen.

Instrument

ALLGEMEINE ANGABE

In diesem ersten Teil legen Sie fest, wer die Vertragsparteien sind und um welche Art von Arbeitsvertrag es sich handelt:

1. einen befristeten Arbeitsvertrag
2. einen unbefristeten Arbeitsvertrag

Die Unterzeichner:

Name des Arbeitgebers mit Sitz in Ort, Straße und Hausnr., im Folgenden bezeichnet als „Arbeitgeber“, vertreten durch Name und Funktion des Unterzeichners und Vor- und Nachname des Arbeitnehmers, geboren am Datum, wohnhaft in Ort, Straße und Hausnr., im Folgenden bezeichnet als: „Arbeitnehmer“.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden gemeinsam als „die Vertragsparteien“ bezeichnet.

Erläuterung

In der Regel wird der Arbeitsvertrag von einer Organisation geschlossen, vertreten durch eine Person, die in deren Auftrag handelt. In diesem Abschnitt werden die Daten des Arbeitnehmers erfasst.

Artikel 1 – Laufzeit des Vertrags (befristet)

Der Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber ab dem Datum für die Dauer von Laufzeit angestellt. Der Arbeitsvertrag endet von Rechts wegen am letzten Tag der Laufzeit.

Artikel 1 – Laufzeit des Vertrags (unbefristet)

Der Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber ab dem Datum auf unbestimmte Zeit angestellt.

Erläuterung

Die Angabe des Anfangsdatums des Beschäftigungsverhältnisses ist obligatorisch.

Ein befristeter Arbeitsvertrag endet von Rechts wegen am angegebenen Enddatum. Eine Beendigung von Rechts wegen muss der Arbeitgeber schriftlich ankündigen. Bei einem Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit ab 6 Monaten muss diese Ankündigung mindestens einen Monat vor dem Enddatum erfolgen.

Artikel 2 – Probezeit

Der erste Monat/Die ersten zwei Monate des Ausbildungsvertrags gilt/gelten als Probezeit im Sinne von Buch 7 Artikel 652 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs. Während der Probezeit sind sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer berechtigt, diesen Vertrag jederzeit zu beenden, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Erläuterung

Die Vertragsparteien können frei entscheiden, ob sie eine Probezeit vereinbaren wollen; allerdings gelten hierfür klare Bedingungen:

- Eine Probezeit ist nur beim ersten Arbeitsvertrag möglich.
- Eine Probezeit muss schriftlich vereinbart werden.
- Die Probezeit ist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleich lang.
- Bei Arbeitsverträgen mit einer Laufzeit bis zu zwei Jahren beträgt die Probezeit höchstens 1 Monat.
- Bei Arbeitsverträgen mit einer Laufzeit ab zwei Jahren und bei unbefristeten Arbeitsverträgen beträgt die Probezeit höchstens 2 Monate

Artikel 3: Vertragsende

Sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer können diesen Vertrag beenden. Die Vertragsparteien sind zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen über die Kündigung von Verträgen und die Ankündigung des Vertragsendes verpflichtet.

Erläuterung

Beide Seiten können den Arbeitsvertrag beenden. Der Arbeitnehmer schickt dem Arbeitgeber hierzu ein Kündigungsschreiben, in dem er das Beschäftigungsverhältnis kündigt. Der Arbeitgeber kann das Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich nur mit Genehmigung der Trägeranstalt für Arbeitnehmerversicherungen (UWV) oder des Amtsgerichts beenden. Wenn der Arbeitgeber von der UWV die Kündigungsgenehmigung erhalten hat, muss er dem Arbeitnehmer zunächst noch ein Kündigungsschreiben zusenden. Wird das Beschäftigungsverhältnis aber durch das Amtsgericht aufgelöst, ist ein Kündigungsschreiben des Arbeitgebers nicht notwendig. (Kündigungsfrist gemäß Buch 7 Artikel 672 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs)

Endet das Beschäftigungsverhältnis von Rechts wegen am vereinbarten Datum, muss der Arbeitgeber das Ende des Beschäftigungsverhältnisses vorab schriftlich ankündigen. (Ankündigung gemäß Buch 7 Artikel 668 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs).

Wird der Arbeitsvertrag mit einem Auszubildenden abgeschlossen, kann der erste Teil des Arbeitsvertrags um die folgenden Elemente ergänzt werden:

- Bei einem Ausbildungsvertrag kann auch die Ausbildung selbst in den Vertrag aufgenommen werden. Dies kann dann wie folgt in der Einleitung benannt werden: Der Arbeitnehmer absolviert die Ausbildung **Bezeichnung der Ausbildung** an der **Name des Ausbildungsinstituts** und will im Rahmen seiner Ausbildung Tätigkeiten für den Arbeitgeber verrichten
- Ein Ausbildungsvertrag kann auch auf andere Weise von Rechts wegen enden, nämlich wenn der Arbeitnehmer seine Ausbildung abbricht. Wenn diese Bestimmung im Arbeitsvertrag erwünscht ist, kann Artikel 1 bei einem befristeten Arbeitsvertrag wie folgt ergänzt werden: oder an dem Tag, an dem die Ausbildung des Arbeitnehmers endet.
- Wenn Sie als Arbeitgeber die Ausbildungskosten tragen, können Sie in einem Ausbildungsvertrag Vereinbarungen über die Rückzahlung treffen. Dies ist nur möglich, wenn der Vertrag vom Arbeitnehmer beendet wird und wenn die betreffenden Vereinbarungen schriftlich niedergelegt und unterzeichnet werden.

INHALT - TÄTIGKEITEN - FUNKTION

Artikel 4 – Funktion

Der Arbeitnehmer wird als **Bezeichnung der Funktion** angestellt.

Erläuterung

Die Angabe der Funktionsbezeichnung im Arbeitsvertrag ist obligatorisch. Eventuell können hier auch die wichtigsten Tätigkeiten angegeben werden; alternativ kann auch eine Stellenbeschreibung beigelegt werden.

Artikel 5 - Gehalt

Das Gehalt auf der Grundlage einer 40-stündigen Arbeitswoche beträgt **Betrag** € brutto pro Monat. Das Gehalt wird monatlich ausgezahlt. Die Gehaltsabrechnung wird auf elektronischem Wege übermittelt.

Erläuterung

Die Angabe des Gehalts und des Abrechnungszeitraums ist obligatorisch. Für die elektronische Übermittlung der Gehaltsabrechnung muss der Arbeitnehmer seine Zustimmung erteilen.

Artikel 6 – Arbeitsdauer und Arbeitszeiten

Der Arbeitnehmer verrichtet seine Arbeit durchschnittlich an **Stundenzahl** Stunden pro Woche. Die Arbeit wird üblicherweise zwischen **Uhrzeit** Uhr und **Uhrzeit** Uhr an den Wochentagen **Wochentag** bis **Wochentag** verrichtet.

Erläuterung

Die Angabe der üblichen Wochenarbeitszeit ist obligatorisch. Die Arbeitszeitregelung für die Binnenschifffahrt bietet umfassendere Möglichkeiten für die Einplanung von Arbeitsstunden. Viele Arbeitgeber in der Binnenschifffahrt verknüpfen bestimmte Dienstpläne mit festen Zuschlägen. Dieser Zuschlag lässt sich also aus den Arbeitszeiten ableiten.

VEREINBARUNGEN - REGELUNGEN

Für die Binnenschifffahrtsbranche gilt kein eigener Tarifvertrag. Es kann aber ein betriebsspezifischer Tarifvertrag oder eine andere betriebsspezifische Regelung gelten. Eine andere Möglichkeit besteht darin, die Musterregelung der Arbeitsbedingungen zum Bestandteil des Arbeitsvertrags zu erklären. Und schließlich können wichtige Vereinbarungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen auch individuell in jedem Arbeitsvertrag niedergelegt werden.

Artikel 7 – Bezeichnung der betriebsspezifischen Regelung/des Tarifvertrages

Auf diesen Arbeitsvertrag ist **Bezeichnung der Regelung/des Tarifvertrags** einschließlich aller künftigen Änderungen anwendbar.

Erläuterung

Dem Arbeitnehmer muss auf jeden Fall ein Exemplar der geltenden Regelung ausgehändigt werden. Diese Regelung sowie künftige Vereinbarungen und Änderungen der Regelung gelten automatisch. Gegebenenfalls kann in den Arbeitsvertrag eine Bestimmung zum Konsum von Alkohol und Drogen und zu entsprechenden Tests aufgenommen werden.

Artikel 7 – Musterregelung der Arbeitsbedingungen

Die Musterregelung der Arbeitsbedingungen ist Bestandteil dieses Vertrags. Dies gilt auch für alle künftigen Änderungen dieser Regelung.

Erläuterung

Dem Arbeitnehmer muss auf jeden Fall ein Exemplar der Musterregelung der Arbeitsbedingungen ausgehändigt werden. Diese Musterregelung samt künftiger Vereinbarungen und Änderungen gilt automatisch. Gegebenenfalls kann in den Arbeitsvertrag eine Bestimmung zum Konsum von Alkohol und Drogen und zu entsprechenden Tests aufgenommen werden.

Artikel 7 – Regelungen

- 7.1 Feiertage und Urlaub
- 7.2 Dienstplan und Zuschläge
- 7.3 Überstunden
- 7.4 Lohnentwicklung
- 7.5 Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit
- 7.6 Spesenvergütungen
- 7.7 Betriebsmittel
- 7.8 Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften
- 7.9 Nebentätigkeiten
- 7.10 Verhalten gemäß guter Arbeitnehmerpraxis

Erläuterung

Falls keine integrale Regelung anwendbar ist, ist es wichtig, dass bestimmte Arbeitsbedingungen separat in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. In diesem Artikel werden einige wichtige Arbeitsbedingungen genannt.

7.1 Die Angabe des Urlaubsanspruchs oder der Art und Weise der Berechnung dieses Anspruchs im Arbeitsvertrag ist obligatorisch.

7.8 Gegebenenfalls kann in den Arbeitsvertrag eine Bestimmung zum Konsum von Alkohol und Drogen und zu entsprechenden Tests aufgenommen werden.

Sowohl im Falle der Anwendung einer eigenen Regelung als auch bei einer Musterregelung oder individuellen Vereinbarungen im Arbeitsvertrag empfiehlt es sich, bestimmte Themen in einem separaten Begleitschreiben näher zu erläutern.

Bei diesen Themen ist beispielsweise zu denken an:

- Welche Kosten werden erstattet? Fahrtkosten, Mahlzeiten usw.? Benennen Sie diese Kosten und geben Sie auch die Höhe der Erstattung an.
- Bestimmungen zu Arbeits- und Schutzkleidung.
- Regeln für die Krankmeldung.
- Regeln für die Nutzung des Wohnraums an Bord.

RECHTSWAHL

Auf diesen Vertrag ist das niederländische Recht anwendbar. An Bord gilt eine Ausweispflicht

Betriebliche Altersversorgung

Der Arbeitnehmer nimmt an der Regelung der betrieblichen Altersversorgung des Pensionsfonds für die Rhein- und Binnenschifffahrt (*Pensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart*) teil.

Erläuterung

Im Jahr 2021 gilt für Besatzungsmitglieder in der Frachtschifffahrt eine obligatorische branchenspezifische Regelung der betrieblichen Altersversorgung.

Die Tarifpartner haben die Regelung der betrieblichen Altersversorgung im Pensionsfonds für die Rhein- und Binnenschifffahrt (*Pensioenfonds voor de Rijn- en Binnenvaart*) untergebracht. www.rijnenbinnenvaartpensioen.nl

Sonderurlaub zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie

Das niederländische Gesetz über Arbeit und Pflege (*Wet Arbeid en Zorg*) sieht verschiedene Formen des Sonderurlaubs vor, die es dem Arbeitnehmer ermöglichen, Arbeit und Familie besser miteinander zu vereinbaren.

Erläuterung

[Das niederländische Gesetz über Arbeit und Pflege \(Wet Arbeid en Zorg\)](#) regelt und bündelt verschiedene Arten von Sonderurlaub für Arbeitnehmer, sowohl bezahlte als auch unbezahlte Formen. Auf manche Arten besteht ein gesetzlicher Anspruch, andere können zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden. Ausgangspunkt ist immer die vom Arbeitnehmer im Einzelfall tatsächlich benötigte Zeit.

Soziale Sicherung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer legen mittels der A1-Bescheinigung fest, in welchem Land der Arbeitnehmer sozialversichert ist.

Erläuterung

In der A1-Bescheinigung ist geregelt, in welchem Land der Arbeitnehmer Sozialversicherungsansprüche erwirbt bzw. hat. Nähere Informationen über die A1-Bescheinigung sind im Unternehmerbereich (Ondernemersplein) auf [der Website der niederländischen Industrie- und Handelskammer](#) zu finden. Die Beantragung der A1-Bescheinigung ist auf [der Website der SVB](#) zu finden.