

# 08

## Arbeit & Recht · Praxisleitfäden

Alle acht Wege, Unterlagenlisten und Platz für Notizen in einem druckbaren Praxisbuch für diese Sprache.

- 01 Mein Arbeitgeber will mir kündigen
- 02 Ich habe einen Aufhebungsvertrag erhalten
- 03 Mein Lohn wurde nicht oder verspätet gezahlt
- 04 Ich bin krank und muss wieder eingegliedert werden
- 05 Mein befristeter Vertrag läuft aus
- 06 Es gibt einen Konflikt oder unerwünschtes Verhalten
- 07 Ich erhalte einen neuen Arbeitsvertrag
- 08 Ich möchte selbst kündigen

Allgemeine Informationen. Kein Ersatz für eine persönliche Rechtsberatung. Diese Informationen sind ein redaktioneller Entwurf auf Grundlage offizieller Quellen. Eine unabhängige rechtliche Schlussprüfung wurde noch nicht dokumentiert.

Quellenstand: 18. Oktober 2026

Bewahre ausgefüllte Exemplare sicher auf und teile keine unnötigen medizinischen oder persönlichen Daten. Dieses Arbeitsbuch überwacht keine gesetzlichen oder gerichtlichen Fristen. Lass Vereinbarungen und notwendige Verfahren für deine Situation beurteilen.

# Mein Arbeitgeber will mir kündigen

Ein Gespräch, ein förmlicher Entlassungsantrag und eine fristlose Kündigung erfordern unterschiedliche Reaktionen. Klären Sie zuerst das Verfahren und die Termine. Danach können Sie gezielt prüfen, was der Arbeitgeber vorbringt und welche Unterstützung nötig ist.

Fristlose Kündigung oder ein Schreiben von UWV oder Gericht? Lassen Sie Antwort- und Gerichtsfristen sofort prüfen. Ein bloßer Widerspruchsbrief reicht nicht aus.

## Ihr Weg in drei Schritten

### 1 Klären Sie die konkrete Beendigung

Bewahren Sie Einladung, Schreiben und Anlagen auf. Fragen Sie nach dem Grund, einem bereits laufenden Verfahren und ob Sie weiter zur Arbeit erscheinen sollen. Trennen Sie ein Austrittsangebot von einer einseitigen Beendigung. Notieren Sie Eingangsdatum und verlangte Antwort.

- ☐ Beendigungsverfahren und Eingangsdatum notiert
- ☐ Schreiben und Anlagen sicher aufbewahrt

Mehr zu diesem Thema: [Kündigung: Ihre Rechte, das Verfahren und praktische erste Schritte](#) · [Fristlose Kündigung: Fristen, Verteidigung und Einkommen](#)

### 2 Prüfen Sie Begründung und Unterlagen

Bei Umstrukturierung stellen sich andere Fragen als bei Leistungskritik. Ordnen Sie Ereignisse chronologisch, einschließlich Ihrer bisherigen Antworten und angebotener Lösungen. Fordern Sie fehlende Unterlagen an und benennen Sie bestrittene Tatsachen. Sagen Sie keinen Austritt zu, bevor Ihre Position geprüft ist.

- ☐ Zeitablauf mit eigener Stellungnahme erstellt
- ☐ Fragen zu Belegen und anderweitiger Beschäftigung vorbereitet

Mehr zu diesem Thema: [Umstrukturierung und Kündigung: Auswahl, Versetzung und Gegenwehr](#) · [Kündigung wegen unzureichender Leistung: Verbesserungsverfahren und Stellungnahme](#)

### 3 Bereiten Sie die Folgen vor

Lassen Sie Verfahren, Kündigungsfrist, mögliche Entschädigungen und Einkommensfolgen gemeinsam beurteilen. Eine berechnete Übergangsentschädigung ist keine umfassende Kündigungsberatung. Planen Sie außerdem die Sicherung von Dokumenten, Abrechnungen und Kontaktdaten, falls der Zugang zum Mitarbeiterportal endet.

- ☐ Beratung und nächsten Handlungstermin gewählt
- ☐ Einkommen und Schlussabrechnung gesondert geprüft

Mehr zu diesem Thema: [Übergangsentschädigung: Anspruch, Berechnung und Zahlung 2026](#) · [WW nach Kündigung: Voraussetzungen, Antrag und Arbeitgeberabsprachen](#)

## Mein Arbeitsbuch

Hake deine Vorbereitung in den gedruckten Kästchen ab und notiere Fragen und Vereinbarungen im vorgesehenen Bereich. Die Links führen zu ausführlichen Artikeln und Online-Arbeitsbüchern. Dieses PDF enthält keine digital ausfüllbaren Felder.

### Diese Unterlagen bereitlegen

- |                                                                      |                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Arbeitsvertrag und Tarifvertrag             | <input type="checkbox"/> Beurteilungen und Verbesserungsvereinbarungen      |
| <input type="checkbox"/> Kündigungsschreiben oder Antrag mit Anlagen | <input type="checkbox"/> Aktuelle Lohnabrechnungen                          |
| <input type="checkbox"/> Abmahnungen und Gesprächsprotokolle         | <input type="checkbox"/> Eigene Chronologie mit Eingangsdatum der Schreiben |

### Meine Fragen und Vereinbarungen

Welche Fakten fehlen? Mit wem sprechen Sie wann? Tragen Sie hier keine medizinischen Einzelheiten oder Daten anderer Personen ein.

---

---

---

---

---

Aus der Praxis

#### Zwei Schreiben, zwei Verfahren

Zuerst erhalten Sie ein Angebot zur einvernehmlichen Beendigung, später ein Schreiben über einen förmlichen Entlassungsantrag. Behandeln Sie beide getrennt: Verhandlungen über das Angebot ersetzen keine Antwort im Verfahren.

### Fragen zu diesem Weg

#### Muss ich im Kündigungsgespräch unterschreiben?

Lassen Sie zuerst klären, was Sie unterschreiben. Eine Empfangsbestätigung und eine Zustimmung zur Beendigung können völlig andere Folgen haben. Bitten Sie um eine Kopie und Zeit zur Prüfung.

#### Kann ich einfach aufhören zu arbeiten?

Bleiben Sie nach den geltenden Vereinbarungen verfügbar, soweit nichts anderes vereinbart oder geprüft wurde. Lassen Sie bei Freistellung schriftlich festhalten, was dies für Lohn und Erreichbarkeit bedeutet.

#### Womit beginne ich bei Zeitdruck?

Nehmen Sie das vollständige Schreiben, alle Anlagen und Eingangsangaben zur Rechtsberatung mit. Fragen Sie ausdrücklich, welche Frist zuerst abläuft und wer rechtzeitig handelt.

## Quellen und redaktionelle Erläuterungen

Dieser Ablaufplan ist eine eigene redaktionelle Vorbereitungshilfe. Die folgenden Primärquellen gehören zu den inhaltlich verknüpften Ratgebern. Prüfen Sie den Quellenstand und lassen Sie Vereinbarungen oder ein Verfahren individuell beurteilen.

Quellenstand: 18. Oktober 2026

Die Quellenveröffentlichungen sind auf Niederländisch. Alle Sprachfassungen behandeln niederländisches Recht.

1. **UWV**  
UWV: Befristungsablauf und Beendigungsabsprachen  
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/werknemer-ontslaan>
2. **UWV**  
UWV: Stellungnahme nach einem Kündigungsantrag  
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/na-ontslagaanvraag>
3. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Antragsfrist für Übergangsentschädigung  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
4. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: zulässige Kündigungsgründe  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/betere-ontslagbescherming-payrollmedewerkers/vraag-en-antwoord/ontslag/wanneer-mag-ik-worden-ontslagen>
5. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: fristlose Kündigung  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werkloos-worden/vraag-en-antwoord/ontslag/wat-is-ontslag-op-staande-voet>
6. **UWV**  
UWV: Kündigungsgründe und fiktive Kündigungsfristen  
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
7. **Overheid.nl**  
Regierung: Merkblatt zur fristlosen Kündigung  
<https://open.overheid.nl/documenten/ronl-1fd039cd-c25e-4d10-bb1f-51d577416123/file>
8. **UWV**  
UWV: Kündigung aus betrieblichen Gründen  
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/ontslag-bedrijfseconomische-redenen>
9. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Auswahl nach Altersgruppen (afspiegelingsbeginisel)  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/afspiegelingsbeginisel>
10. **Sociaal-Economische Raad (SER)**  
SER: Umstrukturierung und Mitbestimmung  
<https://www.ser.nl/nl/thema/medezeggenschap/belangrijke-themas/reorganisatie>
11. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Kündigungsverfahren des Arbeitgebers  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/personeel-ontslaan>
12. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Anspruch und Ausnahmen der Übergangsentschädigung  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>
13. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Höhe und Berechnung  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>
14. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Folgeverträge und Höchstbetrag  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/moet-ik-als-werkgever-ook-een-transitievergoeding-betalen-als-ik-een-tijdelijk-contract-niet-verleng>
15. **UWV**  
UWV: Voraussetzungen für WW  
<https://www.uwv.nl/nl/ww/wanneer-recht-op-ww>
16. **UWV**  
UWV: WW beantragen  
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-aanvragen>

# Ich habe einen Aufhebungsvertrag erhalten

Ein Austrittsangebot betrifft mehr als die Abfindungshöhe. Dieser Leitfaden hilft, Text, Enddatum und Ihre Position danach gemeinsam zu betrachten, bevor Sie über Verhandlung oder Unterschrift entscheiden.

Sind Sie krank, vorübergehend arbeitsunfähig oder haben Sie bereits zugestimmt? Informieren Sie Ihre Beratung sofort. Die Folgen für Lohn und Leistungen können erheblich sein.

## Ihr Weg in drei Schritten

### 1 Angebot sichern und Zeit gewinnen

Bewahren Sie jede Fassung und die Begleitmail auf. Bestätigen Sie nötigenfalls nur den Empfang, ohne Inhalt oder Enddatum zuzustimmen. Fragen Sie nach Prüfungszeit und Kostenübernahme. Notieren Sie auch frühere Zusagen.

- ☐ Fassungen und Angebotsdatum dokumentiert
- ☐ Empfang und Zustimmung getrennt behandelt

Mehr zu diesem Thema: [Aufhebungsvereinbarung prüfen: Abfindung, WW und Bedingungen](#) · [Kündigung während einer Krankheit: Schutz, Ausnahmen und Einkommen](#)

### 2 Die Vereinbarung als Ganzes lesen

Prüfen Sie Initiative und Beendigungsgrund, Kündigungsfrist, Lohn bis zum Ende und mögliche Freistellung. Prüfen Sie außerdem Urlaub, Bonus, Altersversorgung, Wettbewerbsverbot, Referenz und Erledigungsklausel. Notieren Sie offene Fragen je Bestimmung; ein günstiger Betrag kann andere ungünstige Absprachen verdecken.

- ☐ Offene Fragen je Bestimmung notiert
- ☐ Krankheit, WW und Beschränkungen nach Austritt besprochen

Mehr zu diesem Thema: [Kündigungsfrist berechnen: Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Enddatum](#) · [WW nach Kündigung: Voraussetzungen, Antrag und Arbeitgeberabsprachen](#) · [Wettbewerbs- und Kundenklauseln: Stellenwechsel ohne Überraschungen](#)

### 3 Bewusst entscheiden und Folgetermine sichern

Lassen Sie die letzte Fassung vor Zustimmung prüfen. Bewahren Sie eine vollständig unterschriebene Kopie mit relevanten Daten auf. Bei Reue nach Abschluss sind gesetzliche Bedenkzeit und richtige schriftliche Reaktion sofort zu prüfen. Ein Rechner entscheidet nicht über Wirksamkeit.

- ☐ Letzte Fassung und Gesamtregelung geprüft
- ☐ Bedenkzeit und Zahlungstermine dokumentiert

Mehr zu diesem Thema: [Einvernehmliche Beendigung: vom Vorschlag bis zum Ausscheiden](#) · [Übergangsentschädigung: Anspruch, Berechnung und Zahlung 2026](#)

## Mein Arbeitsbuch

Hake deine Vorbereitung in den gedruckten Kästchen ab und notiere Fragen und Vereinbarungen im vorgesehenen Bereich. Die Links führen zu ausführlichen Artikeln und Online-Arbeitsbüchern. Dieses PDF enthält keine digital ausfüllbaren Felder.

### Diese Unterlagen bereitlegen

- |                                                                     |                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Alle Fassungen des Aufhebungsvertrags      | <input type="checkbox"/> Lohnabrechnungen und Bonusregelung                                             |
| <input type="checkbox"/> Begleitmails und Angebotsfrist             | <input type="checkbox"/> Urlaubsguthaben und Kostenvereinbarungen                                       |
| <input type="checkbox"/> Vertrag, Tarifvertrag und Zusatzabsprachen | <input type="checkbox"/> Überblick zu Krankheit oder Wiedereingliederung ohne medizinische Einzelheiten |

### Meine Fragen und Vereinbarungen

Welche Fakten fehlen? Mit wem sprechen Sie wann? Tragen Sie hier keine medizinischen Einzelheiten oder Daten anderer Personen ein.

---

---

---

---

---

Aus der Praxis

#### Höhere Abfindung, späterer Leistungsbeginn

Sie verhandeln einen höheren Betrag, doch das vorgeschlagene Enddatum bleibt zu früh. Besprechen Sie die Zeit ohne Lohn oder Leistung gesondert; nur die Gesamtsumme zeigt Ihr Einkommen nicht vollständig.

### Fragen zu diesem Weg

#### Ist die Übergangsentschädigung bei einem Aufhebungsvertrag automatisch geschuldet?

Bei einvernehmlicher Beendigung vereinbaren Sie die Zahlung im Vertrag. Die gesetzliche Übergangsentschädigung kann Verhandlungsmaßstab sein, begründet aber nicht automatisch denselben Anspruch wie bei einseitiger Arbeitgeberkündigung.

#### Kann ich nach der Unterschrift zurücktreten?

Meist besteht eine gesetzliche Bedenkzeit mit Voraussetzungen und Ausnahmen. Lassen Sie Beginn, Dauer und Form der schriftlichen Auflösung sofort prüfen; warten Sie bei Zweifeln nicht ab.

#### Reicht eine WW-freundliche Formulierung?

Nein. UWV prüft die tatsächliche Situation und sämtliche Voraussetzungen. Krankheit, Vorwerfbarkeit und maßgebliche Kündigungsfrist können unter anderem wichtig sein.

## Quellen und redaktionelle Erläuterungen

Dieser Ablaufplan ist eine eigene redaktionelle Vorbereitungshilfe. Die folgenden Primärquellen gehören zu den inhaltlich verknüpften Ratgebern. Prüfen Sie den Quellenstand und lassen Sie Vereinbarungen oder ein Verfahren individuell beurteilen.

Quellenstand: 18. Oktober 2026

Die Quellenveröffentlichungen sind auf Niederländisch. Alle Sprachfassungen behandeln niederländisches Recht.

1. **UWV**  
UWV: Befristungsablauf und Beendigungsabsprachen  
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/werknemer-ontslaan>
2. **UWV**  
UWV: Kündigungsgründe und fiktive Kündigungsfristen  
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
3. **UWV**  
UWV: Kündigungsfristen  
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/opzegtermijn>
4. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Antragsfrist für Übergangsentschädigung  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
5. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Kündigungsregeln und Einvernehmen  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/nieuwe-regels-ontslagrecht>
6. **Ondernemersplein · Overheid.nl**  
Ondernemersplein: Verfahren und Kündigungsverbote  
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/ontslagprocedures-en-opzegverboden/>
7. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Kündigungsfrist des Arbeitnehmers  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werkloos-worden/vraag-en-antwoord/ontslag/ontslag-nemen-opzegtermijn-werknemer>
8. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Kündigungsfrist des Arbeitgebers  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/iemand-ontslaan-opzegtermijn-werkgever>
9. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Kündigung während einer Krankheit  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ontslag/mag-ik-worden-ontslagen-als-ik-ziek-of-arbeidsongeschikt-ben>
10. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: zulässige Kündigungsgründe  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/betere-ontslagbescherming-payrollmedewerkers/vraag-en-antwoord/ontslag/wanneer-mag-ik-worden-ontslagen>
11. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: aktuelle Anforderungen und Reformvorschlag  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-concurrentiebeding>
12. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Wettbewerbs- und Beziehungsklauseln  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding>
13. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Eilverfahren und Aussetzung  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werkgever>
14. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Hauptsacheverfahren  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/uitgebreide-procedure-concurrentiebeding-werkgever>
15. **UWV**  
UWV: Voraussetzungen für WW  
<https://www.uwv.nl/nl/ww/wanneer-recht-op-ww>
16. **UWV**  
UWV: WW beantragen  
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-aanvragen>
17. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Anspruch und Ausnahmen der Übergangsentschädigung  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>
18. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Höhe und Berechnung  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>
19. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Folgeverträge und Höchstbetrag  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/moet-ik-als-werkgever-ook-een-transitievergoeding-betalen-als-ik-een-tijdelijk-contract-niet-verleng>

# Mein Lohn wurde nicht oder verspätet gezahlt

Machen Sie Unterschiede zwischen vermutetem Anspruch, Abrechnung und tatsächlichem Kontoeingang sichtbar. Dieser Leitfaden hilft beim Belegen, gezielten Schreiben und Wählen des nächsten Schritts.

Bei akuter Geldnot, angekündigtem Lohnstopp oder möglicher Zahlungsunfähigkeit ist schnelle Beratung sinnvoll. Eine Zahlungsaufforderung wahrt nicht automatisch eine gesetzliche oder gerichtliche Frist.

## Ihr Weg in drei Schritten

### 1 Je Abrechnungszeitraum rechnen

Erstellen Sie einen Überblick pro Monat oder vier Wochen. Trennen Sie Lohn, Stunden, Zuschläge, Urlaubsgeld und erhaltene Zahlungen. Sichern Sie Dienstpläne und Banknachweise und fordern Sie fehlende Abrechnungen an. Vergleichen Sie brutto mit brutto; eine Nettzahlung ist nicht direkt vom Bruttoanspruch abziehbar.

- ☐ Zeiträume und fehlende Posten aufgeschlüsselt
- ☐ Vertrag, Dienstpläne und Zahlungen gesammelt

Mehr zu diesem Thema: [Lohn prüfen: Abrechnung, Abzüge und fehlende Zahlungen](#) · [Überstunden bezahlen oder ausgleichen: Ihre Rechte](#) · [Urlaubsgeld berechnen: Erwerb, Zahlung und Ausscheiden](#)

### 2 Gezielt Zahlung verlangen

Benennen Sie fehlenden Zeitraum und Posten und verlangen Sie eine nachvollziehbare Abrechnung. Wählen Sie eine zur Situation passende Antwortfrist und sichern Sie Versand- und Empfangsnachweise. Ergänzen Sie den Musterbrief um Fakten; übernehmen Sie keine unbelegten Beträge oder Vorwürfe.

- ☐ Zahlungsaufforderung auf Fakten geprüft
- ☐ Versandnachweis und Folgetermin notiert

Mehr zu diesem Thema: [Lohn einfordern: Zahlungsschreiben, Beweise und Verfahren](#) · [Mindestlohn 2026 prüfen: Stundensatz, Alter und Abzüge](#)

### 3 Den passenden weiteren Weg wählen

Lohnforderung, Krankheitsstreit und Zahlungsunfähigkeit benötigen unterschiedliche Ansätze. Besprechen Sie bei Eile ein mögliches Eilverfahren. Bei dauerhaften Zahlungsschwierigkeiten prüfen Sie auch den UWV-Weg. Klären Sie ausdrücklich mit der Beratung relevante Ansprüche, Belege und Fristen.

- ☐ Grund der Nichtzahlung untersucht
- ☐ Dringlichkeit, Kosten und Verfahren besprochen

Mehr zu diesem Thema: [Lohnanspruchsverlust oder Zahlungsaussetzung bei Krankheit: der Unterschied](#) · [Kosten im Arbeitsrecht: Anwaltsgebühren, Versicherung und geförderte Rechtshilfe](#) · [Arbeitgeber pleite: Löhne, Insolvenzverwalter, UWV und ein neuer Job](#)

## Mein Arbeitsbuch

Hake deine Vorbereitung in den gedruckten Kästchen ab und notiere Fragen und Vereinbarungen im vorgesehenen Bereich. Die Links führen zu ausführlichen Artikeln und Online-Arbeitsbüchern. Dieses PDF enthält keine digital ausfüllbaren Felder.

### Diese Unterlagen bereitlegen

- |                                                                   |                                                            |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Vertrag, Tarifvertrag und Lohnabsprachen | <input type="checkbox"/> Stundenerfassung und Dienstpläne  |
| <input type="checkbox"/> Abrechnungen der umstrittenen Zeiträume  | <input type="checkbox"/> Frühere Zahlungsaufforderungen    |
| <input type="checkbox"/> Bankzahlungen mit Datum                  | <input type="checkbox"/> Schriftliche Arbeitgebererklärung |

### Meine Fragen und Vereinbarungen

Welche Fakten fehlen? Mit wem sprechen Sie wann? Tragen Sie hier keine medizinischen Einzelheiten oder Daten anderer Personen ein.

---

---

---

---

---

Aus der Praxis

#### Abrechnung ist keine Zahlung

Die Abrechnung nennt den vollen Lohn, überwiesen wurde nur ein Teil. Vergleichen Sie Abrechnung und tatsächliche Kontoeingänge. Fragen Sie nach dem Fehlbetrag und dem Grund der Teilzahlung.

### Fragen zu diesem Weg

#### Sollte ich sofort die Arbeit einstellen?

Arbeitsverweigerung kann neue Risiken schaffen. Lassen Sie zunächst passende Maßnahmen beurteilen und dokumentieren Sie Vereinbarungen und Verfügbarkeit sorgfältig weiter.

#### Was bei drohender Insolvenz?

Prüfen Sie den Weg wegen Zahlungsunfähigkeit bei UWV. Bedingungen, Zeiträume und Höchstbeträge unterscheiden sich von einer normalen Lohnforderung; sichern Sie Lohn- und Vertragsunterlagen rechtzeitig.

#### Kann ich Zinsen und gesetzlichen Zuschlag verlangen?

Diese können bei verspätetem Lohn relevant sein. Grundlage, Berechnung und mögliche Herabsetzung sind gesondert zu prüfen. Addieren Sie sie nicht ungeprüft als garantierten Betrag.

## Quellen und redaktionelle Erläuterungen

Dieser Ablaufplan ist eine eigene redaktionelle Vorbereitungshilfe. Die folgenden Primärquellen gehören zu den inhaltlich verknüpften Ratgebern. Prüfen Sie den Quellenstand und lassen Sie Vereinbarungen oder ein Verfahren individuell beurteilen.

Quellenstand: 18. Oktober 2026

Die Quellenveröffentlichungen sind auf Niederländisch. Alle Sprachfassungen behandeln niederländisches Recht.

- Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Lohnzahlung und gesetzlicher Zuschlag  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wanneer-betaalt-mijn-werkgever-mijn-loon>
- Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Lohnabrechnungen und gesetzliche Arbeitsbedingungen  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/waaraan-moet-mijn-werkgever-zich-houden-bij-een-arbeidsovereenkomst>
- UWV**  
UWV: Dauerhafte Zahlungsprobleme des Arbeitgebers  
<https://www.uwv.nl/nl/betalingsonmacht/betalingsproblemen-werkgever>
- UWV**  
UWV: Leistungen wegen Zahlungsunfähigkeit beantragen  
<https://www.uwv.nl/nl/betalingsonmacht/uitkering-betalingsonmacht-aanvragen>
- Rechtspraak**  
Rechtspraak: Lohnforderungen  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/loonvordering>
- Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: gesetzliche Mindestlöhne 2026  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2026>
- Officiële bekendmakingen**  
Amtliche Veröffentlichung: Mindestlohn ab 1. Juli 2026  
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2026-16505.html>
- Ondernemersplein · Overheid.nl**  
Ondernemersplein: Erwachsenen- und Jugendmindestlohn  
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/wettelijk-minimumloon-en-minimumjeugdloon/>
- Ondernemersplein · Overheid.nl**  
Ondernemersplein: Arbeitszeiten und Überstunden  
<https://ondernemersplein.overheid.nl/personeel/arbeidsvoorwaarden/werktijden/>
- Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Höhe des Urlaubsgelds  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiegeld/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/hoog-is-mijn-vakantiegeld>
- Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Tarifverträge und individuelle Bedingungen  
<https://www.rijksoverheid.nl/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-cao>
- Rechtspraak**  
Rechtspraak: gesetzliche Gründe für Lohnmaßnahmen, ECLI:NL:RBROT:2025:15411  
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2025%3A15411>
- Rechtspraak**  
Rechtspraak: abgelehnter Beendigungsvorschlag und Lohn, ECLI:NL:RBROT:2023:3264  
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2023%3A3264>
- Rechtspraak**  
Rechtspraak: Mitteilung einer Lohnmaßnahme, ECLI:NL:RBROT:2024:2492  
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2024%3A2492>
- Nederlandse orde van advocaten (NOvA)**  
Niederländische Anwaltskammer: Erstgespräch und Honorarabsprachen  
<https://zoekenadvocaat.advocatenorde.nl/eerste-gesprek-met-een-advocaat>
- Raad voor Rechtsbijstand**  
Raad voor Rechtsbijstand: Eigenbeitrag und Finanzprüfung  
<https://www.rechtsbijstand.nl/mediation-rechtsbijstand/hoeveel-betalen/eigen-bijdrage/>
- Raad voor Rechtsbijstand**  
Raad voor Rechtsbijstand: Bezugsjahrwechsel 2026  
<https://www.rechtsbijstand.nl/mediation-rechtsbijstand/hoeveel-betalen/peiljaarverlegging/toelichting-verzoek-peiljaarverlegging/>
- Rechtspraak**  
Rechtspraak: Kündigungsverfahren und Vertretung  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
- UWV**  
UWV: Zahlung und Begrenzung der Lohngarantie  
<https://www.uwv.nl/nl/betalingsonmacht/uitkering-betalingsonmacht-aanvragen/uitbetaling-uitkering>
- Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Einkommen bei finanziellen Problemen des Arbeitgebers  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/ho-krijg-ik-inkomen-als-mijn-werkgever-financiele-problemen-heeft>
- Ondernemersplein · Overheid.nl**  
Ondernemersplein: Übergangsentschädigung und Ausnahmen  
<https://ondernemersplein.overheid.nl/personeel/ontslaan/transitievergoeding/>

# Ich bin krank und muss wieder eingegliedert werden

Während Krankheit laufen Lohn, medizinische Begleitung und Arbeitsvereinbarungen nebeneinander. Klären Sie mit diesem Leitfaden Rollen und Absprachen und besprechen Sie Meinungsverschiedenheiten rechtzeitig über den passenden Weg.

Teilen Sie medizinische Informationen über den geeigneten Weg mit dem Betriebsarzt. Tragen Sie keine Diagnosen, Medikamente oder Behandlungsdaten in ein Arbeitsbuch ein, das Sie dem Arbeitgeber zeigen möchten.

## Ihr Weg in drei Schritten

### 1 Ausgangslage festhalten

Melden Sie sich nach dem geltenden Verfahren krank und notieren Sie den ersten Krankheitstag. Sichern Sie Absprachen über Erreichbarkeit und Betriebsarztkontakt. Trennen Sie organisatorisch nötige Arbeitgeberinformationen von der medizinischen Beurteilung durch den Betriebsarzt.

- ☐ Ersten Krankheitstag und Meldeweg notiert
- ☐ Kontakt zu Betriebsarzt oder arbeitsmedizinischem Dienst organisiert

Mehr zu diesem Thema: [Krankheit im Arbeitsverhältnis: Lohn, Datenschutz, Betriebsarzt und Vertrag](#) · [Zum Betriebsarzt: Vorbereitung, Datenschutz und Empfehlungen](#)

### 2 Empfehlungen in Arbeitsabsprachen übersetzen

Besprechen Sie Aufgaben, Stunden, Steigerung und Auswertung anhand der Empfehlung. Notieren Sie Zuständigkeiten und nächsten Austausch. Fragen Sie bei Unklarheit nach Erläuterung; Ihre eigene Einschätzung der Belastung ersetzt die fachliche Beurteilung nicht.

- ☐ Konkrete Aufgaben und Auswertungstermin beschrieben
- ☐ Absprachen ohne medizinische Einzelheiten schriftlich bestätigt

Mehr zu diesem Thema: [Wiedereingliederung bei Krankheit: Plan, geeignete Arbeit und stockender Verlauf](#) · [Betriebsärztliche Zweitmeinung beantragen: wann und wie?](#) · [UWV-Sachverständigengutachten: Frage, Unterlagen und nächste Schritte](#)

### 3 Stillstand und weitere Schritte besprechen

Prüfen Sie bei Meinungsverschiedenheiten Erläuterung, Zweitmeinung oder UWV-Sachverständigenbeurteilung. Diese Wege haben verschiedene Ziele. Prüfen Sie bei Lohnmaßnahmen, Vertragsablauf oder Austrittsangebot sofort Folgen und notwendige Reaktion.

- ☐ Konkrete Streitfrage formuliert
- ☐ Lohn, Vertragsende und nächsten Schritt geprüft

Mehr zu diesem Thema: [Lohnanspruchsverlust oder Zahlungsaussetzung bei Krankheit: der Unterschied](#) · [Krank bei Vertragsende: Ziektewet und deine Unterlagen](#) · [Kündigung während einer Krankheit: Schutz, Ausnahmen und Einkommen](#)

## Mein Arbeitsbuch

Hake deine Vorbereitung in den gedruckten Kästchen ab und notiere Fragen und Vereinbarungen im vorgesehenen Bereich. Die Links führen zu ausführlichen Artikeln und Online-Arbeitsbüchern. Dieses PDF enthält keine digital ausfüllbaren Felder.

### Diese Unterlagen bereitlegen

- |                                                           |                                                                           |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Krankmeldeverfahren und Vertrag  | <input type="checkbox"/> Dienstplan und Aufbauvereinbarungen              |
| <input type="checkbox"/> Empfehlungen zur Arbeitsaufnahme | <input type="checkbox"/> Schreiben über Lohnmaßnahmen                     |
| <input type="checkbox"/> Maßnahmenplan und Auswertungen   | <input type="checkbox"/> Vertragsenddatum und Kontaktdaten der Begleitung |

### Meine Fragen und Vereinbarungen

Welche Fakten fehlen? Mit wem sprechen Sie wann? Tragen Sie hier keine medizinischen Einzelheiten oder Daten anderer Personen ein.

---

---

---

---

---

Aus der Praxis

#### Eine Absprache wurde anders verstanden

Sie gehen von zwei kurzen Arbeitstagen aus, die Führungskraft erwartet vier Tage. Bestätigen Sie den besprochenen Plan schriftlich und bitten Sie um Abstimmung mit der betriebsärztlichen Empfehlung. Benennen Sie den Unterschied ohne medizinische Einzelheiten.

### Fragen zu diesem Weg

#### Sind Zweitmeinung und Sachverständigenbeurteilung dasselbe?

Nein. Eine Zweitmeinung prüft betriebsärztlichen Rat; UWV kann bestimmte Wiedereingliederungsfragen sachverständig beurteilen. Wählen Sie anhand des konkreten Streits.

#### Darf ich einen Wiedereingliederungsvorschlag ablehnen?

Unbegründete Ablehnung kann Folgen haben. Erläutern Sie Einwände konkret, holen Sie nötigenfalls medizinischen oder rechtlichen Rat und wirken Sie weiter an passenden Vereinbarungen mit.

#### Was, wenn mein befristeter Vertrag endet?

Der Vertragsablauf ist neben Krankheit eine gesonderte Frage. Prüfen Sie rechtzeitig nötige Meldungen, Unterlagen und einen möglichen Ziektewet-Leistungsweg.

## Quellen und redaktionelle Erläuterungen

Dieser Ablaufplan ist eine eigene redaktionelle Vorbereitungshilfe. Die folgenden Primärquellen gehören zu den inhaltlich verknüpften Ratgebern. Prüfen Sie den Quellenstand und lassen Sie Vereinbarungen oder ein Verfahren individuell beurteilen.

Quellenstand: 18. Oktober 2026

Die Quellenveröffentlichungen sind auf Niederländisch. Alle Sprachfassungen behandeln niederländisches Recht.

1. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Lohnhöhe während Krankheit  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiedagen/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/hoeveel-loon-krijg-ik-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
2. **UWV**  
UWV: Problemanalyse  
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/loondoorbetaling/problemanalyse>
3. **UWV**  
UWV: Sachverständigengutachten beantragen  
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/deskundigenoordeel>
4. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Krankheit und befristeter Arbeitsvertrag  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/krijg-ik-met-een-tijdelijk-contract-ook-loon-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
5. **UWV**  
UWV: Prüfung des Wiedereingliederungsberichts  
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/beoordeling-re-integratieverslag>
6. **Arboportaal · Ministerie van SZW**  
Arboportaal: gesetzliche Rolle und Datenschutz des Betriebsarztes  
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondersteuning-bij-arbowet/bedrijfsarts/wat-zegt-de-wet>
7. **Arboportaal · Ministerie van SZW**  
Arboportaal: Basisvertrag des arbeitsmedizinischen Dienstes  
<https://www.arboportaal.nl/documenten/vraag-en-antwoord/basiscontract/wat-is-het-basiscontract>
8. **Arboportaal · Ministerie van SZW**  
Arboportaal: Zweitmeinung oder UWV-Gutachten  
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/verschil-second-opinion-en-deskundigenoordeel>
9. **UWV**  
UWV: Aktionsplan und Auswertungen  
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/loondoorbetaling/plan-van-aanpak>
10. **Arboportaal · Ministerie van SZW**  
Arboportaal: Zweitmeinung beantragen  
<https://www.arboportaal.nl/documenten/vraag-en-antwoord/second-opinion/hoe-vraag-ik-een-second-opinion-aan>
11. **Arboportaal · Ministerie van SZW**  
Arboportaal: betriebsärztliche Zweitmeinungen  
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondersteuning-bij-arbowet/bedrijfsarts/second-opinion>
12. **Arboportaal · Ministerie van SZW**  
Arboportaal: Informationsblatt zur Zweitmeinung  
<https://www.arboportaal.nl/documenten/2018/01/17/factsheet-second-opinion>
13. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Streit über Krankheit oder Wiedereingliederung  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werken-met-arbeidsbeperking/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-als-mijn-werkgever-en-ik-het-niet-eens-zijn-over-mijn-ziekte-of-re-integratie>
14. **UWV**  
UWV: Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis während einer Erkrankung  
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/ziek-uit-dienst>
15. **UWV**  
UWV: Erkrankung und möglicher Anspruch auf Ziektewet-Krankengeld  
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/ziek-wat-nu>
16. **UWV**  
UWV: Wiedereingliederungsbericht  
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/verslag>
17. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: gesetzliche Gründe für Lohnmaßnahmen, ECLI:NL:RBROT:2025:15411  
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2025%3A15411>
18. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: abgelehnter Beendigungsvorschlag und Lohn, ECLI:NL:RBROT:2023:3264  
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2023%3A3264>
19. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Mitteilung einer Lohnmaßnahme, ECLI:NL:RBROT:2024:2492  
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2024%3A2492>
20. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Lohnforderungen  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/loonvordering>
21. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Kündigung während einer Krankheit  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ontslag/mag-ik-worden-ontslagen-als-ik-ziek-of-arbeidsongeschiedt-ben>
22. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: zulässige Kündigungsgründe  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/betere-ontslagbescherming-payrollmedewerkers/vraag-en-antwoord/ontslag/wanneer-mag-ik-worden-ontslagen>
23. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: gerichtlicher Antrag des Arbeitnehmers bei Kündigung  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
24. **UWV**  
UWV: WW nach einer Kündigung  
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>

# Mein befristeter Vertrag läuft aus

Beginnen Sie mit der ganzen Vertragsgeschichte statt nur dem letzten Enddatum. Prüfen Sie danach Mitteilungspflicht, Entschädigungen, Schlussabrechnung und anschließendes Einkommen. Dieser Weg hält die Fragen auseinander.

Fehlende Mitteilung bedeutet nicht automatisch Verlängerung. Für Aanzegvergoeding und Übergangsentschädigung gelten verschiedene kurze Gerichtsfristen; lassen Sie beide getrennt festhalten.

## Ihr Weg in drei Schritten

### 1 Prüfen, ob der Vertrag wirklich endet

Erfassen Sie Beginn, Ende und Unterbrechungen aller aufeinanderfolgenden Verträge. Beziehen Sie Leiharbeit und Arbeitgeberwechsel bei gleicher Arbeit ein. Prüfen Sie Tarifvertrag und Ausnahmen, bevor Sie die Bezeichnung befristet als entscheidend ansehen.

- ☐ Vollständige Vertragskette erstellt
- ☐ Tarifvertrag und aufeinanderfolgende Arbeitgeber berücksichtigt

Mehr zu diesem Thema: [Befristeter Vertrag: Ende, Verlängerung und vorzeitige Kündigung](#) · [Vertragsketten: Wann wird befristete Arbeit unbefristet?](#)

### 2 Mitteilung und Beträge prüfen

Sichern Sie die schriftliche Mitteilung über Fortsetzung oder Ende mit Eingangsdatum und lesen Sie bereits im Vertrag stehende Angaben. Prüfen Sie mögliche Aanzegvergoeding wegen verletzter Mitteilungspflicht und Übergangsentschädigung getrennt. Eine Arbeitgeberraufforderung ersetzt keinen rechtzeitigen Gerichtsantrag.

- ☐ Mitteilung und Datum geprüft
- ☐ Beide Entschädigungen und Gerichtsfristen unterschieden

Mehr zu diesem Thema: [Entschädigung bei verspäteter oder fehlender Mitteilung zum Vertragsablauf](#) · [Übergangsentschädigung: Anspruch, Berechnung und Zahlung 2026](#)

### 3 Übergang nach Ablauf organisieren

Prüfen Sie Lohn, Urlaub und Urlaubsgeld in der Schlussabrechnung. Klären Sie vor Ende den passenden WW-Weg oder das Vorgehen bei krankem Ausscheiden. Arbeiten Sie mit Zustimmung des Arbeitgebers weiter, dokumentieren Sie dies und verlangen Sie Bestätigung der Fortsetzungsbedingungen.

- ☐ Schlussabrechnung und Leistungsweg vorbereitet
- ☐ Weiterarbeit oder Verlängerung schriftlich geklärt

Mehr zu diesem Thema: [Krank bei Vertragsende: Ziektewet und deine Unterlagen](#) · [WW nach Kündigung: Voraussetzungen, Antrag und Arbeitgeberabsprachen](#) · [Urlaub: Erwerb, Inanspruchnahme, Verfall und Auszahlung](#)

## Mein Arbeitsbuch

Hake deine Vorbereitung in den gedruckten Kästchen ab und notiere Fragen und Vereinbarungen im vorgesehenen Bereich. Die Links führen zu ausführlichen Artikeln und Online-Arbeitsbüchern. Dieses PDF enthält keine digital ausfüllbaren Felder.

### Diese Unterlagen bereitlegen

- |                                                                      |                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Alle Verträge und Verlängerungen            | <input type="checkbox"/> Schriftliche Mitteilung über Fortsetzung oder Ende   |
| <input type="checkbox"/> Übersicht der Zwischenzeiten                | <input type="checkbox"/> Lohnabrechnungen und Urlaubsguthaben                 |
| <input type="checkbox"/> Tarifvertrag und Daten früherer Arbeitgeber | <input type="checkbox"/> Schlussabrechnung und<br>Weiterarbeitsvereinbarungen |

### Meine Fragen und Vereinbarungen

Welche Fakten fehlen? Mit wem sprechen Sie wann? Tragen Sie hier keine medizinischen Einzelheiten oder Daten anderer Personen ein.

---

---

---

---

---

Aus der Praxis

#### Drei Jahre sind nicht die ganze Frage

Sie erhalten einen weiteren befristeten Vertrag und zählen nur den jetzigen Arbeitgeber. Frühere Leiharbeit in derselben Funktion kann relevant sein. Beziehen Sie diesen Vertrag und die Zwischenzeiten in die Prüfung ein.

### Fragen zu diesem Weg

#### Muss ich zum Enddatum selbst kündigen?

Ein wirksam befristeter Vertrag endet normalerweise kraft Gesetzes. Prüfen Sie zunächst, ob schon unbefristete Beschäftigung oder Fortsetzung besteht; unnötige Eigenkündigung kann Ihre Position erschweren.

#### Bekomme ich immer einen Monatslohn Aanzegvergoeding?

Nein. Pflicht, Rechtzeitigkeit und Ausmaß der Verspätung sind zu prüfen. Eine frühere schriftliche Mitteilung im Vertrag kann ebenfalls relevant sein.

#### Was, wenn ich am Enddatum krank bin?

Krankheit verlängert eine wirksame Befristung nicht automatisch. Prüfen Sie die Meldung des kranken Ausscheidens und Unterlagen für eine mögliche Ziektewet-Leistung.

## Quellen und redaktionelle Erläuterungen

Dieser Ablaufplan ist eine eigene redaktionelle Vorbereitungshilfe. Die folgenden Primärquellen gehören zu den inhaltlich verknüpften Ratgebern. Prüfen Sie den Quellenstand und lassen Sie Vereinbarungen oder ein Verfahren individuell beurteilen.

Quellenstand: 18. Oktober 2026

Die Quellenveröffentlichungen sind auf Niederländisch. Alle Sprachfassungen behandeln niederländisches Recht.

1. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: befristete und unbefristete Verträge  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsomstandigheden/wat-is-het-verschil-tussen-een-tijdelijk-contract-en-een-vast-contract>
2. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Wann Befristung unbefristet wird  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/hervormingen-arbeidsmarkt/passende-contractvorm/vraag-en-antwoord/arbeidsvereenkomst-en-cao/wanneer-verandert-mijn-tijdelijke-arbeidscontract-in-een-vast-contract>
3. **UWV**  
UWV: Befristungsablauf und Beendigungsabsprachen  
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/werknemer-ontslaan>
4. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Antragsfrist für Übergangsentschädigung  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
5. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Krankheit und befristeter Arbeitsvertrag  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsvereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/krijg-ik-met-een-tijdelijk-contract-ook-loon-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
6. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Mitteilung vor Vertragsablauf und Entschädigung  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werktijden/vraag-en-antwoord/arbeidsvereenkomst-en-cao/wat-is-een-aanzegtermijn>
7. **Ondernemersplein · Overheid.nl**  
Ondernemersplein: Mitteilungspflicht bei befristeten Arbeitnehmern  
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/aanzegtermijn-voor-tijdelijke-werknemers/>
8. **Ondernemersplein · Overheid.nl**  
Ondernemersplein: Arbeitsvertrag abschließen  
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/arbeidscontract-afsluiten/>
9. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Anspruch und Ausnahmen der Übergangsentschädigung  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>
10. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Höhe und Berechnung  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/hoer-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>
11. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Folgeverträge und Höchstbetrag  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/moet-ik-als-werkgever-ook-een-transitievergoeding-betalen-als-ik-een-tijdelijk-contract-niet-verleng>
12. **UWV**  
UWV: Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis während einer Erkrankung  
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/ziek-uit-dienst>
13. **UWV**  
UWV: Erkrankung und möglicher Anspruch auf Zieketwet-Krankengeld  
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/ziek-wat-nu>
14. **UWV**  
UWV: Wiedereingliederungsbericht  
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/verslag>
15. **UWV**  
UWV: Voraussetzungen für WW  
<https://www.uwv.nl/nl/ww/wanneer-recht-op-ww>
16. **UWV**  
UWV: WW beantragen  
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-aanvragen>
17. **UWV**  
UWV: Kündigungsgründe und fiktive Kündigungsfristen  
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
18. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Urlaub nehmen und einschlägige Fristen  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/hoer-kan-ik-mijn-vakantiedagen-opnemen>
19. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Urlaubslohn während Krankheit  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiedagen/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/volledig-loon-bij-opnemen-vakantiedagen-tijdens-ziekte>
20. **Ondernemersplein · Overheid.nl**  
Ondernemersplein: gesetzlicher Jahresurlaub für Beschäftigte  
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/vakantierecht/>
21. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Informationspflicht zum Urlaub, ECLI:NL:RBROT:2026:6220  
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2026%3A6220>

# Es gibt einen Konflikt oder unerwünschtes Verhalten

Abmahnung, Arbeitskonflikt und Meldung von Belästigung sind zu unterscheiden. Ordnen Sie Geschehen, eigenen Bedarf und passenden Weg. Dieser Leitfaden hilft bei sachlicher und sorgfältiger Vorbereitung.

Bei unmittelbarer Gefahr steht Sicherheit zuerst. Drohende Kündigung, Krankheit oder Diskriminierung können weitere Wege und kurze Fristen erfordern. Eine interne Beschwerde ersetzt keine rechtliche Handlung.

## Ihr Weg in drei Schritten

### 1 Ereignisse und Anliegen beschreiben

Notieren Sie konkrete Ereignisse mit Datum, Beteiligten und Belegen. Trennen Sie eigene Beobachtung von Mitteilungen anderer. Benennen Sie Ihr Ziel: sicherer Arbeitsplatz, Korrektur einer Abmahnung, bessere Absprachen oder Untersuchung einer Meldung.

- ☐ Fakten und eigene Beobachtungen getrennt
- ☐ Ziel und Ansprechperson gewählt

Mehr zu diesem Thema: [Einen Arbeitskonflikt lösen: Unterlagen, Gespräche und rechtliche Wege](#) · [Mobbing, Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz: Was können Sie tun?](#) · [Diskriminierung am Arbeitsplatz: Beweise, Beschwerde und weitere Schritte](#) · [Datenschutz am Arbeitsplatz: Kontrolle, Kameras und Personaldaten](#)

### 2 Gespräch oder förmliche Antwort wählen

Prüfen Sie Beschwerderegeln und Rollen von Führung, Personalabteilung, Vertrauensperson und Betriebsrat. Antworten Sie gezielt auf bestrittene Fakten in Abmahnung oder Verbesserungsplan. Eine Vertrauensperson unterstützt, ist aber nicht automatisch Ihre Rechtsvertretung.

- ☐ Passenden internen Weg geprüft
- ☐ Gespräch oder schriftliche Antwort vorbereitet

Mehr zu diesem Thema: [Kündigung wegen unzureichender Leistung: Verbesserungsverfahren und Stellungnahme](#) · [Mediation im Arbeitskonflikt: Vorbereitung, Vereinbarungen und Ergebnisse](#)

### 3 Absprachen und Grenzen festhalten

Bestätigen Sie Vereinbarungen sachlich mit Auswertungstermin. Bei fortdauernden Problemen besprechen Sie Mediation oder Rechtsbeistand. Trennen Sie Krankmeldung und medizinische Beurteilung vom Konfliktinhalt; sprechen Sie mit dem Betriebsarzt, wenn die Arbeit Ihre Gesundheit beeinträchtigt.

- ☐ Absprachen und Auswertung dokumentiert
- ☐ Unterstützung und Eskalation bei ausbleibender Lösung gewählt

Mehr zu diesem Thema: [Krankheit im Arbeitsverhältnis: Lohn, Datenschutz, Betriebsarzt und Vertrag](#) · [Kosten im Arbeitsrecht: Anwaltsgebühren, Versicherung und geförderte Rechtshilfe](#) · [Hinweisgeber: Missstände melden und Schutz vor Benachteiligung](#)

## Mein Arbeitsbuch

Hake deine Vorbereitung in den gedruckten Kästchen ab und notiere Fragen und Vereinbarungen im vorgesehenen Bereich. Die Links führen zu ausführlichen Artikeln und Online-Arbeitsbüchern. Dieses PDF enthält keine digital ausfüllbaren Felder.

### Diese Unterlagen bereitlegen

- |                                                                     |                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Abmahnung oder Einladung                   | <input type="checkbox"/> E-Mails und eigene sachliche Notizen            |
| <input type="checkbox"/> Aufgabenbeschreibung und Arbeitsabsprachen | <input type="checkbox"/> Gesprächsprotokolle und Stellungnahmen          |
| <input type="checkbox"/> Beschwerdeordnung und Verhaltenskodex      | <input type="checkbox"/> Kontaktdaten von Vertrauensperson oder Beratung |

### Meine Fragen und Vereinbarungen

Welche Fakten fehlen? Mit wem sprechen Sie wann? Tragen Sie hier keine medizinischen Einzelheiten oder Daten anderer Personen ein.

---

---

---

---

---

Aus der Praxis

#### Sie erkennen den Abmahnungsvorwurf nicht wieder

Die Abmahnung behauptet Arbeitsverweigerung. Tatsächlich baten Sie um Erläuterung widersprüchlicher Anweisungen. Antworten Sie mit diesem Schriftverkehr und verlangen Sie die Aufnahme Ihrer Stellungnahme in die Personalakte.

### Fragen zu diesem Weg

#### Ist Mediation immer der beste erste Schritt?

Das hängt von Problem und Sicherheit ab. Mediation braucht Raum für freiwilligen Austausch und ersetzt nicht immer Untersuchung, Beschwerdeverfahren oder Rechtsberatung.

#### Darf ich sämtliche Geschäftsunterlagen als Beweis mitnehmen?

Nein. Sichern Sie nur relevante Unterlagen, auf die Sie rechtmäßig zugreifen dürfen. Achten Sie auf fremde personenbezogene und vertrauliche Geschäftsdaten; besprechen Sie Beweisprobleme mit der Beratung.

#### Was, wenn mich der Konflikt krank macht?

Befolgen Sie das Krankmeldeverfahren und besprechen Sie Belastbarkeit mit dem Betriebsarzt. Ein Konflikt ist nicht automatisch Krankheit, gesundheitliche Beschwerden brauchen aber eine gesonderte Beurteilung.

## Quellen und redaktionelle Erläuterungen

Dieser Ablaufplan ist eine eigene redaktionelle Vorbereitungshilfe. Die folgenden Primärquellen gehören zu den inhaltlich verknüpften Ratgebern. Prüfen Sie den Quellenstand und lassen Sie Vereinbarungen oder ein Verfahren individuell beurteilen.

Quellenstand: 18. Oktober 2026

Die Quellenveröffentlichungen sind auf Niederländisch. Alle Sprachfassungen behandeln niederländisches Recht.

1. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: zulässige Kündigungsgründe  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/betere-ontslagbescherming-payrollmedewerkers/vraag-en-antwoord/ontslag/wanneer-mag-ik-worden-ontslagen>
2. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Kündigungsverfahren und Vertretung  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
3. **Arboportaal · Ministerie van SZW**  
Arboportaal: Unterschied zwischen Zweitmeinung und Sachverständigengutachten  
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/verschil-second-opinion-en-deskundigenoordeel>
4. **Arboportaal · Ministerie van SZW**  
Arboportaal: psychosoziale Arbeitsbelastung  
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/psychosociale-arbeidsbelasting>
5. **Arboportaal · Ministerie van SZW**  
Arboportaal: Rolle der Vertrauensperson  
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/ondersteuning-bij-arbowet/vertrouwenspersoon>
6. **Arboportaal · Ministerie van SZW**  
Arboportaal: Mobbing am Arbeitsplatz  
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/psychosociale-arbeidsbelasting/pesten-op-het-werk>
7. **mensenrechten.nl**  
College voor de Rechten van de Mens: Bearbeitung und Zuständigkeit  
<https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/wat-doet-het-college/veel-gestelde-vragen>
8. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Kündigungsverfahren des Arbeitgebers  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/personeel-ontslaan>
9. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Mediation und Verfahrensabsprachen  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/mediation/mediation-conflict-naast-rechtspraak>
10. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Überblick zur Mediation  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/mediation>
11. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Vertraulichkeit im Arbeitskonflikt, ECLI:NL:GHARL:2022:10964  
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3AGHARL%3A2022%3A10964>
12. **Raad voor Rechtsbijstand**  
Raad voor Rechtsbijstand: Eigenbeitrag und Finanzprüfung  
<https://www.rechtsbijstand.nl/mediation-rechtsbijstand/hoeveel-betalen/eigen-bijdrage/>
13. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Lohnhöhe während Krankheit  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiedagen/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/hoeveel-loon-krijg-ik-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
14. **UWV**  
UWV: Problemanalyse und medizinische Angaben  
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/loondoorbetaling/problemanalyse>
15. **UWV**  
UWV: Sachverständigengutachten zur Wiedereingliederung  
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/deskundigenoordeel>
16. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: befristete Verträge und Krankheit  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/krijg-ik-met-een-tijdelijk-contract-ook-loon-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
17. **UWV**  
UWV: Prüfung des Wiedereingliederungsberichts und Lohnsanktionen  
<https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/beoordeling-re-integratieverslag>
18. **Nederlandse orde van advocaten (NOvA)**  
Niederländische Anwaltskammer: Erstgespräch und Honorarabsprachen  
<https://zoekeenadvocaat.advocatenorde.nl/eerste-gesprek-met-een-advocaat>
19. **Raad voor Rechtsbijstand**  
Raad voor Rechtsbijstand: Bezugsjahrwechsel 2026  
<https://www.rechtsbijstand.nl/mediation-rechtsbijstand/hoeveel-betalen/peiljaarverlegging/toelichting-verzoek-peiljaarverlegging/>
20. **mensenrechten.nl**  
College voor de Rechten van de Mens: Arbeit und Gleichbehandlung  
<https://www.mensenrechten.nl/themas/arbeid>
21. **mensenrechten.nl**  
College voor de Rechten van de Mens: Beschwerden und Beurteilungen  
<https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/discriminatie-en-gelijke-behandeling/discriminatieklachten-en-verzoek>
22. **Wettenbank · Overheid.nl**  
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Rahmen und Beweislast  
<https://wetten.overheid.nl/BWBR0006502/2026-01-01/0/Hoofdstuk1/Paragraaf5/Artikel9>
23. **Autoriteit Persoonsgegevens**  
Autoriteit Persoonsgegevens: verdeckte Kontrolle  
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/themas/werk-en-uitkering/controle-van-werknemers/voorwaarden-voor-heimelijke-controle-werknemers>

24. **Autoriteit Persoonsgegevens**  
Autoriteit Persoonsgegevens: Betriebsrat und Überwachungssysteme  
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/themas/werk-en-uitkering/ondernemingsraad/de-or-en-personeelsvolgsystemen>
25. **Autoriteit Persoonsgegevens**  
Autoriteit Persoonsgegevens: Heimarbeit und Kontrolle  
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/corona/veilig-thuiswerken-tijdens-corona>
26. **Autoriteit Persoonsgegevens**  
Autoriteit Persoonsgegevens: Auskunft und Antwortfrist  
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/zelf-doen/privacyrechten/recht-op-inzage>
27. **huisvoorklokkenluiders.nl**  
Huis voor Klokkenluiders: Kriterien und vertrauliche Beratung  
<https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/ik-vermoed-een-misstand>
28. **wetbeschermingklokkenluiders.nl**  
Hinweisgeberschutzgesetz: Garantien und Hilfe  
<https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/home/de-wet-op-hoofdpijnen/bescherming-klokkenluiders>
29. **wetbeschermingklokkenluiders.nl**  
Hinweisgeberschutzgesetz: Meldeverfahren und Fristen  
<https://www.wetbeschermingklokkenluiders.nl/home/ik-ben-werkgever/wat-zijn-mijn-wettelijke-verplichtingen>
30. **huisvoorklokkenluiders.nl**  
Huis voor Klokkenluiders: Zuständigkeit und Untersuchung  
<https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/onderzoek-door-het-huis>

# Ich erhalte einen neuen Arbeitsvertrag

Ein neuer Vertrag betrifft künftige Arbeit und Einschränkungen nach dem Ausscheiden. Vergleichen Sie Angebot, Tarifvertrag und Anlagen, bevor Sie nur das Gehalt betrachten. Dieser Leitfaden strukturiert Fragen und erste Arbeitsphase.

Mündliche Zusagen und unterschriebener Vertrag können voneinander abweichen. Lassen Sie wichtige Absprachen vor Zustimmung schriftlich bestätigen; prüfen Sie unklare oder einschränkende Klauseln gesondert.

## Ihr Weg in drei Schritten

### 1 Grundvereinbarungen prüfen

Vergleichen Sie Arbeitgeber, Aufgabe, Stunden, Ort, Beginn, Dauer und Lohn mit dem Angebot. Fragen Sie nach Tarifvertrag, Altersversorgung und Personalregeln und nach sämtlichen Anlagen. Notieren Sie bei variablen Stunden Dienstplanung und Einkommenssicherheit.

- ☐ Angebot, Vertrag und Anlagen verglichen
- ☐ Arbeitgeber, Tarifvertrag, Lohn und Stunden bestätigt

Mehr zu diesem Thema: [Arbeitsvertrag vor der Unterschrift prüfen](#) · [Welcher cao gilt? Geltungsbereich, Lohn und Abweichungen](#) · [Rente über Ihren Arbeitgeber: Aufbau, Beitrag und neue Regeln](#) · [Homeoffice: Antrag, sicherer Arbeitsplatz und klare Hybridvereinbarungen](#)

### 2 Beschränkungen und Ausnahmen lesen

Prüfen Sie Probezeit, vorzeitige Kündigung, Wettbewerbs- oder Kundenschutzklausel und Fortbildungskosten. Klären Sie Pflichten während und nach der Beschäftigung. Fragen Sie gezielt nach Reichweite und Bedingungen; die Bezeichnung Standardvertrag sagt nichts über Ihre Folgen aus.

- ☐ Klauseln und Folgen nach Austritt besprochen
- ☐ Unklarheiten schriftlich ändern lassen

Mehr zu diesem Thema: [Probezeit: Wirksamkeit, Dauer und Kündigung in den ersten Wochen](#) · [Wettbewerbs- und Kundenklauseln: Stellenwechsel ohne Überraschungen](#) · [Fortbildungskosten: Wann müssen Sie einen Kurs zurückzahlen?](#) · [Nebentätigkeit: zweiter Job oder eigenes Unternehmen neben dem Arbeitsverhältnis](#) · [Kundenschutzklausel: Geschäftskontakte und Wechsel des Arbeitsplatzes](#)

### 3 Endgültige Absprachen sichern

Speichern Sie unterschriebene Fassung, Anlagen und bestätigte Zusagen sicher außerhalb des Arbeitgeberzugangs. Prüfen Sie im ersten Abrechnungszeitraum Stunden, Lohn und Zuschläge. Haben Sie zuvor befristet oder über eine Agentur dieselbe Arbeit gemacht, prüfen Sie auch die Vertragskette.

- ☐ Endfassung und Zusagen aufbewahrt
- ☐ Erste Abrechnung und Vertragsgeschichte geprüft

Mehr zu diesem Thema: [Rechte von Abrufkräften: Dienstplan, Lohn und Sicherheit](#) · [Vertragsketten: Wann wird befristete Arbeit unbefristet?](#)

## Mein Arbeitsbuch

Hake deine Vorbereitung in den gedruckten Kästchen ab und notiere Fragen und Vereinbarungen im vorgesehenen Bereich. Die Links führen zu ausführlichen Artikeln und Online-Arbeitsbüchern. Dieses PDF enthält keine digital ausfüllbaren Felder.

### Diese Unterlagen bereitlegen

- |                                                                   |                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Stellenanzeige und schriftliches Angebot | <input type="checkbox"/> Personalhandbuch und Altersversorgungsinformationen |
| <input type="checkbox"/> Vertragsentwurf und sämtliche Anlagen    | <input type="checkbox"/> Frühere Verträge über dieselbe Arbeit               |
| <input type="checkbox"/> Anwendbarer Tarifvertrag                 | <input type="checkbox"/> Schriftliche Zusagen zu Lohn und Ausbildung         |

### Meine Fragen und Vereinbarungen

Welche Fakten fehlen? Mit wem sprechen Sie wann? Tragen Sie hier keine medizinischen Einzelheiten oder Daten anderer Personen ein.

---

---

---

---

---

Aus der Praxis

#### Angebot und Anlage widersprechen sich

Im Gespräch wurde Hybridarbeit zugesagt, die Anlage nennt nur Büroarbeit. Fragen Sie, was gelten soll, und lassen Sie die Vereinbarung konkret festhalten, bevor Sie anhand der mündlichen Zusage entscheiden.

### Fragen zu diesem Weg

#### Muss ein Arbeitsvertrag immer schriftlich sein?

Ein Arbeitsvertrag kann auch anders entstehen, doch wichtige Informationen muss der Arbeitgeber schriftlich erteilen. Für bestimmte Klauseln bestehen zusätzliche Anforderungen. Schriftliche Bestätigung vermeidet Beweisprobleme.

#### Ist jedes Wettbewerbsverbot gültig?

Nein. Vertragsart, Wortlaut und Umstände zählen. Lassen Sie Gültigkeit und praktische Folgen prüfen, bevor Sie eine Klausel annehmen oder ignorieren.

#### Was, wenn eine mündliche Zusage fehlt?

Bitten Sie vor Zustimmung um Ergänzung oder Bestätigung und sichern Sie die Antwort. Nehmen Sie nicht an, eine einzelne Zusage verdränge automatisch jeden abweichenden Vertragstext.

## Quellen und redaktionelle Erläuterungen

Dieser Ablaufplan ist eine eigene redaktionelle Vorbereitungshilfe. Die folgenden Primärquellen gehören zu den inhaltlich verknüpften Ratgebern. Prüfen Sie den Quellenstand und lassen Sie Vereinbarungen oder ein Verfahren individuell beurteilen.

Quellenstand: 18. Oktober 2026

Die Quellenveröffentlichungen sind auf Niederländisch. Alle Sprachfassungen behandeln niederländisches Recht.

1. **Ondernemersplein · Overheid.nl**  
Ondernemersplein: Arbeitsvertrag abschließen  
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/arbeidscontract-afsluiten/>
2. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Tarifverträge und Arbeitsbedingungen  
<https://www.rijksoverheid.nl/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-cao>
3. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Kündigungsfrist des Arbeitnehmers  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werkloos-worden/vraag-en-antwoord/ontslag/ontslag-nemen-opzegtermijn-werknemer>
4. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Wenn der Arbeitgeber den cao nicht einhält  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/minimumloon/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-kan-ik-doen-als-mijn-werkgever-de-cao-niet-nakomt>
5. **Sociaal-Economische Raad (SER)**  
SER: Tarifvertrag  
<https://www.ser.nl/nl/ser/over-ser/FAQ/definitie-cao>
6. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Probezeitregeln und Kündigung  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/regels-bij-proeftijd>
7. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Höchstdauer der Probezeit  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/migratie-en-reizen/discriminatie-en-racisme/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/hoelang-duurt-een-proeftijd>
8. **UWV**  
UWV: WW nach Kündigung in der Probezeit  
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
9. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Kündigungsanträge von Arbeitnehmern  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
10. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: geltende Voraussetzungen und Reformpläne  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-concurrentiebeding>
11. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Wettbewerbs- und Kundenschutzklauseln  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding>
12. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Eilverfahren und Aussetzung  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werkgever>
13. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Hauptsacheverfahren  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/uitgebreide-procedure-concurrentiebeding-werkgever>
14. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: notwendige Fortbildung,  
ECLI:NL:RBOBR:2026:857  
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBOBR%3A2026%3A857>
15. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Einordnung und Kosten einer Fortbildung,  
ECLI:NL:ROVE:2023:336  
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3AROVE%3A2023%3A336>
16. **Officiële bekendmakingen**  
Tweede Kamer: gesetzliche Schulungen und Kostenfreiheit  
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/h-tk-20212022-71-24.html>
17. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Verträge für Abrufkräfte  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/welke-contracten-zijn-er-voor-oproepkrachten>
18. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Lohnzahlung und gesetzlicher Zuschlag  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/ontslag/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wanneer-betaalt-mijn-werkgever-mijn-loon>
19. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Struktur des niederländischen Rentensystems  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/opbouw-pensioenstelsel>
20. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Rentenansprüche im Ruhestand  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/vraag-en-antwoord/pensioen/waar-heb-ik-recht-op-als-ik-met-pensioen-ga>
21. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Übergang zum neuen Rentensystem  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/overgang-naar-nieuwe-pensioenstelsel>
22. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Änderungen bei der Hinterbliebenenrente  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/vraag-en-antwoord/pensioen/wat-verandert-er-in-het-nabestaandenpensioen-door-de-nieuwe-pensioenregels>
23. **mijnpensioenoverzicht.nl**  
Meine Rentenübersicht: Informationen zu neuen Rentenregeln  
<https://www.mijnpensioenoverzicht.nl/nl/mijn-overzicht/nieuwe-regels>
24. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Voraussetzungen und Fristen zum Arbeitsort  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wanneer-mag-ik-werken-vanuit-huis>
25. **Arboportaal · Ministerie van SZW**  
Arboportaal: Recht und Pflichten im Homeoffice  
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/inrichting-werkvloer/fit-en-vitaal-thuiswerken/wat-staat-er-in-de-wet-over-thuiswerken>

26. **Autoriteit Persoonsgegevens**  
Autoriteit Persoonsgegevens: sichere Heimarbeit und Kontrolle  
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/corona/veilig-thuiswerken-tijdens-corona>
27. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Arbeitsbedingungen zu Hause  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsomstandigheden/arbeidsomstandigheden-thuiswerken>
28. **Officiële bekendmakingen**  
Gesetzestext: Einführung von Artikel 7:653a über Nebenarbeit  
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2022-277.html>
29. **Ondernemersplein · Overheid.nl**  
Ondernemersplein: Unternehmen neben einer Beschäftigung  
<https://ondernemersplein.overheid.nl/bedrijf-starten/startsituaties/parttime-ondernemen-bedrijf-starten-naast-een-vaste-baan/>
30. **Arboportaal · Ministerie van SZW**  
Arboportaal: Arbeits- und Ruhezeiten  
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowed-en-regelgeving/werk-en-rusttijden-arbeidstijdenwet>
31. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Eilverfahren für Arbeitnehmer  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werknemer>
32. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Wann Befristung unbefristet wird  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/hervormingen-arbeidsmarkt/passende-contractvorm/vraag-en-antwoord/arbeidsvereenkomst-en-cao/wanneer-verandert-mijn-tijdelijke-arbeidscontract-in-een-vast-contract>

# Ich möchte selbst kündigen

Ein neuer Job, Konflikt oder privater Wandel kann Anlass zum Austritt sein. Prüfen Sie zuerst Kündigungsmöglichkeit und Termin sowie Folgen für Einkommen, Klauseln und Schlussabrechnung.

Eigenkündigung kann WW und bei Krankheit weitere Rechte beeinträchtigen. Kündigen Sie unter Arbeitgeberdruck nicht nur, um diesem zu entkommen, ohne Ihre Position prüfen zu lassen.

## Ihr Weg in drei Schritten

### 1 Grund und finanzielle Möglichkeiten prüfen

Überlegen Sie, ob Sie wirklich kündigen oder ein Problem lösen möchten. Prüfen Sie die Verbindlichkeit des neuen Jobs und verbleibende Unsicherheiten. Besprechen Sie bei Krankheit, Konflikt oder Austrittsdruck zuerst Lohn- und Leistungsfolgen.

- ☐ Neuen Job und finanzielle Überbrückung geprüft
- ☐ Krankheit, Druck oder Konflikt vorher besprochen

Mehr zu diesem Thema: [Selbst kündigen: Frist, Enddatum und Einkommensrisiko](#) · [WW nach Kündigung: Voraussetzungen, Antrag und Arbeitgeberabsprachen](#)

### 2 Ein erreichbares Enddatum bestimmen

Lesen Sie Vertrag und Tarifvertrag zu Frist und Kündigungstermin. Prüfen Sie bei Befristung die Erlaubnis zur vorzeitigen Kündigung. Prüfen Sie auch Wettbewerbs-, Kunden- und Fortbildungskostenklauseln, bevor Sie Beginn oder Tätigkeiten anderswo zusagen.

- ☐ Kündigungsmöglichkeit und Enddatum geprüft
- ☐ Beschränkungen beim Wechsel beurteilt

Mehr zu diesem Thema: [Befristeter Vertrag: Ende, Verlängerung und vorzeitige Kündigung](#) · [Kündigungsfrist berechnen: Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Enddatum](#) · [Wettbewerbs- und Kundenklauseln: Stellenwechsel ohne Überraschungen](#) · [Kundenschutzklausel: Geschäftskontakte und Wechsel des Arbeitsplatzes](#)

### 3 Sorgfältig abschließen

Dokumentieren Sie wirksame Eigenkündigung und Empfang klar und verlangen Sie Bestätigung des letzten Arbeitstags. Vereinbaren Sie Übergabe, Gegenstände, Urlaub und Schlussabrechnung. Sichern Sie Abrechnungen und relevante Unterlagen vor Zugangsende. Vergleichen Sie die endgültige Zahlung mit den Absprachen.

- ☐ Enddatum und Übergabe bestätigt
- ☐ Urlaub, Gegenstände und Schlussabrechnung geregelt

Mehr zu diesem Thema: [Urlaub: Erwerb, Inanspruchnahme, Verfall und Auszahlung](#) · [Urlaubsgeld berechnen: Erwerb, Zahlung und Ausscheiden](#) · [Fortbildungskosten: Wann müssen Sie einen Kurs zurückzahlen?](#) · [Rente über Ihren Arbeitgeber: Aufbau, Beitrag und neue Regeln](#)

## Mein Arbeitsbuch

Hake deine Vorbereitung in den gedruckten Kästchen ab und notiere Fragen und Vereinbarungen im vorgesehenen Bereich. Die Links führen zu ausführlichen Artikeln und Online-Arbeitsbüchern. Dieses PDF enthält keine digital ausfüllbaren Felder.

### Diese Unterlagen bereitlegen

- |                                                                               |                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Vertrag und Tarifvertrag                             | <input type="checkbox"/> Urlaubstage und Urlaubsgeld im Überblick |
| <input type="checkbox"/> Neuer Arbeitsvertrag, falls vorhanden                | <input type="checkbox"/> Lohnabrechnungen und Bonusvereinbarungen |
| <input type="checkbox"/> Wettbewerbs-, Kunden- und Fortbildungskostenklauseln | <input type="checkbox"/> Bestätigung von Enddatum und Übergabe    |

### Meine Fragen und Vereinbarungen

Welche Fakten fehlen? Mit wem sprechen Sie wann? Tragen Sie hier keine medizinischen Einzelheiten oder Daten anderer Personen ein.

---

---

---

---

---

Aus der Praxis

#### Die neue Stelle beginnt zu früh

Der neue Arbeitgeber erwartet Sie zum nächsten Monatsanfang. Ihr jetziger Vertrag hat eine andere Kündigungsmöglichkeit. Besprechen Sie zuerst einen machbaren Übergang und halten Sie abweichende Vereinbarungen schriftlich fest.

### Fragen zu diesem Weg

#### Kann ich ohne Kündigungsklausel aus einem befristeten Vertrag?

Nicht ohne Weiteres. Eine Austrittsvereinbarung oder anderer Rechtsweg kann nötig sein. Einfach aufzuhören kann finanzielle Folgen haben; prüfen Sie Möglichkeiten vorher.

#### Erhalte ich WW bei Eigenkündigung?

Eigenkündigung kann den WW-Anspruch gefährden. Es gibt besondere Situationen, doch Ihre eigene Einschätzung reicht als Grundlage für eine Kündigung nicht aus.

#### Kann Urlaub die Kündigungsfrist ersetzen?

Urlaubsnahme und Vertragsdauer sind unterschiedliche Fragen. Treffen Sie gesonderte Absprachen über Urlaub, Freistellung und Enddatum.

## Quellen und redaktionelle Erläuterungen

Dieser Ablaufplan ist eine eigene redaktionelle Vorbereitungshilfe. Die folgenden Primärquellen gehören zu den inhaltlich verknüpften Ratgebern. Prüfen Sie den Quellenstand und lassen Sie Vereinbarungen oder ein Verfahren individuell beurteilen.

Quellenstand: 18. Oktober 2026

Die Quellenveröffentlichungen sind auf Niederländisch. Alle Sprachfassungen behandeln niederländisches Recht.

1. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: das Arbeitsverhältnis selbst kündigen  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ontslag/hoe-kan-ik-ontslag-nemen>
2. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Kündigungsfrist des Arbeitnehmers  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/werkloos-worden/vraag-en-antwoord/ontslag/ontslag-nemen-opzegtermijn-werknemer>
3. **UWV**  
UWV: Kündigungsgründe und fiktive Kündigungsfristen  
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-na-ontslag>
4. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Übergangsentschädigung bei eigener Kündigung  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/heb-ik-recht-op-een-vergoeding-als-ik-word-ontslagen>
5. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Kündigungsfrist des Arbeitgebers  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/ontslag/iemand-ontslaan-opzegtermijn-werkgever>
6. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: befristete und unbefristete Verträge  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomsten/wat-is-het-verschil-tussen-een-tijdelijk-contract-en-een-vast-contract>
7. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: heutige Kettenregelung und künftiges Gesetz  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/hervormingen-arbeidsmarkt/passende-contractvorm/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wanneer-verandert-mijn-tijdelijke-arbeidscontract-in-een-vast-contract>
8. **UWV**  
UWV: Befristungsablauf und Beendigungsabsprachen  
<https://www.uwv.nl/nl/ontslag/werknemer-ontslaan>
9. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Mitteilungs- und Übergangsentschädigung  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/ontslag/verzoekschriftprocedure-werknemer>
10. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Krankheit und Befristung  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/ziekteverzuim-van-het-werk/krijg-ik-met-een-tijdelijk-contract-ook-loon-doorbetaald-als-ik-ziek-ben>
11. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: geltende Voraussetzungen und Reformpläne  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-concurrentiebeding>
12. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Wettbewerbs- und Kundenschutzklauseln  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding>
13. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Eilverfahren und Aussetzung  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werkgever>
14. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Hauptsacheverfahren  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/uitgebreide-procedure-concurrentiebeding-werkgever>
15. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Urlaub nehmen und einschlägige Fristen  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/hoe-kan-ik-mijn-vakantiedagen-opnemen>
16. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Urlaubslohn während Krankheit  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiedagen/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/volledig-loon-bij-opnemen-vakantiedagen-tijdens-ziekte>
17. **Ondernemersplein · Overheid.nl**  
Ondernemersplein: gesetzlicher Jahresurlaub für Beschäftigte  
<https://ondernemersplein.overheid.nl/wetten-en-regels/vakantierecht/>
18. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Informationspflicht zum Urlaub, ECLI:NL:RBROT:2026:6220  
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBROT%3A2026%3A6220>
19. **UWV**  
UWV: Voraussetzungen für WW  
<https://www.uwv.nl/nl/ww/wanneer-recht-op-ww>
20. **UWV**  
UWV: WW beantragen  
<https://www.uwv.nl/nl/ww/ww-aanvragen>
21. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Eilverfahren für Arbeitnehmer  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/concurrentiebeding/spoedprocedure-concurrentiebeding-werknemer>
22. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Höhe des Urlaubsgelds  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/vakantiedagen-en-vakantiegeld/vakantiegeld/vraag-en-antwoord/vakantiedagen-en-vakantiegeld/hoe-hoog-is-mijn-vakantiegeld>
23. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Lohnforderungen  
<https://www.rechtspraak.nl/onderwerpen/loonvordering>
24. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Tarifverträge und Arbeitsbedingungen  
<https://www.rijksoverheid.nl/vraag-en-antwoord/arbeidsovereenkomst-en-cao/wat-is-een-cao>

25. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: notwendige Fortbildung,  
ECLI:NL:RBOBR:2026:857  
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBOBR%3A2026%3A857>
26. **Rechtspraak**  
Rechtspraak: Einordnung und Kosten einer Fortbildung,  
ECLI:NL:RBOVE:2023:336  
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI%3ANL%3ARBOVE%3A2023%3A336>
27. **Officiële bekendmakingen**  
Tweede Kamer: gesetzliche Schulungen und Kostenfreiheit  
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/h-tk-20212022-71-24.html>
28. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Struktur des niederländischen Rentensystems  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/opbouw-pensioenstelsel>
29. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Rentenansprüche im Ruhestand  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/vraag-en-antwoord/pensioen/waar-heb-ik-recht-op-als-ik-met-pensioen-ga>
30. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Übergang zum neuen Rentensystem  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/overgang-naar-nieuwe-pensioenstelsel>
31. **Rijksoverheid**  
Rijksoverheid: Änderungen bei der Hinterbliebenenrente  
<https://www.rijksoverheid.nl/themas/werk/pensioen/vraag-en-antwoord/pensioen/wat-verandert-er-in-het-nabestaandenpensioen-door-de-nieuwe-pensioenregels>
32. **mijnpensioenoverzicht.nl**  
Meine Rentenübersicht: Informationen zu neuen Rentenregeln  
<https://www.mijnpensioenoverzicht.nl/nl/mijn-overzicht/nieuwe-regels>