



Die Stiftung der Arbeit



Die Stiftung der Arbeit



Herausgeber:

Stichting van de Arbeid

(Stiftung der Arbeit)

Bezuidenhoutseweg 60

Postfach 90405

2509 LK Den Haag

Niederlande

T +31 70 - 3 499 577

F +31 70 - 3 499 796

E stvda.info@ser.nl

www.stvda.nl

© 2003, Stichting van de Arbeid

Nichts aus dieser Ausgabe darf ohne vorherige schriftliche Genehmigung der Stiftung der Arbeit (Stichting van de Arbeid) mittels Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder in irgendeiner anderen Form vervielfältigt und/oder veröffentlicht werden.

Übersetzung: Balance Texts and Translations, Maastricht

Druck: SER-Druckerei

Inhaltsverzeichnis

Entstehung und Entwicklung	5
Zielsetzungen und Aufgaben	7
Organisation und Arbeitsweise	9
Die Rolle der Stiftung der Arbeit in der niederländischen wirtschaftspolitischen Dialogstruktur	13
Rolle und Bedeutung der Stiftung der Arbeit	17
Stiftung der Arbeit und SER	21
Anlage: Anschriftenliste	22

Entstehung und Entwicklung

Die Stiftung der Arbeit (Stichting van de Arbeid) wurde – kurz nach Kriegsende – am 17. Mai 1945 als privatrechtliches Organ für den Dialog und die Kooperation zwischen den zentralen Arbeitgeberverbänden (der Industrie, der mittelständischen Unternehmen, der Landwirtschaft und des Gartenbaus) und den Gewerkschaftsverbänden gegründet.

Die Vorbereitungen für die Stiftung waren bereits während der letzten Kriegsjahre getroffen worden. Der wichtigste Grund für die Gründung der Stichting war die Überzeugung, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber (die “Sozialpartner”) sofort nach Kriegsende mit dem Wiederaufbau der Niederlande beginnen und dafür auch selbst Verantwortung tragen sollten. Aus diesem Grund wurde die Stiftung der Arbeit bereits kurz nach ihrer Gründung vom niederländischen Staat als offizielles Beratungsorgan auf sozialwirtschaftlicher Ebene anerkannt.

Außer der Formulierung von Empfehlungen über sozialwirtschaftliche Fragen wurden in den ersten Jahren nach der Gründung auch intensive Beratungen über die zukünftige Organisation der Wirtschaft geführt. Das Ziel bestand darin, die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in den verschiedenen Wirtschaftszweigen zu fördern und so die Wirtschaft zu gestalten.

Zu diesem Zweck wurde im Jahre 1950 das “Wet op de bedrijfsorganisatie” (Wirtschaftsverbandsgesetz) verabschiedet.

Durch dieses Gesetz wurde der Sociaal-Economische Raad (Sozialwirtschaftlicher Rat – SER) als Spitzenorgan der “Publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie” (Öffentlich-rechtliche Wirtschaftsorganisation – pbo) und gleichzeitig als (neues) Beratungsorgan der Regierung auf sozial-wirtschaftlicher Ebene gegründet.

Der SER übernahm die wichtigsten Beratungsaufgaben von der Stiftung. Die Stiftung blieb weiterhin als Forum für Beratungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über aktuelle Fragen der Wirtschaft, insbesondere im Bereich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse, bestehen¹.



1. Die wichtigsten Unterschiede zwischen der Stiftung der Arbeit und dem SER werden im letzten Abschnitt beschrieben.

Zielsetzungen und Aufgaben

Die Zielsetzungen der Stiftung sind in ihrer Satzung verfasst, die seit 1945 mehrmals unter dem Einfluss sozialwirtschaftlicher und gesellschaftlicher Veränderungen angepasst wurde. Die letzte Anpassung erfolgte im Jahre 1996.

Gemäß der derzeitigen Satzung ist die Stiftung ein Organ für den Dialog zwischen Vertretern der repräsentativen zentralen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände.

Das Ziel der Stiftung besteht darin, für diese Organisationen gute Arbeitsverhältnisse zu fördern. Dieses Ziel soll folgendermaßen erreicht werden:

- ☉ durch die Förderung von Beratungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie zwischen ihren Organisationen;
- ☉ durch die Erteilung von Informationen und Empfehlungen an Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften;
- ☉ durch die Mitteilung (aufgefordert oder unaufgefordert) ihrer Auffassungen an die Regierung und eventuell an andere;
- ☉ durch Beratungen mit der Regierung und eventuell mit anderen;
- ☉ durch die Erfüllung der ihr kraft Gesetzes übertragenen Aufgaben oder durch die Beauftragung von Dritten mit dieser Aufgabenerfüllung;
- ☉ durch die Anwendung anderer, rechtlich zulässiger Mittel.

Die in der Stiftung vertretenen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände versuchen über die verschiedensten

Themen zugunsten ihrer Mitglieder Übereinstimmung zu erzielen und Empfehlungen zu formulieren. Mitglieder der zentralen Arbeitgeberverbände sind einzelne Unternehmen/Betriebe sowie Branchenverbände von Arbeitgebern. Mitglieder der Gewerkschaftsverbände sind die einzelnen Gewerkschaften, deren jeweiliger Arbeitsbereich eine bestimmte Branche ist.

In den ersten Jahren nach 1945 spielte die Stiftung eine zentrale Rolle bei der Vorbereitung und Ausarbeitung der Regierungspolitik auf sozialwirtschaftlicher Ebene. Weitaus der wichtigste Aspekt hierbei waren die Beratungen über die gewünschte Lohn- und Preisentwicklung. Aufgrund der Veränderungen in der Lohnpolitik und anderer sozialwirtschaftlicher Entwicklungen wurden die Aufgaben der Stiftung allmählich umfassender. Die Anzahl der Themen, über die in der Stiftung der Arbeit gesprochen wird, hat im Laufe der Zeit daher erheblich zugenommen.

So stehen zur Zeit Beratungen über folgende Themen auf dem Programm: (zusätzliche) Möglichkeiten für die Altersversorgung, Anwerbung und Auswahl von Personal, Gleichberechtigung und gleiche Bezahlung, die (Arbeitsmarkt-) Position bestimmter Arbeitnehmergruppen wie z.B. ethnischer Minderheiten, Verbindung von Arbeit und Pflegeaufgaben, Kinderbetreuung, Kündigungssystem usw.

Zu den Aufgaben der Stiftung gehört auch (obwohl weniger intensiv als früher) die Beratung der Regierung über bestimmte Aspekte auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen. Im Laufe der Zeit haben in der Stiftung zunehmend Beratungen zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Regierung stattgefunden, die so genannten Frühjahrs- und Herbstberatungen.

Organisation und Arbeitsweise

Die Stiftung hat einen Vorstand mit zwei Vorsitzenden: einen seitens der Arbeitgeber (zur Zeit VNO-NCW) und einen seitens der Arbeitnehmer (zur Zeit FNV).

Formell fasst der Vorstand alle Beschlüsse; dies erfolgt häufig schriftlich. Obwohl eine Abstimmung höchst selten notwendig ist, ist in der Satzung hierzu festgelegt, dass für einen gültigen Beschluss mindestens eine Mehrheit von drei Vierteln der abgegebenen Stimmen erforderlich ist.

Der Vorstand tagt mindestens einmal jährlich und ferner so häufig, wie die beiden Vorsitzenden dies für notwendig halten, oder wenn mindestens zwei Vorstandsmitglieder diesen Wunsch geäußert haben. Die derzeitige Sitzverteilung im Vorstand ist folgende:

Arbeitgeber	Anzahl der Sitze
☉ Vereniging VNO-NCW (Zentralverband der niederländischen Unternehmen und Arbeitgeber)	4
☉ Koninklijke Vereniging MKB Nederland (Königliche Zentralverband für kleinere und mittlere Unternehmen in der Niederlanden)	2
☉ Vereniging Land- en Tuinbouworganisatie Nederland LTO (Föderation der Land- und Gartenbauorganisationen in den Niederlanden)	2

Arbeitnehmer	Anzahl der Sitze
☉ Federatie Nederlandse Vakbeweging FNV (Föderation der niederländischen Gewerkschaftsverbände)	4
☉ Christelijk Nationaal Vakverbond CNV (Christlicher Nationaler Gewerkschaftsverband)	2
☉ MHP Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel (Gewerkschaftsverband für Mittleres und Höheres Personal)	2

Die Stiftung der Arbeit hat ein eigenes Sekretariat, das seinen Sitz im Gebäude des SER hat. Hier finden auch die meisten Sitzungen der Stiftung statt.

Die eigentliche Arbeit der Stichting wird in verschiedenen Arbeitsgruppen mit einem jeweils eigenen Arbeitsbereich geleistet. Der monatlich zusammentretende Tagesordnungsausschuss koordiniert die Arbeit der Arbeitsgruppen.

In den Arbeitsgruppen wird über aktuelle Themen diskutiert. Ziel dieser Beratungen ist, dass die Vertreter der zentralen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in möglichst einheitlicher Weise zu bestimmten Themen Stellung nehmen und so Empfehlungen an die Regierung erteilt werden können. Daneben werden Empfehlungen, Erklärungen und Notizen erstellt, die sich an die Unternehmen oder die Tarifpartner beim Abschluss von Tarifverträgen wenden. Im letztgenannten Fall sollen die Empfehlungen in konkrete tarifvertragliche Absprachen einfließen.

Die Vertreter der zentralen Verbände stimmen ihre Stellungnahmen mit den Mitgliedern ihrer Verbände ab. Gemeinsame Stellungnahmen sind das Ergebnis von Verhandlungen und somit eine Frage des Gebens und Nehmens. Dies setzt voraus, dass alle

Beratungsteilnehmer sich fortwährend die Frage stellen, in welchem Maße sie sich in ihren Standpunkten auf die anderen Beratungsteilnehmer zubewegen können. Während des gesamten Beratungs- und Verhandlungsprozesses in der Stiftung und deren Arbeitsgruppen stimmen sich die Vertreter der Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände regelmäßig mit den Mitgliedern ihrer Verbände ab.

Die Finanzierung der Stiftung erfolgt über zwei Wege: teils direkt über die teilnehmenden Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und teils aus Mitteln des SER. Die Wirtschaft erbringt die Finanzierung durch jährliche Abgaben.



Die Rolle der Stiftung der Arbeit in der niederländischen wirtschaftspolitischen Dialogstruktur

Das niederländische System der Arbeitsverhältnisse reflektiert (wie jedes System von Arbeitsverhältnissen) die sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Entwicklungen der Vergangenheit. Dieses System lässt sich folgendermaßen definieren: ein Geflecht von bilateralen und trilateralen (z.T. institutionalisierten) Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden, Arbeitnehmern und Gewerkschaften sowie dem Staat auf drei verschiedenen Ebenen: auf nationaler Ebene, auf Branchen- oder Sektorebene und auf Unternehmensebene.

In der niederländischen Situation sind diese Verhältnisse in erheblichem Umfang durch häufige (formelle und informelle) Beratungen zwischen allen Beteiligten geprägt. Dieser Dialog bildet das Bindemittel in den Arbeitsverhältnissen. Er kann daher als unverzichtbares Element der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern betrachtet werden. Im Laufe der Zeit hat sich daher eine wahre "Dialogkultur" entwickelt.

Die Stiftung der Arbeit hat eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der niederländischen wirtschaftspolitischen Dialogstruktur gespielt. Wie gesagt beruhte die Gründung der Stiftung der Überzeugung, sich gemeinsam für den Wiederaufbau der Wirtschaft nach Kriegsende einsetzen zu müssen. In Anbetracht dessen konnte die Stiftung als institutioneller Rahmen für die Schaffung von Sozialfrieden und ausgeglichenen Arbeitsverhältnissen dienen.

In ihrer mehr als fünfzigjährigen Existenz waren die Stiftung und der SER nicht immer in der Lage, eine aktive Rolle zu spielen. Die beratende Rolle der Sozialpartner auf verschiedenen Gebieten, aber auch deren Einbindung in die soziale Sicherheit und deren konkrete Gestaltung, in die Altersversorgung und die Arbeitsverwaltung hat in den achtziger Jahren zu relativ viel Kritik seitens des Parlaments geführt.

Kritisiert wurde insbesondere die als mangelhaft empfundene Effektivität der Dialogstruktur, die zu einer gewissen Trägheit bei der Beratung und damit bei der sozialwirtschaftlichen Beschlussfassung führte.

Ende 1992 hat der SER eine Empfehlung veröffentlicht, in der für eine "Wiederbelebung" der wirtschaftspolitischen Dialogstruktur plädiert wird. Als wesentliche Voraussetzung für eine solche Wiederbelebung nannte der SER die Fähigkeit und die Bereitschaft einzelner Personen, der Unternehmen und des Staates, die bestehenden Verhältnisse, Institutionen und die herkömmliche Zuordnung von Zuständigkeiten und Aufgaben zu überdenken und diese im Hinblick auf die ständigen Änderungen unterliegenden Umstände und neuen Entwicklungen neu zu definieren.

Seitdem hat auch tatsächlich eine Wiederbelebung im Sinne einer zugenommenen Effektivität des Beratungsprozesses und einer verbesserten Koordinierung im Bereich der Finanz- und Haushaltspolitik des Staates und der Lohnpolitik stattgefunden. Dies war nicht zuletzt eine Folge der Tatsache, dass die Stiftung der Regierung eine von allen Beteiligten getragene Empfehlung zum Thema "Flexibilität und Sicherheit" (zukünftige Regelung neuer Formen von Arbeitsbeziehungen) unterbreitet hat. Die von der Stiftung im April 1996 vorgelegten Empfehlungen sind später

nahezu ohne Änderungen in die entsprechende Gesetzgebung eingeflossen.

Heutzutage sind sich sowohl der Staat als auch die Sozialpartner der Notwendigkeit einer solchen Koordinierung politischer Arbeitsfelder bewusst, für die beide Parteien eine jeweils eigene Verantwortung tragen.

Der Dialog besteht zur Zeit aus sog. "Beratungen am runden Tisch", die zweimal jährlich zwischen der Regierung und den Sozialpartnern in der Stiftung der Arbeit stattfinden, den so genannten Frühjahrs- und Herbstberatungen (in der Regel im Mai und im November).

Neben einem allgemeinen Gedankenaustausch über die sozialwirtschaftliche Lage und die diesbezüglichen Prognosen wird hier auch über jeweils aktuelle Fragen debattiert.

Ferner werden konkrete Vereinbarungen über die (gemeinsame) Entwicklung politischer Leitvorstellungen getroffen. Diese beziehen sich etwa auf den Bildungsbereich, die Beschäftigungspolitik, die Modernisierung der Altersversorgung und die Förderung von branchenspezifischen Abkommen im Bereich der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Gegenstand der Herbstberatungen sind häufig auch Diskussionen über die am jeweils dritten Dienstag des Monats September bekannt gemachten Regierungsvorhaben. Diese Regierungsvorhaben werden von den Sozialpartnern anschließend in ihre Überlegungen bezüglich der Tarifverhandlungen für das nächste Jahr einbezogen.

Obwohl das Parlament selbstverständlich die endgültigen Entscheidungen bezüglich der Finanz- und Haushaltspolitik trifft, hat sich diese Form der "Koordinierung mittels Beratungen" als erfolgreich herausgestellt.

Im Laufe der neunziger Jahre haben die Beratungen zwischen der Stiftung der Arbeit und der Regierung ein ausgeglichenes Maßnahmenbündel im Bereich der Etatplanung sowie der Steuer- und Lohnpolitik ergeben. Dieses Maßnahmenbündel beinhaltete eine (strukturelle) Politik auf dem Gebiet der gemäßigten Lohnentwicklung in Verbindung mit Steuererleichterungen und niedrigeren Sozialabgaben und der Bereitschaft der Arbeitgeber, die Zahl der Arbeitsplätze durch arbeitszeitverkürzende Maßnahmen aufzustocken sowie Teilzeitarbeit und Fortbildung von Arbeitnehmern zu fördern.

Ferner wurden Vereinbarungen über die Förderung der Flexibilisierung des Arbeitsmarkts und die gleichzeitige Regulierung von auf dieser Grundlage entstehenden neuen Formen von Arbeitsbeziehungen getroffen.

Rolle und Bedeutung der Stiftung der Arbeit

Während der gut fünfundfünfzig Jahre ihrer Existenz hat die Stiftung einen Prozess ständiger Dezentralisierung durchlaufen.

Während der ersten zwanzig Jahre nach der Gründung wurde in den Niederlanden eine zentrale Lohnpolitik geführt, was bedeutet, dass die Regierung jährlich u.a. auf der Grundlage der Empfehlungen der Stiftung und (später) des SER einen (einheitlichen) Höchstsatz für Lohnerhöhungen festlegte.

Die anschließenden zwanzig Jahre (bis 1982) können als eine Übergangszeit betrachtet werden, in der allmählich eine Übertragung der lohnpolitischen Befugnisse der Regierung auf die Sozialpartner stattfand. Gleichzeitig griff die Regierung in dieser Zeit, insbesondere in den siebziger Jahren unter dem Einfluss der Wirtschafts- und Ölkrise, regelmäßig in die Lohnpolitik und die Tarifverhandlungen ein.

Dieses wiederholte Eingreifen veranlasste Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Stiftung zu dem Versuch, die lohnpolitischen Befugnisse wieder zurückzugewinnen, indem sie ein Einvernehmen über den gewünschten Verlauf der in den Wirtschaftszweigen und Unternehmen zu führenden Lohnpolitik auf zentraler Ebene anstrebten.

Diese Versuche fanden ferner ihre Begründung in der damaligen wirtschaftlichen Situation, in der die Arbeitslosigkeit besonders hoch war, die Wirtschaft mit einer schlechten Ertragslage zu kämpfen hatte und das Wirtschaftswachstum stagnierte.

Verhandlungen in der Stiftung der Arbeit führten im Jahre 1982 (nach einigen Misserfolgen in den vorhergehenden Jahren) zum Zustandekommen des sog. "Akkoord van Wassenaar".

In diesem Übereinkommen hat die Stiftung Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf der Ebene der Wirtschaftszweige und Unternehmen empfohlen, eine gemäßigte Lohnpolitik zu führen, um die Ertragslage der Wirtschaft zu verbessern und u.a. mit Hilfe von arbeitszeitverkürzenden Maßnahmen eine veränderte Beschäftigungspolitik in Unternehmen und Betrieben zu führen. Dieses Übereinkommen bildete die Grundlage für die endgültige Übertragung der lohnpolitischen Befugnisse vom Staat auf die Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den achtziger Jahren.

Anfänglich wurden diese neuen Befugnisse durch die Festlegung allgemeiner politischer Rahmenvorgaben durch die Stiftung der Arbeit für die Tarifverhandlungen auf dezentraler Ebene gestaltet. Dieser fortschreitende Dezentralisierungsprozess wurde im Jahre 1993 mit einem neuen Übereinkommen der Stiftung bestätigt: "Een Nieuwe Koers". Dieses beinhaltet quasi die "Tagesordnung" für die zukünftigen Beratungen über die Regelung der Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen, die für eine spezifische Branche oder ein bestimmtes Unternehmen abgeschlossen werden.

Das Zustandekommen dieses Übereinkommens ist übrigens auch vor dem Hintergrund eines zunehmenden Bedarfs an einem flexiblen Einsatz von Arbeit und Kapital zu betrachten, der durch eine rasche Globalisierung der Wirtschaft und die Verschärfung des internationalen Wettbewerbs verursacht wird.

In "Een Nieuwe Koers" werden die Folgen der Dezentralisierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarkts für die künftigen Verhandlungen über Löhne und andere Arbeitsbedingungen sowohl für ganze

Arbeitnehmergruppen als auch für einzelne Arbeitnehmer beschrieben.

Ende 1997 trat mit der “Agenda 2002” ein neues Abkommen an die Stelle des Abkommens “Een Nieuwe Koers”.

In der “Agenda 2002”, die teils als eine Aktualisierung des vorigen Abkommens im Lichte der inzwischen verbesserten Wirtschaftslage zu betrachten ist, wird die initiierte Dezentralisierung weiter vorangetrieben. Ferner werden die Tarifpartner auf soziale Trends hingewiesen, in Bezug auf welche die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter in der Stiftung Empfehlungen im Hinblick auf deren Berücksichtigung in Tarifverträgen ausgesprochen haben. Es handelt sich u.a. um folgende Trends:

- ⊕ Förderung der Flexibilität der Arbeit in Verbindung mit einer größeren (Arbeits- und Einkommens-) Sicherheit für Arbeitnehmer in (neuen) Arbeitsbeziehungen
- ⊕ Verbesserung der Möglichkeiten für Arbeitnehmer, Arbeit mit privaten (Pflege-) Aufgaben zu verbinden
- ⊕ Gestaltung neuer Arbeitsverhältnisse innerhalb der Unternehmen
- ⊕ Förderung der Fort- und Weiterbildung der Arbeitnehmer zwecks Verbesserung ihrer „employability“.

Unlängst (Ende 2002) haben die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter in der Stichting eine gemeinsame “Erklärung über die Lohn- und Arbeitspolitik 2003” verabschiedet.

Die von der Mitte 2002 angetretenen Regierung im September 2002 angekündigten Kursänderungen, die sich ungünstig auf die Stellung der Arbeitnehmer, aber auch der Arbeitgeber auswirkten, führten zu näheren Beratungen zwischen den Sozialpartnern und der Regierung.

Daraus ist einerseits die bereits genannte “Erklärung” der Stiftung der Arbeit hervorgegangen. Andererseits hat auch die Regierung eine Erklärung verlautbaren lassen, in der eine Anzahl der angekündigten Maßnahmen vollständig oder teilweise rückgängig gemacht wurde.

Die “Erklärung über die Lohn- und Arbeitspolitik 2002” war in dem Sinne bemerkenswert, dass darin konkret festgelegt wurde, dass die Lohnerhöhungen (vor dem Hintergrund der von der Regierung zugesagten Verringerung des Steuer- und Abgabendrucks) sich im Prinzip auf höchstens 2,5% beschränken sollten. In keinem der früheren Abkommen der Stiftung wurde ein solcher konkreter Prozentsatz genannt.

Stiftung der Arbeit und SER

Die wichtigsten Unterschiede zwischen der Stiftung der Arbeit und dem SER lassen sich wie folgt beschreiben:

- ⊖ Die Stiftung der Arbeit ist eine **privatrechtliche** Einrichtung, während der SER ein **öffentlich-rechtliches** Organ ist.
- ⊖ Die Stiftung der Arbeit ist ein **bipartites** Organ, in dem lediglich die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer vertreten sind, während der Vorstand des SER eine **tripartite** Zusammensetzung kennt. Neben jeweils 11 Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern sind im SER auch 11 vom Minister für Soziale Angelegenheiten und Beschäftigungspolitik bestellte unabhängige Sachverständige (die so genannten Mitglieder der Krone) vertreten.
- ⊖ Die Stiftung der Arbeit ist primär eine Institution, in der **Verhandlungen** zwischen den Sozialpartnern stattfinden, und eine Einrichtung, in der **Empfehlungen** für die Verhandlungspartner auf der Ebene der Wirtschaftszweige und der Unternehmen zustande kommen während der SER ein **Beratungsorgan** der Regierung ist.

Anschriften der Stiftung der Arbeit und der darin vertretenen zentralen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände

Stichting van de Arbeid

(Stiftung der Arbeit)
Bezuidenhoutseweg 60
Postfach 90405
2509 LK Den Haag
Niederlande
T +31 70 - 3 499 577
F +31 70 - 3 499 796
E stvda.info@ser.nl
www.stvda.nl

Vereniging VNO-NCW

(Zentralverband der niederländischen
Unternehmen und Arbeitgeber)
Bezuidenhoutseweg 12
Postfach 93002
2509 AA DEN HAAG
Niederlande
T +31 70 - 3 490 349
F +31 70 - 3 490 300
E informatie@vno-ncw.nl
www.vno-ncw.nl

Koninklijke Vereniging MKB Nederland

(Königliche Zentralverband für kleinere
und mittlere Unternehmen in der
Niederlanden)
Brassersplein 1
Postfach 5096
2600 GB Delft
Niederlande
T +31 15 - 2 191 212
F +31 15 - 2 191 414
E redactie@mkb.nl
www.mkb.nl

Land- en Tuinbouworganisatie Nederland LTO

(Föderation der Land- und
Gartenbauorganisationen in den
Niederlanden)
Prinsevinkenspark 19
Postfach 29773
2502 LT DEN HAAG
Niederlande
T +31 70 - 3 382 700
F +31 70 - 3 382 811
E info@lto.nl
www.lto.nl

Federatie Nederlandse Vakbeweging FNV

(Föderation der niederländischen
Gewerkschaftsverbände)
Naritaweg 10
Postfach 8456
1005 AL AMSTERDAM
Niederlande
T +31 20 - 5 816 300
F +31 20 - 6 844 541
E info@vc.fnc.nl
www.fnv.nl

Christelijk Nationaal Vakverbond CNV

(Christlicher Nationaler
Gewerkschaftsverband)
Ravellaan 1
Postfach 2475
3500 GL UTRECHT
Niederlande
T +31 30 - 2 913 911
F +31 30 - 2 946 544
E cnvinfo@cnv.nl
www.cnv.nl

**MHP Vakcentrale voor
middengroepen en hoger personeel**
(Gewerkschaftsverband für Mittleres
und Höheres Personal)
Multatulilaan 12
Postfach 575
4100 AN CULEMBORG
Niederlande
T +31 345 - 851900
F +31 345 - 851915
E info@vc-mhp.nl
www.vakcentralemhp.nl



Stichting van de Arbeid

(Stiftung der Arbeit)

Bezuidenhoutseweg 60

Postfach 90405

2509 LK Den Haag

Niederlande

T +31 70-3 499 577

F +31 70-3 499 796

E stvda.info@ser.nl

www.stvda.nl