



Eine Zusammenfassung des **Tarifvertrags für Leiharbeitskräfte** **2017-2019**

Ausgabe September 2019



Inhalt

1. Einleitung	3
2. Phasensystem	3
2.1 Phase A	4
2.2 Phase B	4
2.3 Phase C	4
2.4 Unterbrechungsregeln	5
2.5 Übergangsregelung Phase B	6
2.6 Übergangsregelung Unterbrechungsregeln	7
3. Beendigung des Leiharbeitsvertrags	7
3.1 Beendigung des Leiharbeitsvertrags mit Synchronisationsklausel (Phase A)	7
3.2 Beendigung des befristeten Entsendevertrags in Phase A oder B	8
3.3 Beendigung des unbefristeten Entsendevertrags (Phase C)	9
4. Aufeinanderfolgende Arbeitgeber	9
5. Übergangszahlung	10
6. Lohn (Entleiherlohn und ABU-Lohn)	11
6.1 Entleiherlohn	11
6.2 ABU-Lohn	12
7. Vorübergehend keine Arbeit	15
7.1 Vorübergehend keine oder weniger Beschäftigung in Phase A	15
7.2 Vorübergehend keine oder weniger Beschäftigung in Phase B	15
7.3 Leiharbeit endet ganz oder teilweise in Phase C	16
8. Angemessene Beschäftigung und Anpassung des Grundlohns	16
8.1 Anpassung des Grundlohns bei angemessener Beschäftigung bei Anwendung des Entleiherlohns	17
8.2 Anpassung des Grundlohns bei angemessener Beschäftigung bei Anwendung des ABU Lohns	17
9. Urlaub	18
10. Administratives	19
10.1 Arbeitszeiterfassung	19
10.2 Lohnbescheinigung	20
10.3 Schriftliche Bestätigung der Lohnart	20

11. Erkrankung	20
11.1 Leiharbeitsvertrag in Phase A mit Synchronisationsklausel	20
11.2 Entsendevertrag in Phase A, B und C	21
12. Altersvorsorge	21
13. Sonderregelungen	21
13.1 Leiharbeitskräfte ohne festen Wohnsitz in den Niederlanden	21
13.2 Beschwerden und Streitigkeiten	21
13.3 Stellenbewertungskommission	22
Schluss	22

Aufbau:

In dieser *Zusammenfassung des CAO voor Uitzendkrachten* (Tarifvertrag für Leiharbeitskräfte) finden Sie eine Übersicht über die Leiharbeitsvertragstypen des Tarifvertrags. Dabei wird das so genannte Phasensystem behandelt. Anschließend wird in der Zusammenfassung auch auf andere Arbeitsbedingungen des Tarifvertrags eingegangen.

1. Einleitung

Als Leiharbeitskraft fallen Sie unter den *CAO voor Uitzendkrachten* (*Tarifvertrag für Leiharbeitskräfte, nachfolgend: „Tarifvertrag“*) und arbeiten Sie jeweils aufgrund eines Leiharbeitsvertrags. Der Leiharbeitsvertrag ist der Arbeitsvertrag, aufgrund dessen Sie bei Ihrem Auftraggeber beschäftigt sind. Der Auftraggeber gibt Ihnen Weisungen und führt die Aufsicht über Ihre Tätigkeit. Dies bedeutet, dass der Auftraggeber Ihnen (Arbeits-)Anweisungen erteilt und Ihnen sagt, was Sie zu tun haben.

Im Tarifvertrag sind drei Leiharbeitsvertragstypen verankert, die das Leiharbeitsunternehmen mit Ihnen schließen kann. Dabei handelt es sich um:

1. den Leiharbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel
2. den befristeten Entsendevertrag
3. den unbefristeten Entsendevertrag.

Zu 1 *den Leiharbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel*

Ein Leiharbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel endet automatisch, wenn der Auftraggeber mitteilt, dass der Auftrag beendet ist.

Zu 2 *den befristeten Entsendevertrag*

Ein Entsendevertrag ist ein Leiharbeitsvertrag, der für eine bestimmte Frist geschlossen wurde. Der Vertrag läuft automatisch am letzten Tag dieser Frist ab. Meistens wird in einem solchen Vertrag ein Enddatum genannt, aber es kann z. B. auch ein Projekt beschrieben werden.

Zu 3 *den unbefristeten Entsendevertrag*

Ein unbefristeter Entsendevertrag wird ohne Ablaufdatum geschlossen.

2. Phasensystem

Im Tarifvertrag ist ein so genanntes Phasensystem definiert. Auf welchen Leiharbeitsvertrag und zum Teil auch, auf welche Arbeitsbedingungen Sie Anspruch erheben können, wird durch dieses System bestimmt. Das Phasensystem umfasst drei Phasen: A, B und C. Je weiter Sie im Phasensystem fortgeschritten sind, um so mehr Rechte erhalten Sie. Von Ihrem Leiharbeitsunternehmen können Sie erfahren, in welcher Phase Sie sich befinden. Im Folgenden gehen wir weiter auf die drei Phasen ein.

2.1 Phase A

Zu Beginn Ihres Arbeitsverhältnisses beim Leiharbeitsunternehmen befinden Sie sich in Phase A. Diese Phase dauert 78 gearbeitete Wochen. Vor dem Ablauf von 78 Wochen arbeiten Sie also ständig in Phase A. Jede Woche, in der Sie arbeiten, wird bei der Berechnung von Phase A berücksichtigt. Dabei hat die Zahl der Wochenarbeitsstunden keine Bedeutung. Es zählt auch nicht, bei wie vielen unterschiedlichen Auftraggebern Sie arbeiten, solange Sie beim selben Leiharbeitsunternehmen beschäftigt sind.

In Phase A arbeiten Sie aufgrund eines Leiharbeitsvertrags mit Synchronisationsklausel, es sei denn, es liegt ein Entsendevertrag vor. In Phase A muss das Leiharbeitsunternehmen Ihnen nur über die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden Lohn zahlen. Wenn Sie also nicht arbeiten, erhalten Sie auch keinen Lohn, es sei denn, das Leiharbeitsunternehmen hat mit Ihnen schriftlich andere Vereinbarungen getroffen.

2.2 Phase B

Sie arbeiten in Phase B, wenn das Beschäftigungsverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf von Phase A fortgesetzt wird. Phase B dauert vier Jahre. In Phase B arbeiten Sie jeweils aufgrund eines befristeten Entsendevertrags, es sei denn, Sie haben mit dem Leiharbeitsunternehmen explizit eine anders lautende Vereinbarung getroffen. In Phase B dürfen höchstens sechs befristete Entsendeverträge geschlossen werden. Die Frist der Entsendeverträge kann dabei unterschiedlich sein. Wird ein siebter Entsendevertrag geschlossen oder arbeiten Sie länger als vier Jahre in Phase B, gelangen Sie automatisch in Phase C. In Phase B kann die Synchronisationsklausel nicht mehr angewandt werden.

Beispiele für Phase B

- *Anja hat 78 Wochen für dasselbe Leiharbeitsunternehmen gearbeitet. Wenn sie anschließend weiter für dasselbe Leiharbeitsunternehmen arbeitet, gelangt sie in Phase B und hat sie Anspruch auf einen befristeten Entsendevertrag.*
- *Wenn Anja in Phase B nacheinander vom selben Leiharbeitsunternehmen sechs achtmonatige Entsendeverträge bekommt, dauert Phase B vier Jahre. Wenn Anja nacheinander vom selben Leiharbeitsunternehmen sechs zweimonatige Entsendeverträge bekommt, dauert Phase B nur zwölf Monate.*

2.3 Phase C

Sie arbeiten in Phase C, wenn das Beschäftigungsverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf von Phase B fortgesetzt wird. In Phase C arbeiten Sie jeweils aufgrund eines unbefristeten Entsendevertrags.

Beispiele für Phase C

- *Peter hat in Phase B aufgrund von sechs aufeinander folgenden Entsendeverträgen gearbeitet. Mit dem folgenden Entsendevertrag gelangt er in Phase C. Dadurch hat er Anspruch auf einen unbefristeten Entsendevertrag.*
- *Sonja arbeitet bereits längere Zeit in Phase B für dasselbe Leiharbeitsunternehmen. Während ihres*

dritten Entsendevertrags in Phase B überschreitet sie die Vierjahresfrist, die für Phase B gilt. Dadurch gelangt sie in Phase C. Sie hat dann Anspruch auf einen unbefristeten Entsendevertrag.

Wir können die drei Phasen des Systems folgendermaßen zusammenfassen.

Phase A	Phase B	Phase C
78 gearbeitete Wochen	vier Jahre und/oder sechs befristete Entsendeverträge	unbefristet

2.4 Unterbrechungsregeln

Im Phasensystem gilt eine feste Unterbrechungsfrist von sechs Monaten. Das bedeutet, dass das Phasensystem bei jeder Unterbrechung zwischen zwei Leiharbeitsverträgen weiterläuft, die kürzer als sechs Monate ist. Dabei zählen die Unterbrechungszeiträume erst in Phase B mit für die Dauer der Phase, in Phase A noch nicht. Wenn zwischen zwei Leiharbeitsverträgen eine Unterbrechung von mehr als sechs Monaten erfolgt ist, befinden Sie sich immer am Anfang von Phase A.

Wenn Sie nach der rechtsgültigen Beendigung Ihres unbefristeten Entsendevertrags in Phase C innerhalb von sechs Monaten wieder für dasselbe Leiharbeitsunternehmen arbeiten, befinden Sie sich nicht mehr in Phase C, sondern am Anfang von Phase B. Wenn Sie erst nach einer Unterbrechung von mehr als sechs Monaten wieder für dasselbe Leiharbeitsunternehmen arbeiten, befinden Sie sich am Anfang von Phase A. Der Entsendevertrag kann unter anderem mit Zustimmung der niederländischen Arbeitsagentur (UWV) oder eines Gerichts rechtsgültig beendet werden.

Im Folgenden finden Sie ein Schema der Unterbrechungsregeln:

Phase	Unterbrechung	Folge
A	sechs Monate oder weniger	Ihre Position im Phasensystem bleibt erhalten, der Unterbrechungszeitraum wird nicht mitgezählt.
	mehr als sechs Monate	Sie gelangen wieder zum Anfang von Phase A, Zählung beginnt wieder.
B	sechs Monate oder weniger	Ihre Position im Phasensystem bleibt erhalten, der Unterbrechungszeitraum wird mitgezählt.
	mehr als sechs Monate	Sie gelangen wieder zum Anfang von Phase A, die Zählung beginnt wieder.
C	sechs Monate oder weniger	Sie gelangen wieder zum Anfang von Phase B, ab dort beginnt die Zählung wieder.
	mehr als sechs Monate	Sie gelangen wieder zum Anfang von Phase A, die Zählung beginnt wieder.

Beispiele für Phase A

- *Jan hat 46 Wochen für das Leiharbeitsunternehmen gearbeitet und geht für einen zweimonatigen Urlaub nach Deutschland. Nach zwei Monaten arbeitet er wieder für dasselbe Leiharbeitsunternehmen. Da die Unterbrechung weniger als sechs Monate beträgt, braucht Jan nur noch 32 Wochen zu arbeiten, bis Phase A abgeschlossen ist.*

- *Tim hat 28 Wochen für das Leiharbeitsunternehmen gearbeitet. Anschließend arbeitet er sieben Monate nicht. Da die Unterbrechung länger als sechs Monate gedauert hat, gelangt Tim zum Anfang von Phase A zurück, wenn er wieder für dasselbe Leiharbeitsunternehmen arbeiten geht.*

Beispiele für Phase B

- *Achmed hat 78 Wochen für das Leiharbeitsunternehmen gearbeitet und verlässt es für drei Monate. Phase A ist abgeschlossen, da er 78 Wochen gearbeitet hat. Da die Unterbrechung weniger als sechs Monate beträgt, beginnt Achmed nach seiner Rückkehr zum selben Leiharbeitsunternehmen in Phase B.*
- *Lionel hat aufgrund seines ersten Entsendevertrags in Phase B neun Monate für das Leiharbeitsunternehmen gearbeitet. Nach Auslaufen seines Vertrags beschließt er, zwei Monate nach Spanien zu fahren. Nach seiner Rückkehr arbeitet er wieder für dasselbe Leiharbeitsunternehmen. Phase B läuft jetzt weiter, da die Unterbrechung weniger als sechs Monate betragen hat. Der zweimonatige Unterbrechungszeitraum wird außerdem für die vier Jahre mitgerechnet, die Phase B dauern darf. Lionel fängt am Anfang des zwölften Monats in Phase B an.*
- *Anne arbeitet achtzehn Monate in Phase B. Ihr Vertrag ist abgelaufen und das Leiharbeitsunternehmen hat sieben Monate lang keine Arbeit für sie. Nach diesen sieben Monaten beginnt sie wieder für dasselbe Leiharbeitsunternehmen zu arbeiten. Die Unterbrechung dauert länger als sechs Monate, daher beginnt sie wieder am Anfang von Phase A.*

Beispiele für Phase C

- *Laura hat vier Jahre in Phase B gearbeitet, als ihr Entsendevertrag abläuft. Sie macht 2,5 Monate Urlaub. Nach diesen 2,5 Monaten beginnt sie wieder mit einer Tätigkeit für dasselbe Leiharbeitsunternehmen. Sie hat jetzt Anspruch auf einen unbefristeten Entsendevertrag in Phase C. Der erarbeitete Status in Phase B bleibt nämlich sechs Monate lang erhalten.*
- *Ashley arbeitet in Phase C. Ihr Beschäftigungsverhältnis wird mit Zustimmung des UWV beendet, da das Leiharbeitsunternehmen keinen Auftrag mehr für sie hat. Zehn Monate nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gibt es wieder Arbeit für sie und wird sie vom selben Leiharbeitsunternehmen beschäftigt. Es liegt jetzt eine Unterbrechung von mehr als sechs Monaten vor. Daher fängt Ashley wieder am Anfang von Phase A an.
Hätte Ashley bereits vier Monate nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses für das Leiharbeitsunternehmen gearbeitet, wäre sie am Anfang von Phase B gewesen, da die Unterbrechung weniger als sechs Monate betrug.*

2.5 Übergangsregelung Phase B

Die oben genannten Regeln für die Zahl der Verträge und die Dauer von Phase B gelten ab dem 1. Juli 2015. Bis zum 1. Juli 2015 hat Phase B zwei Jahre gedauert und durften höchstens acht befristete Entsendeverträge geschlossen werden. Vielleicht arbeiten Sie am 1. Juli 2015 aufgrund des siebten oder achten befristeten Entsendevertrags in Phase B. Dieser Vertrag läuft (aufgrund des im Tarifvertrag definierten Übergangsrechts) automatisch am Enddatum ab, der im Entsendevertrag genannt wird, wenn dieses Datum vor dem 1. Juli 2016 liegt.

2.6 Übergangsregelung Unterbrechungsregeln

Die oben genannte Unterbrechungsfrist von sechs Monaten gilt ab 1. Juli 2015. Davor galten andere Unterbrechungsregeln. Wenn Sie vor dem 1. Juli 2015 für das Leiharbeitsunternehmen gearbeitet haben und der Leiharbeitsvertrag vor dem 1. Juli 2015 abgelaufen ist und Sie am oder nach dem 1. Juli 2015 einen Vertrag mit demselben Leiharbeitsunternehmen schließen, gilt an diesem Moment die neue Unterbrechungsfrist von sechs Monaten.

3. Beendigung des Leiharbeitsvertrags

Für die Beendigung des Leiharbeitsvertrags mit Synchronisationsklausel und des befristeten oder unbefristeten Entsendevertrags gelten unterschiedliche Regeln.

3.1 Beendigung des Leiharbeitsvertrags mit Synchronisationsklausel (Phase A)

Die Beendigung durch Auftragsende

Der Leiharbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel endet automatisch, wenn der Auftrag, mit dem Sie beim Auftraggeber tätig sind, vom Auftraggeber beendet wird. Das Leiharbeitsunternehmen muss Sie darüber jedoch rechtzeitig informieren, sodass Sie dies berücksichtigen können. Je länger der Auftrag gedauert hat, umso früher muss das Leiharbeitsunternehmen Sie über die Beendigung des Auftrags und damit des Leiharbeitsvertrags informieren. In der folgenden Tabelle sind die Fristen aufgeführt, die das Leiharbeitsunternehmen in diesem Fall einhalten muss. Diese Frist wird als „Mitteilungsfrist“ bezeichnet.

Dauer des Auftrags in Wochen	Mitteilungsfrist in Kalendertagen
0 bis 12	0
12 bis 26	5
26 bis 52	10
52 bis 78	14

Hält das Leiharbeitsunternehmen die Mitteilungsfrist nicht ein, dann endet zwar der Leiharbeitsvertrag, Sie haben jedoch Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Zahl der Tage, um die das Leiharbeitsunternehmen die Mitteilungsfrist unterschritten hat. Allerdings müssen Sie sich an diesen Tagen für andere Tätigkeiten bereithalten (siehe Abschnitt 7 *Vorübergehend keine Arbeit*).

Beendigung durch Erkrankung

Der Leiharbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel endet ferner automatisch, wenn Sie krank werden. In dem Fall wird davon ausgegangen, dass der Leiharbeitsvertrag fristlos auf Antrag des Auftraggebers gekündigt wurde. Dann gilt keine Mitteilungsfrist.

Erreichen des gesetzlichen Rentenalters (laut niederländischem Gesetz über die allgemeine Altersversorgung, AOW)

Wenn Sie das gesetzliche Rentenalter erreichen, endet der Leiharbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel automatisch am Tag, an dem Sie dieses Alter erreichen, es sei denn, Sie haben mit dem

Leiharbeitsunternehmen andere Vereinbarungen getroffen.

Selbst kündigen

Wenn Sie einen Leiharbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel haben, bedeutet es, dass Sie selbst auch jederzeit kündigen können. Sie müssen Ihre Kündigung jedoch mindestens einen Werktag vor der gewünschten Beendigung der Tätigkeit dem Leiharbeitsunternehmen melden.

3.2 Beendigung des befristeten Entsendevertrags in Phase A oder B

Der befristete Entsendevertrag kann zwischenzeitlich unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist an jedem Werktag gekündigt werden, es sei denn, der Vertrag enthält eine Klausel, der zufolge keine zwischenzeitliche Kündigung zulässig ist. Wird im Entsendevertrag die Möglichkeit einer zwischenzeitlichen Kündigung ausgeschlossen, können weder Sie noch das Leiharbeitsunternehmen den Entsendevertrag während der Vertragslaufzeit kündigen. Dies kann übrigens nur bei Entsendeverträgen mit einer Laufzeit von mindestens drei Monaten vereinbart werden.

Wenn eine zwischenzeitliche Kündigung möglich ist, gilt für das Leiharbeitsunternehmen eine Kündigungsfrist von einem Monat. Für Sie gilt eine Kündigungsfrist zwischen sieben und 28 Kalendertagen, je nach Vertragsdauer. In der folgenden Übersicht werden die geltenden Kündigungsfristen genannt.

Dauer des befristeten Entsendevertrags	Kündigungsfrist Leiharbeitskraft	Kündigungsfrist Leiharbeitsunternehmen
≤ 3 Monate	7 Kalendertage	1 Monat
> 3 Monate < 6 Monate	14 Kalendertage	1 Monat
≥ 6 Monate oder länger	28 Kalendertage	1 Monat

Ein Entsendevertrag in Phase B endet jeweils automatisch am Ende der vereinbarten Vertragslaufzeit. In diesem Fall müssen weder Sie noch das Leiharbeitsunternehmen eine Kündigungsfrist einhalten. Das Leiharbeitsunternehmen muss Sie jedoch eventuell spätestens einen Monat vor Ablauf des Entsendevertrags darüber informieren, ob er verlängert wird. Die so genannte Ankündigungspflicht gilt nur für Entsendeverträge mit einer Dauer von sechs oder mehr Monaten.

Beendigung durch das Leiharbeitsunternehmen

Das Leiharbeitsunternehmen benötigt für die vorzeitige Beendigung des Entsendevertrags meistens die Genehmigung des UWV oder muss die Auflösung beim Kantongericht beantragen. Sie können auch gemeinsam mit dem Leiharbeitsunternehmen beschließen, den Vertrag im gegenseitigen Einvernehmen zu beenden. Dies wird in einem so genannten Feststellungsvertrag festgehalten. Ferner kann das Leiharbeitsunternehmen den Entsendevertrag mit Ihrem Einverständnis kündigen. In diesem Fall muss das Leiharbeitsunternehmen die Beendigung/Auflösung des Entsendevertrags nicht von der Arbeitsagentur oder dem Kantongericht genehmigen lassen. Nach der Beendigung des Vertrags im gegenseitigen Einvernehmen oder mit Ihrem Einverständnis haben Sie eine Bedenkfrist von vierzehn Tagen, in der Sie Ihren Beschluss rückgängig machen können.

Erreichen des gesetzlichen Rentenalters (laut niederländischem Gesetz über die allgemeine Altersversorgung, AOW)

Wenn Sie das gesetzliche Rentenalter erreichen, endet der befristete Entsendevertrag automatisch am Tag, an dem Sie dieses Alter erreichen, es sei denn, Sie haben mit dem Leiharbeitsunternehmen andere Vereinbarungen getroffen.

3.3 Beendigung des unbefristeten Entsendevertrags (Phase C)

Wenn es für Sie keine Arbeit mehr gibt, wird ein Gespräch über die Weiterbeschäftigung mit Ihnen geführt. In diesem Gespräch werden Ihre Wünsche und Möglichkeiten und die des Leiharbeitsunternehmens durchgegangen. Wenn dies nicht innerhalb einer angemessenen Frist zu einem neuen Auftrag führt, kann das Leiharbeitsunternehmen die Kündigung des Entsendevertrags beim UWV beantragen. Im Tarifvertrag ist angegeben, wie lang die angemessene Frist in Ihrem Fall ist.

Ein unbefristeter Entsendevertrag kann sowohl von Ihnen als auch vom Leiharbeitsunternehmen an jedem Werktag gekündigt werden, wobei natürlich die geltende Kündigungsfrist einzuhalten ist. Die Kündigungsfrist beträgt für beide Parteien einen Monat, falls keine andere Frist vereinbart wurde. Wurde eine längere Kündigungsfrist vereinbart, gilt sie für beide Parteien.

Beendigung durch das Leiharbeitsunternehmen

Das Leiharbeitsunternehmen benötigt für die Beendigung des unbefristeten Entsendevertrags meistens die Genehmigung des UWV oder muss die Auflösung beim Kantongericht beantragen. Sie können auch gemeinsam mit dem Leiharbeitsunternehmen beschließen, den Vertrag im gegenseitigen Einvernehmen zu beenden. Dies wird in einem so genannten Feststellungsvertrag festgehalten. Ferner kann das Leiharbeitsunternehmen den Entsendevertrag mit Ihrem Einverständnis kündigen. In diesem Fall braucht das Leiharbeitsunternehmen keine Genehmigung beim UWV oder beim *Kantongericht* einzuholen. Bei der Beendigung des Vertrags im gegenseitigen Einvernehmen oder mit Ihrem Einverständnis haben Sie eine Bedenkfrist von vierzehn Tagen.

Erreichen des gesetzlichen Rentenalters (laut niederländischem Gesetz über die allgemeine Altersversorgung, AOW)

Wenn Sie das gesetzliche Rentenalter erreichen, endet der unbefristete Entsendevertrag automatisch am Tag, an dem Sie dieses Alter erreichen, es sei denn, Ihr Entsendevertrag enthält andere Vereinbarungen.

4. Aufeinanderfolgende Arbeitgeber

Die Wochen des Phasensystems gelten jeweils pro Leiharbeitsunternehmen. Das bedeutet, dass wenn Sie sich bei einem Leiharbeitsunternehmen Ansprüche erarbeitet haben und anschließend von einem anderen Leiharbeitsunternehmen beschäftigt werden, Sie dort neu mit der Zählung anfangen müssen. Die erarbeiteten Ansprüche des Phasensystems sind nicht auf ein anderes Leiharbeitsunternehmen übertragbar.

Eine Ausnahme gilt jedoch bei aufeinanderfolgenden Arbeitgebern. Aufeinanderfolgende Arbeitgeber liegen dann vor, wenn Sie nacheinander von unterschiedlichen Arbeitgebern beschäftigt werden, bei denen man berechtigterweise davon ausgehen kann, dass sie bezüglich der durchgeführten Arbeit Nachfolger voneinander sind. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn Sie erst über ein Leiharbeitsunternehmen bei einem bestimmten Auftraggeber arbeiten und später (innerhalb von sechs Monaten) über ein anderes Leiharbeitsunternehmen zu ihm zurückkehren und dieselben Tätigkeiten durchführen. Ein anderes Beispiel wäre, wenn Sie erst bei einem Unternehmen beschäftigt sind und später (innerhalb von sechs Monaten) über das Leiharbeitsunternehmen beim selben Unternehmen arbeiten.

Bei aufeinanderfolgenden Arbeitgebern muss das neue Leiharbeitsunternehmen (der folgende Arbeitgeber) die Wochen, die Sie bereits beim Auftraggeber gearbeitet haben, zur Bestimmung Ihrer Rechtsstellung im Phasensystem mitrechnen.

5. Übergangszahlung

Ab 1. Juli 2015 haben Sie aufgrund des niederländischen Gesetzes über Arbeit und soziale Sicherheit (*Wet werk en zekerheid*) Anspruch auf eine Übergangszahlung, wenn das Beschäftigungsverhältnis mindestens 24 Monate gedauert hat und der Leiharbeitsvertrag:

- vom Leiharbeitsunternehmen gekündigt wurde;
- auf Antrag des Leiharbeitsunternehmens aufgelöst wurde;
- nach dem automatischen Auslaufen auf Initiative des Leiharbeitsunternehmens nicht verlängert wurde;
- infolge von grob schuldhaftem Verhalten oder Versäumnissen des Leiharbeitsunternehmens von Ihnen gekündigt wurde;
- infolge von grob schuldhaftem Verhalten oder Versäumnissen des Leiharbeitsunternehmens auf Ihren Antrag vom Gericht aufgelöst wurde oder
- nach dem automatischen Auslaufen infolge von grob schuldhaftem Verhalten oder Versäumnissen des Leiharbeitsunternehmens auf Ihre Initiative nicht verlängert wurde.

Die Übergangszahlung beträgt während der ersten zehn Jahre des Beschäftigungsverhältnisses ein Sechstel des Bruttomonatsgehalts für jedes halbe Jahr der Beschäftigungsdauer, anschließend ein Viertel des Bruttomonatsgehalts für jedes halbe Jahr der Beschäftigungsdauer. Die Übergangszahlung beträgt brutto höchstens 79.000,- € oder höchstens das Bruttogehalt von zwölf Monaten, falls dieser Betrag höher ist.

Das Leiharbeitsunternehmen braucht nicht in allen Fällen eine Übergangszahlung zu leisten. Es braucht in keinem der folgenden Fälle eine Übergangszahlung zu leisten:

- der Leiharbeitsvertrag wurde von Ihnen aus anderen Gründen gekündigt als grob schuldhaftes Verhalten oder Versäumnisse des Leiharbeitsunternehmens;
- der Leiharbeitsvertrag wurde vom Gericht auf Ihren Antrag aus anderen Gründen gekündigt als schuldhaftes Verhalten oder Versäumnisse des Leiharbeitsunternehmens;
- der Leiharbeitsvertrag wurde nach dem automatischen Auslaufen auf Ihre Initiative aus anderen Gründen als grob schuldhaftes Verhalten oder Versäumnisse des Leiharbeitsunternehmens nicht verlängert;

- der Leiharbeitsvertrag läuft aus oder wird nicht verlängert, weil Sie (direkt) vom Auftraggeber beschäftigt werden. Dabei kann es sich um eine Einstellung oder um eine Beauftragung als Freiberufler handeln;
- der Leiharbeitsvertrag abläuft oder nicht verlängert wird, weil der Auftrag, mit dem Sie bei dem Auftraggeber tätig waren, nach einer Ausschreibung an ein anderes Leiharbeitsunternehmen vergeben wird und Sie von diesem Leiharbeitsunternehmen eingestellt werden;
- der Leiharbeitsvertrag abläuft oder nicht verlängert wird, bevor Sie das achtzehnte Lebensjahr erreicht haben und Sie durchschnittlich höchstens zwölf Stunden pro Woche gearbeitet haben;
- der Leiharbeitsvertrag wegen Erreichen des Rentenalters abläuft oder nicht verlängert wird;
- der Leiharbeitsvertrag infolge von Ihrem grob schuldhaften Verhalten oder Ihren Versäumnissen abläuft oder nicht verlängert wird.

Sie haben auch gegenüber dem Leiharbeitsunternehmen, das folgender Arbeitgeber ist, einen Anspruch auf eine Übergangszahlung für die gearbeitete Zeit bei Ihrem vorherigen Arbeitgeber. Wenn Ihr vorheriger Arbeitgeber bereits eine Übergangszahlung gezahlt hat, darf sie mit der zu leistenden Übergangszahlung verrechnet werden. In diesem Zusammenhang kann das Leiharbeitsunternehmen Sie bei Ihrer Anmeldung fragen, ob Ihr vorheriger Arbeitgeber Ihnen eine Übergangszahlung gezahlt hat. Aufgrund des Tarifvertrags müssen Sie zu diesem Punkt Auskunft erteilen.

Für die Übergangszahlung gilt ein Übergangsrecht.

- Für Verträge bis zum 1. Juli 2012 gilt, dass keine aufeinanderfolgenden Verträge vorliegen, wenn mehr als drei Monate zwischen den Verträgen verstrichen sind.
- Für Verträge ab dem 1. Juli 2015 gilt, dass keine aufeinanderfolgenden Verträge vorliegen, wenn mehr als sechs Monate zwischen den Verträgen verstrichen sind.
- Für Verträge zwischen dem 1. Juli 2012 und 1. Juli 2015 gilt im Prinzip eine Unterbrechungsfrist von mehr als sechs Monaten. Wenn Sie bereits einmal einen unbefristeten Vertrag hatten, gilt eine Unterbrechungsfrist von mehr als drei Monaten. Dies kann also erst nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses entschieden werden.

Sollte Ihr Arbeitgeber vor Ablauf Ihres befristeten Arbeitsvertrags einen neuen (vorzeitig kündbaren) Arbeitsvertrag mit Ihnen schließen, der innerhalb von sechs Monaten in Kraft tritt, dann braucht Ihr Arbeitgeber in der Zwischenzeit keine Übergangszahlung zu leisten.

6. Lohn (Entleiherlohn und ABU-Lohn)

Ab dem 30. März 2015 gelten geänderte tarifliche Vergütungsregeln. Dabei gilt grundsätzlich, dass jede Leiharbeitskraft ab dem ersten Arbeitstag beim Auftraggeber Anspruch auf den Entleiherlohn hat, außer sie gehört zu einer der Ausnahmegruppen, die im Tarifvertrag genannt werden.

6.1 Entleiherlohn

Die Anwendung des Entleiherlohns bedeutet, dass Sie denselben Lohn erhalten wie Arbeitnehmer, die die gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit als Angestellte des Auftraggebers durchführen. Der

Entleiherlohn besteht aus sechs Komponenten. Für Sie gelten also nicht der gesamte Tarifvertrag oder die gesamten Beschäftigungsbedingungen des Auftraggebers.

Der Entleiherlohn besteht aus folgenden sechs Elementen:

1. dem Stundenlohn (geltender Lohn je Zeitraum der Lohnstufe);
2. die geltende Arbeitszeitverkürzung (AZV). Das Leiharbeitsunternehmen kann die AZV in Zeit und/oder Geld auszahlen;
3. Zuschläge für Überstunden, verschobene Stunden, unregelmäßige Arbeitszeiten (darunter Feiertagszuschlag), Schichtdienste und Arbeiten unter erschwerten Bedingungen;
4. Standard-Lohnerhöhung, deren Höhe und Zeitpunkt vom Auftraggeber bestimmt werden;
5. Unkostenerstattungen (soweit das Leiharbeitsunternehmen diese ohne Leistung von Einkommenssteuer und Sozialversicherungsprämien auszahlen kann) und
6. feste Lohnerhöhung, deren Höhe und Zeitpunkt vom Auftraggeber bestimmt werden.

Der Entleiherlohn wird je Auftrag festgelegt. Die Tätigkeit, die Sie bei Ihrem Auftraggeber ausüben werden, wird einer Funktionsgruppe zugeordnet, die beim Auftraggeber gilt. Anhand dieser Gruppe wird der Entleiherlohn festgelegt. Dabei geht das Leiharbeitsunternehmen von den Angaben aus, die es vom Auftraggeber erhält.

6.2 ABU-Lohn

Wenn Sie zu einer Ausnahmegruppe gehören, kann das Lohnarbeitsunternehmen sich dafür entscheiden, statt dem Entleiherlohn den ABU-Lohn zu verwenden.

Es gibt vier Gruppen, für die der ABU-Lohn gelten kann.

Leiharbeitskräfte, die zur Fördergruppe („allocatiegroep“) gehören.

Dabei handelt es sich um Leiharbeitskräfte, die einen Abstand zum Arbeitsmarkt haben, zum Beispiel:

- Schulabgänger;
- Arbeitssuchende im Rahmen des niederländischen Teilhabegesetzes (*Participatiewet*);
- Berufsrückkehrer;
- Personen, die einer Wiedereingliederungsgruppe angehören;
- Langzeitarbeitslose;
- Leiharbeitnehmer ohne sog. Startqualifikation (Schulabschluss auf Hauptschul-, Realschul- oder Gymnasialniveau), die eine qualifizierende Ausbildung absolvieren;
- Leiharbeitnehmer, die eine Ausbildung zum berufsqualifizierenden Assistenten auf Niveau 1 absolvieren;
- Ferienarbeiter.

Wenn Sie zur Fördergruppe gehören, darf das Leiharbeitsunternehmen den ABU-Lohn höchstens für 52 gearbeitete Wochen anwenden. Nach Ablauf dieser Frist bekommen Sie den Entleiherlohn. In manchen Fällen kann die Frist von 52 gearbeiteten Wochen auf höchstens 104 gearbeitete Wochen

verlängert werden (siehe die Tarifvertragsbroschüre).

Leiharbeitskräfte, die zur Übergangsgruppe gehören

Dabei handelt es sich um Leiharbeitskräfte, die beim Übergang zu einer anderen Arbeitsstelle betreut werden. Dabei werden Sie ausgehend von Ihrer derzeitigen Arbeitsstelle beim Finden einer neuen Stelle vom Leiharbeitsunternehmen betreut. Wenn das Leiharbeitsunternehmen Sie anschließend an einen Auftraggeber vermittelt, kann der ABU-Lohn gelten. Diese Maßnahme muss dabei jedoch im Sozialplan oder Tarifvertrag des alten Arbeitgebers enthalten sein.

Das Leiharbeitsunternehmen darf den ABU-Lohn höchstens für 52 gearbeitete Wochen anwenden. Wenn Sie danach noch für das Leiharbeitsunternehmen arbeiten, müssen Sie den Entleiherlohn erhalten.

Leiharbeitskräfte, die nicht einstuftbar sind

Dabei handelt es sich um Leiharbeitskräfte, die nicht in die Stellenstruktur des Auftraggebers, bei dem sie tätig sind, einstuftbar sind. Daher ist der Entleiherlohn für sie nicht anwendbar.

Der ABU-Lohn kann nur dann angewandt werden, wenn Sie bei einem Auftraggeber arbeiten, in dessen Stellenstruktur Sie nicht einstuftbar sind. Wenn Sie Ihre Tätigkeit beim Auftraggeber ändern, und Ihre neue Tätigkeit in die Stellenstruktur eingestuft werden kann, dann haben Sie ab dem Zeitpunkt Anspruch auf den Entleiherlohn.

Leiharbeitskräfte mit einem unbefristeten Entsendevertrag in Phase C

Dazu gehören die Leiharbeitskräfte, die aufgrund eines unbefristeten Entsendevertrags in Phase C tätig sind. Das Lohnarbeitsunternehmen darf diesen Leiharbeitskräften den ABU-Lohn statt dem Entleiherlohn zahlen. Das Leiharbeitsunternehmen muss bei Abschluss des unbefristeten Entsendevertrags entscheiden, welcher Lohn gilt. Die Lohnart kann während der Vertragslaufzeit nicht mehr geändert werden.

Wenn Sie sich am 30. März 2015 in Phase C befanden, wurde zu diesem Zeitpunkt die Wahl zwischen Entleiherlohn und ABU-Lohn getroffen. Wenn Sie zu dem Zeitpunkt nicht beschäftigt waren, wird die Entscheidung auf den Zeitpunkt aufgeschoben, zu dem Sie wieder arbeiten gehen bzw. angefangen haben zu arbeiten. „Nicht beschäftigt“ bedeutet, dass Sie nicht mit einem Auftrag bei einem Entleiher tätig sind.

Bei der Festlegung der Höhe des ABU-Lohns haben Sie mindestens Anspruch auf den durchschnittlichen Lohn, den Sie in den letzten zwölf Monaten in Phase B erhalten haben. Wie dieser Lohn genau berechnet wird, können Sie im Tarifvertrag nachlesen.

Anwendung des ABU-Lohns

Im Tarifvertrag können Sie nachlesen, woraus der ABU-Lohn besteht. Vor Anwendung des ABU Lohns werden Sie in eine tarifliche Funktionsgruppe eingestuft. Sie können einer der zehn Funktionsgrup-

pen zugeteilt werden. Die Funktionseinstufung erfolgt anhand der formellen tariflichen Entscheidungsregeln. Dabei spielen die Art der Tätigkeiten, das verlangte Kompetenzniveau und der Grad der Selbständigkeit eine Rolle. Ihre Tätigkeit ist also entscheidend für die Frage, in welche Funktionsgruppe Sie eingestuft werden.

Sobald Ihre Tätigkeit festgelegt wurde, wird Ihr Lohn aufgrund der tariflichen Gehaltstabelle, Ihrer Ausnahmegruppe und der Funktionsgruppe, der Sie zugeteilt wurden, festgelegt. Die Gehaltstabelle besteht aus mehreren Spalten, wobei in jeder Spalte der Stundenlohn je Funktionsgruppe genannt wird. Der Lohn für eine Leiharbeitskraft, die zur Fördergruppe gehört, ist in Spalte I enthalten. In Spalte II finden Sie den Lohn für eine Leiharbeitskraft, die zur Übergangsgruppe oder zur Gruppe „nicht einstuftbar“ gehört, den auch Leiharbeitskräfte mit einem unbefristeten Entsendevertrag in Phase C erhalten. In den Tabellen werden die Anfangs- und Endgehälter entsprechend den zehn Funktionsgruppen genannt. Die Tabellen werden in der Regel jährlich aktualisiert. Die jeweils aktuelle Fassung der Gehaltstabelle ist im Tarifvertrag zu finden.

Feste ABU-Lohnerhöhungen

Wenn Sie den ABU-Lohn 52 Wochen lang vom selben Leiharbeitsunternehmen erhalten haben, erhalten Sie (in der Regel) eine feste Lohnerhöhung, außer Sie erhalten ab sofort Entleiherlohn oder eine der Ausnahmen trifft auf Sie zu. Jährlich wird zu zwei Zeitpunkten festgestellt, ob Sie bereits 52 Wochen für dasselbe Leiharbeitsunternehmen gearbeitet haben. Wenn ja, erhalten Sie eine feste Lohnerhöhung, bis Sie das Endgehalt Ihrer Lohngruppe erreicht haben. Diese Zeitpunkte sind der erste Montag im Januar und der erste Montag im Juli.

Die Höhe der festen Lohnerhöhung hängt von der Funktionsgruppe ab, in die Sie eingestuft wurden, und schwankt zwischen 2,1 % und 3 %. Nach Gewährung einer festen Lohnerhöhung beginnt die Zählung von 52 Wochen von vorn. Dasselbe gilt im Falle einer Unterbrechung von mindestens 26 Wochen.

Abweichende Vereinbarung in der Bauindustrie

Wenn Sie in der Bauindustrie tätig sind, können für Sie andere Entgeltregeln gelten. Diese Regeln haben Vorrang vor den Regeln zum Entleiherlohn und ABU-Lohn. Das bedeutet, dass wenn Sie die tariflichen Bedingungen erfüllen, für Sie immer die entsprechenden Entgeltregeln der Bauindustrie angewandt werden müssen.

Sie wurden angefordert, Sie sind erschienen, aber es gibt keine Arbeit

Gemäß der Vereinbarung mit dem Leiharbeitsunternehmen sind Sie an der Arbeitsstelle des Auftraggebers erschienen, aber es stellt sich heraus, dass es für Sie keine Arbeit gibt. In diesem Fall haben Sie Anspruch auf eine Vergütung, die das Dreifache des tatsächlichen Stundengrundlohns beträgt, den Sie erhalten hätten, wenn Sie hätten arbeiten können.

7. Vorübergehend keine Arbeit

Es kann vorkommen, dass der Auftrag des Auftraggebers beendet ist und das Leiharbeitsunternehmen hat nicht gleich einen neuen Auftrag für Sie. Es kann auch vorkommen, dass sich die Zahl der Stunden ändert, in denen der Auftraggeber Sie beschäftigt, und das Leiharbeitsunternehmen hat für die freigewordenen Stunden nicht gleich andere Arbeit für Sie. Welche Ansprüche haben Sie dann?

7.1 Vorübergehend keine oder weniger Beschäftigung in Phase A

Als Leiharbeitskraft in Phase A werden Ihnen nur die Stunden bezahlt, in denen Sie tatsächlich arbeiten. Wenn Sie nicht arbeiten, haben Sie auch keinen Anspruch auf Entlohnung. Dies wird als „Ausschluss der Lohnfortzahlung“ bezeichnet. Dabei macht es keinen Unterschied, ob Sie aufgrund eines Leiharbeitsvertrags mit Synchronisationsklausel oder eines Entsendevertrags arbeiten.

Beim Entsendevertrag in Phase A kann vereinbart werden, dass der Ausschluss der Lohnfortzahlung für Sie nicht gilt. In dem Fall haben Sie Anspruch auf die Fortzahlung des Ausgangslohns, wenn die im Entsendevertrag vereinbarte Stundenzahl ganz gestrichen oder reduziert wird. Dabei gilt jedoch, dass Sie sich für die Durchführung angemessener Beschäftigung (siehe Absatz 8) verfügbar halten müssen.

Die Fortzahlung des Ausgangslohns beträgt 90 % des Grundlohns, den Sie für den Auftrag erhalten haben, an dem Sie zuletzt gearbeitet haben. Der Ausgangslohn muss mindestens dem Mindestlohn entsprechen. Der Grundlohn entspricht dem Bruttolohn ausschließlich Urlaubszuschlag, sonstigen Zulagen, Vergütungen, Überstundenzuschlägen, Kompensationsstunden usw.

Beispiele

- *Willem hat einen Leiharbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel in Phase A. Der Auftraggeber kündigt den Auftrag, an dem er gearbeitet hat. Dadurch endet der Leiharbeitsvertrag. Willem hat dadurch keinen Anspruch auf Lohn mehr.*
- *Simon hat einen Entsendevertrag in Phase A mit Ausschluss der Lohnfortzahlung. Zwei Wochen vor Ablauf des Entsendevertrags ist seine Arbeit bei dem Auftraggeber beendet. Solange das Leiharbeitsunternehmen keine neue Arbeit für ihn hat, hat Simon keinen Anspruch auf Lohn. Simon kann eventuell, falls er entsprechend anspruchsberechtigt ist, einen Antrag auf Arbeitslosenunterstützung beim UWW stellen.*

7.2 Vorübergehend keine oder weniger Beschäftigung in Phase B

In Phase B haben Sie Anspruch auf die Fortzahlung des Ausgangslohns, wenn die im Entsendevertrag vereinbarte Stundenzahl ganz gestrichen oder reduziert wird (die Definition der Fortzahlung des Ausgangslohns können Sie Absatz 7.1 entnehmen). Dabei gilt jedoch, dass Sie sich für die gesamte im Entsendevertrag vereinbarte Stundenzahl für die Durchführung angemessener Beschäftigung (siehe Absatz 8) verfügbar halten müssen.

Beispiel

Kees hat Phase A vollständig abgeschlossen und arbeitet jetzt mit einem auf sechs Monate befristeten Entsendevertrag in Phase B als Buchhalter. Nach zwei Monaten verfällt der Auftrag. Das Leiharbeitsunternehmen muss nun geeignete Arbeit für Kees suchen. Solange das Leiharbeitsunternehmen sie nicht für Kees gefunden hat, hat er Anspruch auf die Fortzahlung des Ausgangslohns.

7.3 Leiharbeit endet ganz oder teilweise in Phase C

In Phase C haben Sie – genau wie in Phase B – Anspruch auf die Fortzahlung des Ausgangslohns, wenn die im Entsendevertrag vereinbarte Stundenzahl ganz gestrichen oder reduziert wird (die Definition für die Fortzahlung des Ausgangslohns können Sie Absatz 7.1 entnehmen). Dabei gilt jedoch wiederum, dass Sie sich für die gesamte im Entsendevertrag vereinbarte Stundenzahl für die Durchführung angemessener Beschäftigung (siehe Absatz 8) verfügbar halten müssen.

Das Leiharbeitsunternehmen darf den Ausgangslohn in Phase C nicht uneingeschränkt fortzahlen. Es darf Ihren Lohn in Phase C nämlich höchstens zweimal um 10 % reduzieren, wenn für Sie keine Arbeit verfügbar ist. Nähere Informationen hierzu finden Sie im Tarifvertrag.

8. Angemessene Beschäftigung und Anpassung des Grundlohns

Wenn Ihr Auftrag gestrichen wurde und der Entsendevertrag noch läuft, muss das Lohnarbeitsunternehmen eine angemessene Beschäftigung für Sie finden. Solange das Leiharbeitsunternehmen noch keine angemessene Beschäftigung für Sie gefunden hat, müssen Sie natürlich für die im Entsendevertrag vereinbarten Arbeitsstunden verfügbar bleiben.

Welche Beschäftigung für Sie passend ist, wird anhand Ihrer letzten Tätigkeit entschieden. Wenn Sie den Entleiherlohn bekommen haben, werden Sie anhand Ihrer letzten Tätigkeit und aufgrund des ABU-Stellenbewertungssystems eingestuft. Wenn Sie den ABU-Lohn bekommen haben, ist die Funktionsgruppe entscheidend, in der Sie zuletzt tätig waren.

Eine angemessene Beschäftigung ist eine Tätigkeit, die nicht mehr als zwei Funktionsgruppen unter der zuletzt durchgeführten Tätigkeit liegt (gemäß des ABU-Stellenbewertungssystems). Außerdem muss die Zahl der Arbeitsstunden angemessen sein; das heißt, dass Sie die im Entsendevertrag vereinbarte Stundenzahl arbeiten können.

Wenn Sie weniger Stunden arbeiten, als im Entsendevertrag vereinbart wurde, muss das Lohnarbeitsunternehmen Ihnen in Phase B (außer Sie haben Phase A nicht vollständig abgeschlossen) und C den Ausgangslohn über die nicht gearbeiteten Stunden fortzahlen. Für Phase A gilt dies nur dann, wenn Sie dies vereinbart haben. Wenn Sie mehr Stunden arbeiten sollen, als vertraglich vereinbart wurde, können dies höchstens vier Stunden pro Woche sein, es sei denn, Sie möchten selbst mehr arbeiten.

Verweigern Sie die Annahme einer angemessenen Beschäftigung, die das Leiharbeitsunternehmen für Sie gefunden hat, verfallen Ihre Ansprüche auf Ersatzarbeit und (eventuelle) Lohnfortzahlung.

8.1 Anpassung des Grundlohns bei angemessener Beschäftigung bei Anwendung des Entleiherlohns

Wenn Sie einen Entsendevertrag in Phase A, B oder C haben und unter Erhalt des Entleiherlohns eine angemessene Beschäftigung angenommen haben, werden Sie aufgrund Ihrer neuen Tätigkeit in die Stellenstruktur bei Ihrem neuen Auftraggeber eingestuft und wird Ihr neuer Lohn festgestellt.

Wenn die Zahl Ihrer Arbeitsstunden die im Entsendevertrag vereinbarte Stundenzahl unterschreitet, wird der Lohn über die gearbeiteten Stunden anhand des oben beschriebenen Verfahrens festgelegt. Bezüglich der nicht gearbeiteten Stunden gilt die Bestimmung in Absatz 7.

Entsendevertrag Phase C

Wenn Sie einen unbefristeten Entsendevertrag in Phase C haben, muss der Lohn während Ihres neuen Auftrags mindestens dem fortgezählten Ausgangslohn entsprechen. Wenn Sie eine angemessene Beschäftigung angenommen haben, darf das Leiharbeitsunternehmen höchstens einmal die Fortzahlung des Ausgangslohns anwenden. Das heißt, dass der Lohn in den meisten Fällen höchstens einmal bei der Durchführung einer angemessenen Beschäftigung um 10 % gesenkt werden kann.

Wenn der neue Lohn unter dem Lohn Ihres vorigen Auftrags liegt, haben Sie während der ersten dreizehn Wochen eines folgenden Auftrags Anspruch auf eine Aufstockung auf 100 % Ihres zuletzt verdienten Lohns. Ausführliche Erläuterungen hierzu finden Sie in Ihrer Tarifvertragsbroschüre.

Beispiel

Ali hat einen Entsendevertrag in Phase C und arbeitet als Ablader. Nach zwei Monaten verfällt der Auftrag. Das Leiharbeitsunternehmen muss nun eine angemessene Beschäftigung für Ali suchen. Bis das Leiharbeitsunternehmen eine solche gefunden hat, muss es den Ausgangslohn fortzahlen. Nach einem Monat hat das Leiharbeitsunternehmen wieder Arbeit für Ali als Poststellenmitarbeiter, aber diese Arbeit ist eine Funktionsgruppe niedriger als seine Arbeit als Ablader. Ali verdient jetzt mindestens 90 % seines ursprünglichen Lohns.

Da Ali sich in Phase C befand, hat er in den ersten 13 Wochen, in denen er als Poststellenmitarbeiter arbeitet, Anspruch auf die Aufstockung auf 100 % seines zuletzt verdienten Lohns. Nach diesen 13 Wochen muss sein Lohn mindestens dem Ausgangslohn entsprechen.

8.2 Anpassung des Grundlohns bei angemessener Beschäftigung bei Anwendung des ABU-Lohns

Phase A

Wenn Sie einen laufenden Entsendevertrag in Phase A haben und eine angemessene Beschäftigung angenommen haben, für die der ABU-Lohn gilt, werden Sie aufgrund Ihrer neuen Tätigkeit in das ABU-Stellenbewertungssystem eingestuft. Aufgrund der Einstufung wird Ihr neuer Lohn festgestellt.

Wenn die Zahl Ihrer Arbeitsstunden die im Entsendevertrag vereinbarte Stundenzahl unterschreitet, wird der Lohn über die gearbeiteten Stunden anhand des oben beschriebenen Verfahrens festgelegt. Bezüglich der nicht gearbeiteten Stunden gilt die Bestimmung in Absatz 7.

Phase B

Wenn Sie einen laufenden Entsendevertrag in Phase B haben und eine angemessene Beschäftigung angenommen haben, für die der ABU-Lohn gilt, werden Sie auch erneut in das ABU-Stellenbewertungssystem eingestuft. Aufgrund dieser Einstufung wird Ihr Lohn festgestellt. Ihr neuer Grundlohn muss dann mindestens dem Grundlohn für den letzten Auftrag entsprechen.

Wenn die Zahl Ihrer Arbeitsstunden die im Entsendevertrag vereinbarte Stundenzahl unterschreitet, wird der Lohn über die gearbeiteten Stunden anhand des oben beschriebenen Verfahrens festgelegt. Bezüglich der nicht gearbeiteten Stunden gilt die Bestimmung in Absatz 7.

Phase C

Wenn Sie sich in Phase C befinden und eine angemessene Beschäftigung angenommen haben, für die der ABU-Lohn gilt, werden Sie – genau wie in Phase A und B – erneut in das ABU-Stellenbewertungssystem eingestuft. Ihr neuer Lohn wird aufgrund der neuen Einstufung festgelegt. Der neue Grundlohn muss jetzt mindestens dem Ausgangslohn entsprechen. Wenn Sie eine angemessene Beschäftigung angenommen haben, darf das Leiharbeitsunternehmen höchstens einmal die Fortzahlung des Ausgangslohns anwenden. Das heißt, dass der Lohn in den meisten Fällen höchstens einmal bei der Durchführung einer angemessenen Beschäftigung um 10 % gesenkt werden kann.

Wenn die Zahl Ihrer Arbeitsstunden die im Entsendevertrag vereinbarte Stundenzahl unterschreitet, wird der Lohn über die gearbeiteten Stunden anhand des oben beschriebenen Verfahrens festgelegt. Bezüglich der nicht gearbeiteten Stunden gilt die Bestimmung in Absatz 7.

Wenn der neue Lohn unter dem Lohn Ihres vorigen Auftrags liegt, haben Sie während der ersten dreizehn Wochen eines folgenden Auftrags Anspruch auf eine Aufstockung auf 100 % Ihres zuletzt verdienten Lohns. Ausführliche Erläuterungen hierzu finden Sie in Ihrer Tarifvertragsbroschüre (siehe dazu in Absatz 8.1. das Beispiel von Ali).

Wenn Sie wieder mit einer Tätigkeit beginnen, die in dieselbe Funktionsgruppe fällt, der Sie bei Abschluss des unbefristeten Entsendevertrages zugeteilt wurden, haben Sie wieder Anspruch auf den dazu gehörenden Lohn.

9. Urlaub

Urlaub

Wenn Sie eine Vollzeitbeschäftigung haben, haben Sie monatlich Anspruch auf $16 \frac{2}{3}$ Urlaubsstunden. Dies entspricht jährlich 25 Urlaubstagen. Wenn Sie weniger arbeiten, haben Sie Anspruch auf einen verhältnismäßigen Anteil. Wenn Sie Urlaub machen möchten, können Sie von den Urlaubstagen Gebrauch machen, auf die Sie bereits einen Anspruch erworben haben. Außerdem bekommen Sie in der ersten Juniwoche 8 % Urlaubsgeld.

Sonderurlaub / kurzzeitiger Arbeitsausfall

Im Tarifvertrag wird genauer erläutert, in welchen Fällen Sie einen Sonderurlaub beanspruchen oder kurzzeitig vom Arbeitsplatz fernbleiben können. Einige Beispiele wären ein Urlaub wegen einer Hochzeit oder eines Todesfalls im Familienkreis.

Feiertage

Im Tarifvertrag wird beschrieben, welche Tage als gesetzliche Feiertage gelten. Dort wird auch geregelt, auf welchen Lohn Sie während eines gesetzlichen Feiertags eventuell Anspruch erheben können, wenn Sie wegen dieses Feiertags nicht arbeiten können. Das Leiharbeitsunternehmen informiert Sie im Voraus, ob der Lohn an Feiertagen fortgezahlt wird, oder ob Sie während Ihrer Arbeit in Phase A eine Feiertagsrücklage bilden.

Rücklagen

Wenn Sie in Phase A einen Leiharbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel haben, bauen Sie für jede gearbeitete Stunde Rücklagen auf. Diese Rücklagen dienen für die Lohnfortzahlung während Ihres Urlaubs, eines kurzzeitigen Arbeitsausfalls, eines Sonderurlaubs und während Feiertagen (wenn Sie vereinbart haben, dass für Feiertage Rücklagen gebildet werden). Die Höhe dieser Rücklagen finden Sie pro Woche in Ihrer Lohnbescheinigung. In Artikel 55 bis 58 des Tarifvertrags können Sie nachlesen, welche Rücklagen aufgebaut werden und wie Sie sie in Anspruch nehmen können. In Artikel 60 des Tarifvertrags ist festgelegt, wie und wann die Rücklagen ausgezahlt werden.

Befristeter oder unbefristeter Entsendevertrag Phase A, B und C

Als Leiharbeitnehmer mit Entsendevertrag in der Phase A, B oder C haben Sie Anspruch auf Fortzahlung Ihres Lohns während Urlaubstagen, kurzzeitigem Arbeitsausfall, Sonderurlaub und Feiertagen.

10. Administratives

10.1 Arbeitszeiterfassung

Bevor Sie mit der Beschäftigung beim Auftraggeber beginnen, werden Sie vom Leiharbeitsunternehmen darüber informiert, auf welche Weise Sie Ihre Arbeitsstunden melden müssen. Grundsätzlich müssen Sie die geleisteten Arbeitsstunden am Ende jeder Arbeitswoche in einen Arbeitsbogen eintragen. Hier müsse Sie auch die Zuschlags- und Überstunden eintragen. Nachdem Sie den Arbeitsbogen wahrheitsgemäß ausgefüllt haben, müssen Sie ihn vom Auftraggeber abzeichnen lassen und beim Leiharbeitsunternehmen einreichen. Dieser Arbeitsbogen bildet die Grundlage für die Lohnabrechnung.

Es ist auch möglich, dass der Auftraggeber den Arbeitsbogen für Sie ausfüllt oder dem Leiharbeitsunternehmen automatisch eine Übersicht über Ihre Arbeitsstunden übermittelt. In diesem Fall haben Sie Anspruch auf Einsichtnahme in den Arbeitsbogen oder auf eine Kopie.

Die Entlohnung beruht dabei auf der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (und ist somit kein Akkordlohn).

10.2 Lohnbescheinigung

Sie erhalten vom Leiharbeitsunternehmen mindestens einmal monatlich eine elektronische oder schriftliche Lohnabrechnung, die auch als „Lohnbescheinigung“ bezeichnet wird. Diese Lohnbescheinigung enthält die folgenden Angaben:

- den Lohnbetrag;
- den Bruttostundenlohn;
- die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden;
- die vom Lohn einbehaltene Abzüge;
- Zulagen nach Zulagety in Prozentsätzen und Euro.

Darüber hinaus finden Sie auf der Lohnbescheinigung Angaben zu den gebildeten Rücklagen.

10.3 Schriftliche Bestätigung der Lohnart

Bevor Sie mit der Beschäftigung beim Auftraggeber beginnen, teilt Ihr Leiharbeitsunternehmen Ihnen schriftlich mit, ob Sie aufgrund des Entleiherlohns (siehe Absatz 6.1) oder des ABU-Lohns (siehe Absatz 6.2) bezahlt werden. Dies kann auch per E-Mail oder über das personalisierte, gesicherte Portal erfolgen.

11. Erkrankung

Im Krankheitsfall sind Sie verpflichtet, das Leiharbeitsunternehmen und den Auftraggeber schnellstmöglich, spätestens jedoch am ersten Krankheitstag bis 10.00 Uhr, zu benachrichtigen. Halten Sie sich zu diesem Zeitpunkt nicht an Ihrem Wohnsitz auf, haben Sie bei der Krankmeldung auch Ihre Pflegeadresse anzugeben.

11.1 Leiharbeitsvertrag in Phase A mit Synchronisationsklausel

Während der ersten beiden Krankheitstage erhalten Sie keinen Lohn. Zum Ausgleich des Lohnausfalls am 2. Krankheitstag erhalten Sie für jede geleistete Arbeitsstunde einen Zuschlag. Dieser Zuschlag wird Ihnen wöchentlich zusammen mit Ihrem Lohn ausbezahlt, also nicht separat im Krankheitsfall. Der erste Krankheitstag ist ein Karenztag, für den Sie keinen Ausgleich erhalten.

Der Leiharbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel endet automatisch, wenn Sie krank werden. In dem Fall wird davon ausgegangen, dass der Leiharbeitsvertrag fristlos auf Antrag des Auftraggebers gekündigt wurde. Wenn Sie nach Ihrer Genesung erneut für das Leiharbeitsunternehmen (beim selben Auftraggeber) arbeiten, kommt ein neuer Leiharbeitsvertrag zustande.

Wenn Ihr Leiharbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel wegen Ihrer Erkrankung endet, haben Sie ab dem dritten Krankheitstag Anspruch auf eine Leistung aufgrund des niederländischen Krankenversicherungsgesetzes (Ziektewet). Das Krankengeld beträgt 70 % des „uitkeringsdagloon“ (Tageslohn-Höchstsatz für die Bemessung von Leistungen im Krankheitsfall) und wird höchstens zwei Jahre gezahlt. Das Leiharbeitsunternehmen ist verpflichtet, dieses Krankengeld im ersten Jahr Ihrer Erkrankung auf 91 % und im zweiten Jahr auf 80 % Ihres „uitkeringsdagloon“ aufzustocken. Der

„uitkeringsdagloon“ wird vom UWV festgelegt und entspricht Ihrem Durchschnittslohn im Zeitraum vor Ihrer Erkrankung.

11.2 Entsendevertrag in Phase A, B und C

Wenn Sie mit einem Entsendevertrag arbeiten, ist das Leiharbeitsunternehmen während der Laufzeit Ihres Entsendevertrags verpflichtet, Ihnen im ersten Krankheitsjahr 91 % und im zweiten Krankheitsjahr 80 % Ihres Lohns fortzuzahlen. Es gibt einen Karenztag, was bedeutet, dass die (partielle) Lohnfortzahlung erst am zweiten Krankheitstag beginnt.

Der Entsendevertrag bleibt während der Erkrankung uneingeschränkt in Kraft und endet in den Phasen A und B erst am Ende der vereinbarten Vertragslaufzeit. Wenn Sie zum Zeitpunkt des Ablaufs des Entsendevertrags noch krank sind, haben Sie eventuell Anspruch auf eine Leistung aufgrund des niederländischen Krankenversicherungsgesetzes.

12. Altersvorsorge

In den meisten Fällen wird die Altersvorsorge über die Stiftung StiPP (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten) geregelt. Je nachdem, wie viele Wochen Sie für das Leiharbeitsunternehmen gearbeitet haben, fallen Sie entweder unter die Basis- oder die Plusregelung. Auf der Website der Stiftung www.stippensoen.nl finden Sie nähere Informationen zu den Altersvorsorgeregelungen. Selbstverständlich können Sie sich aber auch an Ihr Leiharbeitsunternehmen wenden.

13. Sonderregelungen

13.1 Leiharbeitskräfte ohne festen Wohnsitz in den Niederlanden

Wurden Sie im Ausland für eine (befristete) Beschäftigung als Leiharbeitskraft in den Niederlanden angeworben, gelten für Sie neben den allgemeinen tariflichen Bedingungen noch einige spezielle Bestimmungen. Diese Sonderregelungen enthalten nähere Vereinbarungen zu verschiedenen Punkten wie Normen für die Unterbringung, Sicherheit, Beratung und soziale Betreuung. Die Details dieser Bedingungen können Sie in Artikel 64 bis 67 sowie in Anhang VII des Tarifvertrags nachlesen.

13.2 Beschwerden und Streitigkeiten

Im Falle eines Konfliktes mit Ihrem Leiharbeitsunternehmen über die Auslegung des Tarifvertrags sollten Sie sich zuerst an den Niederlassungsmanager Ihres Leiharbeitsunternehmens wenden. Er wird versuchen, gemeinsam mit Ihnen eine Lösung zu finden. In den meisten Fällen gelingt dies auch. Wenn es nicht gelingt, den Konflikt auf diese Weise beizulegen, können Sie eine Beschwerde bei der Schlichtungskommission für die Leiharbeitsbranche (Geschillencommissie voor de Uitzendbranche) einreichen. Dies ist eine spezielle Kommission, in der die Gewerkschaften und der ABU gemeinsam eine Lösung für Ihr Problem suchen. Sie können Ihre Beschwerde auf Niederländisch oder Englisch einreichen.

Sowohl Sie als auch das Leiharbeitsunternehmen können sich an die Schlichtungskommission wenden. Wenn Sie und das Leiharbeitsunternehmen im Voraus beschließen, sich der Entscheidung der Schlichtungskommission zu fügen, ist das Urteil der Schlichtungskommission verbindlich, genauso wie eine Entscheidung eines Gerichts.

Derjenige, der die Entscheidung der Kommission beantragt, hat 49,- Euro (zzgl. Mehrwertsteuer) Schlichtungsgebühren zu zahlen. Die Geschäftsordnung der Schlichtungskommission ist beim ABU erhältlich. Die Postanschrift der Schlichtungskommission lautet: Geschillencommissie voor de Uitzendbranche, Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp. Per E-Mail ist sie über geschillen@abu.nl erreichbar.

13.3 Stellenbewertungskommission

Wenn Sie mit der Einstufung Ihrer Funktion nicht einverstanden sind, können Sie dies innerhalb von drei Wochen nach Beginn Ihrer Tätigkeit in dieser Funktion bei dem bzw. der Stellenvermittler(in) melden, über den bzw. die Sie in diese Funktion eingestuft wurden. Wenn Ihnen Ihre Einstufung zu diesem Zeitpunkt noch nicht bekannt ist, beginnt die Dreiwochenfrist an dem Tag, an dem Ihnen Ihre Einstufung bekannt gegeben wurde. Der oder die Stellenvermittler(in) muss Ihnen anschließend innerhalb von sechs Wochen per Brief oder per E-Mail die Grundlage für die Einstufung mitteilen. Darüber hinaus muss er oder sie Ihnen das Verfahren mitteilen, mit dem Sie per Brief oder per E-Mail eine Beschwerde bei der Geschäftsführung des Leiharbeitsunternehmens einreichen können. Auch für diese Beschwerde und die Reaktion der Geschäftsführung gilt jeweils eine Frist von drei Wochen. Gegen die Entscheidung der Geschäftsführung des Leiharbeitsunternehmens können Sie bei der Stellenbewertungskommission Einspruch einlegen. Dieser Kommission gehören jeweils ein Vertreter der Arbeitnehmer (Gewerkschaften) und ein Vertreter der Arbeitgeber (ABU) an. Die Kommission fällt innerhalb von drei Monaten ein Urteil. Entscheidet die Stellenbewertungskommission zu Ihren Gunsten, hat das Leiharbeitsunternehmen Ihnen mit rückwirkender Kraft das mit der korrekten Einstufung korrespondierende Entgelt zu zahlen. Die Postanschrift der Stellenbewertungskommission lautet: Functieclassificatiecommissie, Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp. Per E-Mail ist sie über functieclassificatie@abu.nl erreichbar.

Schluss

In dieser *Zusammenfassung des CAO voor Uitzendkrachten 2017-2019* finden Sie eine Übersicht der wichtigsten tariflichen Bestimmungen. Selbstverständlich gibt es noch weitere Regelungen. Aufgrund dieser Zusammenfassung können keinerlei Rechte geltend gemacht werden. Alle näheren Einzelheiten finden Sie im vollständigen Text des Tarifvertrags. Im Falle von Fragen können Sie sich auch an eine der Gewerkschaften FNV, CNV Vakmensen, De Unie oder LBV oder an den bzw. die Stellenvermittler(in) Ihres Leiharbeitsunternehmens wenden.

Diese Broschüre bezieht sich auf den Tarifvertrag für Leiharbeitskräfte. Auf der Website des ABU oder Ihrer Gewerkschaft können Sie nachschauen, ob Sie die aktuelle Fassung des Tarifvertrags besitzen.

Arbeidnehmerorganisation

FNV Flex

Postbus 9208

3506 GE UTRECHT

Tel: 088 - 368 0 368 (088 FNVoFNV)

www.FNVflex.nl

CNV Vakmensen

Postbus 2525

3500 GM Utrecht

Tel: 030 - 751 10 07

www.cnavakmensen.nl

De Unie

Postbus 400

4100 AK CULEMBORG

Tel: 0345 - 85 18 51

www.unie.nl

LBV

Strevelsweg 700/612

3083 AS ROTTERDAM

Tel: 010 - 481 80 11

www.lbv.nl

Arbeitgeberorganisation

ABU

Postbus 144

1170 AC BADHOEVEDORP

www.abu.nl

