ABU

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

TV für Zeitarbeitnehmer

1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2028
Stand: Mai 2026

Der vorliegende Text wurde mit großer Sorgfalt übersetzt. Im Falle von Zweifeln oder Unklarheiten über die Bedeutung von Begriffen ist stets der niederländische Text maßgeblich.

ABU

TV für Zeitarbeitnehmer

1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2028
Stand: Mai 2026

Inhaltsangabe

Kapitel 1	**Allgemein**	**5**
Artikel 1	Geltungsbereich	5
Artikel 2	Definitionen	8
Artikel 3	Dauer, Verlängerung und Beendigung, vorzeitige Kündigung/Änderungen	9
Artikel 4	Rechte und Pflichten bei der Registrierung	9
Artikel 5	Verpflichtungen des Zeitarbeitsunternehmens	9
Artikel 6	Verpflichtungen des Zeitarbeitnehmers	10
Kapitel 2	**Rechtsposition und Flexibilität**	**11**
Artikel 7	Verfügbarkeit und Exklusivität	11
Artikel 8	Einplanung	11
Artikel 9	Abruffrist und Abrufvorschriften	11
Artikel 10	Quartals-, Jahresstundennorm oder Norm für einen anderen Zeitraum	11
Artikel 11	Ausgleichsstunden	12
Artikel 12	Zeitnachweis	12
Artikel 13	Abschluss des Zeitarbeitsvertrages	12
Artikel 14	Rechtsposition (bis 31. Dezember 2027)	13
Artikel 14	Rechtsposition (ab 1. Januar 2028)	15
Artikel 15	Aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse (bis 31. Dezember 2027)	22
Artikel 15	Aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse (ab 1. Januar 2028)	23
Artikel 16	Probezeit	24
Artikel 17	Arbeitsdauer und Arbeitszeiten	25
Artikel 18	Ende des Zeitarbeitsvertrages	25
Kapitel 3	**Arbeitsaufnahme**	**27**
Artikel 19	Verantwortung des Zeitarbeitsunternehmens	27
Artikel 20	Anspruch auf Hilfsmittel	27
Kapitel 4	**Vergütung**	**29**
Artikel 20a	Inkrafttreten des Kapitels über Vergütung	29
Paragraph 1	**Vergütung**	**28**
Artikel 21	Equal Pay	28
Artikel 22	Anwendung von Artikel 8 Absatz 1 Waadi	31
Paragraph 2	**Durchführungsvorschriften für die Vergütung**	**32**
Artikel 23	Festlegung der Vergütung und Bestätigung durch den Zeitarbeitnehmer	32
Artikel 24	Festlegen einer Vergütung für nicht eingruppierbare Zeitarbeitnehmer	33
Artikel 25	Eingruppierung	34
Artikel 26	Festlegung des Stundenlohns	35
Artikel 27	Regelmäßige Lohnerhöhungen	36
Artikel 28	Grundlage für die Anwendung gleichwertiger Arbeitsbedingungen	36
Artikel 29	Arbeitsunfähigkeit	37
Artikel 30	Feiertage	38
Artikel 31	Urlaubstage	39
Artikel 32	Urlaubsgeld	39
Artikel 33a	Gesetz über Arbeit und Pflege	40
Artikel 33	Ermittlung des Werts eines (Urlaubs-)Tags	40
Artikel 34	Langfristig arbeiten und leben	40
Artikel 34a	Ergänzende soziale Regelungen/Versicherungen	41
Artikel 35	Bruttovergütungen	41
Artikel 36	Anpassung der Durchführungsvorschriften	41
Artikel 36a	Übergangsanspruch	41
Paragraph 3	**Umwandlung von Arbeitsbedingungen**	**42**
Artikel 37	Umwandlung von Arbeitsbedingungen	42

Paragraph 4	**Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit**	**43**
Artikel 38	Abrechnung aufgebauter und in Anspruch genommener Arbeitsbedingungen bei Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit	43
Artikel 39	Lohnfortzahlung bei Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit (bis 31. Dezember 2027)	45
Artikel 39	Lohnfortzahlung bei Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit (ab 1. Januar 2028)	45
Artikel 40	Aufbau von Urlaubsgeld und Urlaubstagen beim Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit	46
Artikel 41	Arbeitsunfähigkeit beim Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit	46
Artikel 41a	Übergangsanspruch	46
Paragraph 5	**Wetterbedingte Arbeitsausfälle**	**46**
Artikel 42	Regelung wetterbedingte Arbeitsausfälle	46
Paragraph 6	**Geeignete Arbeit**	**48**
Artikel 43	Geeignete Arbeit nach Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit	48
Artikel 44	Vergütung bei neuer Überlassung	49
Kapitel 5	**Altersvorsorge und Schwerarbeitsprogramm**	**50**
Artikel 44 a	Inkrafttreten der Altersvorsorge	50
Artikel 45	Altersvorsorge	50
Artikel 46	Altersvorsorge und Gleichwertigkeit	50
Artikel 47	Teilnahme von Zeitarbeitnehmern am Schwerarbeitsprogramm im Bereich Bau & Infrastruktur	51
Kapitel 6	**Besondere Gruppen**	**53**
Artikel 47a	Zeitarbeitnehmer mit Rentenanspruch	53
Artikel 48	Zeitarbeitnehmer mit einem ausländischen Arbeitsvertrag (WagwEU)	53
Artikel 49	Zeitarbeitnehmer ohne permanenten Wohnsitz in den Niederlanden, Unterkunft, Beförderung und Krankheitskosten	53
Artikel 50	Verrechnung von Bußgeldern	58
Artikel 51	Einbehalt vom Lohn	58
Artikel 52	Einkommensgarantie	59
Kapitel 7	**Sonstiges**	**61**
Artikel 53	Vergünstigungen für Arbeitnehmerverbändes	61
Artikel 54	SFU	62
Artikel 55	Private Ergänzung ALG (WW) und Wiedereingliederung für Teilerwerbstätige (WGA)	62
Artikel 56	Behandlung von Beschwerden und/oder Konflikten	63
Artikel 57	Fusionsverhaltensregeln	64
Artikel 58	Einhaltung	64
Artikel 59	Freistellung	64
Artikel 60	Zeitarbeitnehmer mit einem ausländischen Arbeitsvertrag (WagwEU)	64
Artikel 61	Änderungen	65
Anlagen		**66**
Anlage I	Lohnnachweis	66
Anlage II	Altersvorsorge	67
Anlage III	Eingruppierung und Tätigkeitsstufe	68
Anlage IV	Unterbringungsnormen	69
Anlage V	Preis-Leistungs-System (PLS) Unterkunft	71
Anlage VI	Freistellung	74
Protokollabsprachen		75

DIE UNTERZEICHNER, NÄMLICH:

ARBEITNEHMERPARTEI

LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS ROTTERDAM
www.lbv.nl

und

ARBEITGEBERPARTEI

Algemene Bond Uitzendondernemingen
Singaporestraat 74
1175 RA LIJNDEN
www.abu.nl

die sich als Parteien gegenüberstehen,

erklären, mit Wirkung zum 7. April 2025 den folgenden Tarifvertrag für Zeitarbeitnehmer geschlossen zu haben.

Kapitel 1 Allgemein

Artikel 1 Geltungsbereich

1. Der Tarifvertrag* gilt ab dem 1. Januar 2020 für Zeitarbeitsverträge, die keine Payrollverträge im Sinne von Artikel 7:692 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuches (Burgerlijk Wetboek, BW) sind und zwischen Zeitarbeitnehmern und einem Zeitarbeitsunternehmen geschlossen werden, wenn und soweit die Höhe der Zeitarbeitslohnsumme mindestens 50 % des gesamten jährlichen der Sozialversicherungspflicht unterliegenden Lohns dieses Zeitarbeitsunternehmens beträgt, vorbehaltlich einer Freistellung gemäß Artikel 59 des Tarifvertrags.
2. Der Tarifvertrag gilt nicht für Arbeitgeber, die Mitglied im Niederländischen Verband der Arbeitsvermittler und Zeitarbeitsunternehmen (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen, NBBU)** oder der niederländischen Vereinigung der Entsendeunternehmen (Vereniging van Detacheerders Nederland, VvDN)*** sind. Eine Liste dieser Mitglieder ist auf den Websites des NBBU und der VvDN veröffentlicht.
3. Der Tarifvertrag gilt nicht für Zeitarbeitsunternehmen, die in den Geltungsbereich eines anderen Branchen-Tarifvertrags fallen, es sei denn, das betreffende Zeitarbeitsunternehmen erfüllt die in Absatz 4 geregelten kumulativen Anforderungen.
4. Ungeachtet der Regelung in Absatz 3 gilt der Tarifvertrag weiterhin für Zeitarbeitsunternehmen, die die folgenden kumulativen Anforderungen erfüllen:
   a. die Geschäftstätigkeiten des Zeitarbeitsunternehmens bestehen ausschließlich in der Überlassung von Arbeitskräften im Sinne von Artikel 7:690 BW, und
   b. die Arbeitskräfte (Zeitarbeitnehmer) des betreffenden Arbeitgebers sind zu mindestens 25 % der Lohnsumme oder zumindest des in dem betreffenden Tarifvertrag verwendeten quantitativen Kriteriums (z. B. Anzahl von Arbeitsstunden) an Tätigkeiten beteiligt, die in einem anderen als dem im Geltungsbereich dieses anderen Tarifvertrags definierten Wirtschaftszweigs ausgeübt werden, und
   c. mindestens 15 % des gesamten jährlichen Arbeitslohns, der der Sozialversicherungspflicht unterliegt, basiert auf der Überlassung durch den Arbeitgeber auf der Grundlage von Zeitarbeitsverträgen mit auflösender Bedingung im Sinne von Artikel 7:691 Absatz 2 niederländisches BW, wie in Anlage 1 zu Artikel 5.1 der Regelung des Ministers für Soziales und Arbeit und des Staatssekretärs der Finanzen vom 2. Dezember 2005, Direktion Sozialversicherung, Nr. SV/F&W/05/96420, zur Umsetzung des Gesetzes über die Finanzierung der Sozialversicherung (so genannte Regeling Wfsv), veröffentlicht im *Staatscourant* Nr. 242 vom 13. Dezember 2005,

näher definiert. Ab dem Datum des Inkrafttretens dieses Erlasses wird davon ausgegangen, dass das Zeitarbeitsunternehmen dieses Kriterium erfüllt hat, wenn und soweit die für die Umsetzung zuständige Stelle dies festgestellt hat, und

d. das Zeitarbeitsunternehmen gehört nicht zu einem Konzern, der direkt oder durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung an den betreffenden anderen Tarifvertrag gebunden ist, und
e. das Zeitarbeitsunternehmen ist kein paritätisch vereinbarter Arbeitskräftepool.

5. *TV Bau & Infrastruktur*
   a. Der niederländische *TV für Zeitarbeitnehmer (CAO voor Uitzendkrachten*) gilt nicht für Zeitarbeitsunternehmen, die zu mehr als 50 % ihrer jährlichen Lohnsumme Arbeitskräfte an Arbeitgeber im Sinne des niederländischen *Tarifvertrages Bau & Infrastruktur (CAO Bouw & Infra)* überlassen.
   b. Für Zeitarbeitsunternehmen, die Mitglied im ABU oder NBBU sind bzw. über eine Freistellung vom für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag Bau & Infrastruktur verfügen, gilt abweichend von Punkt a und gemäß Absatz 1 dieses Artikels dieser Tarifvertrag.

—

* *In diesem Tarifvertrag wird für Personen immer die männliche Form verwendet. Dies ist jedoch nur eine stilistische Entscheidung.*

** *Für NBBU-Mitglieder gilt der NBBU-TV, der inhaltlich die gleichen Arbeitsbedingungen wie der ABU-TV enthält.*

*** *Für VvDN-Mitglieder gilt der VvDN-TV, der inhaltlich nahezu die gleichen Arbeitsbedingungen wie der ABU-TV enthält.*

Gilt der Tarifvertrag für Ihr Unternehmen? (schematische Darstellung)

Aus dieser Darstellung können keine Rechte abgeleitet werden.

Schließt Ihr Unternehmen jährlich Zeitarbeitsverträge (andere als die in Artikel 7:692 BW genannten Payrollverträge) ab, auf die jährlich mindestens 50 % der Lohnsumme entfallen?

- NEIN → Der *TV (für Zeitarbeitnehmer)* gilt **nicht** für Sie.
- JA ↓

Sind Sie als NBBU-Mitglied zugelassen?

- JA → Für Sie gilt der NBBU-TV*.
- NEIN ↓

Hat Ihr Unternehmen vom niederländischen Ministerium für Arbeit und Soziales eine Befreiung von der Anwendung des allgemeinverbindlichen *TV (für Zeitarbeitnehmer)* erhalten?

- JA → Der *TV (für Zeitarbeitnehmer)* gilt **nicht** für Sie.
- NEIN ↓

Hat Ihr Unternehmen von den TV-Parteien eine Befreiung von der Anwendung des allgemeinverbindlichen *TV (für Zeitarbeitnehmer)* erhalten?

- JA → Der *TV (für Zeitarbeitnehmer)* gilt **nicht** für Sie.
- NEIN ↓

Fällt Ihr Unternehmen in den Geltungsbereich eines anderen Branchen-Tarifvertrags?

- NEIN → Dann gilt der *TV (für Zeitarbeitnehmer)* **auf jeden Fall** für Sie.
- JA ↓

Bestehen die Geschäftsaktivitäten Ihres Unternehmens zu 100 % darin, Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen?

- NEIN → Der *TV (für Zeitarbeitnehmer)* gilt **nicht** für Sie.
- JA ↓

Überlässt Ihr Unternehmen zu mindestens 25 % in eine andere als die Branche, von der Sie zuvor angegeben haben, dass deren Tarifvertrag auch für Ihr Unternehmen gilt?

- NEIN → Der *TV (für Zeitarbeitnehmer)* gilt **nicht** für Sie.
- JA ↓

Überlässt Ihr Unternehmen zu mindestens 15 % auf der Grundlage von Zeitarbeitsverträgen mit auflösender Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW?

- NEE → Der *TV (für Zeitarbeitnehmer)* gilt **nicht** für Sie.
- JA ↓

Gehört Ihr Unternehmen zu einem Konzern, der an den von Ihnen genannten Tarifvertrag gebunden ist?

- JA → Der *TV (für Zeitarbeitnehmer)* gilt **nicht** für Sie.
- NEIN ↓

Ist Ihr Unternehmen ein paritätisch vereinbarter Arbeitskräftepool?

- JA → Der *TV (für Zeitarbeitnehmer)* gilt **nicht** für Sie.
- NEIN → Dann gilt der *TV (für Zeitarbeitnehmer)* **auf jeden Fall** für Sie.

Artikel 2 Definitionen

In diesem TV wird unter den folgenden Begriffen verstanden:

a. **Tarifvertragsparteien:** Parteien des *TV für Zeitarbeitnehmer*, das heißt ABU und LBV
b. **der Tarifvertrag:** der vorliegende Tarifvertrag inklusive aller Anlagen
c. **Grundlohn:** der Zeitlohn beim Auftraggeber, zuzüglich Urlaubsgeld, Zuschläge, Vergütungen, Mehrarbeit etc.
d. **Vergütung:** die Summe der Arbeitsbedingungen, die für den Zeitarbeitnehmer auf der Grundlage des vorliegenden Tarifvertrags gelten
e. **gewöhnlicher Lohn:** der Gesamtlohn, der den Grundlohn zuzüglich aller Lohnbestandteile und Vergütungen umfasst, die strukturell ausgezahlt werden und ihrer Art gemäß mit den Tätigkeiten des Zeitarbeitsnehmers zusammenhängen. Bedingte Kostenerstattungen und Lohnbestandteile (wie eine Gewinnausschüttung) fallen nicht hierunter
f. **Equal Pay:** die gleichwertigen Arbeitsbedingungen gemäß Artikel 21 (Equal Pay) dieses TV
g. **Arbeitswoche:** jede Woche, in der tatsächlich eine Zeitarbeitstätigkeit erbracht wird, unabhängig von der Anzahl der gearbeiteten Stunden. Dabei zählen auch Wochen mit, in denen der Zeitarbeitnehmer bezahlten Urlaub in Anspruch nimmt, unabhängig von der Anzahl der in Anspruch genommenen Urlaubsstunden
h. **Auftrag:** der Vertrag zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitsunternehmen über die Überlassung eines Zeitarbeitnehmers an den Auftraggeber
i. **Auftraggeber:** derjenige, an den das Zeitarbeitsunternehmen einen Zeitarbeitnehmer überlässt
j. **schriftlich:** in Schriftform bzw. digital – auf elektronischem Wege – zur Verfügung gestellt. Wenn Informationen über eine elektronische Umgebung übermittelt werden, dann muss der Zeitarbeitnehmer die Möglichkeit zum Download der zur Verfügung gestellten Dokumente haben. Der Zeitarbeitnehmer muss mindestens einen Monat vorher darüber informiert werden, wann diese elektronische Umgebung geschlossen wird oder wann die darüber zur Verfügung gestellten Dokumente gelöscht werden
k. **Überlassung:** die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers beim Auftraggeber
l. **Zeitarbeitsvertrag mit auflösender Bedingung:** die Bedingung im Sinne von Artikel 7:691 Absatz 2 niederländisches BW und Artikel 18 Absatz 1 dieses TV
m. **Zeitarbeitnehmer:** derjenige, der mit dem Zeitarbeitsunternehmen einen Zeitarbeitsvertrag schließt
n. **Zeitarbeitsunternehmen:** derjenige, der einem Auftraggeber einen Zeitarbeitnehmer zur Verfügung stellt (überlässt)
o. **Zeitarbeitsvertrag:** der Arbeitsvertrag im Sinne von Artikel 7:690 BW, wobei der Zeitarbeitnehmer vom Zeitarbeitsunternehmen auf Basis eines Auftrags an einen Auftraggeber überlassen wird, um dort unter dessen Leitung und Aufsicht Tätigkeiten zu verrichten

p. **Woche:** die Woche beginnt am Montag um 00:00 Uhr und endet am Sonntag um 24:00 Uhr.

Artikel 3 Dauer, Verlängerung und Beendigung, vorzeitige Kündigung/Änderungen

1. Der TV hat eine Laufzeit vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2028.
2. Diese Bestimmungen werden für die Dauer von einem Jahr verlängert, wenn keine der Tarifvertragsparteien die Bestimmungen aus dem TV vor dem Ende der Laufzeit per Einschreiben gekündigt hat.
3. Die Parteien vereinbaren, erst dann zu kündigen, wenn die Möglichkeiten, einen neuen Tarifvertrag abzuschließen, erschöpft sind. Eine Kündigung kann ohne Kündigungsfrist zum Ende der Laufzeit erfolgen. Nach der Kündigung wird dieser Tarifvertrag für die Dauer eines Jahres verlängert. Die Parteien werden dieses Jahr nutzen, um zu prüfen, wie anschließend ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen werden kann.

Artikel 4 Rechte und Pflichten bei der Registrierung

1. Der Bewerber gibt bei der Registrierung beim Zeitarbeitsunternehmen an, ob er für Tätigkeiten berücksichtigt werden möchte.
2. Durch die Registrierung sind weder das Zeitarbeitsunternehmen noch der Bewerber verpflichtet, Zeitarbeit anzubieten oder anzunehmen.
3. Der Bewerber gibt bei der Registrierung die angeforderten Informationen über seinen beruflichen Werdegang an.
   Unter angeforderten Informationen sind unter anderem Informationen über Ausbildung, Berufserfahrung und Kompetenzen beim/bei den vorherigen Auftraggeber(n) im Zusammenhang mit der Möglichkeit der Eingruppierung beim Auftraggeber gemäß Artikel 25 zu verstehen.
4. Ergibt sich aus den Informationen, dass das Zeitarbeitsunternehmen als Folgearbeitgeber gemäß Artikel 15 betrachtet werden könnte, übermittelt der Bewerber auf Verlangen Informationen über das an ihn gezahlte Übergangsgeld. Das Zeitarbeitsunternehmen ist berechtigt, das Angebot vor Beginn der Zeitarbeitstätigkeit zurückzuziehen.

Artikel 5 Verpflichtungen des Zeitarbeitsunternehmens

1. Das Zeitarbeitsunternehmen lehnt jede Form der Diskriminierung ab.
2. Das Zeitarbeitsunternehmen händigt dem Zeitarbeitnehmer vor Beginn des Zeitarbeitsvertrages ein schriftliches Exemplar dieses TV aus.*
3. Die Bestimmungen des TV sind mit Ausnahme von Artikel 20a sogenannte Mindestbestimmungen. Von dem TV und den Anlagen darf nur abgewichen werden, sofern dies zum Vorteil des Zeitarbeitnehmers ist.
4. Auf Verlangen des Zeitarbeitnehmers stellt das Zeitarbeitsunternehmen eine Übersicht über die Anzahl der mit dem Zeitarbeitnehmer geschlossenen Zeitarbeitsverträge sowie die Daten über deren Beginn und Ende zur

Verfügung. Diese Übersicht enthält auch Angaben dazu, welche Zeitarbeitstätigkeiten der Zeitarbeitnehmer übernommen und bei welchem/welchen Auftraggeber(n) er gearbeitet hat. Die Daten werden übermittelt, solange das Zeitarbeitsunternehmen über diese Daten gemäß den Fristen aus der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) verfügen darf.

—

* *Der ABU-TV und der NBBU-TV können als Apps heruntergeladen werden.*

Artikel 6 Verpflichtungen des Zeitarbeitnehmers

1. Der Zeitarbeitnehmer erbringt seine Tätigkeiten aufgrund des Zeitarbeitsvertrages mit dem Zeitarbeitsunternehmen unter Leitung und Aufsicht des Auftraggebers.
2. Der Zeitarbeitnehmer muss die angemessenen Vorschriften sowohl des Zeitarbeitsunternehmens als auch des Auftraggebers zur Erbringung der Arbeit einhalten.
3. Das Zeitarbeitsunternehmen kann eine oder mehrere der folgenden Sanktionen verhängen, wenn sich der Zeitarbeitnehmer in unerwünschter Weise verhält bzw. gegen Verfahrensweisen oder angemessene Vorschriften verstößt:
   a. Verwarnung
   b. Freistellung, eventuell ohne Fortzahlung des Lohns, und/oder
   c. Kündigung (sofern erforderlich, fristlos).

Kapitel 2 Rechtsposition und Flexibilität

Artikel 7 Verfügbarkeit und Exklusivität

1. Dem Zeitarbeitnehmer steht es frei, Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber anzunehmen, es sei denn, der Zeitarbeitnehmer hat beim Zeitarbeitsunternehmen angegeben, zur Arbeit zu kommen, wobei der/die Tag(e), die (voraussichtlichen) Zeitpunkt(e) und die (voraussichtliche) Stundenanzahl der Arbeit besprochen wurden.
2. Der Zeitarbeitnehmer mit einem Zeitarbeitsvertrag mit Lohnfortzahlungsverpflichtung (gemäß Artikel 39 dieses TV) kann seine zu Beginn des Zeitarbeitsvertrages angegebene Verfügbarkeit in Abstimmung mit dem Zeitarbeitsunternehmen ändern. Dabei muss die geänderte Verfügbarkeit für das Zeitarbeitsunternehmen immer ausreichend sein, um den Zeitarbeitnehmer für die vereinbarte Arbeitszeit, für die die Lohnfortzahlungsverpflichtung gilt, überlassen zu können. Dabei gilt, dass die geforderte Verfügbarkeit in einem angemessenen Verhältnis zur vereinbarten Arbeitszeit stehen muss, für die die Lohnfortzahlungsverpflichtung gilt. Dies gilt sowohl für die Anzahl der Tage, den/die Zeitpunkt(e) und die Anzahl der Stunden als auch deren Verteilung.

Artikel 8 Einplanung

Sind keine festen Arbeitszeiten vereinbart, erhält der Zeitarbeitnehmer vor der Einplanung Gelegenheit, seine Verfügbarkeit anzugeben. Diese Verfügbarkeit ist bei der Einplanung maßgebend und kann nur mit Zustimmung des Zeiarbeitnehmers geändert werden. Der Zeitarbeitnehmer kann nicht verpflichtet werden, in einem größeren Umfang verfügbar zu sein, als dies auf der Grundlage seiner vereinbarten Arbeitszeit vernünftigerweise gerechtfertigt ist.

Artikel 9 Abruffrist und Abrufvorschriften

1. Wenn für einen Arbeitnehmer des Auftraggebers, der eine gleiche oder gleichwertige Funktion wie der Zeitarbeitnehmer ausübt, eine kürzere Abruffrist als die gesetzliche Frist von vier Tagen gilt, dann darf das Zeitarbeitsunternehmen auch diese kürzere Frist anwenden, solange sie mindestens 24 Stunden beträgt.
2. Findet Absatz 1 Anwendung, benachrichtigt das Zeitarbeitsunternehmen den Zeitarbeitnehmer darüber.

Artikel 10 Quartals-, Jahresstundennorm oder Norm für einen anderen Zeitraum

1. Wenn beim Auftraggeber für einen Arbeitnehmer, der eine gleiche oder gleichwertige Funktion wie der Zeitarbeitnehmer ausübt, eine Jahres- oder Quartalsstundennorm bzw. eine Norm für einen anderen Zeitraum gilt, die mehrere Auszahlungsfristen enthält, dann darf das Zeitarbeitsunternehmen

diese Norm auch auf den Zeitarbeitnehmer anwenden. Auf diese Weise wird Artikel 11 Absatz 2 des niederländischen Gesetzes über Mindestlohn und Mindesturlaub (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag) umgesetzt.
2. Findet Absatz 1 Anwendung, benachrichtigt das Zeitarbeitsunternehmen den Zeitarbeitnehmer darüber.

Artikel 11 Ausgleichsstunden

1. Das Zeitarbeitsunternehmen kann auf ähnliche Weise die Ausgleichsstundenregelung nutzen, die der Auftraggeber für einen beim Auftraggeber beschäftigten Arbeitnehmer anwendet, der eine gleiche oder gleichwertige Funktion wie der Zeitarbeitnehmer ausübt. Auf diese Weise wird Artikel 13a Absatz 3 des niederländischen Gesetzes über Mindestlohn und Mindesturlaub umgesetzt. Ein eventuell bei Ende des Auftrags offener Saldo an Mehr- oder Minusstunden wird nach Auftragsende verrechnet.
2. Findet Absatz 1 Anwendung, benachrichtigt das Zeitarbeitsunternehmen den Zeitarbeitnehmer darüber.

Artikel 12 Zeitnachweis

1. Das Zeitarbeitsunternehmen informiert den Zeitarbeitnehmer über die Art des Nachweises für die gearbeiteten Stunden. Dieser Zeitnachweis enthält die Anzahl der Normalstunden, der zuschlagsberechtigen Stunden und/oder der Überstunden und wird in schriftlicher Form geführt.
2. Der Zeitnachweis muss wahrheitsgemäß ausgefüllt werden. Der Zeitarbeitnehmer hat Einsicht in den ursprünglichen Zeitnachweis und erhält auf Wunsch eine Kopie davon.
3. Im Falle eines Konflikts in Bezug auf den Zeitnachweis liegt die Beweislast für die Anzahl der gearbeiteten Stunden beim Zeitarbeitsunternehmen.

Artikel 13 Abschluss des Zeitarbeitsvertrages

1. Im Zeitarbeitsvertrag treffen das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitnehmer schriftliche Vereinbarungen über die Funktion, die Arbeitsdauer, die Vergütung und die Form des Zeitarbeitsvertrages gemäß Absatz 3 unter Berücksichtigung des TV.
2. Der Zeitarbeitsvertrag beginnt an dem Zeitpunkt, an dem der Zeitarbeitnehmer tatsächlich mit den vereinbarten Tätigkeiten beginnt, sofern im Zeitarbeitsvertrag nicht etwas anderes vereinbart wurde.
3. Ein Zeitarbeitsvertrag kann in zwei Formen geschlossen werden:
   a. Zeitarbeitsvertrag mit auflösender Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW:
      Ein Zeitarbeitsvertrag mit auflösender Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW wird befristet für die Dauer der Überlassung und maximal bis zum Ende von Phase A/1-2* geschlossen.

Ab dem 1. Januar 2028 wird Punkt a durch den folgenden Punkt ersetzt:

a. Zeitarbeitsvertrag mit auflösender Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW:
   Ein Zeitarbeitsvertrag mit auflösender Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW wird befristet für die Dauer der Überlassung und maximal bis zu dem in Artikel 7:691 Absatz 1 BW genannten Zeitraum geschlossen.
b. Zeitarbeitsvertrag ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW:
   Ein Zeitarbeitsvertrag ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW wird befristet oder unbefristet geschlossen. Ein befristeter Zeitarbeitsvertrag ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW kann für einen bestimmten Zeitraum bzw. für die Dauer eines Projekts, dessen Ende objektiv festgelegt werden kann, geschlossen werden. Ein Zeitarbeitsvertrag ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW wird auch als Entsendungsvertrag bezeichnet.

—

* *Wenn in diesem TV die Rede ist von Phase A, B und C, kann das Zeitarbeitsunternehmen auch die Bezeichnung 1-2 (für Phase A), 3 (für Phase B) und 4 (für Phase C) wählen.*

Dieser Artikel gilt bis zum 31. Dezember 2027.

Artikel 14 Rechtsposition

Phase A

1. a. Der Zeitarbeitnehmer arbeitet in Phase A, solange er noch nicht mehr als 52 Wochen für dasselbe Zeitarbeitsunternehmen tätig war.
   b. Gestrichen.
   c. Es zählen die 52 Wochen in Phase A (wobei gemäß Artikel 2 Punkt g nur Arbeitswochen und bezahlte Urlaubswochen einbezogen werden), solange zwischen zwei Zeitarbeitsverträgen keine Unterbrechung von mehr sechs Monaten vorliegt. Liegt eine Unterbrechung von mehr als sechs Monaten vor, dann beginnt die Berechnung von Phase A erneut.
   d. Der Zeitarbeitsvertrag, der sich an einen früheren Zeitarbeitsvertrag bei demselben Zeitarbeitsunternehmen und demselben Auftraggeber anschließt, kann nur für einen Mindestzeitraum von vier Wochen geschlossen werden.

Phase B

2. a. Der Zeitarbeitnehmer arbeitet in Phase B, sobald der Zeitarbeitsvertrag nach Abschluss von Phase A* fortgesetzt oder innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach Abschluss von Phase A ein neuer Zeitarbeitsvertrag mit demselben Zeitarbeitsunternehmen geschlossen wird.
   b. Phase B dauert maximal drei Jahre, und in dieser Phase können maximal sechs Zeitarbeitsverträge ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2

niederländisches BW geschlossen werden.

c. In Phase B ist der Zeitarbeitnehmer immer auf Basis eines befristeten Zeitarbeitsvertrags ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW beschäftigt, sofern nicht ausdrücklich ein unbefristeter Zeitarbeitsvertrag ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW vereinbart wurde.

d. Der Zeitraum von drei Jahren und die Anzahl von sechs Zeitarbeitsverträgen ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW (gemäß Punkt b) werden gezählt, solange keine Unterbrechung von mehr als sechs Monaten zwischen zwei Zeitarbeitsverträgen vorliegt. In diesem Fall wird die Zeit der Unterbrechung mitgerechnet. Liegt eine Unterbrechung von mehr als sechs Monaten zwischen zwei Zeitarbeitsverträgen vor, dann beginnt die Berechnung erneut mit Phase A.

Phase C

3. a. Der Zeitarbeitnehmer arbeitet in Phase C, sobald der Zeitarbeitsvertrag ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW nach Abschluss von Phase B fortgesetzt oder wenn innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach Abschluss von Phase B ein neuer Zeitarbeitsvertrag mit demselben Zeitarbeitsunternehmen geschlossen wird.

   b. In Phase C ist der Zeitarbeitnehmer immer auf Basis eines unbefristeten Zeitarbeitsvertrages ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW beschäftigt.

   c. Wenn der Zeitarbeitnehmer nach Beendigung eines unbefristeten Zeitarbeitsvertrages ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW wieder zurückkehrt und eine Unterbrechung von maximal sechs Monaten vorliegt, dann wird der Zeitarbeitnehmer auf Basis eines Zeitarbeitsvertrages in Phase C beschäftigt. Liegt eine Unterbrechung von mehr als sechs Monaten vor, dann beginnt die Berechnung von Phase A erneut.

4. Die Berechnung in den Phasen wird fortgesetzt, wenn der Zeitarbeitnehmer zu einem anderen Zeitarbeitsunternehmen desselben Konzerns wechselt und dort beschäftigt wird, es sei denn, das neue Zeitarbeitsunternehmen kann anhand der Registrierung, der Bewerbung oder anderer Tatsachen und Umstände nachweisen, dass dies auf Bestreben des Zeitarbeitnehmers erfolgt ist. Unter Konzern wird eine Gruppe im Sinne von Artikel 2:24b BW verstanden.
5. Der Zeitarbeitnehmer und das Zeitarbeitsunternehmen können zugunsten des Zeitarbeitnehmers von der in diesem Artikel beschriebenen Phasensystematik abweichen.

—

* *Die 53. bis 78. Arbeitswoche, die vor dem 1. Januar 2023 in Phase A abgeleistet wurde, zählen in Bezug auf Dauer und Anzahl der Zeitarbeitsverträge nicht mit in Phase B.*

Artikel 14 wird zum 1. Januar 2028 durch den folgenden Artikel ersetzt.

Artikel 14 Rechtsposition

1. In diesem Tarifvertrag wird für die Bestimmung der Rechtsposition des Zeitarbeitnehmers ein Phasensystem* zugrunde gelegt. Dieses Phasensystem beruht auf dem Gesetz (Buch 7 Titel 10 BW), in dem die Rechtsposition des Zeitarbeitnehmers geregelt ist Der Zeitarbeitnehmer und das Zeitarbeitsunternehmen können im Zusammenhang mit der Rechtsposition zugunsten des Zeitarbeitnehmers vom Phasensystem und dem Gesetz abweichen.

Phase A

2. a. Phase A ist der Zeitraum, der Artikel 7:668a BW vorausgeht, im Sinne von Artikel 7:691 Absatz 8 BW. Phase A umfasst gemäß Artikel 7:691 Absatz 1 BW 52 Arbeitswochen. In die Berechnung der 52 Arbeitswochen fließen nicht nur die Arbeitswochen ein, sondern auch die bezahlten Urlaubswochen.
   b. In Phase A ist der Zeitarbeitnehmer auf Basis eines befristeten Zeitarbeitsvertrages mit oder ohne auflösende/r Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW beschäftigt.
   c. Die Anwendung der auflösenden Bedingung und/oder der Ausschluss der Lohnfortzahlung im Sinne von Artikel 7:691 Absatz 2 und 7 niederländisches BW muss im Zeitarbeitsvertrag schriftlich festgelegt werden.
   d. Der Zeitarbeitsvertrag, der sich an einen früheren Zeitarbeitsvertrag bei demselben Zeitarbeitsunternehmen und demselben Auftraggeber anschließt, kann nur für einen Mindestzeitraum von vier Wochen geschlossen werden.

Phase B

3. a. Phase B ist der Zeitraum im Sinne von Artikel 7:668a und Artikel 7:691 Absatz 8 BW, in dem der Zeitarbeitnehmer auf Basis eines befristeten Zeitarbeitsvertrags ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW beschäftigt ist. Phase B dauert zwei Jahre.**
   b. In Phase B können gemäß Artikel 7:668a und Artikel 7:691 Absatz 8 BW maximal sechs befristete Zeitarbeitsverträge geschlossen werden. Die auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW kann in Phase B nicht angewendet werden.

Phase C

4. Phase C ist der Zeitraum, in dem der Zeitarbeitnehmer nach Abschluss von Phase B beschäftigt ist. In Phase C ist der Zeitarbeitnehmer auf Basis eines unbefristeten Zeitarbeitsvertrages ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW beschäftigt.
5. Die Berechnung in den Phasen wird fortgesetzt, wenn der Zeitarbeitnehmer zu einem anderen Zeitarbeitsunternehmen desselben Konzerns wechselt und dort beschäftigt wird, es sei denn, das neue Zeitarbeitsunternehmen kann anhand der Registrierung, der Bewerbung oder anderer Tatsachen und Umstände nachweisen, dass dies auf Bestreben des Zeitarbeitnehmers

erfolgt ist. Unter Konzern wird eine Gruppe im Sinne von Artikel 2:24b BW verstanden.

Pausierung

6. Die gesetzliche Pausierung von 36 Monaten im Sinne von Artikel 7:668a BW und Artikel 7:691 BW ist ebenso wie die verkürzte Unterbrechung in den in diesen Artikeln genannten Ausnahmefällen anwendbar.

Ausnahme für Zeitarbeitnehmer mit einem berufsbegleitenden Ausbildungsweg und minderjährige Zeitarbeitnehmer

7. Zeitarbeitnehmer, die:
   a. einen Zeitarbeitsvertrag im Zusammenhang mit einem berufsbegleitendem Ausbildungsweg im Sinne von Artikel 7.2.2 des niederländischen Gesetzes zu Ausbildung und Beruflicher Bildung (Wet educatie en beroepsonderwijs) geschlossen haben, oder
   b. einen Zeitarbeitsvertrag haben, das achtzehnte Lebensjahr noch nicht erreicht haben und einen durchschnittlichen Arbeitsumfang von maximal zwölf Stunden pro Woche haben;

   sind abweichend von den Bestimmungen in Absatz 2 weiterhin in Phase A beschäftigt; die Dauer von Phase A wird verlängert, solange der Zeitarbeitnehmer unter Punkt a oder b dieses Artikelabsatzes fällt. In diesem Fall können die auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW und der Ausschluss der Lohnfortzahlung nur in den ersten 52 Wochen von Phase A für anwendbar erklärt werden.
8. Sobald der Zeitarbeitnehmer nicht mehr unter Absatz 7 Punkt a oder b fällt, gilt das Folgende:
   a. beträgt die Anzahl der Arbeitswochen in Phase A zu diesem Zeitpunkt weniger als 52 Wochen, dann wird die Berechnung in Phase A fortgesetzt.
   b. beträgt die Anzahl der Arbeitswochen in Phase A zu diesem Zeitpunkt mindestens 52 Wochen, startet der Zeitarbeitnehmer zu Beginn von Phase B.
9. Fällt der Zeitarbeitnehmer zu dem Zeitpunkt, zu dem er in Phase B beschäftigt ist, unter Absatz 7 Punkt a oder b, dann endet die Berechnung für Phase B gemäß Absatz 3 Punkt a und b. Die Berechnung in Phase B geht weiter, sobald der Zeitarbeitnehmer nicht mehr unter Absatz 7 Punkt a oder b fällt.

Ausnahme für Zeitarbeitnehmer mit Altersvorsorgeanspruch

10. Ein Zeitarbeitnehmer mit Altersvorsorgeanspruch ist ein Zeitarbeitnehmer, der das Renteneintrittsalter erreicht oder erreicht hat.
11. Für Zeitarbeitnehmer mit Altersvorsorgeanspruch gilt abweichend von Absatz 3, dass Phase B vier Jahre dauert; in diesem Zeitraum können maximal sechs befristete Zeitarbeitsverträge geschlossen werden.
12. Wenn der Zeitarbeitsvertrag wegen des Erreichens des Renteneintrittsalters von Rechts wegen endet und der Zeitarbeitnehmer mit Altersvorsorgeanspruch innerhalb von 36 Monaten nach dieser Beendigung wieder für das Zeitarbeitsunternehmen tätig wird, so wird seine Rechtsposition wie folgt ermittelt.

a. Befand sich der Zeitarbeitnehmer mit Altersvorsorgeanspruch in Phase A, dann wird die Berechnung in Phase A fortgesetzt.
b. Befand sich der Zeitarbeitnehmer mit Altersvorsorgeanspruch in Phase B oder C, dann startet er zu Beginn von Phase B, und die Berechnung in Phase B beginnt erneut.

13. Liegen aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse vor und setzt der Zeitarbeitnehmer mit Altersvorsorgeanspruch seine Tätigkeiten für das Zeitarbeitsunternehmen fort, dann wird seine Rechtsposition wie folgt bestimmt:
    a. Wenn der Zeitarbeitnehmer mit Altersvorsorgeanspruch nach Erreichen des Renteneintrittsalters keine relevante Berufserfahrung erworben hat, startet er zu Beginn von Phase A.
    b. Wenn die relevante erworbene Berufserfahrung des Zeitarbeitnehmers mit Altersvorsorgeanspruch nach Erreichen des Renteneintrittsalters weniger als 52 Arbeitswochen beträgt, dann wird diese Berufserfahrung in Phase A eingruppiert; anschließend wird die Berechnung in Phase A fortgesetzt.
    c. Wenn die relevante erworbene Berufserfahrung des Zeitarbeitnehmers mit Altersvorsorgeanspruch nach Erreichen des Renteneintrittsalters mindestens 52 Arbeitswochen beträgt, dann startet der Zeitarbeitnehmer zu Beginn von Phase B.

    Zur Bedeutung des Begriffs „relevante Berufserfahrung“ siehe Artikel 15 Absatz 1 (aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse).

Gesetzlicher Übergangsanspruch

Pausierung

14. Die vor dem Datum des Inkrafttretens dieses Artikel geltende Unterbrechungsdauer von sechs Monaten gilt weiterhin für Zeitarbeitsverträge, die vor diesem Datum geschlossen wurden. Für Zeitarbeitsverträge, die am oder nach dem Datum des Inkrafttretens dieses Artikels geschlossen wurden, gilt die neue Pausierung gemäß Absatz 6 dieses Artikels. In diesem Zusammenhang gilt der gesetzliche Übergangsanspruch.***

Phase B

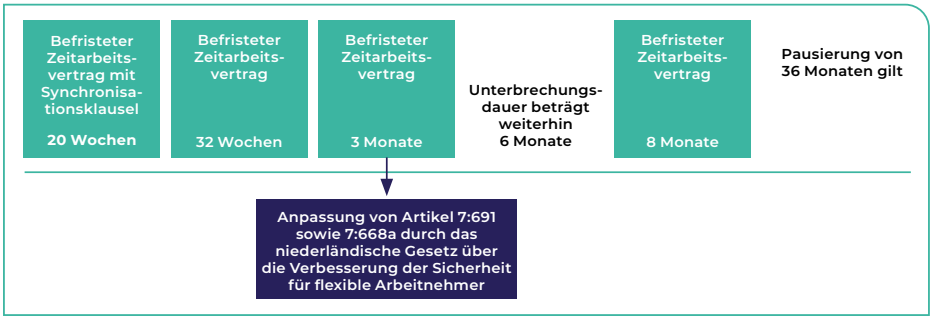
15. a. Für befristete Zeitarbeitsverträge in Phase B, die vor dem Datum des Inkrafttretens dieses Artikels geschlossen wurden, gilt weiterhin die vor diesem Datum geltende dreijährige Frist für Phase B.
    b. Der befristete Zeitarbeitsvertrag endet auf jeden Fall von Rechts wegen am vereinbarten Ablaufdatum, es sei denn die Frist von drei Jahren wird vorher überschritten. In einem solchen Fall wechselt der Zeitarbeitnehmer in dem Moment von Rechts wegen in Phase C.
    c. Wird nach dem in Punkt a genannten Zeitarbeitsvertrag ein neuer Zeitarbeitsvertrag geschlossen, gilt für den neuen Zeitarbeitsvertrag der Übergangsanspruch nicht mehr.

—

* *Wenn in diesem TV die Rede ist von Phase A, B und C, kann das Zeitarbeitsunternehmen auch die Bezeichnung 1-2 (für Phase A), 3 (für Phase B) und 4 (für Phase C) wählen.*

** *Die 53. bis 78. Arbeitswoche, die vor dem 1. Januar 2023 in Phase A abgeleistet wurde, zählt in Bezug auf Dauer und Anzahl der Zeitarbeitsverträge nicht mit in Phase B.*

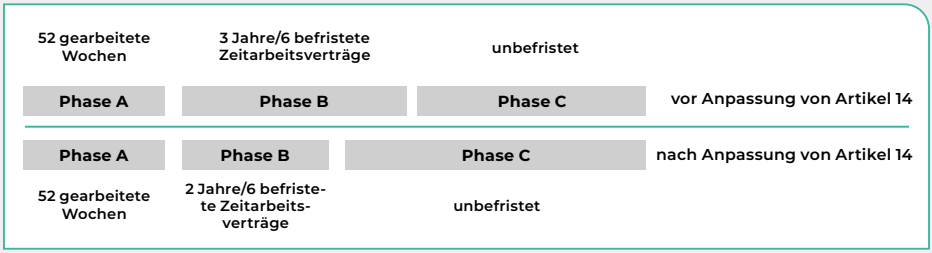
*** *Schematische Darstellung des Übergangsanspruchs im Hinblick auf die Pausierung:*



Erläuterung des Phasensystems

Das Rechtspositionssystem für Zeitarbeitnehmer, das Phasensystem, wird eingeschränkt. Das Phasensystem umfasst drei Phasen (A, B und C); vor Inkrafttreten dieses Artikels konnte das Zeitarbeitsunternehmen vier Jahre Zeitarbeitnehmer beschäftigen, bevor ein unbefristetes Beschäftigungs-verhältnis zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Zeitarbeitsunternehmen entsteht. Dieser Zeitraum wird auf drei Jahre reduziert, wobei Folgendes gilt:

- *Phase A umfasst 52 Arbeitswochen*
- *Phase b besteht aus einem Zeitraum von zwei Jahren, und*
- *Phase C ist die Phase, in der der Zeitarbeitnehmer unbefristet beschäftigt ist.*



Phase A ist der Zeitraum im Sinne von Artikel 7:691 BW. Phase A ist der Vorläufer der gesetzlichen Kettenregelung. Phase A umfasst 52 Arbeitswochen. Das heißt, dass für den Ablauf von Phase A nur die Arbeitswochen mitgerechnet werden. Diese Berechnung geht weiter, solange keine Unterbrechung von mehr als 36 Monaten vorliegt. Unterbrechungen werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

Weil die Arbeitswochen gezählt werden, kann Phase A länger als 52 Wochen dauern. Arbeitet ein Arbeitnehmer die ganze Zeit ohne Unterbrechung, dauert Phase A 52 Wochen. In die Berechnung der 52 Arbeitswochen fließen nicht nur die Arbeitswochen ein, sondern auch die bezahlten Urlaubswochen.

In Phase A darf eine unbegrenzte Anzahl an Zeitarbeitsverträgen geschlossen werden, und die auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW kann angewendet werden. Außerdem darf ein Ausschluss der Lohnfortzahlung vereinbart werden.

Die auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW ist eine Vereinbarung zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer, aus der sich ergibt, dass der Zeitarbeitsvertrag von Rechts wegen (also automatisch) endet, wenn der Auftrag endet, aufgrund dessen der Zeitarbeitnehmer beim Auftraggeber eingesetzt wird.
Der Ausschluss der Lohnfortzahlung bedeutet, dass der Zeitarbeitnehmer lediglich Anspruch auf Lohn für die Stunden hat, die er tatsächlich arbeitet. Für die Stunden, die er nicht arbeitet, gilt: keine Arbeit, kein Lohn.

Folgen innerhalb eines Monats Zeitarbeitsverträge aufeinander, bei denen der Zeitarbeitnehmer für denselben Auftraggeber arbeitet, muss der nächste Zeitarbeitsvertrag eine Mindestdauer von vier Wochen haben.

Beispiel:
Der Zeitarbeitnehmer startet in Phase A mit einem auf zwei Wochen befristeten Zeitarbeitsvertrag. Der Auftraggeber ist mit dem Zeitarbeitnehmer äußerst zufrieden und möchte gerne, dass der Zeitarbeitnehmer bleibt. Der nächste

Zeitarbeitsvertrag muss nun eine Mindestdauer von vier Wochen haben.

Phase B
Phase B bezieht sich auf die gesetzliche Kettenregelung aus Artikel 7:668a BW und Artikel 7:691 Absatz 8 BW. Die Kettenregelung dauert in der Regel drei Jahre; in dieser Zeit dürfen drei befristete Verträge geschlossen werden.
Für Zeitarbeit gilt eine gesetzliche Einschränkung. In diesem Fall dauert die Kettenregelung nur zwei Jahre; in dieser Zeit dürfen sechs befristete Verträge geschlossen werden. Diese Berechnung für Phase B geht weiter, solange keine Unterbrechung von mehr als 36 Monaten vorliegt. Unterbrechungen mit einer Dauer von 36 Monaten oder weniger werden bei der Berechnung von Phase B berücksichtigt.

Beispiel:
Der Zeitarbeitnehmer hatte in Phase B einen ersten Zeitarbeitsvertrag mit einer Dauer von sechs Monaten. Der Zeitarbeitnehmer arbeitet zwei Jahre woanders. Danach kehrt der Zeitarbeitnehmer zurück und arbeitet wieder für das Zeitarbeitsunternehmen. Der Zeitarbeitnehmer landet nun in Phase C. Die zweijährige Unterbrechung wird nämlich bei der maximalen Dauer von Phase B berücksichtigt, sodass Phase B überschritten wird.

Phase C
Phase C ist die Phase, in der der Zeitarbeitnehmer auf Basis eines unbefristeten Zeitarbeitsvertrages beschäftigt ist.

Für Zeitarbeitnehmer, die Schüler (im Alter von mindestens 18 Jahren) oder Studenten sind und durchschnittlich maximal zwölf Stunden pro Woche arbeiten, gilt eine Ausnahme bei der Pausierung für 36 Monate. Für diese Zeitarbeitnehmer gilt eine Unterbrechung von sechs Monaten.

Ausnahmen
Die gesetzlichen Ausnahmen von der Kettenregelung gelten auch für den Zeitarbeitnehmer und das Zeitarbeitsunternehmen. Daraus ergibt sich Folgendes. Für minderjährige Zeitarbeitnehmer mit einem Zeitarbeitsvertrag, der eine Arbeitszeit von durchschnittlich maximal zwölf Stunden pro Woche umfasst, gilt, dass die Kettenregelung auf diesen Zeitarbeitsvertrag keine Anwendung findet. Das heißt, dass diese Zeitarbeitnehmer in Phase A beschäftigt bleiben, solange sie einen Zeitarbeitsvertrag haben, minderjährig sind und maximal zwölf Stunden pro Woche arbeiten. Dadurch kann Phase A länger als 52 Arbeitswochen dauern. Die auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW und der Ausschluss der Lohnfortzahlung dürfen nur in den ersten 52 Arbeitswochen von Phase A für anwendbar erklärt werden. Danach ist das nicht mehr möglich.

Dasselbe gilt für Zeitarbeitnehmer, die einen Zeitarbeitsvertrag im Zusammenhang mit einem berufsbegleitendem Ausbildungsweg im Sinne von Artikel 7.2.2 des niederländischen Gesetzes zu Ausbildung und Beruflicher Bildung geschlossen haben.

Befindet sich ein minderjähriger Zeitarbeitnehmer in Phase B, während er maximal zwölf Stunden pro Woche arbeitet, oder startet der Zeitarbeitnehmer in Phase B mit dem berufsbegleitenden Ausbildungsweg, dann endet die Berechnung in Phase B zu diesem Zeitpunkt, und der Zeitarbeitsvertrag des Zeitarbeitnehmers wird nicht berücksichtigt.

Für einen Zeitarbeitnehmer mit Altersvorsorgeanspruch gilt eine gesetzliche Kettenregelung von vier Jahren. Das bedeutet, dass Phase B für diesen Zeitarbeitnehmer nicht zwei, sondern vier Jahre dauert. In diesem Zeitraum dürfen maximal sechs befristete Zeitarbeitsverträge geschlossen werden.

Endet der Zeitarbeitsvertrag des Zeitarbeitnehmers, weil er das Renteneintrittsalter erreicht, und arbeitet der Zeitarbeitnehmer mit Altersvorsorgeanspruch anschließend innerhalb von 36 Monaten wieder für das Zeitarbeitsunternehmen, dann:

- *läuft die Zählung in Phase A weiter, wenn sich der Zeitarbeitnehmer zuvor in Phase A befand, oder*
- *startet der Zeitarbeitnehmer zu Beginn von Phase B und beginnt die Berechnung von Phase B erneut, wenn sich der Zeitarbeitnehmer zuvor in Phase B oder C befand;*

Liegen aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse vor und setzt der Zeitarbeitnehmer mit Altersvorsorgeanspruch seine Arbeit für das Zeitarbeitsunternehmen fort, dann:

- *startet der Zeitarbeitnehmer mit Altersvorsorgeanspruch zu Beginn von Phase A, wenn er nach Erreichen des Renteneintrittsalters keine relevante Berufserfahrung erworben hat*
- *wird die vom Zeitarbeitnehmer erworbene relevante Berufserfahrung in Phase A eingruppiert, wenn diese Berufserfahrung weniger als 52 Arbeitswochen beträgt, oder*
- *startet der Zeitarbeitnehmer zu Beginn von Phase B, wenn die erworbene relevante Berufserfahrung mindestens 52 Arbeitswochen beträgt.*

Die Bedeutung des Begriffs „relevante Berufserfahrung“ ist in Artikel 15 Absatz 1 (Aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse) erläutert.

Dieser Artikel gilt bis zum 31. Dezember 2027.

Artikel 15 Aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse

1. Aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse liegen vor, wenn der Zeitarbeitnehmer nacheinander – innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten – bei verschiedenen Arbeitgebern, die nach vernünftigem Ermessen in Bezug auf die erbrachten Tätigkeiten als jeweilige Nachfolger angesehen werden müssen, beschäftigt ist.
2. Bei der Ermittlung der Rechtsposition wird der relevante berufliche Werdegang beim/bei den vorherigen Arbeitgeber(n) in das Phasensystem eingruppiert.
   Unter relevantem beruflichem Werdegang wird die Anzahl an Wochen/der Zeitraum verstanden, in denen/dem der Zeitarbeitnehmer nach vernünftigem Ermessen dieselben oder fast dieselben Tätigkeiten erbracht hat. Die Berechnung der Arbeitswochen/-periode und Arbeits- und/oder Zeitarbeitsverträge beginnt am Anfang von Phase A.
3. Wechselt der Zeitarbeitnehmer zu einem anderen Zeitarbeitsunternehmen, um seine Tätigkeiten bei demselben Auftraggeber fortsetzen zu können, so entspricht die Rechtsposition des Zeitarbeitnehmers abweichend von Absatz 2 mindestens seiner Rechtsposition beim vorherigen Zeitarbeitsunternehmen. Das neue Zeitarbeitsunternehmen wird außerdem zum Zeitpunkt des Wechsels die Vergütung gemäß der vorherigen Eingruppierung festlegen, wobei zuvor gewährte und/oder noch zu gewährende Lohnerhöhungen berücksichtigt werden.
4. Wenn der Zeitarbeitnehmer bei dem/den vorherigen Arbeitgeber(n) auf Basis eines unbefristeten Arbeits- und/oder Zeitarbeitsvertrages beschäftigt war, der rechtswirksam beendet wurde, dann wird die Rechtsposition des Zeitarbeitnehmers im Falle nachfolgender Beschäftigungsverhältnisse wie folgt ermittelt:
   - wenn die relevante Berufserfahrung des Zeitarbeitnehmers weniger als 52 Arbeitswochen beträgt, dann wird die relevante Berufserfahrung in Phase A eingruppiert
   - wenn die relevante Berufserfahrung des Zeitarbeitnehmers mehr als 52 Arbeitswochen beträgt, so beginnt der Zeitarbeitnehmer am Anfang von Phase B.

   Unter „rechtswirksame Beendigung“ wird verstanden:
   - die Kündigung des Arbeitsvertrages durch den (vorherigen) Arbeitgeber mit Zustimmung des UWV
   - die fristlose Kündigung durch den (vorherigen) Arbeitgeber aus wichtigem Grund
   - die Auflösung des Arbeitsvertrages durch ein Gericht
   - die Kündigung durch den (vorherigen) Arbeitgeber in der Probezeit
   - die Beendigung des Arbeitsvertrages aufgrund einer entsprechenden Vereinbarung oder durch Kündigung aufgrund des Erreichens des

Renteneintrittsalters des Zeitarbeitnehmers
- die Kündigung durch den Insolvenzverwalter im Sinne von Artikel 40 des niederländischen Insolvenzgesetzes (Faillissementswet).

Unter „rechtswirksame Beendigung“ im Sinne dieses Artikelabsatzes wird nicht verstanden:
- die einvernehmliche Kündigung, oder
- die Kündigung durch den Zeitarbeitnehmer.

5. Es liegen keine aufeinanderfolgenden Beschäftigungsverhältnisse vor, wenn deren Anwendbarkeit nicht möglich ist, weil der Zeitarbeitnehmer bewusst oder auf andere Weise schuldhaft falsche oder unvollständige Informationen gemäß Artikel 4 Absatz 3 übermittelt hat.

Zum 1. Januar 2028 wird Artikel 15 durch den folgenden Artikel ersetzt.

Artikel 15 Aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse

1. Bei der Ermittlung der Rechtsposition des Zeitarbeitnehmers im Zusammenhang mit aufeinanderfolgenden Beschäftigungsverhältnissen wird die relevante Berufserfahrung beim/bei den vorherigen Arbeitgeber(n) in das Phasensystem eingruppiert. Unter relevantem beruflichem Werdegang wird die Anzahl an Wochen/der Zeitraum verstanden, in denen/dem der Zeitarbeitnehmer nach vernünftigem Ermessen dieselben oder fast dieselben Tätigkeiten erbracht hat. Die Berechnung der Arbeitswochen/-periode und Arbeits- und/oder Zeitarbeitsverträge beginnt am Anfang von Phase A.
2. Wechselt der Zeitarbeitnehmer (unmittelbar) im Anschluss zu einem anderen Zeitarbeitsunternehmen, um seine Tätigkeiten bei demselben Auftraggeber fortsetzen zu können, so entspricht die Rechtsposition des Zeitarbeitnehmers abweichend von Absatz 1 mindestens seiner Rechtsposition beim vorherigen Zeitarbeitsunternehmen. Das neue Zeitarbeitsunternehmen legt zum Zeitpunkt des Wechsels die Vergütung auf der Grundlage der vorherigen Eingruppierung des Zeitarbeitnehmers fest. Dabei werden auch zuvor gewährte und/oder noch zu gewährende Lohnerhöhungen berücksichtigt.
3. Wenn der Zeitarbeitnehmer bei dem/den vorherigen Arbeitgeber(n) auf Basis eines unbefristeten Arbeits- und/oder Zeitarbeitsvertrages beschäftigt war, der rechtswirksam beendet wurde, dann wird die Rechtsposition des Zeitarbeitnehmers im Falle aufeinanderfolgender Beschäftigungsverhältnisse durch die relevante Berufserfahrung des Zeitarbeitnehmers ermittelt, die ins Phasensystem eingruppiert wird.
   - wenn die relevante Berufserfahrung des Zeitarbeitnehmers weniger als 52 Arbeitswochen beträgt, dann wird die relevante Berufserfahrung in Phase A eingruppiert
   - wenn die relevante Berufserfahrung des Zeitarbeitnehmers mehr als 52 Arbeitswochen beträgt, dann wird der Teil der relevanten Berufserfahrung, der über die 52 Arbeitswochen hinausgeht, ab dem Anfang von Phase B eingruppiert. Die relevante Berufserfahrung, die in Phase B

eingruppiert wird, wird in diesem Zusammenhang als eine Vereinbarung zur Berechnung der Anzahl der Verträge in Phase B erachtet.

Unter „rechtswirksame Beendigung“ wird verstanden:

- die Kündigung des Arbeitsvertrages durch den (vorherigen) Arbeitgeber mit Zustimmung des UWV
- die fristlose Kündigung durch den (vorherigen) Arbeitgeber aus wichtigem Grund
- die Auflösung des Arbeitsvertrages durch ein Gericht
- die Kündigung durch den (vorherigen) Arbeitgeber in der Probezeit
- die Beendigung des Arbeitsvertrages aufgrund einer entsprechenden Vereinbarung oder durch Kündigung aufgrund des Erreichens des Renteneintrittsalters des Zeitarbeitnehmers
- die Kündigung durch den Insolvenzverwalter im Sinne von Artikel 40 des niederländischen Insolvenzgesetzes (Faillissementswet).

Unter „rechtswirksame Beendigung“ im Sinne dieses Artikelabsatzes wird nicht verstanden:

- die einvernehmliche Kündigung, oder
- die Kündigung durch den Zeitarbeitnehmer.

4. Es liegen keine aufeinanderfolgenden Beschäftigungsverhältnisse vor, wenn deren Anwendbarkeit nicht möglich ist, weil der Zeitarbeitnehmer bewusst oder auf andere Weise schuldhaft falsche oder unvollständige Informationen gemäß Artikel 4 Absatz 3 übermittelt hat.

Artikel 16 Probezeit

1. In einen befristeten Zeitarbeitsvertrag ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW kann eine Probezeitklausel nur aufgenommen werden, wenn der Zeitarbeitsvertrag für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten geschlossen wird. Dabei gelten die gesetzlichen Fristen.
2. Wenn nach einer Unterbrechung von höchstens einem Jahr ein folgender befristeter Zeitarbeitsvertrag ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW geschlossen wird, kann nicht erneut eine Probezeit vereinbart werden. Die erneute Vereinbarung einer Probezeit ist aber möglich, wenn für die zu erbringenden Tätigkeiten deutlich andere Fähigkeiten oder Verantwortlichkeiten gelten.

Artikel 17 Arbeitsdauer und Arbeitszeiten

1. Das Zeitarbeitsunternehmen trifft mit dem Zeitarbeitnehmer Vereinbarungen über die Anzahl der zu arbeitenden Stunden pro Tag/Woche/Periode.
2. Die Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten des Zeitarbeitnehmers gemäß dem niederländischen Arbeitszeitgesetz (Arbeidstijdenwet) entsprechen denen beim Auftraggeber.
3. In Abstimmung mit dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitsunternehmen ist es dem Zeitarbeitnehmer gestattet, von der Arbeitsdauer und/oder den

Arbeitszeiten, die beim Auftraggeber gelten, abzuweichen, unbeschadet des Anspruchs auf gleiche oder gleichwertige Vergütung im Sinne der Artikel 21 und 22. Dies kann zu Beginn des Zeitarbeitsvertrages bzw. während dessen Laufzeit vereinbart werden.

4. Dabei gilt, dass:
   a. durch die Abweichung nicht die aufgrund eines Gesetzes und/oder Tarifvertrages des Auftraggebers (soweit dieser großzügiger ist) für den Auftraggeber geltenden äußersten Grenzen überschritten werden
   b. die Pausen- und Ruhezeiten für den Zeitarbeitnehmer nicht kürzer sind als die beim Auftraggeber.

Artikel 18 Ende des Zeitarbeitsvertrages

Ende des Zeitarbeitsvertrages mit auflösender Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW

1. Der Zeitarbeitsvertrag mit auflösender Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW endet von Rechts wegen:
   a. sobald das im Zeitarbeitsvertrag vereinbarte Enddatum erreicht ist
   b. am Ende von Phase A
   c. wenn die Überlassung des Zeitarbeitnehmers durch das Zeitarbeitsunternehmen an den Auftraggeber endet:
      - auf Wunsch des Auftraggebers, weil der Auftraggeber den Zeitarbeitnehmer unabhängig vom Grund nicht länger entleihen will oder kann. Während der Arbeitsunfähigkeit des Zeitarbeitnehmers endet die Überlassung nicht, so dass auch der Zeitarbeitsvertrag nicht endet
      - dadurch, dass der Zeitarbeitnehmer die ausbedungene Arbeit aus einem beliebigen Grund nicht mehr verrichten will oder kann, es sei denn, dieser Umstand ist darauf zurückzuführen, dass der Zeitarbeitnehmer arbeitsunfähig ist.

   Während der Arbeitsunfähigkeit des Zeitarbeitnehmers endet der Zeitarbeitsvertrag allerdings, sobald das im Zeitarbeitsvertrag vereinbarte Enddatum erreicht ist (Punkt a).
2. Hat die Überlassung mehr als 26 Arbeitswochen angedauert, so ist das Zeitarbeitsunternehmen bei Beendigung des Zeitarbeitsvertrages durch Geltendmachung der auflösenden Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW verpflichtet, den Zeitarbeitnehmer – auch während der Arbeitsunfähigkeit – mindestens zehn Kalendertage vor der Beendigung von Rechts wegen darüber zu informieren. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen diese Ankündigungsfrist nicht oder nicht vollständig einhält, muss es dem Zeitarbeitnehmer eine Vergütung zahlen, die dem Grundlohn entspricht, den der Zeitarbeitnehmer während der nicht eingehaltenen Ankündigungsfrist erhalten hätte. Dies gilt nicht, wenn das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer gemäß Artikel 43 in diesem Zeitraum geeignete Arbeit anbietet.

3. Der Zeitarbeitnehmer muss dem Zeitarbeitsunternehmen seinen Wunsch nach Beendigung des Zeitarbeitsvertrages mit auflösender Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW spätestens einen Arbeitstag vorher mitteilen.

Zeitarbeitsvertrag ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW

4. Der befristete Zeitarbeitsvertrag ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW kann vom Zeitarbeitnehmer und vom Zeitarbeitsunternehmen immer vorzeitig zum nächsten Arbeitstag unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist* gekündigt werden, es sei denn, dies wurde im Zeitarbeitsvertrag schriftlich und ausdrücklich ausgeschlossen. Ist die Dauer des Zeitarbeitsvertrages kürzer als die gesetzliche Kündigungsfrist, so ist eine vorzeitige Kündigung in keinem Fall möglich.
5. Abweichend von Absatz 4 kann der Zeitarbeitnehmer den Zeitarbeitsvertrag ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW fristlos kündigen, wenn sich das Zeitarbeitsunternehmen gemäß Artikel 39 Absatz 1 auf den Ausschluss der Lohnfortzahlung beruft.
6. Der unbefristete Zeitarbeitsvertrag ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW kann unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zum nächsten Arbeitstag gekündigt werden.

Erreichen des Renteneintrittsalters

7. Der Zeitarbeitsvertrag endet von Rechts wegen an dem Tag, an dem der Zeitarbeitnehmer das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht, sofern nicht im Zeitarbeitsvertrag davon abgewichen wird.

Übergangsgeld

8. Für das Übergangsgeld gilt Folgendes.
    a. Wenn und soweit der Zeitarbeitnehmer im Sinne von Artikel 7:673 BW Anspruch auf ein Übergangsgeld hat und das Zeitarbeitsunternehmen dieses Übergangsgeld nicht oder nicht in voller Höhe gezahlt hat, kann der Zeitarbeitnehmer die Zahlung des Übergangsgeldes verlangen. Diese Forderung muss der Zeitarbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten nach dem Tag, an dem der Zeitarbeitsvertrag endete, geltend machen.
    b. Wenn sich der Zeitarbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraums von zwölf Monaten mit der gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Monaten (Artikel 7:686a Absatz 4 BW) konfrontiert sieht, hat der Zeitarbeitnehmer für die Dauer von zwölf Monaten nach dem Tag, an dem der Zeitarbeitsvertrag endete, Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe des Übergangsgeldes, auf das der Zeitarbeitnehmer Anspruch gehabt hätte, wenn er seine Forderung innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist geltend gemacht hätte.

—

* *Im Sinne von Artikel 7:672 BW.*

Kapitel 3 Arbeitsaufnahme

Artikel 19 Verantwortung des Zeitarbeitsunternehmens

1. Das Zeitarbeitsunternehmen vereinbart mit dem Auftraggeber, dass der zuletzt Genannte den Zeitarbeitnehmer mit derselben Sorgfalt behandelt wie seine eigenen Arbeitnehmer und der Auftraggeber geeignete Maßnahmen in Bezug auf die gesetzlichen Vorschriften zu Sicherheit, Gesundheit und Wohlergehen ergreift.
2. Das Zeitarbeitsunternehmen ist verpflichtet, den Zeitarbeitnehmer vor Beginn der Tätigkeiten beim Auftraggeber über die erforderlichen (beruflichen) Qualifikationen und möglicherweise vorliegende Sicherheits- und Gesundheitsrisiken sowie den Umgang damit zu informieren.

Artikel 20 Anspruch auf Hilfsmittel

Das Zeitarbeitsunternehmen vereinbart mit dem Auftraggeber, dass vom Auftraggeber oder in dessen Namen – zu denselben Konditionen, die beim Auftraggeber für sein eigenes Personal gelten – dem Zeitarbeitnehmer funktionsbezogene Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden, sofern diese für die Erbringung der Tätigkeiten (zum Beispiel für ein sicheres und gesundes Arbeiten) beim Auftraggeber erforderlich sind.

Kapitel 4 Vergütung

Artikel 20a Inkrafttreten des Kapitels über Vergütung

1. Dieses Kapitel ersetzt die alten Kapitel 4, 5 und 6 des vorherigen *TV für Zeitarbeitnehmer*. Unter dem vorherigen *TV für Zeitarbeitnehmer* ist der Tarifvertrag mit der KVO-Nummer 633 zu verstehen, der am 1. April 2024 in Kraft trat und am 7. Januar 2025 verlängert wurde. Die Arbeitsbedingungen des Zeitarbeitnehmers werden zum 1. Januar 2026 durch die aus diesem Kapitel folgenden Arbeitsbedingungen ersetzt, die ab diesem Zeitpunkt gelten und sich auf den Zeitraum nach dem 1. Januar 2026 beziehen.
2. Bei einer (vier)wöchentlichen Vergütung können die Änderungen infolge dieses Kapitels zum 29. Dezember 2025 (dem Montag der ersten Woche im Jahr 2026) so umgesetzt werden, als wäre es der 1. Januar 2026.
3. Die Rückstellungssystematik aus den alten Kapiteln 4, 5 und 6 des vorherigen Tarifvertrags wird ab dem 1. Januar 2026 ungültig. Eventuelle zu diesem Zeitpunkt noch ausstehende Rückstellungen für außergesetzliche Urlaubstage, Feiertage, kurze Abwesenheiten, Sonderurlaub und Geburtsurlaub werden abgerechnet; das gilt auch für eventuelle Ausgleichsstunden, es sei denn, das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitnehmer vereinbaren in diesem Zusammenhang etwas anderes. Bei der Abrechnung wird der Wert der Rückstellung zugrunde gelegt, die vor dem 1. Januar 2026 aufgebaut wurde.
4. Die Rückstellung für das Urlaubsgeld bleibt bestehen.
5. Der Teil der Rückstellung für die gesetzlichen Urlaubstage bei einem Zeitarbeitsvertrag mit auflösender Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW (gemäß Artikel 26 Absatz 7 des vorherigen Tarifvertrags) wird am 1. Januar 2026 in einen anteiligen zeitlichen Anspruch auf Urlaubstage umgewandelt.
6. Die Aufwandsverpflichtung in Artikel 31 des vorherigen Tarifvertrags verfällt. Den noch nicht in Anspruch genommenen Teil der Aufwandsverpflichtung für 2025 darf das Zeitarbeitsunternehmen im Jahr 2026 noch für die langfristige Einsetzbarkeit des Zeitarbeitnehmers gemäß Artikel 30 des vorherigen Tarifvertrags nutzen.
7. Dieser Artikel hat abweichend von Artikel 5 Absatz 3 einen standardmäßigen Charakter.

Paragraph 1 Vergütung

Artikel 21 Equal Pay

1. Der Zeitarbeitnehmer hat Anspruch auf Equal Pay.

Gleichwertige wesentliche Arbeitsbedingungen

2. Equal Pay bedeutet, dass die Gesamtheit der wesentlichen Arbeitsbedingungen des Zeitarbeitnehmers mindestens der Gesamtheit der wesentlichen

Arbeitsbedingungen eines beim Auftraggeber fest angestellten Arbeitnehmers mit einer gleichen oder gleichwertigen Funktion entspricht. Das gilt für die folgenden Arbeitsbedingungen beim Auftraggeber:

a. Lohn und sonstige Vergütungen
b. Arbeitszeiten, einschließlich Überstunden, Ruhepausen, Nachtschichten, Pausen, Dauer des Urlaubs und das Arbeiten an Feiertagen.

Gleichwertige nicht-wesentliche Arbeitsbedingungen

3. Der Zeitarbeitnehmer hat im Hinblick auf die Gesamtheit der nicht wesentlichen Arbeitsbedingungen, d.h. die nicht in Absatz 2 genannten wesentlichen Arbeitsbedingungen, ebenfalls Anspruch auf mindestens Equal Pay im Vergleich zu einem beim Auftraggeber fest angestellten Arbeitnehmer mit einer gleichen oder gleichwertigen Funktion.

Gleiche wesentliche und nicht-wesentliche Arbeitsbedingungen

4. Die Gesamtheit der Arbeitsbedingungen des Zeitarbeitnehmers gemäß Absatz 2 und Absatz 3 dieses Artikels muss mindestens der Gesamtheit der Arbeitsbedingungen eines beim Auftraggeber fest angestellten Arbeitnehmers mit einer identischen oder vergleichbaren Funktion entsprechen. Ist eine Arbeitsbedingung als ein Betrag dargestellt, wird der Betrag als Bruttowert erachtet.
5. Wenn der dem Auftraggeber überlassene Zeitarbeitnehmer von diesem Auftraggeber anschließend an ein anderes Unternehmen überlassen wird, dann wird Equal Pay auf der Grundlage der Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers festgelegt, der in einer gleichen oder gleichwertigen Funktion bei diesem Unternehmen, in dem der Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht tätig ist, beschäftigt ist.
6. Der Zeitarbeitnehmer kann unter Anwendung des Tarifvertrags bestimmte Vorteile und Sicherheiten in Anspruch nehmen, die ein Arbeitnehmer in Diensten des Auftraggebers in einer gleichen oder gleichwertigen Funktion nicht hat. Der Wert dieser Vorteile und Sicherheiten darf im Rahmen des gesamten Equal Pay nicht aufgehoben werden, sodass der Wert dieser Vorteile und Sicherheiten reduziert wird oder verschwindet.

Erläuterung der wesentlichen und nicht-wesentlichen Arbeitsbedingungen
Ein Zeitarbeitnehmer hat Anspruch auf gleichwertige Arbeitsbedingungen. Das beinhaltet, dass die Arbeitsbedingungen des Zeitarbeitnehmers mindestens gleichwertig mit den Arbeitsbedingungen eines beim Auftraggeber beschäftigten Arbeitnehmers sein müssen, der die gleichen oder vergleichbare Tätigkeiten verrichtet. Das heißt nicht, dass alle Arbeitsbedingungen in der Praxis völlig identisch sein müssen, sondern dass dem Zeitarbeitnehmer insgesamt das Gleiche zusteht.

Im Rahmen der Ziele des Equal Pay kann sich das Zeitarbeitsunternehmen

dafür entscheiden, manche Arbeitsbedingungen gleich und andere Arbeitsbedingungen gleichwertig anzuwenden. Wenn eine wesentliche Arbeitsbedingung (gemäß Artikel 21 Absatz 2) für den Zeitarbeitnehmer anders angewendet wird als beim Auftraggeber, dann muss ein eventueller Nachteil durch eine andere wesentliche Arbeitsbedingung ausgeglichen werden. Dieser Nachteil darf nicht durch eine nicht-wesentliche Arbeitsbedingung ausgeglichen werden.

Nur ein Nachteil, der durch die andere Anwendung einer nicht-wesentlichen Arbeitsbedingung entsteht, kann durch eine wesentliche Arbeitsbedingung ausgeglichen werden.

Beispiel:
Wenn ein beim Auftraggeber in einer gleichen oder gleichwertigen Funktion beschäftigter Arbeitnehmer ein Urlaubsgeld von 10 % erhält, kann dem Zeitarbeitnehmer ein Urlaubsgeld von 8 % zugeteilt werden, sofern die verbleibenden 2 % auf eine andere Weise in den wesentlichen Arbeitsbedingungen ausgeglichen werden. Zum Beispiel können die verbleibenden 2 % in Form von Lohn ausgeglichen werden.

Die Gleichwertigkeit wird auf zweierlei Weise geprüft:
- *Das Gesamtpaket der wesentlichen Arbeitsbedingungen muss mindestens gleichwertig sein, und*
- *das Gesamtpaket der wesentlichen und nicht-wesentlichen Arbeitsbedingungen muss mindestens gleichwertig sein.*

Erläuterung zu Absatz 5
Es kann sein, dass der Zeitarbeitnehmer ausgeliehen wird und anschließend vom Auftraggeber an einen anderen Auftraggeber weiterverliehen wird. In diesem Fall müssen zur Festlegung von Equal Pay die Arbeitsbedingungen geprüft werden, die für einen Arbeitnehmer gelten, der bei letzterem Auftraggeber in einer gleichen oder gleichwertigen Funktion wie der Zeitarbeitnehmer beschäftigt ist.

Erläuterung zu Absatz 6
Die Anwendung des Tarifvertrags kann dazu führen, dass der Zeitarbeitnehmer bestimmte Vorteile und Sicherheiten in Anspruch nimmt, die ein Arbeitnehmer in Diensten des Auftraggebers nicht hat. Dies ist bei der Anwendung gleichwertiger Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen, da diese Vorteile und Sicherheiten nicht aufgehoben werden dürfen. Das gilt unter anderem für die Vorschriften zur Eingruppierung in Artikel 25. Die Anwendung dieser Vorschriften kann dazu führen, dass der Zeitarbeitnehmer höher eingruppiert wird als ein

Arbeitnehmer, der beim Auftraggeber in einer gleichen oder gleichwertigen Funktion anfängt. Wenn diese Situation eintritt, muss der Wert dieses Vorteils bei der Gewährung der gleichwertigen Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden. Der Vorteil, den der Zeitarbeitnehmer dadurch erhält, darf nicht reduziert oder aufgehoben werden.

Beispiel:
Ein Arbeitnehmer in Diensten des Auftraggebers mit einer gleichen oder gleichwertigen Funktion fängt am unteren Ende der Skala an und verdient 19,- € brutto pro Stunde. Das Zeitarbeitsunternehmen muss aufgrund von Artikel 25 die relevante Berufserfahrung des Zeitarbeitnehmers berücksichtigen. Dadurch erhält der Zeitarbeitnehmer 20,10 € brutto pro Stunde. Die zusätzlichen 1,10 € brutto, die der Zeitarbeitnehmer erhält, dürfen nicht reduziert oder aufgehoben werden.

Artikel 22 Anwendung von Artikel 8 Absatz 1 Waadi

1. Abweichend von Artikel 21 kann das Zeitarbeitsunternehmen pro Auftraggeber, dem ein oder mehrere Zeitarbeitnehmer überlassen werden, entscheiden, gemäß Artikel 8 Absatz 1 Waadi die gleichen Arbeitsbedingungen anzuwenden, die für einen beim Auftraggeber beschäftigten Arbeitnehmer gelten, der eine gleiche oder gleichwertige Funktion ausübt.
2. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen entscheidet, gemäß Absatz 1 die gleichen Arbeitsbedingungen anzuwenden, dann gelten die Paragraphen 2 bis 6 von Kapitel 4 und Kapitel 5 unverändert, mit Ausnahme von Artikel 28 und 36.
3. Wenn der dem Auftraggeber überlassene Zeitarbeitnehmer von diesem Auftraggeber anschließend an ein anderes Unternehmen überlassen wird, dann wird die Vergütung gemäß Absatz 1 auf der Grundlage der Arbeitsbedingungen eines Arbeitnehmers festgelegt, der in einer gleichen oder gleichwertigen Funktion bei diesem Unternehmen, in dem der Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht tätig ist, beschäftigt ist.
4. Der Zeitarbeitnehmer kann unter Anwendung des Tarifvertrags bestimmte Vorteile und Sicherheiten in Anspruch nehmen, die ein Arbeitnehmer in Diensten des Auftraggebers in einer gleichen oder gleichwertigen Funktion nicht hat. Diese Vorteile und Sicherheiten dürfen nicht reduziert oder aufgehoben werden, indem die gleichen Arbeitsbedingungen wie beim Auftraggeber angewendet werden.

Erläuterung zu Absatz 3
Es kann sein, dass der Zeitarbeitnehmer ausgeliehen wird und anschließend vom Auftraggeber an einen anderen Auftraggeber weiterverliehen wird. In diesem Fall müssen zur Festlegung von Equal Pay die Arbeitsbedingungen

geprüft werden, die für einen Arbeitnehmer gelten, der bei letzterem Auftraggeber in einer gleichen oder gleichwertigen Funktion wie der Zeitarbeitnehmer beschäftigt ist.

Erläuterung zu Absatz 4
Die Anwendung des Tarifvertrags kann dazu führen, dass der Zeitarbeitnehmer bestimmte Vorteile und Sicherheiten in Anspruch nimmt, die ein Arbeitnehmer in Diensten des Auftraggebers nicht hat. Das gilt unter anderem für die Vorschriften zur Eingruppierung in Artikel 25. Die Anwendung dieser Vorschriften kann dazu führen, dass der Zeitarbeitnehmer höher eingruppiert wird als ein Arbeitnehmer, der beim Auftraggeber in einer gleichen oder gleichwertigen Funktion anfängt. Wenn diese Situation eintritt, dann darf der Vorteil, den der Zeitarbeitnehmer in diesem Fall erhält, nicht reduziert oder aufgehoben werden, indem die gleichen Arbeitsbedingungen wie beim Auftraggeber angewendet werden, aber diese Vorteile und Sicherheiten dadurch nicht angewendet werden.

Beispiel:
Ein Arbeitnehmer in Diensten des Auftraggebers mit einer gleichen oder gleichwertigen Funktion fängt am unteren Ende der Skala an und verdient 19,- € brutto pro Stunde. Das Zeitarbeitsunternehmen muss in diesem Fall aufgrund von Artikel 25 die relevante Berufserfahrung des Zeitarbeitnehmers berücksichtigen. Der Zeitarbeitnehmer erhält dadurch 20,10 € brutto pro Stunde, ungeachtet dessen, dass ein Arbeitnehmer in Diensten des Auftraggebers mit einer gleichen oder gleichwertigen Funktion lediglich 19,- € brutto erhält.

Paragraph 2 Durchführungsvorschriften für die Vergütung

Artikel 23 Festlegung der Vergütung und Bestätigung durch den Zeitarbeitnehmer

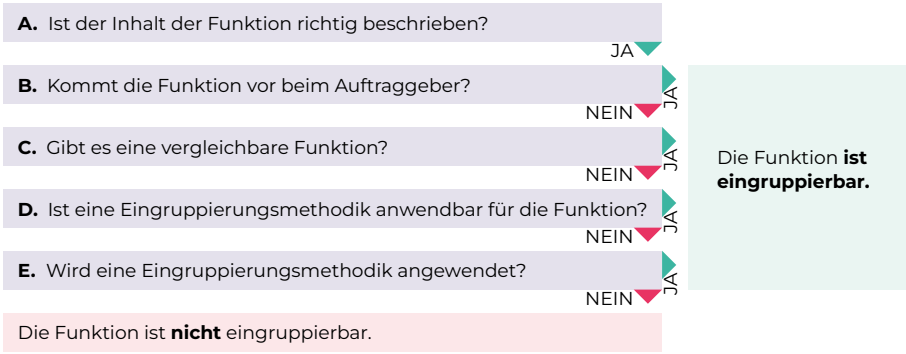
1. Zur Festlegung der Vergütung des Zeitarbeitnehmers wird der Wert jeder Arbeitsbedingung beim Auftraggeber zugrunde gelegt. Ist dieser Wert beim Auftraggeber in einem Betrag ausgedrückt, dann gilt dieser Betrag für den Vergleich als Bruttowert.
2. Das Zeitarbeitsunternehmen legt die Vergütung des Zeitarbeitnehmers anhand der Informationen fest, die der Auftraggeber gemäß Artikel 12a Waadi an das Zeitarbeitsunternehmen weiterleitet. Das Zeitarbeitsunternehmen richtet einen Prozess ein, durch den gewährleistet wird, dass die Vergütung des Zeitarbeitnehmers korrekt festgelegt wird.
3. Das Zeitarbeitsunternehmen ist bei jeder Überlassung verpflichtet, dem Zeitarbeitnehmer Folgendes schriftlich zu bestätigen:
   a. Das voraussichtliche Beginndatum der Überlassung

b. Name und Kontaktdaten des Auftraggebers, unter anderem einen eventuellen Ansprechpartner und die Anschrift des Arbeitsortes
c. die (allgemeine) Funktionsbezeichnung und, falls verfügbar, die Funktionsbezeichnung gemäß der Entlohnungsregelung des Auftraggebers
d. die Funktionseingruppierung und -stufe gemäß der Entlohnungsregelung des Auftraggebers, falls verfügbar
e. die vereinbarte Arbeitsdauer
f. falls zutreffend, das voraussichtliche Ablaufdatum der Überlassung
g. welcher Tarifvertrag/welche Entlohnungsregelung beim Auftraggeber Anwendung findet
h. den Brutto-(Stunden-)Lohn und
i. die anwendbaren Arbeitsbedingungen.

4. Im Falle einer Änderung der Arbeitsbedingungen während der Überlassung ist das Zeitarbeitsunternehmen verpflichtet, dem Zeitarbeitnehmer diese Änderung schriftlich zu bestätigen.
5. Auf Ersuchen des Zeitarbeitnehmers legt das Zeitarbeitsunternehmen die vom Auftraggeber erhaltenen Informationen über die in dessen Unternehmen geltende(n) Beschäftigungsbedingung(en) sowie eine Erläuterung der Umsetzung der Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen für den bei diesem Auftraggeber beschäftigten Zeitarbeitnehmer vor.

Artikel 24 Festlegen einer Vergütung für nicht eingruppierbare Zeitarbeitnehmer

1. Wenn beim Auftraggeber kein Arbeitnehmer mit einer gleichen oder gleichwertigen Funktion beschäftigt ist, und die Tätigkeiten des Zeitarbeitnehmers nicht in die Lohngruppen des Auftraggebers eingruppiert werden, sodass die Arbeitsbedingungen beim Auftraggeber nicht festgelegt werden können, dann ist der Zeitarbeitnehmer nicht eingruppierbar. Um festzustellen, ob die Tätigkeiten nicht eingruppierbar sind, muss der folgende Stufenplan eingehalten werden.



2. Wenn abweichend von Artikel 13 Absatz 2 mit dem Zeitarbeitnehmer vereinbart wird, dass der Zeitarbeitsvertrag bereits anfängt, ohne dass der Zeitarbeitnehmer tatsächlich seine Arbeit aufnimmt, ist der Zeitarbeitnehmer für die Zeit, die er noch nicht überlassen wird, auch nicht eingruppierbar.
3. Ist der Zeitarbeitnehmer nicht eingruppierbar, wird die Vergütung anhand von Gesprächen zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer sowie, sofern zutreffend, dem Auftraggeber festgelegt. Dabei werden unter anderem die für die Erfüllung der Funktion benötigten Fähigkeiten, die Verantwortlichkeiten, die Erfahrung und das Ausbildungsniveau berücksichtigt. Außerdem werden, sofern zutreffend, die Arbeitsbedingungen eines Arbeitnehmers berücksichtigt, der in einer gleichen oder gleichwertigen Funktion in der Branche beschäftigt ist, in der der Auftraggeber aktiv ist.
4. Das Zeitarbeitsunternehmen weist auf Wunsch des Zeitarbeitnehmers nach, dass die Tätigkeiten nicht eingruppierbar sind.

Artikel 25 Eingruppierung

1. Um die Vergütung des Zeitarbeitnehmers festlegen zu können, muss seine Funktion beim Auftraggeber so eingruppiert werden, als ob er direkt beim Auftraggeber beschäftigt wäre.
2. Wenn es innerhalb des Betriebs des Auftraggebers üblich ist, die Eingruppierung zu Beginn der Tätigkeit teilweise auf der Grundlage der Berufserfahrung vorzunehmen, gilt dies auch für den Zeitarbeitnehmer.
3. Nimmt der Auftraggeber die Eingruppierung unabhängig von der für die Funktion relevanten Berufserfahrung vor, wird diese Erfahrung dennoch für den Zeitarbeitnehmer berücksichtigt. In diesem Fall kann der Zeitarbeitnehmer nicht in die unterste Stufe der für ihn geltenden Funktionsgruppe eingruppiert werden. Das Zeitarbeitsunternehmen legt dann in Absprache mit dem Zeitarbeitnehmer und dem Auftraggeber fest, welcher Lohngruppe und Stufe innerhalb der Lohngruppe die für die Funktion relevante Berufserfahrung des Zeitarbeitnehmers entspricht.
4. Bei Rückkehr zu demselben Auftraggeber oder einem Auftraggeber innerhalb desselben TV-Gebiets in einer nahezu gleichen Funktion oder bei aufeinanderfolgenden Beschäftigungsverhältnissen innerhalb von neun Monaten genießt der Zeitarbeitnehmer insofern einen Bestandsschutz, als er Anspruch auf mindestens die vorherige Eingruppierung hat. Bei Rückkehr innerhalb von neun Monaten hat der Zeitarbeitnehmer Anspruch auf eine Stufenerhöhung, sofern während der Unterbrechungszeit eine solche Erhöhung zuerkannt worden wäre und der Zeitarbeitnehmer diese aufgrund der Unterbrechung nicht erhalten hat.
5. Bei der Feststellung, inwieweit der Zeitarbeitnehmer über relevante Berufserfahrung verfügt, berücksichtigt das Zeitarbeitsunternehmen in jedem Fall die Angaben, die der Zeitarbeitnehmer zu Ausbildungen, Berufserfahrung und Kompetenzen gemacht hat.

6. Der Zeitarbeitnehmer kann das Zeitarbeitsunternehmen auffordern, Auskunft über die Eingruppierung zu erteilen, und das Zeitarbeitsunternehmen ist verpflichtet, diese Auskunft zu erteilen.

Artikel 26 Festlegung des Stundenlohns

1. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen einen Stundenlohn in Geld berechnen will, geht es von den Informationen aus, die der Auftraggeber übermittelt hat. Die vom Auftraggeber bestätigten oder übermittelten Informationen über die Arbeitsbedingungen sind für die Festlegung des Stundenlohns ausschlaggebend.
2. Nur, wenn die Informationen des Auftraggebers keine Klarheit und Sicherheit über die Festlegung des Stundenlohns vermitteln können, wird die im folgenden Absatz formulierte Berechnungsmethode angewendet.
3. *Umrechnung in Stundenlohn*
   a. Sind im Tarifvertrag oder in den Beschäftigungsbedingungen des Auftraggebers Stundenlöhne für eigene Arbeitnehmer festgelegt oder ist im Tarifvertag oder in den Beschäftigungsbedingungen eine klare Berechnungsmethode zur Umrechnung des Monats-/Zeitlohns in einen Stundenlohn enthalten?
   b. Falls ja, dann muss der Stundenlohn, der zur ermittelten Lohngruppe gehört, auf Basis der Berechnungsmethode, die beim Auftraggeber angewendet wird, ermittelt werden.
   c. Falls nicht, dann muss der zur ermittelten Lohngruppe gehörende Stundenlohn wie folgt berechnet werden.

$$\frac{\text{Monatslohn}}{\text{4,35 x Regelarbeitszeit (RAZ)}}$$

   d. Das Zeitarbeitsunternehmen muss prüfen, ob der TV oder die Beschäftigungsbedingungen des Auftraggebers unterschiedliche Regelarbeitszeiten pro Schichtplan vorsehen. In dem Fall muss das Zeitarbeitsunternehmen zur Ermittlung des Stundenlohns für den Zeitarbeitnehmer von der Regelarbeitszeit (RAZ) ausgehen, die zu dem Schichtplan gehört, in dem der Zeitarbeitnehmer arbeitet. Wenn ein Zeitarbeitnehmer in einem anderen Schicht-/Dienstplan mit einer anderen üblichen Regelarbeitszeit (RAZ) überlassen wird, so wird der Stundenlohn auf Basis der Regelarbeitszeit (RAZ), die zum neuen Schicht-/Dienstplan gehört, erneut ermittelt. Dabei findet die Regelung zur Lohnfortzahlung bei Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit (Paragraph 4 Artikel 4 dieses Tarifvertrags) keine Anwendung, es sei denn, der Zeitarbeitnehmer wird anteilig zum vorherigen Schichtplan für weniger Stunden im neuen Schicht-/Dienstplan überlassen.

Das Abrunden des Stundenlohns darf keine Nachteile für den Zeitarbeitnehmer haben. Das bedeutet, dass mindestens der Wert des gleichen Zeitlohns erreicht werden muss, wenn der Stundenlohn wieder in den entsprechenden Zeitlohn umgerechnet wird.

4. Der Stundenlohn muss grundsätzlich mindestens den Bestimmungen im niederländischen Gesetz zu Mindestlohn und Mindesturlaubsgeld entsprechen.

Artikel 27 Regelmäßige Lohnerhöhungen

1. Im Hinblick auf die Gewährung regelmäßiger Lohnerhöhungen und die Berechnung von deren Wert gelten die folgenden ergänzenden Vorschriften für den Zeitarbeitnehmer:
   a. Es wird davon ausgegangen, dass dem Zeitarbeitnehmer immer eine regelmäßige Lohnerhöhung bzw. deren Wert gewährt wird, es sei denn, das Zeitarbeitsunternehmen kann nachweisen, dass der Zeitarbeitnehmer gemäß den im Betrieb des Auftraggebers geltenden Vorschriften und Verfahren nicht für eine regelmäßige Lohnerhöhung in Betracht kommen würde.
   b. Ist eine Leistungsbeurteilung nicht oder nicht rechtzeitig erfolgt, sodass die Höhe und der Wert der regelmäßigen Lohnerhöhung nicht festgelegt werden kann, dann wird davon ausgegangen, dass dem Zeitarbeitnehmer eine regelmäßige Lohnerhöhung gewährt wird, die im Betrieb des Auftraggebers nachweislich am geläufigsten ist.
2. Dem Zeitarbeitnehmer darf eine regelmäßige Lohnerhöhung bzw. deren Wert nicht vorenthalten werden, nur weil er immer wieder den Auftraggeber wechselt. In diesem Fall berücksichtigt das Zeitarbeitsunternehmen bei jeder folgenden Überlassung, was die Gewährung einer regelmäßigen Lohnerhöhung betrifft, auch die bei früheren Auftraggebern in (nahezu) der gleichen Funktion gesammelte einschlägige Berufserfahrung.

Artikel 28 Grundlage für die Anwendung gleichwertiger Arbeitsbedingungen

1. Zur Anwendung einer bestimmten Arbeitsbedingung kann das Zeitarbeitsunternehmen pro Auftraggeber, an den ein oder mehrere Zeitarbeitnehmer überlassen werden, den Grundlohn oder den gewöhnlichen Lohn als Grundlage verwenden. Abweichend davon kann das Zeitarbeitsunternehmen auch eine andere Lohndefinition als Grundlage verwenden. Für die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und Urlaubstage dient der gewöhnliche Lohn als Grundlage. Als Grundlage für die Berechnung der Zuschläge dient der Grundlohn unter Berücksichtigung der Bedingungen, die beim Auftraggeber gelten.
2. Für den Zeitarbeitnehmer muss deutlich sein, welche Lohndefinition als Ausgangspunkt dient; das muss aus der Bestätigung des Zeitarbeitnehmers über seine Überlassung an den Auftraggeber oder der Lohnabrechnung hervorgehen.

Artikel 29 Arbeitsunfähigkeit

1. Der Zeitarbeitnehmer ist verpflichtet, das Zeitarbeitsunternehmen und den Auftraggeber am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit so früh wie möglich, in jedem Fall vor 10:00 Uhr morgens, zu informieren. Die Mitteilung muss die korrekte Pflegeanschrift und die richtigen Kontaktdaten enthalten.
2. Wenn:
   a. kein oder kein eindeutiger Arbeitsumfang vereinbart wurde, oder
   b. der tatsächliche Arbeitsumfang in dem Zeitraum von dreizehn Kalenderwochen vor der Woche der Krankmeldung strukturell von dem vereinbarten Arbeitsumfang abweicht,

   gilt für das Recht auf (teilweise) Lohnfortzahlung, dass die Lohnfortzahlung für den Durchschnitt aller Stunden, für die in den vergangenen dreizehn Kalenderwochen Lohn bezahlt wurde, fällig ist. Überstunden werden dabei nicht berücksichtigt, es sei denn, die Mehrarbeit hat strukturellen Charakter. Wenn der Zeitarbeitsvertrag vor der Woche der Krankmeldung noch keine dreizehn Kalenderwochen bestanden hat, wird der Lohn für den nach vernünftigem Ermessen zu erwartenden Arbeitsumfang festgesetzt.
3. Das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitnehmer sind gemeinsam für die Betreuung bei Abwesenheiten und die Wiedereingliederung verantwortlich. Das Zeitarbeitsunternehmen kann in diesem Zusammenhang weitere Vorschriften erlassen. Wenn der Auftraggeber an die Wiedereingliederung oder die Rückkehr an den Arbeitsplatz Bedingungen knüpft, die sich auf die Lohnfortzahlung oder deren Höhe auswirken, dann sind diese Bedingungen zu dem Zeitpunkt und für die Stunden erfüllt, an dem bzw. in denen der Zeitarbeitnehmer die angebotenen geeigneten Tätigkeiten aufnimmt.
4. *Aufstockung Krankengeld nach Beschäftigungsende Phase A*
   Ist der Zeitarbeitnehmer, wenn der Zeitarbeitsvertrag am vereinbarten Enddatum von Rechts wegen in Phase A endet, arbeitsunfähig und hat der Zeitarbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld, stockt das Zeitarbeitsunternehmen das Krankengeld auf, und zwar:
   - für die Dauer der ersten 52 Wochen der Arbeitsunfähigkeit bis 90 % des auf Basis des Tageslohnbeschlusses Arbeitnehmerversicherung festgestellten Arbeitslohns pro Tag, das der Leistung zugrunde liegt
   - von der 53. bis zur 104. Woche der Arbeitsunfähigkeit bis 80 % des auf Basis des Tageslohnbeschlusses Arbeitnehmerversicherung festgestellten Arbeitslohns pro Tag, das der Leistung zugrunde liegt.

   Das Zeitarbeitsunternehmen kann für diese Aufstockung eine Versicherung abschließen oder andere Vorsorgemaßnahmen treffen. Der maximale Prozentsatz, der für diese Versicherung bzw. für Vorsorgemaßnahme vom Grundlohn des Zeitarbeitnehmers einbehalten werden darf, beträgt 0,30 % für Zeitarbeitsunternehmen I (Bürosektor und Verwaltung) und 0,70 % für Zeitarbeitsunternehmen II (Technik und Industrie). Der Lohn des Zeitarbeitnehmers darf infolge dieser Einbehaltung nicht unter den gesetzlichen Mindestlohn sinken.

Artikel 30 Feiertage

1. Wenn aus dem Zeitarbeitsvertrag oder der Überlassung nicht klar ersichtlich ist, ob der beim Auftraggeber geltende Feiertag auf einen Tag fällt, der normalerweise für den Zeitarbeitnehmer als Arbeitstag gilt, an dem der Zeitarbeitnehmer arbeiten würde, wenn kein Feiertag wäre, dann gilt dieser Tag als Feiertag, wenn:
   a. der Zeitarbeitnehmer in einem Zeitraum von dreizehn aufeinanderfolgenden Wochen direkt vor dem betreffenden Feiertag mindestens sieben Mal an dem betreffenden Wochentag gearbeitet hat, oder
   b. der Zeitarbeitnehmer noch keine dreizehn aufeinanderfolgenden Wochen gearbeitet hat und in mehr als der Hälfte der Arbeitswochen an dem betreffenden Wochentag gearbeitet hat.

   Für die Berechnung des oben genannten Zeitraums von dreizehn Wochen (Punkt a) oder weniger (Punkt b) werden aufeinanderfolgende Verträge zusammengezählt, sofern und soweit zwischen ihnen ein Zeitraum von maximal einem Monat liegt. Unterbrechungszeiträume werden nicht berücksichtigt.
2. Wenn für den Tag, auf den der Feiertag fällt:
   a. kein oder kein eindeutiger Arbeitsumfang vereinbart wurde, oder
   b. der tatsächliche Arbeitsumfang für die Dauer der oben in Absatz 1 genannten Periode von dreizehn Wochen (Punkt a) oder kürzer (Punkt b) strukturell vom vereinbarten Arbeitsumfang abweicht,

   dann wird davon ausgegangen, dass der Feiertag so viele Stunden hat, wie im Durchschnitt für alle Stunden, für die Lohn an dem Tag bezahlt wird, auf den der Feiertag fällt, im Zeitraum von dreizehn Wochen (Punkt a) oder weniger (Punkt b) vor dem Feiertag gezahlt wurde. Überstunden werden dabei nicht berücksichtigt, es sei denn, die Mehrarbeit hat strukturellen Charakter.
3. Dem Zeitarbeitnehmer darf ein Feiertag bzw. dessen Wert nicht aufgrund irrelevanter Tatsachen und Umstände vorenthalten werden, wie der Tatsache oder dem Umstand, dass:
   a. der Zeitarbeitnehmer direkt vor oder nach einem Feiertag Urlaub nimmt, oder
   b. der Betrieb des Auftraggebers direkt vor oder nach dem Feiertag geschlossen ist
   c das Zeitarbeitsunternehmen oder der Auftraggeber den Zeitarbeitnehmer an diesem Tag nicht oder nicht mehr zur Arbeit an diesem Tag einplant, oder
   d. der Feiertag in einem Unterbrechungszeitraum zwischen zwei aufeinanderfolgenden Zeitarbeitsverträgen liegt und der Feiertag der einzige Grund für diese Unterbrechung ist.
4. Im Falle eines Konflikts über die fehlende Anrechnung eines Feiertags wird das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer gegenüber glaubhaft

begründen, warum der Feiertag nicht angerechnet wurde. Macht das Zeitarbeitsunternehmen dies nicht glaubhaft deutlich, dann wird der Feiertag bzw. dessen Wert nachträglich noch angerechnet.

Artikel 31 Urlaubstage

1. Abweichend von Artikel 7:640a BW und den beim Auftraggeber geltenden Bestimmungen für einen beim Auftraggeber beschäftigten Arbeitnehmer, der eine gleiche oder gleichwertige Funktion ausübt, gilt Folgendes:
   a. Die gesetzlichen Urlaubstage in Phase A und B verfallen nach einem Jahr nach dem letzten Tag des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.
   b. Die gesetzlichen Urlaubstage in Phase C verfallen nach fünf Jahren nach dem letzten Tag des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.
   c. Die außergesetzlichen Tage verfallen in allen Phasen nach fünf Jahren nach dem letzten Tag des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.
2. Die Urlaubstage werden dem Zeitarbeitnehmer in Form von Zeit gewährt, es sei denn, das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitnehmer vereinbaren, dass die außergesetzlichen Urlaubstage/-stunden anders ausgeglichen werden.
3. Das Zeitarbeitsunternehmen ist verpflichtet, dem Zeitarbeitnehmer die Gelegenheit zu geben, seine gesetzlichen Urlaubstage zu nehmen. Das Zeitarbeitsunternehmen kann eine Urlaubsregelung erstellen.

Artikel 32 Urlaubsgeld

1. Das Urlaubsgeld wird dem Zeitarbeitnehmer spätestens im Mai oder in der ersten Juniwoche ausgezahlt.
2. Das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitnehmer können abweichend von Absatz 1 vereinbaren, dass das Urlaubsgeld regelmäßig ausgezahlt wird.
3. Wenn der Zeitarbeitnehmer Urlaub nimmt und an mindestens sieben aufeinanderfolgenden Kalendertagen aufgrund von Urlaub nicht anwesend ist, zahlt das Zeitarbeitsunternehmen das aufgebaute Urlaubsgeld auf Wunsch des Zeitarbeitnehmers eher aus.
4. Das Zeitarbeitsunternehmen kann auf ähnliche Weise die Abweichung von Artikel 16 Absatz 1 des Gesetzes zu Mindestlohn und Mindesturlaubsgeld nutzen, die der Auftraggeber aufgrund seines Tarifvertrags oder einer öffentlich-rechtlichen Regelung für einen beim Auftraggeber beschäftigten Arbeitnehmer anwendet, der eine gleiche oder gleichwertige Funktion wie der Zeitarbeitnehmer ausübt. Darüber hinaus kann das Zeitarbeitsunternehmen im Zusammenhang mit der Anwendung der gleichwertigen Vergütung nach Artikel 16 Absatz 1 des Gesetzes über den Mindestlohn und das Mindesturlaubsgeld abweichen.

Artikel 33a Gesetz über Arbeit und Pflege

Das Zeitarbeitsunternehmen kann im Rahmen des niederländischen Gesetzes über Arbeit und Pflege (Wet arbeid en zorg) auf ähnliche Weise die gesetzlichen Abweichungsmöglichkeiten nutzen, die der Auftraggeber für einen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer anwendet, der eine gleiche oder gleichwertige Funktion wie der Zeitarbeitnehmer ausübt.

Artikel 33 Ermittlung des Werts eines (Urlaubs-)Tags

1. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen den Wert eines (Urlaubs-)Tags, wie eines Urlaubstags, eines Feiertags oder eines AZV-Tags ermitteln will, geht es von den Informationen aus, die der Auftraggeber übermittelt hat. Die vom Auftraggeber bestätigten oder übermittelten Informationen über seine Arbeitsbedingungen sind für die Festlegung des Werts eines (Urlaubs-)Tags ausschlaggebend.
2. Nur, wenn die Informationen des Auftraggebers keine Klarheit und Sicherheit über die Festlegung des Werts eines (Urlaubs-)Tags vermitteln können, wird die im folgenden Absatz formulierte Berechnungsmethode angewendet.
3. Der Wert eines (Urlaubs-)Tags beträgt 0,385 %; dieser Prozentwert basiert auf 260 möglichen Arbeitstagen. Die Berechnung sieht wie folgt aus:

$$\frac{\textbf{(Urlaubs-)Tag}}{\textbf{260}}$$

Artikel 34 Langfristig arbeiten und leben

1. Unter Regelungen zu langfristigem Arbeiten und Leben sind alle Regelungen zu verstehen, die:
   a. die langfristige Einsetzbarkeit des Zeitarbeitnehmers fördern, wie Ausbildungen, Karrierecoaching, Outplacementverfahren und persönliche Entwicklungsbudgets, aber auch Information, Fortbildung und soziale Beratung in Bezug auf Arbeit und Aufenthalt in den Niederlanden für Zeitarbeitnehmer, die nicht dauerhaft in den Niederlanden wohnen
   b. die Vitalität und Gesundheit des Zeitarbeitnehmers fördern, wie Abonnements fürs Fitnessstudio, Vitalitätsbudgets, (regelmäßige) Gesundheitschecks und Coaching für einen gesunden Lebensstil
   c. eine nachhaltige Gesellschaft und einen grüneren Planeten fördern, wie ein Klimabudget für beispielsweise Solarzellen oder eine Wärmepumpe und freie Tage für Freiwilligendienst.
2. Im Rahmen der Gleichwertigkeit der Gesamtheit der Arbeitsbedingungen im Sinne von Artikel 21 kann das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer eine oder mehrere alternative Regelungen für nachhaltiges Arbeiten und Leben anbieten, die mit den Regelungen für langfristiges Arbeiten und Leben vergleichbar sind, die beim Auftraggeber für einen Arbeitnehmer in einer gleichen oder gleichwertigen Funktion wie dem Zeitarbeitnehmer gelten.

Artikel 34a Ergänzende soziale Regelungen/Versicherungen

1. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer:
   - eine ergänzende soziale Regelung oder Versicherung zu der in Artikel 29 Absatz 4 genannten Aufstockung des Krankengelds oder der in Artikel 55 genannten privaten Ergänzung des ALG (WW) und der Wiedereingliederung für Teilerwerbstätige (WGA) anbietet, oder
   - eine andere ergänzende soziale Regelung oder Versicherung anbietet, die eine (zusätzliche) Auszahlung umfasst, die über die gesetzlichen Vorschriften hinausgeht,

   dann geht die dafür fällige Prämie auf Kosten des Zeitarbeitnehmers.
2. Wird die ergänzende soziale Regelung oder Versicherung dem Zeitarbeitnehmer im Rahmen von Equal Pay angeboten und übernimmt der Auftraggeber für einen eigenen Arbeitnehmer mit einer gleichen oder gleichwertigen Funktion wie der des Zeitarbeitnehmers die Zahlung der Prämie (teilweise) oder erstattet diesem die Prämie, dann muss das Zeitarbeitsunternehmen die Prämie ebenfalls (teilweise) im Rahmen von Equal Pay erstatten.

Artikel 35 Bruttovergütungen

Bei einer besondere Befreiung im Sinne des niederländischen Lohnsteuergesetzes von 1964 (Wet op de loonbelasting van 1964) kann das Zeitarbeitsunternehmen entscheiden, diese Befreiung anzuwenden. Wenn der Auftraggeber bestimmte Arbeitsbedingungen als Lohn ausweist, der unter den im Rahmen der Arbeitskostenregelung geltenden Freibetrag fällt, bedeutet das nicht, dass das Zeitarbeitsunternehmen ebenfalls dazu verpflichtet ist. Weist das Zeitarbeitsunternehmen eine nicht ausdrücklich steuerbefreite Arbeitsbedingung (teilweise) als Lohn aus, der unter den im Rahmen der Arbeitskostenregelung geltenden Freibetrag fällt, wird der Bruttowert (der zu versteuernde Wert) der (teilweise) ausgewiesenen Arbeitsbedingung (steuerfrei) netto ausgezahlt, nicht jedoch das Nettoäquivalent dieses Bruttobetrags.

Artikel 36 Anpassung der Durchführungsvorschriften

Die Anwendung der Durchführungsvorschriften, die im vorherigen Paragraph aufgeführt sind, darf sich nicht auf die Gleichwertigkeit der Gesamtheit der Arbeitsbedingungen im Sinne von Artikel 21 auswirken. Alle Arbeitsbedingungen, die das Zeitarbeitsunternehmen anwendet, werden bei der Gleichwertigkeit berücksichtigt.

Artikel 36a Übergangsanspruch

Ausgleich niedrigstufiger Arbeitsbedingungen

1. Wenn der Zeitarbeitnehmer:
   - vor dem 1. Januar 2026 bei einem Auftraggeber tätig ist
   - dort am 1. Januar 2026 immer noch beschäftigt ist, und
   - die Anwendung der neuen Vergütung mit Ausnahme der Altersvorsorge

dazu führt, dass die Vergütung des Zeitarbeitnehmers niedriger ausfällt als vor dem 1. Januar 2026,

dann gelten die Absätze 2 bis 4.

2. In dem in Absatz 1 genannten Fall erhält der Zeitarbeitnehmer sechs Monate lang mindestens Urlaubsgeld auf dem alten Niveau bzw. dessen Wert und Urlaubstage von vor dem 1. Januar 2026. Das heißt, dass der Zeitarbeitnehmer:
   a. Anspruch auf mindestens ein Urlaubsgeld von 8,33 % bzw. dessen Wert, und
   b. für jeden vollständig gearbeiteten Arbeitsmonat Anspruch auf mindestens 16 2/3 Urlaubsstunden oder auf einen entsprechenden Anteil davon hat, sofern kein vollständiger Arbeitsmonat gearbeitet wurde.
3. Der Zeitraum von sechs Monaten gemäß Absatz 2 beginnt am 1. Januar 2026 und endet am 30. Juni 2026, ungeachtet irgendwelcher Unterbrechungszeiträume.
4. Nach Ende des in Absatz 2 genannten Zeitraums von sechs Monaten wird die Bestimmung in Absatz 2 ungültig.

Arbeitsunfähigkeit

5. Wenn der Zeitarbeitnehmer:
   - vor dem 1. Januar 2026 arbeitsunfähig geworden ist,
   - dort am 1. Januar 2026 immer noch beschäftigt ist, und
   - Anspruch auf (teilweise) Lohnfortzahlung hat,

   dann behält der Zeitarbeitnehmer für die Stunden, in denen der Zeitarbeitnehmer arbeitsunfähig ist, diesen Anspruch, und an der Lohnfortzahlung ändert sich nichts. Außerdem behält der Zeitarbeitnehmer für die Stunden, die er arbeitsunfähig ist, Anspruch auf mindestens:
   a. ein Urlaubsgeld von 8,33 % bzw. dessen Wert, und
   b. einen entsprechenden Anteil (des Wertes von) 16 2/3 Urlaubsstunden pro Monat auf der Grundlage eines Vollzeit-Beschäftigungsverhältnisses.

   Für die Stunden, die der Zeitarbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit tätig ist, gelten die neuen Vorschriften in diesem Kapitel (Kapitel 4). Wenn der Zeitarbeitnehmer wieder vollständig und dauerhaft genesen ist und danach wieder arbeitsunfähig wird, gelten ebenfalls diese neuen Vorschriften.

Paragraph 3 Umwandlung von Arbeitsbedingungen

Artikel 37 Umwandlung von Arbeitsbedingungen

Allgemeine Bestimmungen

1. Das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitnehmer können schriftlich im Zeitarbeitsvertrag (bzw. in einer Ergänzung zum Vertrag) die Vergütung ändern, sodass der Zeitarbeitnehmer (teilweise) auf eine Arbeitsbedingung (Quelle) im Tausch für eine andere Arbeitsbedingung (Ziel) verzichtet. In der Ergänzung zum Zeitarbeitsvertrag wird unter anderem vereinbart, welche Arbeitsbedingung in eine andere Arbeitsbedingung umgewandelt wird und

für welchen Zeitraum dies vereinbart wird. Die Umwandlung von Arbeitsbedingungen ist ausschließlich zulässig, wenn diese Umwandlung den geltenden steuerlichen und arbeitsrechtlichen Gesetzen und Vorschriften entspricht. Die Umwandlung von Arbeitsbedingungen kann sich auf lohn- und einkommensabhängige Regelungen auswirken. Das Zeitarbeitsunternehmen informiert den Zeitarbeitnehmer vorab darüber.

Spezifische Bestimmungen für die Umwandlung im Zusammenhang mit extraterritorialen Kosten (ET-Regelung)

2. Die Umwandlung von Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit einer ausdrücklich steuerfreien Vergütung oder Sachleistung für extraterritoriale Kosten ist für Kosten für doppelte Haushaltsführung und Fahrtkosten Wohnung-Arbeitsstätte im Herkunftsland des Zeitarbeitnehmers unter Berücksichtigung der folgenden Einschränkungen und Voraussetzungen zulässig:
   a. Der Betrag der ausdrücklich steuerfreien Vergütung oder der Wert der ausdrücklich steuerfreien Sachleistung wird auf dem Lohnnachweis ausgewiesen.
   b. Der Lohn darf nach der Umwandlung nicht niedriger sein als der für den Zeitarbeitnehmer geltende gesetzliche Mindestlohn.
   c. Die Umwandlung der Arbeitsbedingungen wird auf maximal 30 % des gesamten Bruttolohns vor der Umwandlung beschränkt.
   d. Für eine ausdrücklich steuerfreie Sachleistung erfolgt die Bewertung zum Marktwert.
   e. Über den umgewandelten Lohn werden, soweit zutreffend, Arbeitsbedingungen wie Urlaubstage, Urlaubsgeld, Sonderurlaub sowie Feiertage aufgebaut.
   f. Die Umwandlung eines Teils des Lohns hat keinen Einfluss auf die Grundlage des Überstundenlohns und den Zuschlag für unregelmäßige Arbeitszeiten.
   g. Für die umgewandelte Arbeitsbedingung wird Altersvorsorge aufgebaut.

Paragraph 4 Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit

Artikel 38 Abrechnung aufgebauter und in Anspruch genommener Arbeitsbedingungen bei Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit

1. Mit dem Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit aufgrund der Beendigung der Überlassung endet die Vergütung auf der Grundlage der Arbeitsbedingungen beim Auftraggeber.
2. Das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitnehmer können, soweit das gesetzlich zulässig ist, vereinbaren, dass die beim Auftraggeber aufgebauten und in Anspruch genommenen Arbeitsbedingungen zum Zeitpunkt der Beendigung der Überlassung abgerechnet werden.
3. Die beim Auftraggeber aufgebauten und in Anspruch genommenen

Arbeitsbedingungen werden auf jeden Fall abgerechnet, wenn:

a. der Zeitarbeitsvertrag endet und nicht im Anschluss ein neuer Zeitarbeitsvertrag vereinbart wird,
b. trotz Fortbestand des Zeitarbeitsvertrags für sechs Wochen kein Anspruch auf Lohnfortzahlung mehr bestand; davon ausgenommen sind gesetzliche Urlaubstage.

Die Abrechnung erfolgt in den unter a. und b. genannten Fällen erst mit dem nächsten Gehaltslauf, nachdem dieser Fall eingetreten ist. Das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitnehmer können vereinbaren, dass sich diese Frist auf maximal achtzehn Wochen verlängert, wenn aus der Tätigkeit noch gerichtliche und/oder administrative Bußgelder folgen können.

Dieser Artikel gilt bis zum 31. Dezember 2027.

Artikel 39 Lohnfortzahlung bei Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit

Zeitarbeitsvertrag ohne Lohnfortzahlungsverpf lichtung

1. Das Zeitarbeitsunternehmen hat dem Zeitarbeitnehmer, der in Phase A beschäftigt ist, nur den Lohn für die Periode(n) zu zahlen, in der (denen) der Zeitarbeitnehmer tatsächlich Arbeiten im Rahmen der Zeitarbeitstätigkeit erbracht hat. Das gilt auch, wenn der Zeitarbeitnehmer abweichend von Artikel 14 Absatz 1 Punkt a in Phase B beschäftigt ist, ohne Phase A vollständig durchlaufen zu haben. In diesem Fall ist das Zeitarbeitsunternehmen für die Dauer von 26 Wochen oder so viel kürzer, wie der Zeitarbeitnehmer bereits bei demselben Zeitarbeitsunternehmen in Phase A beschäftigt war, zum Ausschluss der Lohnfortzahlungsverpflichtung berechtigt.
2. Um den Anspruch auf den Ausschluss der Lohnfortzahlungsverpflichtung geltend zu machen, ist es erforderlich, dass das Zeitarbeitsunternehmen dessen mögliche Anwendung zu Beginn des Zeitarbeitsvertrages schriftlich deutlich macht.

Zeitarbeitsvertrag mit Lohnfortzahlungsverpflichtung

3. Bei Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit schuldet das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer den Grundlohn für die Zeit und/oder für den Teil der Arbeitszeit, in der der Zeitarbeitnehmer noch keinen neuen Einsatz hat, wenn:
   a. der Zeitarbeitnehmer in Phase A auf Basis eines Zeitarbeitsvertrages ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW beschäftigt ist, der keine schriftliche Vereinbarung über einen Ausschluss der Lohnfortzahlung gemäß Absatz 1 enthält
   b. der Zeitarbeitnehmer in Phase B beschäftigt ist und keine schriftliche Vereinbarung über einen Ausschluss der Lohnfortzahlung gemäß Absatz 1 getroffen wurde, oder
   c. der Zeitarbeitnehmer in Phase C beschäftigt ist.

   Die Höhe des oben genannten Grundlohns entspricht der Höhe des zuletzt verdienten Grundlohns beim Auftraggeber, bei dem der Zeitarbeitnehmer

vor dem Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit zuletzt gearbeitet hat.

Wegfall der Lohnfortzahlungsverpflichtung

4. Die in diesem Artikel genannten Verpflichtungen zur Fortzahlung des Lohns verfallen, wenn der Zeitarbeitnehmer:
   a. seine Registrierung beim Zeitarbeitsunternehmen beendet hat
   b. mitgeteilt hat, nicht mehr zur Verfügung zu stehen
   c. für das Zeitarbeitsunternehmen nicht mehr erreichbar ist, oder
   d. ein Angebot anderer geeigneter Arbeit abgelehnt hat.

Zum 1. Januar 2028 wird Artikel 39 durch den folgenden Artikel ersetzt.

Artikel 39 Lohnfortzahlung bei Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit

Zeitarbeitsvertrag ohne Lohnfortzahlungsverpflichtung

1. Das Zeitarbeitsunternehmen hat dem Zeitarbeitnehmer, der in Phase A beschäftigt ist, nur den Lohn für die Periode(n) zu zahlen, in der (denen) der Zeitarbeitnehmer tatsächlich Arbeiten im Rahmen der Zeitarbeitstätigkeit erbracht hat.
2. Um den Anspruch auf den Ausschluss der Lohnfortzahlungsverpflichtung geltend zu machen ist es erforderlich, dass der Arbeitgeber dessen mögliche Anwendung zu Beginn des Zeitarbeitsvertrages schriftlich deutlich macht.

Zeitarbeitsvertrag mit Lohnfortzahlungsverpflichtung

3. Bei Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit schuldet das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer den Grundlohn für die Zeit und/oder für den Teil der Arbeitszeit, in der der Zeitarbeitnehmer noch keinen neuen Einsatz hat, wenn:
   a. der Zeitarbeitnehmer in Phase A auf Basis eines Zeitarbeitsvertrages ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW beschäftigt ist, der keine schriftliche Vereinbarung über einen Ausschluss der Lohnfortzahlung gemäß Absatz 1 enthält, oder
   b. der Zeitarbeitnehmer in Phase B oder C beschäftigt ist.

   Die Höhe des oben genannten Grundlohns entspricht der Höhe des zuletzt vom Zeitarbeitnehmer verdienten Grundlohns beim Auftraggeber, bei dem der Zeitarbeitnehmer vor dem Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit zuletzt gearbeitet hat.

Wegfall der Lohnfortzahlungsverpflichtung

4. Die in diesem Artikel genannten Verpflichtungen zur Fortzahlung des Lohns verfallen, wenn der Zeitarbeitnehmer:
   a. seine Registrierung beim Zeitarbeitsunternehmen beendet hat
   b. mitgeteilt hat, nicht mehr zur Verfügung zu stehen
   c. für das Zeitarbeitsunternehmen nicht mehr erreichbar ist, oder
   d. ein Angebot anderer geeigneter Arbeit abgelehnt hat.

Artikel 40 Aufbau von Urlaubsgeld und Urlaubstagen beim Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit

1. Ein Zeitarbeitnehmer, der aufgrund von Artikel 39 Absatz 3 Anspruch auf den Grundlohn hat, baut für die Zeit und/oder für den Teil der Arbeitszeit, in der der Zeitarbeitnehmer noch keinen neuen Einsatz hat, auf:
   a. 8,33 % Urlaubsgeld über diesen Grundlohn, wobei Artikel 16 Absatz 2 des niederländischen Gesetzes über Mindestlohn und Mindesturlaub gilt
   b. jeden Monat 16 2/3 Stunden Urlaub bei einem Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis oder einen entsprechenden Anteil davon, wenn der Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit weniger als einen Monat zurückliegt.
2. Ein Zeitarbeitnehmer, dessen Zeitarbeitstätigkeit weggefallen ist, hat an seinen Urlaubstagen Anspruch auf Fortzahlung des Grundlohns gemäß Artikel 39 Absatz 3.

Artikel 41 Arbeitsunfähigkeit beim Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit

1. Ein Zeitarbeitnehmer, dessen Zeitarbeitstätigkeit weggefallen ist, hat bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf den folgenden prozentualen Anteil am Grundlohn, auf den er gemäß Artikel 39 Absatz 3 Anspruch hat.
   a. 90 % in den ersten 52 Wochen der Arbeitsunfähigkeit, wobei der für ihn geltende gesetzliche Mindestlohn als Untergrenze gilt
   b. 80 % für den Zeitraum von der 53. bis zur 104. Woche.
2. Der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit gilt als Karenztag (im Sinne von Artikel 7:629 Absatz 9 BW), für den der Zeitarbeitnehmer keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung hat.

Artikel 41a Übergangsanspruch

Ein Zeitarbeitnehmer, dessen Zeitarbeitstätigkeit vor dem 1. Januar 2026 weggefallen ist und der Anspruch auf Lohnfortzahlung, behält diesen Anspruch. Die Höhe der Lohnfortzahlung ändert sich in diesem Fall nicht. Das gilt auch, wenn der Zeitarbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt arbeitsunfähig ist und Anspruch auf (teilweise) Lohnfortzahlung hat.

Paragraph 5 Wetterbedingte Arbeitsausfälle

Artikel 42 Regelung wetterbedingte Arbeitsausfälle

1. Bei wetterbedingten Arbeitsausfällen, wodurch der Zeitarbeitnehmer seine Tätigkeiten nicht erbringen kann, behält der Zeitarbeitnehmer im Falle eines Zeitarbeitsvertrages mit Lohnfortzahlungsverpflichtung Anspruch auf den Grundlohn.
2. Wenn der Auftraggeber, bei dem der Zeitarbeitnehmer tätig ist, sich auf die von der Regierung festgelegte „Regelung wetterbedingte Arbeitsausfälle“* berufen kann, dann kann das Zeitarbeitsunternehmen sich dazu entscheiden, diese Regelung für den Zeitarbeitnehmer anzuwenden, unter Berücksichti-

gung der folgenden Bedingungen:

a. Eine Inanspruchnahme der Regelung wetterbedingte Arbeitsausfälle ist nur möglich für Zeitarbeitnehmer mit einem befristeten und unbefristeten Zeitarbeitsvertrag ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW mit einem festen Arbeitsumfang, wobei eine Lohnfortzahlungsverpflichtung gilt. In Bezug auf den Zeitarbeitnehmer gilt, dass nach Ablauf der für ihn geltenden Karenztage (im Sinne der Regelung wetterbedingte Arbeitsausfälle) die Lohnfortzahlungsverpflichtung verfällt, wenn er aufgrund von wetterbedingten Arbeitsausfällen seine Tätigkeiten nicht mehr erbringen kann und das Zeitarbeitsunternehmen sich auf die Regelung wetterbedingte Arbeitsausfälle beruft.
b. Die Definition von wetterbedingten Arbeitsausfällen und alle anderen Bedingungen rund um wetterbedingte Arbeitsausfälle, die beim Arbeitgeber gelten, werden soweit zutreffend, vom Zeitarbeitsunternehmen auf gleiche Weise auf den Zeitarbeitnehmer angewendet.
c. Das Zeitarbeitsunternehmen muss auch im Übrigen die in der Regelung wetterbedingte Arbeitsausfälle aufgenommenen Bedingungen erfüllen.
d. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen den Lohn für den Zeitarbeitnehmer während der Periode der wetterbedingten Arbeitsausfälle, in der er seine Tätigkeiten nicht erbringen kann, aufgrund der gesetzlichen Lohnfortzahlungsverpflichtung weiterbezahlt, die anwendbaren Karenztage (im Sinne der Regelung wetterbedingte Arbeitsausfälle) dann aufgrund der Stunden, für die das Zeitarbeitsunternehmen eine Leistung nach dem Gesetz über die Arbeitslosenversicherung für wetterbedingte Arbeitsausfälle erhält, zählen diese Stunden wie Arbeitsstunden.
e. Das Zeitarbeitsunternehmen teilt dem Zeitarbeitnehmer für jeden Tag, an dem aufgrund von wetterbedingten Arbeitsausfällen nicht gearbeitet werden kann, mit, (i) für welche Anzahl von Arbeitsstunden, (ii) an welchem Arbeitsort, (iii) für welchen Zeitraum pro Tag die Arbeitsleistung nicht erbracht werden kann, sowie (iv) den Grund dafür, dass die Arbeitsleistung nicht erbracht werden kann, und (v) dass die wetterbedingten Arbeitsausfälle an den Leistungsträger für Arbeitnehmerversicherungen UWV gemeldet wurden.
f. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen eine Leistung nach dem Gesetz über die Arbeitslosenversicherung für den Zeitarbeitnehmer vom UWV erhält, wird diese Leistung vom Zeitarbeitsunternehmen auf 100 % des gewöhnlichen Lohns aufgestockt, den der Zeitarbeitnehmer verdient hätte, wenn es keine wetterbedingten Arbeitsausfälle gegeben hätte.

—

* *Regelung des Ministers für Soziales und Arbeit vom 19. Dezember 2019, 2019-0000157117, zur Feststellung der Umstände und der dabei geltenden Bedingungen, wobei die Verpflichtung zur Lohnfortzahlung nicht gilt.*

Paragraph 6 Geeignete Arbeit

Artikel 43 Geeignete Arbeit nach Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit

1. Wenn die Zeitarbeitstätigkeit während der Laufzeit eines Zeitarbeitsvertrages ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW mit ausdrücklicher Vereinbarung einer Lohnfortzahlungsverpflichtung wegfällt, da die Überlassung beendet wird, dann ist das Zeitarbeitsunternehmen verpflichtet, während der Laufzeit dieses Zeitarbeitsvertrages geeignete Arbeit als Ersatz zu suchen und anzubieten. Der Zeitarbeitnehmer ist während der Laufzeit dieses Zeitarbeitsvertrages verpflichtet, geeignete Arbeit als Ersatz anzunehmen.
2. Eine Ersatzarbeit ist geeignet:
   a. wenn die neue(n) Funktion(en) zu vorher durchgeführten Tätigkeiten, der Ausbildung und den Fähigkeiten des Zeitarbeitnehmers passt/passen, oder
   b. wenn es sich um eine neue Funktion handelt, für welche der Zeitarbeitnehmer innerhalb einer angemessenen Frist mit oder ohne Unterstützung durch Fortbildungen geeignet sein könnte, und die Funktion um maximal zwei Funktionsstufen unter der Stufe der Funktion liegt, für welche die Zeitarbeitstätigkeit weggefallen ist. Die weggefallene Funktion wird zu diesem Zweck zunächst in das Funktionshandbuch gemäß Anlage IV des Tarifvertrags für Zeitarbeitnehmer (*Cao voor Uitzendkrachten*) 2021–2023 eingruppiert, veröffentlicht im niederländischen Staatsanzeiger (*Staatscourant*) Nr. 18667 vom 30. August 2022.
3. Die Ersatzarbeit wird unter einer der folgenden Bedingungen angeboten:
   a. die Arbeit hat eine durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche/Monat/Periode, die der vereinbarten Arbeitszeit entspricht
   b. die Arbeit hat eine geringere durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche/Monat/Periode als die vereinbarte Arbeitszeit, vorausgesetzt dass die Stunden, in denen keine Arbeit erbracht wird, mit dem zuletzt gezahlten Grundlohn vergütet werden, oder
   c. die Arbeit hat eine höhere durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche/Monat/Periode als die vereinbarte Arbeitszeit, soweit die Erbringung der Stunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, nach vernünftigem Ermessen von dem Zeitarbeitnehmer verlangt werden kann.
4. Das Zeitarbeitsunternehmen führt mit dem Zeitarbeitnehmer ein Wiedereinsetzungsgespräch in Bezug auf die weiteren Einsatzmöglichkeiten.
5. Die Verpflichtung zur Suche und zum Angebot geeigneter Arbeit als Ersatz und die Lohnfortzahlungsverpflichtung entfallen, wenn der Zeitarbeitnehmer:
   a. ein Angebot einer geeigneten Zeitarbeitstätigkeit als Ersatz ablehnt
   b. seine Registrierung beim Zeitarbeitsunternehmen beendet
   c. nicht mehr für die gesamte vereinbarte Dauer der Zeitarbeitstätigkeit für

Einsätze zur Verfügung steht. Der Zeitarbeitnehmer wird das Zeitarbeitsunternehmen sofort darüber informieren.

6. Wenn ein Wiedereinsatz innerhalb einer angemessenen Frist* nicht gelingt, kann sich das Zeitarbeitsunternehmen an den Leistungsträger für Arbeitnehmerversicherungen UWV mit dem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung des Zeitarbeitsvertrages ohne auflösende Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW aus betriebswirtschaftlichen Gründen wenden.

—

* *Für die Definition einer angemessenen Frist siehe Artikel 7:672 Absatz 2 BW.*

Artikel 44 Vergütung bei neuer Überlassung

1. Die Vergütung des Zeitarbeitnehmers wird bei einer neuen Überlassung erneut festgelegt. Der Zeitarbeitnehmer erhält diese Vergütung für die Stunden, in denen er geeignete Arbeit erbringt.
2. Sofern es sich um eine Überlassung für eine geringere Anzahl an Stunden als im Zeitarbeitsvertrag mit Lohnfortzahlungsverpflichtung vereinbart handelt, hat der Zeitarbeitnehmer bei einer neuen Überlassung für die Stunden, in denen keine Arbeit erbracht wird, Anspruch auf den zuletzt verdienten Grundlohn. Voraussetzung dafür ist, dass sich der Zeitarbeitnehmer während der gesamten im Zeitarbeitsvertrag vereinbarten Stunden für die Erbringung geeigneter Arbeit zur Verfügung hält.

Kapitel 5 Altersvorsorge und Schwerarbeitsprogramm

Artikel 44a Inkrafttreten der Altersvorsorge

Bei einer (vier)wöchentlichen Vergütung kann das Zeitarbeitsunternehmen die Prämien gemäß Artikel 45 Absatz 5 zum 29. Dezember 2025 (dem Montag der ersten Woche im Jahr 2026) anwenden, und die Änderungen können infolge von Artikel 46 zum 29. Dezember 2025 so umgesetzt werden, als wäre es der 1. Januar 2026.

Artikel 45 Altersvorsorge

1. Die Tarifvertragsparteien haben sich auf eine Altersvorsorgeregelung geeinigt, die einen Aufbau von Altersvorsorgeansprüchen für Zeitarbeitnehmer regelt. Diese Altersvorsorgeregelung ist im Altersvorsorgevertrag festgelegt und diesem Tarifvertrag als Anlage beigefügt.
2. Die niederländische Stiftung Pensionsfonds für Personaldienstleister (Stichting Pensioenfonds voor Personee lsdiensten, StiPP) übernimmt für die Tarifvertragsparteien die Durchführung dieser Altersvorsorgeregelung.
3. Der Altersvorsorgevertrag ist in der Satzung und den Reglements von StiPP weiter ausgearbeitet.
4. Für die Rechte und Pflichten von Zeitarbeitnehmern und Zeitarbeitsunternehmen sind die Satzung und die Reglements von StiPP ausschlaggebend.
5. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die Prämie. Die gesamte Prämie beträgt 23,4 % der Rentenberechnungsgrundlage. Der Arbeitgeberanteil beträgt 15,9 % der Rentenberechnungsgrundlage, und der Arbeitnehmeranteil beträgt 7,5 % der Rentenberechnungsgrundlage.

Das Reglement und weitere Informationen sind auf www.stippensioen.nl zu finden.

Artikel 46 Altersvorsorge und Gleichwertigkeit

1. Die Altersvorsorgeregelung wird bei der Gleichwertigkeit der Gesamtheit der Arbeitsbedingungen berücksichtigt. Um die Altersvorsorgeregelungen zu vergleichen, wird die Höhe des Arbeitgeberanteils geprüft. Wenn der Arbeitgeberanteil an der Altersvorsorgeregelung des Auftraggebers höher ist als der Arbeitgeberanteil des Zeitarbeitsunternehmens, wird die Differenz beim Arbeitgeberanteil durch andere Arbeitsbedingungen als zusätzliche Altersvorsorge ausgeglichen. Der Ausgleich muss berechnet werden, indem die Differenz bei den Arbeitgeberanteilen mit der Rentenberechnungsgrundlage der Altersvorsorgeregelung des Zeitarbeitsunternehmens multipliziert wird. Wenn es sich um ein ausländisches Zeitarbeitsunternehmen handelt, das keine Altersvorsorgeregelung in den Niederlanden hat, entspricht der Ausgleich dem Arbeitgeberanteil beim Auftraggeber multipliziert mit der Rentenberechnungsgrundlage beim Auftraggeber.
2. Abweichend von Absatz 1 kann sich das Zeitarbeitsunternehmen entschei-

den, den Ausgleich anders zu berechnen, nämlich indem für die beim Auftraggeber beschäftigte Gruppe von Zeitarbeitnehmern die Differenz berechnet wird durch Multiplizierung des Arbeitgeberanteils des Auftraggebers mit der (durchschnittlichen) Rentenberechnungsgrundlage aus der Altersvorsorgeregelung des Auftraggebers und der Multiplizierung des Arbeitgeberanteils des Zeitarbeitsunternehmens mit der (durchschnittlichen) Rentenberechnungsgrundlage aus der Altersvorsorgeregelung des Zeitarbeitsunternehmens. Der auf diese Weise berechnete Ausgleich darf sich nicht auf die Gleichwertigkeit der Gesamtheit der Arbeitsbedingungen auswirken.

3. Wenn über den Ausgleich Altersvorsorge aufgebaut wird, kann das Zeitarbeitsunternehmen den Ausgleich mit einem jährlich von den TV-Parteien auf Empfehlung des eines Versicherungsmathematikers festzulegenden Faktor* multiplizieren.
4. Wendet ein Auftraggeber noch eine Prämie mit einer Altersstaffelung an, wird bei der Anwendung von Absatz 1 und 2 der durchschnittliche Arbeitgeberanteil berücksichtigt. Zu dem Zeitpunkt, zu dem der Auftraggeber die Altersvorsorgeregelung für neue Arbeitnehmer ohne Altersstaffelung einführt, und bis spätestens zum 1. Januar 2028 wird für Zeitarbeitnehmer, die am oder nach diesem Termin eingestellt werden, die Basisprämie der neuen Altersvorsorgeregelung berücksichtigt.
5. Das Zeitarbeitsunternehmen kann gemäß Artikel 32 Absatz 4 von der Abweichungsmöglichkeit nach Artikel 16 Absatz 1 des Gesetzes über den Mindestlohn und das Mindesturlaubsgeld Gebrauch machen, in dem es den Rentenausgleich nicht in die Berechnungsgrundlage für das Urlaubsgeld einbezieht.

—

* *Zum 1. Januar 2026 ist dieser Faktor auf 0,853 festgelegt.*

Artikel 47 Teilnahme von Zeitarbeitnehmern am Schwerarbeitsprogramm im Bereich Bau & Infrastruktur

1. Die Tarifvertragsparteien stehen einem Anschluss an die Schwerarbeitsprogramme anderer Branchen offen gegenüber, sofern das möglich und realistisch ist. Wenn ein Anschluss nicht möglich oder unrealistisch ist, untersuchen die Tarifvertragsparteien, wie sie für eine gleichwertige Alternative sorgen können.
2. Für das Schwerarbeitsprogramm im Bereich Bau & Infrastruktur gilt Folgendes.
3. Die Tarifvertragsparteien am *TV für Zeitarbeitnehmer* und die Tarifvertragsparteien am TV im Bereich Bau & Infrastruktur haben Absprachen über die Teilnahme von Zeitarbeitnehmern, die im Bereich Bau & Infrastruktur tätig sind, am Schwerarbeitsprogramm Bau & Infrastruktur für 2026 getroffen. Die Tarifvertragsparteien am *TV für Zeitarbeitnehmer* sind bestrebt, diese

Absprachen anschließend für die Dauer eines Jahres fortzusetzen.
Für 2026 gilt, dass Facharbeiter, die Mitglied im Branchenpensionsfonds des Baugewerbes (bpfBOUW) sind, unter bestimmten Bedingungen dem Schwerarbeitsprogramm im Bereich Bau & Infrastruktur beitreten und maximal drei Jahre vor ihrem gesetzlichen Renteneintrittsalter in den Ruhestand treten. Das Schwerarbeitsprogramm sieht für den Fall, dass körperlich schwere Arbeit verrichtet wird, für die Dauer von maximal drei Jahren eine (zusätzliche) Zulage vor. Ein Antrag auf Beitritt zum Schwerarbeitsprogramm kann über die Website zwaarwerkregeling.nl gestellt werden.

4. Zeitarbeitsunternehmen, die Fachkräfte einsetzen, die dem bpfBOUW beigetreten sind, zahlen einen Beitrag an den Aanvullingsfonds Bouw & Infra, dem Zusatzfonds für den Bereich Bau & Infrastruktur. Die Höhe des Beitrags für das Schwerarbeitsprogramm wird jährlich vom Vorstand der Stiftung Aanvullingsfonds Bouw & Infra nach Rücksprache mit den Zeitarbeitsparteien festgelegt. Der Beitrag beläuft sich im Jahr 2025 auf 1,49 % der Rentenberechnungsgrundlage aller Fachkräfte im bpfBOUW (max. rentenfähiger Lohn abzüglich des Grundlohns). Die Beitragsabführungsverpflichtung des Zeitarbeitsunternehmens besteht bis spätestens drei Jahre nach dem Ende der Laufzeit der Teilnahme am Schwerarbeitsprogramm (bis zum 31. Dezember 2028).
5. Weitere Informationen zum Schwerarbeitsprogramm sind auf der Website www.zwaarwerkregeling.nl verfügbar. Die geltenden Regelungen sind im Regelwerk Schwerarbeit und im Finanzierungsregelwerk des Zusatzfonds für den Bereich Bau & Infrastruktur zu finden. Diese Regelwerke sind Bestandteil des Tarifvertrags BTER Bouw & Infra.

Kapitel 6 Besondere Gruppen

Dieser Artikel entfällt am 1. Januar 2028.

Artikel 47a Zeitarbeitnehmer mit Rentenanspruch

1. Dieser Artikel gilt für Zeitarbeitnehmer, die das Renteneintrittsalter erreichen oder erreicht haben. Im Folgenden werden beide als Zeitarbeitnehmer mit Rentenanspruch bezeichnet.

Rechtsposition

2. Wenn der Zeitarbeitsvertrag aufgrund des Erreichens des Renteneintrittsalters von Rechts wegen endet und der Zeitarbeitnehmer mit Rentenanspruch innerhalb von sechs Monaten nach dieser Beendigung wieder für die Zeitarbeitsunternehmen tätig wird, so wird seine Rechtsposition wie folgt ermittelt:
   a. Befand sich der Zeitarbeitnehmer mit Altersvorsorgeanspruch in Phase A, dann wird die Berechnung in Phase A fortgesetzt.
   b. Befand sich der Zeitarbeitnehmer mit Rentenanspruch in Phase B, dann startet er zu Beginn von Phase B, und die Berechnung in Phase B beginnt erneut.
   c. Befand sich der Zeitarbeitnehmer mit Rentenanspruch in Phase C, dann startet er zu Beginn von Phase B, und die Berechnung in Phase B beginnt erneut.

Aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse

3. Wenn aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse vorliegen und der Zeitarbeitnehmer mit Rentenanspruch seine Tätigkeiten über das Zeitarbeitsunternehmen fortsetzt, so beginnt er abweichend von Artikel 7:668a Absatz 2 BW am Anfang von Phase A.

Artikel 48 Zeitarbeitnehmer mit einem ausländischen Arbeitsvertrag (WagwEU)

Der (die) folgende(n) Artikel gilt (gelten) nicht für Zeitarbeitnehmer, die von einem ausländischen Zeitarbeitsunternehmen aus dem Ausland an einen Auftraggeber in den Niederlanden überlassen werden und deren Arbeitsvertrag dem Recht eines anderen Landes als den Niederlanden unterliegt:

a. Artikel 49 Absatz 2 Punkt a
b. Artikel 51 Absatz 1 und 2.

Artikel 49 Zeitarbeitnehmer ohne permanenten Wohnsitz in den Niederlanden, Unterkunft, Beförderung und Krankheitskosten

Die Artikel 49, 50, 51 und 52 gelten nur für Zeitarbeitnehmer ohne permanenten Wohnsitz in den Niederlanden, die:

a. vom Zeitarbeitsunternehmen oder in dessen Auftrag außerhalb der Niederlande angeworben werden, und/oder
b. in den Niederlanden untergebracht werden, um in den Niederlanden zu arbeiten.

Das gilt nicht für einen Zeitarbeitnehmer, der Grenzpendler ist, seine permanente Heimatadresse in Belgien oder Deutschland hat und in den Niederlanden arbeitet.

Unterkunft

1. Die Inanspruchnahme einer Unterkunft durch den Zeitarbeitnehmer kann vom Zeitarbeitsunternehmen nicht vorgeschrieben und/oder als Voraussetzung für die Überlassung formuliert werden.
2. Eine angebotene Unterkunft muss den Unterbringungsnomen gemäß Anlage IV zu diesem TV genügen, wenn:
   a. das Zeitarbeitsunternehmen für die Unterkunft des Zeitarbeitnehmers einen Betrag vom Lohn des Zeitarbeitnehmers einbehält oder mit diesem verrechnet, oder
   b. das Zeitarbeitsunternehmen mit dem Zeitarbeitnehmer einen Vertrag über die Nutzung oder Anmietung der Unterkunft geschlossen hat.

   Für eine Einbehaltung vom Lohn des Zeitarbeitnehmers ist eine Vollmacht gemäß Artikel 51 erforderlich.
3. Das Zeitarbeitsunternehmen informiert den Zeitarbeitnehmer über die Möglichkeit zur Eintragung ins Melderegister.

In Rechnung zu stellende Unterkunftskosten

4. a. Das Zeitarbeitsunternehmen kann dem Zeitarbeitnehmer Kosten für die Nutzung der Unterkunft in Rechnung stellen. Die für die Unterkunft maximal in Rechnung zu stellenden Gesamtkosten* werden anhand des Preis-Leistungs-Systems (PLS) ermittelt. Das PLS bestimmt die für die Unterkunft maximal in Rechnung zu stellenden Gesamtkosten* anhand von Qualitätsstandards. Dabei gilt Folgendes:
      - Die für die Unterkunft maximal in Rechnung zu stellenden Gesamtkosten* sind in Anlage V zu diesem TV aufgeführt.
      - Für diejenigen Zeitarbeitnehmer, deren vertraglich vereinbartes Grundgehalt mindestens 140 % der Summe des jeweils geltenden gesetzlichen Mindeststundenlohns, multipliziert mit 40, beträgt, gilt die im vorherigen Punkt genannte Obergrenze nicht. Die für die Unterkunft maximal in Rechnung zu stellenden Gesamtkosten* basieren jedoch weiterhin auf dem PLS.
      - Das PLS wurde am 1. Januar 2025 eingeführt. Für Zeitarbeitsunternehmen, die angeben, das PLS (noch) nicht eingeführt zu haben, sind die für die Unterkunft maximal in Rechnung zu stellenden Gesamtkosten* auf 20 % des jeweils geltenden gesetzlichen Mindeststundenlohns, multipliziert mit 40, beschränkt.
      - Das PLS ist in Anlage V aufgeführt.

   b. Im Falle der Abwesenheit des Zeitarbeitnehmers wird das Zeitarbeitsunternehmen nicht einem anderen Zeitarbeitnehmer Kosten für dieselbe Unterkunft in demselben Zeitraum, für den der abwesende Zeitarbeitnehmer bereits bezahlt hat, in Rechnung stellen.

c. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen während des Beschäftigungsverhältnisses in einem Zeitraum** von vier Wochen nicht in der Lage war, die Unterkunftskosten in der betreffenden Höhe einzubehalten, weil der Lohn*** des Zeitarbeitnehmers nicht ausreichte, wird die daraus resultierende Verbindlichkeit dergestalt ausgeglichen, dass das Kontokorrentkonto in Bezug auf diese Unterkunftskosten keinen negativen Saldo mehr aufweist****. Der Ausgleichsbetrag darf auch nicht zu einem späteren Zeitpunkt verrechnet oder einbehalten werden. Etwas anderes gilt nur dann, wenn schriftliche Unterlagen belegen, dass der Ausgleichsbetrag nach vertretbarer Auffassung nicht zu Lasten des Zeitarbeitsunternehmens gehen kann.
d. Die dem Zeitarbeitnehmer maximal in Rechnung zu stellenden Unterkunftskosten dürfen nicht über dem Betrag liegen, der laut Gesetz oder diesem Artikelabsatz festgelegt ist. Das gilt auch dann, wenn die Unterkunftskosten im Equal Pay berücksichtigt sind.

Verlassen der Unterkunft

5. Wenn der Zeitarbeitsvertrag endet, gilt eine Übergangsfrist von vier Wochen, in der der Zeitarbeitnehmer die vom Zeitarbeitsunternehmen gemietete Unterkunft räumen muss. Die Miete entspricht maximal der Miete während des Beschäftigungsverhältnisses. Der Zeitarbeitnehmer zahlt die Miete wöchentlich und darf nicht verpflichtet werden, die Miete im Voraus zu zahlen.
6. Das Zeitarbeitsunternehmen berücksichtigt beim Einzug der Miete und der Beendigung des Aufenthalts in der Unterkunft besondere persönliche Umstände des Zeitarbeitnehmers, die dazu führen, dass er außerhalb seines Zutuns die Miete nicht bezahlen kann oder er krank ist. In dem Fall bietet das Zeitarbeitsunternehmen angesichts der besonderen persönlichen Umstände eine geeignete Frist zum Verlassen der Unterkunft. Dabei werden auch die Unsicherheit über das Ende des Zeitarbeitsvertrages und die Möglichkeit der Rückkehr ins Herkunftsland mit berücksichtigt.

Beförderung vom und ins Herkunftsland

7. Das Zeitarbeitsunternehmen sorgt für Informationen über die Beförderung vom und ins Herkunftsland. Das Zeitarbeitsunternehmen kann auch eine selbst organisierte Beförderung anbieten. Der Zeitarbeitnehmer ist nicht verpflichtet, diese Beförderung zu akzeptieren.

Nicht arbeitsbezogene Beförderung

8. Das Zeitarbeitsunternehmen gewährleistet eine alternative Beförderungsregelung für Zeitarbeitnehmer, die nicht über ein eigenes Transportmittel verfügen, sofern:
   a. die Unterkunft außerhalb einer geschlossenen Ortschaft liegt, und
   b. die Unterkunft nicht oder kaum mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist.

Fahrten Wohnung-Arbeitsstätte

9. Für die Fahrten Wohnung-Arbeitsstätte des Zeitarbeitnehmers gilt Folgendes:

a. Wenn der Zeitarbeitnehmer ein eigenes Transportmittel nutzt, kann eine Fahrtkostenerstattung aufgrund der für ihn geltenden Vergütung in Frage kommen.
b. Besteht ein Anspruch auf Fahrtkostenerstattung aufgrund der für den Zeitarbeitnehmer geltenden Vergütung, der Zeitarbeitnehmer nutzt aber die vom Zeitarbeitsunternehmen organisierte Beförderung, so erhält der Zeitarbeitnehmer keine Fahrtkostenerstattung, und für diese Beförderung darf kein Eigenanteil berechnet werden.
c. Besteht kein Anspruch auf Fahrtkostenerstattung aufgrund der für den Zeitarbeitnehmer geltenden Vergütung und nutzt der Zeitarbeitnehmer die vom Zeitarbeitsunternehmen organisierte Beförderung, dann kann er für diese Beförderung einen angemessenen Eigenanteil berechnen.

Kranken- und sonstige Versicherungen

10. Das Zeitarbeitsunternehmen informiert den Zeitarbeitnehmer über die Pflicht zum Abschluss einer Krankenversicherung. Darüber hinaus unterbreitet das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer ein Angebot für eine Krankenversicherung. Der Zeitarbeitnehmer ist nicht zur Annahme dieses Angebots verpflichtet.
11. Wenn der Zeitarbeitnehmer das Angebot einer Krankenversicherung annimmt, kann er das Zeitarbeitsunternehmen ermächtigen, die nominale Prämie an das Krankenversicherungsunternehmen abzuführen. Das Zeitarbeitsunternehmen setzt sich dafür ein, dass der Zeitarbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen:
    a. nach Abschluss der Versicherung eine Abschrift der Versicherungspolice mit Angabe der nominalen Prämie erhält, und
    b. nach Beendigung der Versicherung einen Nachweis über die Beendigung der Krankenversicherung erhält.
12. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen ein Angebot zum Abschluss einer anderen Versicherung (zum Beispiel Haftpflicht- oder Rücktransportversicherung) unterbreitet, wird es den Zeitarbeitnehmer in adäquater Weise über den Nutzen und das Erfordernis der betreffenden Versicherung informieren. Für dieses Angebot gilt, dass:
    a. der Zeitarbeitnehmer nicht zur Annahme des Versicherungsangebots verpflichtet ist
    b. die regelmäßigen Zahlungen der Versicherungsprämie an den Versicherer vom Zeitarbeitsunternehmen im Auftrag des Zeitarbeitnehmers ausschließlich mit einer schriftlichen Vollmacht des Zeitarbeitnehmers erfolgen können.
    In dem Fall wird sich das Zeitarbeitsunternehmen dafür einsetzen, dass derZeitarbeitnehmer innerhalb einer angemessen Frist nach Abschluss der Versicherung eine Abschrift der Versicherungspolice mit Angabe der nominalen Prämie erhält

c. das Zeitarbeitsunternehmen den Zeitarbeitnehmer über eine eventuelle freiwillige Fortsetzung der Versicherung nach Beendigung des Zeitarbeitsvertrages informiert.

Verantwortlichkeiten Zeitarbeitsunternehmen

13. Das Zeitarbeitsunternehmen ist verpflichtet, vor der Ankunft in den Niederlanden im Zeitarbeitsvertrag klare Vereinbarungen mit dem Zeitarbeitnehmer über die Art des Arbeitsvertrages, die Anwendbarkeit der auflösenden Bedingung gemäß § 7:691 Abs. 2 niederländisches BW oder den Ausschluss der Lohnfortzahlungsverpflichtung, den Arbeitsumfang, die Arbeitsbedingungen und den TV zu treffen. Das Zeitarbeitsunternehmen gewährleistet, dass der Zeitarbeitsvertrag und die dazugehörenden Dokumente sowohl in niederländischer Sprache als auch in der Landessprache des Zeitarbeitnehmers zur Verfügung stehen.
14. Das Zeitarbeitsunternehmen muss den Zeitarbeitsunternehmer in verständlicher Weise über die beim Auftraggeber geltenden Sicherheits- und Gesundheitsschutzvorschriften informieren.
15. Das Zeitarbeitsunternehmen bemüht sich um die adäquate soziale Betreuung des Zeitarbeitnehmers.
16. Das Zeitarbeitsunternehmen versetzt den Zeitarbeitnehmer auf dessen Wunsch in die Lage, an einem alternativen Feiertag (der kein Feiertag gemäß Artikel 30 ist) einen Urlaubstag zu nehmen, sofern dies dem Zeitarbeitsunternehmen rechtzeitig mitgeteilt wird.
17. a. Das Zeitarbeitsunternehmen informiert den Zeitarbeitnehmer nach 26 Arbeitswochen über die Möglichkeiten zur Teilnahme an einem niederländischen Sprachtraining und wird das Sprachtraining dort, wo es möglich ist, organisieren. Das Sprachtraining fällt unter Fortbildung gemäß Artikel 30 Absatz 3 des vorherigen TV. Bei dem vorherigen TV handelt es sich um den TV gemäß Artikel 20a Absatz 1.
    b. Unter Fortbildung dieses Zeitarbeitnehmers (gemäß Artikel 30 des vorherigen TV) fallen in jedem Fall die Aktivitäten im Zusammenhang mit der Erfüllung der Tätigkeit und des Aufenthalts.

Ab dem 1. Januar 2027 wird dieser Absatz ersetzt durch den folgenden Absatz:

17. Das Zeitarbeitsunternehmen informiert den Zeitarbeitnehmer nach 26 Arbeitswochen über die Möglichkeiten zur Teilnahme an einem niederländischen Sprachtraining und wird das Sprachtraining dort, wo es möglich ist, organisieren.
18. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen beim Ausfüllen von Formularen hilft, zum Beispiel dem Formular für einen Antrag auf Steuererstattungen bis 30 Jahre (T-biljet) und dem Antrag auf Krankenversicherungsbeihilfe, ist ausschließlich der Zeitarbeitnehmer der Begünstigte für diese Erstattung. Die Erstattung wird nur dem Bankkonto des Zeitarbeitnehmers gutgeschrieben.
19. Das Zeitarbeitsunternehmen kann den Zeitarbeitnehmer nicht zur Leistung

von Barzahlungen an das Zeitarbeitsunternehmen verpflichten.

—

* *Darunter fallen auch Einbehaltung und Verrechnung.*

** *Der Zeitraum bestimmt sich nach dem für die Lohnsteuererklärungen relevanten Zeitraum.*

*** *Mit Lohn ist in diesem Fall gemeint: (i) der Teil des Stundenlohns, bei dem Abzüge vomgesetzlichen Mindestlohn möglich sind (die gesetzlich gedeckelten 25 %), (ii) der Teil des Stundenlohns, der über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt, und (iii) andere Lohnbestan teile in Geld wie Urlaubsgeld, Zuschläge, Boni, AZV usw.*

**** *Der erste Ausgleich betrifft den ersten vierwöchigen Zeitraum des Jahres 2025, beginnend am 30. Dezember 2024 (Woche 1 des Jahres 2025). Das bedeutet, dass der erste Ausgleich am 27. Januar 2025 erfolgen wird.*

Artikel 50 Verrechnung von Bußgeldern

1. Die Verrechnung von Bußgeldern ist gemäß Artikel 7:632 Absatz 1 Punkt a BW nur in Bezug auf für den Zeitarbeitnehmer fällige gerichtliche und administrative Bußgelder zulässig. Unter „fällig“ werden dem Zeitarbeitsunternehmen auferlegte Bußgelder infolge eines Verstoßes gegen eine Rechts- oder Verwaltungsvorschrift durch den Zeitarbeitnehmer verstanden.
2. Sofern und soweit sich dies nicht bereits aus Anlage I des TV ergibt, wird jede separate Verrechnung mit dem Lohn schriftlich detailliert bestätigt. Das Zeitarbeitsunternehmen gewährleistet, dass dem Zeitarbeitnehmer eine Übersicht über die mögliche Verrechnung in der Landessprache des Zeitarbeitnehmers vorliegt.

Artikel 51 Einbehalt vom Lohn

1. Der Zeitarbeitnehmer kann dem Zeitarbeitsunternehmen eine schriftliche Vollmacht erteilen, um vom auszuzahlenden Lohn Zahlungen in seinem Namen zu leisten. Diese Vollmacht kann jederzeit widerrufen werden.
2. Einbehaltungen vom auszuzahlenden Lohn für Kosten im Zusammenhang mit Fahrten vom und zum Wohnort im Herkunftsland des Zeitarbeitnehmers dürfen unter keinen Umständen die tatsächlichen Kosten übersteigen.
3. Kosten für Aktivitäten des Zeitarbeitsunternehmens in Bezug auf die soziale Betreuung und die Administration in Bezug auf Arbeit und Aufenthalt des Zeitarbeitnehmers in den Niederlanden dürfen nicht vom Lohn einbehalten werden.
4. Jeder Einbehalt vom Lohn wird auf dem Lohnnachweis schriftlich festgehalten. Das Zeitarbeitsunternehmen gewährleistet, dass dem Zeitarbeitnehmer eine Übersicht über die möglichen Einbehalte in der Landessprache des Zeitarbeitnehmers vorliegt.

Artikel 52 Einkommensgarantie

1. Ein Zeitarbeitnehmer, der zum ersten Mal in die Niederlande kommt, um für dieses Zeitarbeitsunternehmen zu arbeiten und von diesem Zeitarbeitsunternehmen oder in dessen Auftrag von einem Dritten außerhalb der Niederlande angeworben wird, hat in den ersten zwei Monaten mindestens Anspruch auf einen Betrag in Höhe des Vollzeit-Mindestlohns (für Jugendliche), unabhängig von der Vertragsdauer und der Anzahl an gearbeiteten Stunden („die Einkommensgarantie“).
2. Der Zeitraum der Einkommensgarantie wird anteilig verkürzt, wenn vertraglich eine kürzere Projektdauer vereinbart wird. Dabei muss der Zeitarbeitnehmer im Heimatland im Voraus Klarheit über die Dauer und die Bedingungen des Projekts erhalten haben. Für diesen kürzeren Zeitraum gilt der Anspruch auf mindestens einen Betrag in Höhe des Vollzeit-Mindestlohns (für Jugendliche) in vollem Umfang. Stellt sich im Nachhinein heraus, dass das Projekt doch zwei Monate oder länger dauert, gilt immer noch eine Frist von zwei Monaten, in der mindestens der Vollzeit-Mindestlohn (für Jugendliche) zu zahlen ist.
3. Die Einkommensgarantie entfällt, wenn innerhalb von zwei Wochen nach Arbeitsbeginn eine Situation eintritt, in der der Zeitarbeitnehmer zum Beispiel seine Pflichten nicht erfüllt, schuldhaft handelt, oder in anderen Fällen, in denen eine Einkommensgarantie nicht angemessen ist, und das Zeitarbeitsunternehmen daher nicht mehr in der Lage oder bereit ist, den Zeitarbeitnehmer zu beschäftigen.
4. Sofern eine Situation gemäß Absatz 3 eintritt, dann hat der Zeitarbeitnehmer Anspruch auf:
   a. Eine Rückkehrgarantie, bei der die Kosten für die Beförderung ins Heimatland vom Zeitarbeitsunternehmen übernommen werden.
   b. Die Möglichkeit, fünf weitere aufeinanderfolgende Nächte in der vom Zeitarbeitsunternehmen vermittelten Unterkunft auf Kosten des Zeitarbeitsunternehmens zu verbringen.
   c. Den Erlass von eventuellen Schulden, die in den ersten zwei Wochen nach Ankunft des Zeitarbeitnehmers in den Niederlanden entstanden sind, soweit diese nicht aufgrund der gesetzlichen Vorschriften einbehalten und/oder verrechnet werden konnten. Dabei handelt es sich um Schulden, soweit diese vom Zeitarbeitsunternehmen vermittelt wurden und die sich beziehen auf:
      - Beförderung Heimatland-Niederlande
      - Fahrten Wohnung-Arbeitsstätte
      - Unterkunft, und/oder
      - gesetzliche Krankenversicherung.
5. Wenn die in Absatz 3 genannten Umstände im Zeitraum von zwei Wochen bis zu zwei Monaten nach Beginn der Tätigkeiten eintreten, bleibt der Anspruch des Zeitarbeitnehmers auf die in Absatz 1 formulierte

Einkommensgarantie bestehen.

6. Gibt die Leistung des Zeitarbeitnehmers nach Ablauf des Zeitraums der Einkommensgarantie Anlass, keine (neue) Arbeit mehr anzubieten, teilt das Zeitarbeitsunternehmen dies dem Zeitarbeitnehmer zwei Wochen vor Ablauf der Zweimonatsfrist mit.
7. Die Einkommensgarantie kommt für Zeiträume von jeweils vier Wochen zur Anwendung. Dieser Zeitraum bestimmt sich nach dem für die Lohnsteuererklärungen relevanten Zeitraum. In einer Kalenderwoche, in der die Höhe der Einkommensgarantie nicht erreicht wird, wird dem Zeitarbeitnehmer ein Vorschuss gezahlt, mit dem der Zeitarbeitnehmer in der betreffenden Woche mindestens einen Betrag in Höhe des wöchentlichen Vollzeit-Mindestlohns (für Jugendliche) erhält. In der ersten und/oder letzten Woche der Einkommensgarantie kommt diese Regelung anteilig im Verhältnis zu den in der betreffenden Woche während des Einkommensgarantiezeitraums gearbeiteten Tagen zur Anwendung.
8. Vollzeit-Mindestlohn in diesem Sinne ist der Mindeststundenlohn (für Jugendliche), multipliziert mit einer Vollzeit-Wochenarbeitszeit von 36 Stunden, es sei denn, dass die Vollzeit-Wochenarbeitszeit beim Auftraggeber mehr als 36 Stunden beträgt. In diesem Fall ist die Vollzeit-Wochenarbeitszeit beim Auftraggeber maßgebend.

Kapitel 7 Sonstiges

Artikel 53 Vergünstigungen für Arbeitnehmerverbändes

1. *Vergütung Gewerkschaftsbeitrag*
   Das Zeitarbeitsunternehmen wird auf Wunsch des Zeitarbeitnehmers dessen Gewerkschaftsbeitrag an einen Arbeitnehmerverband von seinem Bruttolohn einbehalten, sofern dies steuerlich zulässig ist und der Bruttolohn des Zeitarbeitnehmers dafür ausreicht. Der Zeitarbeitnehmer stellt dem Zeitarbeitsunternehmen eine Aufstellung über den einzubehaltenden Gewerkschaftsbeitrag zur Verfügung.
2. *Keine Benachteiligung bei Gewerkschaftsaktivitäten*
   Ein Zeitarbeitnehmer, der in Branchen und Unternehmen arbeitet, in denen Aktivitäten von Arbeitnehmerverbänden stattfinden (unter anderem Mitgliederversammlungen aufgrund von TV-Verhandlungen, Dienst-nach-Vorschrift-Aktionen oder Streiks), wird daran teilnehmen können, ohne vom Zeitarbeitsunternehmen daran gehindert oder deswegen benachteiligt zu werden. Das Zeitarbeitsunternehmen spricht den Auftraggeber an, wenn dieser Zeitarbeitnehmer infolge seiner Gewerkschaftsaktivitäten benachteiligt wird.
3. *Freistellung aktiver Gewerkschaftsmitglieder und/oder von Botschaftern*
   a. Ein aktives Mitglied und/oder ein Botschafter eines Arbeitnehmerverbands ist der beim Zeitarbeitsunternehmen beschäftigte Zeitarbeitnehmer, der bei seinem Arbeitnehmerverband eine Verwaltungs- oder Stellvertretungsposition innehat und der als solcher vom betreffenden Arbeitnehmerverband dem Management des Zeitarbeitsunternehmens schriftlich gemeldet wurde. In diesem Artikel wird unter „schriftlich“ verstanden: „per Brief oder per E-Mail“.
   b. Ein aktives Mitglied und/oder ein Botschafter eines Arbeitnehmerverbands, das dem Zeitarbeitsunternehmen als solches gemeldet wurde, darf unter Fortzahlung seines Lohns für maximal vier Tage an Verbandssitzungen und Fortbildungstagen des Arbeitnehmerverbands teilnehmen. Dies gilt ebenfalls für die Teilnahme an Verbandssitzungen und Fortbildungstagen beim Auftraggeber.
4. *Zugang zum Arbeitsplatz*
   Das Zeitarbeitsunternehmen informiert den Auftraggeber auf Anfrage über den Wunsch von (einem) Vertreter(n) von Arbeitnehmerverbänden, Zugang zum Unternehmen des Auftraggebers zu erhalten. Das Zeitarbeitsunternehmen und der Auftraggeber sind jeweils separat Ansprechpartner für diese(n) Vertreter zu Themen, die die Arbeitssituation des Zeitarbeitnehmers betreffen.
5. *Werbung für und Informationen über Aktivitäten von Arbeitnehmerverbänden*
   a. Arbeitgeberverbände bieten Arbeitnehmerverbänden die Möglichkeit,

über TV-Apps für die Zeitarbeitsbranche die Zeitarbeitnehmer über die angeschlossenen Arbeitnehmerverbände zu informieren, über die Namen ihrer Vertreter oder Ansprechpartner sowie über Hinweise zu Fundstellen von Informationen über:
   - Standpunkte, Aktivitäten und Mitteilungen des/der Arbeitnehmerverbands/-verbände in Bezug auf die Zeitarbeitsbranche
   - Sitzungen des Arbeitnehmerverbands/der Arbeitnehmerverbände.

b. Das Zeitarbeitsunternehmen bietet den Arbeitnehmerverbänden auf Wunsch nach vernünftigem Ermessen die Möglichkeit:
   - einen Konferenzraum im Zeitarbeitsunternehmen für Sitzungen des Arbeitnehmerverbandes in Bezug auf das Zeitarbeitsunternehmen oder die Zeitarbeitsbranche und für die Pflege von Kontakten mit Mitgliedern des Arbeitnehmerverbandes, die beim Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt sind, zu nutzen
   - den Zeitarbeitnehmer über Mitglieder zu informieren, die sich als Kandidaten für das Mitbestimmungsorgan des Zeitarbeitsunternehmen aufgestellt haben
   - über ihren (digitalen) Publikationskanal für Zeitarbeitnehmer die Zeitarbeitsnehmer über die Aktivitäten von Arbeitnehmerverbänden zu informieren.

6. Mit Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden sind in diesem Artikel die an diesem TV beteiligten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände gemeint.

Artikel 54 SFU

1. Es gibt einen Tarifvertrag Sozialfonds für die Zeitarbeitsbranche (Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche).
2. Die Tarifvertragsparteien fordern den Sozialfonds für die Zeitarbeitsbranche auf, dem Zeitarbeitnehmer im Rahmen der gleichwertigen Vergütung Einrichtungen als Alternative zu den Ansprüchen zu bieten, die der Arbeitnehmer in Diensten des Auftraggebers im Zusammenhang mit dem Sozialfonds hat, der für den Auftraggeber gilt.

Artikel 55 Private Ergänzung ALG (WW) und Wiedereingliederung für Teilerwerbstätige (WGA)

1. Die Tarifvertragsparteien beteiligen sich am Tarifvertrag Private Ergänzung ALG (WW) und Wiedereingliederung für Teilerwerbstätige (WGA) - Branche Dienstleistung - nicht (halb-)öffentlicher Bereich; Branche 4 - Nr. 07. Hiermit wird zugunsten des Zeitarbeitnehmers eine Zusatzversicherung für WW und WGA abgeschlossen.
2. Die Höhe des Beitrags für diese Versicherung wird von der Stiftung PAWW festgelegt (und beträgt im Jahr 2026 0,1 %). Das Zeitarbeitsunternehmen behält diese Prämie vom Bruttolohn ein und führt sie an die Stiftung PAWW ab. Wenn der Auftraggeber seinem eigenen Arbeitnehmer mit einer gleichen

oder gleichwertigen Funktion wie der Zeitarbeitnehmer einen Ausgleich für die zu zahlende Prämie gewährt, dann muss das Zeitarbeitsunternehmen diesen Ausgleich gleichwertig anwenden.

Weitere Informationen sind auf der Website der Stiftung www.spaww.nl zu finden. Dort werden immer die aktuelle Prämie veröffentlicht und der Begriff Bruttolohn erläutert.

Artikel 56 Behandlung von Beschwerden und/oder Konflikten

1. Das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitnehmer können einen nachfolgend genannten Konflikt der Schlichtungsstelle vorlegen:
   a. die Durchführung oder Anwendung dieses TV, oder
   b. die Festlegung geeigneter Arbeit.
2. Der Zeitarbeitnehmer meldet dem Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens einen Konflikt gemäß Absatz 1 Punkt a und durchläuft die folgenden Schritte:
   a. Der Zeitarbeitnehmer wird innerhalb von drei Wochen ein Abstimmungsgespräch mit dem Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens führen, um eine geeignete Lösung zu finden.
   b. Wenn keine Lösung erzielt wird, kann der Zeitarbeitnehmer innerhalb von vier Wochen eine Beschwerde beim Zeitarbeitsunternehmen einreichen, das im Anschluss daran innerhalb von drei Wochen eine Entscheidung trifft.
   c. Ist der Zeitarbeitnehmer mit der Entscheidung des Zeitarbeitsunternehmens nicht einverstanden, kann er den Konflikt innerhalb von vier Wochen der Schlichtungsstelle vorlegen.
3. Im Falle eines Konflikts über die Festlegung einer geeigneten Arbeit gemäß Absatz 1 Punkt b werden die folgenden Schritte durchlaufen:
   a. Der Zeitarbeitnehmer wird innerhalb einer Woche ein Abstimmungsgespräch mit dem Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens führen, um eine geeignete Lösung zu finden.
   b. Wenn keine Lösung erzielt wird, kann der Zeitarbeitnehmer innerhalb von einer Woche eine Beschwerde beim Zeitarbeitsunternehmen einreichen, das im Anschluss daran innerhalb von zwei Wochen eine Entscheidung trifft.
   c. Ist der Zeitarbeitnehmer mit der Entscheidung des Zeitarbeitsunternehmens nicht einverstanden, kann er den Konflikt innerhalb von zwei Wochen der Schlichtungsstelle vorlegen.
4. Die Schlichtungsstelle legt ihre Arbeitsweise in einem Reglement fest. Darin wird auch geregelt, in welcher Zusammensetzung die Schlichtungsstelle einen Konflikt bearbeiten kann. Das Reglement der Schlichtungsstelle kann unter www.abu.nl/www.nbbu.nl / www.vvdn.nl eingesehen werden.

Artikel 57 Fusionsverhaltensregeln

Das Zeitarbeitsunternehmen informiert im Falle geplanter Fusionen und Reorganisationen die beteiligten Arbeitnehmerverbände gemäß den Fusionsverhaltensregeln des sozialökonomischen Rates (SER) rechtzeitig und gibt ihnen die Gelegenheit, Empfehlungen auszusprechen.

Artikel 58 Einhaltung

1. Die TV-Parteien haben eine Stiftung zur Einhaltung des TV für Zeitarbeitnehmer (Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten, SNCU) gegründet.
2. Die Satzung und die Geschäftsordnungen der SNCU sind im Tarifvertrag Sozialfonds für die Zeitarbeitsbranche *(CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche)* festgelegt.
3. Die SNCU hat die Aufgabe, darauf zu achten, dass die Bestimmungen des TV allgemein und vollständig eingehalten werden, und ist von den TV-Parteien ermächtigt, all das zu tun, was zu diesem Zweck nützlich und notwendig erscheint.
4. Das Zeitarbeitsunternehmen ist verpflichtet, auf die in den/einem zu diesem Zweck von der SNCU erstellten Reglement(s) genannte Weise nachzuweisen, dass die Bestimmungen im *TV für Zeitarbeitnehmer (CAO voor Uitzendkrachten*) zuverlässig eingehalten werden.

Artikel 59 Freistellung

1. Auf Antrag von Parteien, die an einen anderen Tarifvertrag gebunden sind, können die Tarifvertragsparteien unter von den Tarifvertragsparteien festzulegenden Bedingungen, die in Anlage VI zu diesem Tarifvertrag aufgeführt sind, eine Freistellung von der Anwendung (einzelner Bestimmungen) des Tarifvertrags gewähren. Eine Freistellung setzt in jedem Fall eine Überwachung der Einhaltung des zur Freistellung angemeldeten Tarifvertrages (der betreffenden Bestimmung(en)) durch die SNCU voraus.
2. Ein Antrag auf Freistellung vom TV (bzw. von einzelnen Bestimmungen) muss schriftlich und unter Angabe von Gründen an die Anschrift der Freistellungskommission gerichtet werden: Singaporestraat 74, 1175 RA Lijnden, Niederlande, oder an dispensatiecommissie@abu.nl.
3. Die Freistellungskommission entscheidet im Namen der TV-Parteien über einen Freistellungsantrag.

Artikel 60 Zeitarbeitnehmer mit einem ausländischen Arbeitsvertrag (WagwEU)

Die überlassene Arbeitskraft, die auch im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 Nummer 3 WagwEU überlassen wurde, hat abweichend von Artikel 2 Absatz 2 dieses Gesetzes (Artikel 2a Absatz 1 und 4 des niederländischen Gesetzes über die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit sowie die Erklärung der Nichtverbindlichkeit von Tarifvertragsbestimmungen) Anspruch auf mindestens die Arbeits-

bedingungen, die den Bestimmungen des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages entsprechen, die der Dienstleistungserbringer anwenden muss, mit Ausnahme der Bestimmungen über Verfahren, Formalitäten und Bedingungen für den Abschluss und die Beendigung des Arbeitsvertrages sowie über die zusätzliche betriebliche Altersversorgung.

Artikel 61 Änderungen

1. Bei Änderungen der Gesetze und Vorschriften passen die TV-Parteien den Tarifvertrag entsprechend (zwischenzeitlich) an.
2. Wenn sich während der Laufzeit des Tarifvertrags weitere Entwicklungen ergeben, die sich auf den vorliegenden Tarifvertrag auswirken, nehmen die Tarifvertragsparteien Gespräche miteinander auf und passen den Tarifvertrag, sofern erforderlich, (zwischenzeitlich) an. Anlässe für Gespräche und mögliche Anpassungen des Tarifvertrags sind auf jeden Fall:
   a. Entwicklungen im Zusammenhang mit Arbeitsmigration und insbesondere Politik und gesellschaftlich erwünschte Trennung zwischen Wohnen und Arbeiten. Die Tarifvertragsparteien bewerten die TV-Bestimmungen über Arbeitsmigration und insbesondere über Unterkunft im Jahr 2026
   b. unvorhergesehene Auswirkungen bei der Anwendung des Tarifvertrags. Die Tarifvertragsparteien überwachen, wie der TV angewendet wird, und treffen, sofern erforderlich, weitere Vereinbarungen, um unerwünschte Auswirkungen zu verhindern
   c. Die Tarifvertragsparteien überwachen die Durchführbarkeit des Tarifvertrags in der Praxis und treffen, sofern erforderlich, zusätzliche Vereinbarungen, um eine korrekte und praktisch umsetzbare Durchführung zu gewährleisten.

Anlagen

Anlage I Lohnnachweis

Mit der Lohnzahlung stellt das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer einen schriftlichen Lohnnachweis zur Verfügung. Auf Wunsch erhält der Zeitarbeitnehmer ein gedrucktes Exemplar des Lohnnachweises.
Der Lohnnachweis muss die Anforderungen von Artikel 7:626 des niederländischen BW erfüllen und unter anderem die folgenden Elemente umfassen:

a. Lohnbetrag
b. Beträge, aus denen sich der Lohn zusammensetzt
c. Beträge, die vom Lohnbetrag einbehalten wurden
d. Brutto-Stundenlohn
e. die Anzahl an gearbeiteten Stunden
f. auf den Stundenlohn gewährte Zuschläge getrennt nach Zuschlagsart (sowohl in Prozent als auch in Euro) und Stunden
g. Name des Zeitarbeitsunternehmens
h. Name des Zeitarbeitnehmers
i. sofern möglich, Name und Sitz des Auftraggebers
j. sofern zutreffend, die Eingruppierung beim Auftraggeber
k. ausgezahlter Lohn
l. der für den Arbeitnehmer in dieser Periode geltende gesetzliche Mindeststundenlohn und das Mindesturlaubsgeld
m. Erklärung der verwendeten Abkürzungen
n. eventuelle andere einbehaltene Beträge. Wenn andere als die gesetzlich oder in diesem Tarifvertrag vorgesehenen Abzüge vom Lohn vorgenommen werden, erfolgt dies ausschließlich in Abstimmung mit dem Zeitarbeitnehmer und wird auf dem Lohnnachweis angegeben.

Anlage II Altersvorsorge

Wird nachgereicht

Anlage III Eingruppierung und Tätigkeitsstufe

1. Die Methodik zur Eingruppierung einer Zeitarbeitsfunktion in eine Funktionsgruppe basiert auf dem *Handbuch Eingruppierung von Zeitarbeitnehmern* gemäß Anlage IV des Tarifvertrags für Zeitarbeitnehmer 2021–2023, veröffentlicht im niederländischen Staatsanzeiger (*Staatscourant*) Nr. 18667 vom 30. August 2022.
2. Das *Handbuch Eingruppierung von Zeitarbeitnehmern* enthält Referenzfunktionen mit einem Stellenprofil für jede Funktion. Jedes Stellenprofil wurde bewertet und auf dieser Basis in eine Funktionsgruppe eingeteilt.
3. Das *Handbuch Eingruppierung von Zeitarbeitnehmern* ist auf der Website von ABU und NBBU sowie der Website des Arbeitnehmerverbands verfügbar. Das Handbuch enthält Referenzfunktionen, aber in der Zeitarbeitspraxis wird eine viel größere Anzahl an Stellentiteln verwendet. Um die Suche nach der richtigen Referenzfunktion zu erleichtern, enthält das Handbuch ein Hilfsmittel. In der ersten Spalte des Hilfsmittels sind pro Arbeitsbereich etliche Referenzfunktionen in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt, die in der Zeitarbeitspraxis vorkommen. Die zweite Spalte enthält die zu den Arbeitsbereichen gehörenden, häufig verwendeten alternativen Funktionsbezeichnungen. Die dritte Spalte enthält das dazu passende Funktionsniveau.

Vorgehensweise bei der Eingruppierung

4. a. Der Zeitarbeitnehmer wird anhand der von ihm zuletzt verrichteten Tätigkeiten eingruppiert.
   b. Diese Tätigkeiten, die Funktion, bestehen aus den Aktivitäten, den Verantwortlichkeiten und den Befugnissen, die dem Zeitarbeitnehmer übertragen wurden.
   c. Die Einstufung der Funktion erfolgt über einen Vergleich der Funktion mit den Referenzfunktionen. Eine weitere Erläuterung dazu findet sich im *Handbuch Eingruppierung von Zeitarbeitnehmern*.
   d. Der Zeitarbeitnehmer kann gegen seine Eingruppierung Beschwerde einlegen. Artikel 56 dieses TV enthält das Verfahren für die Bearbeitung von Beschwerden und/oder Konflikten.

Anlage IV Unterbringungsnormen

1. In der Buchhaltung des Zeitarbeitsunternehmens gibt es eine aktuelle Übersicht über alle Unterkünfte unter Angabe der Anzahl der Bewohner.
2. Die zulässigen Unterbringungsformen sind:
   a. eine reguläre Wohnung
   b. ein Hotel/eine Pension
   c. Wohneinheiten in einem Gebäudekomplex
   d. Hütten/Wohncontainer
   e. Unterkunft auf einem Freizeitgelände

   und andere von der niederländischen Stiftung für die Normierung von flexiblem Wohnen (Stichting Normering Flexwonen, SNF) genannte Unterbringungsformen.
3. Die oben unter Punkt a (reguläre Wohnung) und c (Wohneinheiten in einem Gebäudekomplex) genannten Unterkünfte müssen eine Nutzfläche* von mindestens 12 m2 haben. Die sonstigen Unterkünfte unter Punkt b (Hotel/Pension), d (Hütten/Wohncontainer) und e (Unterkunft auf einem Freizeitgelände) müssen mindestens über 10 m2 abgetrennten Wohnraum pro Person verfügen.
4. Die kontrollierende Einrichtung kann die Sicherheit und die Hygiene in der Unterkunft beurteilen.
5. Die Unterkunft muss über Folgendes verfügen:
   a. eine Toilette für jeweils acht Personen
   b. eine Dusche für jeweils acht Personen
   c. 30 Liter Kühl-/Gefrierraum pro Person
   d. mindestens vier Kochplatten, wobei gilt, dass bei mehr als acht Personen eine Kochplatte für jeweils zwei Personen vorhanden ist und bei mehr als 30 Personen mindestens 16 Kochplatten
   e. sechs Liter Löschmittel.
6. In der Unterkunft hängt eine Informationskarte. Diese ist in der Landessprache der Bewohner erstellt. Die Informationskarte enthält mindestens:
   a. die Notrufnummer 112
   b. die Telefonnummer der eigenen Rettungskräfte, der Regionalpolizei und der Feuerwehr
   c. eine verkürzte Darstellung der Haus- und Wohnregeln
   d. einen Räumungsplan und das Verfahren bei Notfällen
   e. die Kontaktdaten der (internen und externen) Verwalter der Unterkunft.
7. Für Notfälle ist 24 Stunden am Tag jemand erreichbar.
8. Wenn die kontrollierende Einrichtung während einer Kontrolle der Unterkunft ein geschlossenes Schlafzimmer vorfindet, kann sie eine erneute Prüfung der Unterkunft anordnen.
9. Der/die in der Unterkunft vorhandene(n) Feuerlöscher wurde(n) überprüft, und die Prüfung ist gültig. Auf dem Feuerlöscher müssen klare Anweisungen stehen. Ein Feuerlöscher befindet sich innerhalb eines Abstands von fünf

Metern von dem Ort entfernt, an dem gekocht wird. Darüber hinaus befindet sich eine Feuerlöschdecke bei der Kochgelegenheit.

10. In der Unterkunft sind funktionsfähige Rauch- und CO-Melder an der vorgeschriebenen Stelle montiert.

Anlage V Preis-Leistungs-System (PLS) Unterkunft

In Artikel 49 wird hinsichtlich der für die Unterkunft maximal in Rechnung zu stellenden Gesamtkosten auf ein PLS verwiesen. Das PLS unterscheidet zwischen Basisbedingungen (die Untergrenze der SNF) und Zusatzbedingungen. Zur Erfüllung der Basisbedingungen gehört ein Grundbetrag mit Wirkung zum 1. Juli 2024 von 109,44 €. Dieser Betrag wird immer auf der Grundlage der Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns indexiert, erstmals bei Inkrafttreten am 1. Januar 2025. Pro (zusätzlichem) Punkt erhöht sich dieser Betrag um 0,90 €. Dieser Betrag wird ab dem 1. Januar 2026 immer auf der Grundlage der Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns indexiert. Die Beträge verstehen sich inklusive Mehrwertsteuer, Wasser, Strom, Gas, Bettwäsche, Check-in, Check-out und (Gebäude-)Versicherung, aber ohne Gemeindesteuern, Essen und Getränke.

Die Tarifvertragsparteien haben für den Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis zum 31. Dezember 2027 die oben genannten Beträge gemäß der folgenden Tabelle festgelegt.
Diese Beträge werden in diesem Zeitraum nicht indexiert.

1. Januar 2026 - 31. Dezember 2027	Grundbetrag € 127,88	Preis pro Punkt € 1,00	Höchstbetrag € 159,85

Der Zeitarbeitnehmer erhält eine Bestätigung über die Punktzahl seiner Unterkunft und den entsprechenden Preis.

Bei negativen Abweichungen muss das Zeitarbeitsunternehmen allen Mitarbeitern am betreffenden Standort die Überzahlung rückwirkend erstatten. Kommt es innerhalb eines Jahres am selben Standort zu den gleichen Abweichungen, ist zusätzlich zu der vorgenannten Erstattung eine Entschädigung in Höhe von 100 % zu leisten.

Das Berechnungsmodell ist veröffentlich auf www.abu.nl/kennisbank/arbeidsmigratie/prijs-kwaliteitssysteem-voor-huisvesting-arbeidsmigranten-per-1-januari-2025/

Basisbedingungen

# Personen pro Schlafzimmer	Score: # Personen pro Schlafzimmer	# Personen pro Küche	Score: # Personen pro Küche
1	20	1	10
Studio 2	8	2	8
2	0	3	6
		4	4
		5	2
		6	0
		7	0
		8	0

# Personen pro Dusche	Score: # Personen pro Dusche	# m2 Nutzfläche	Score: # m2 Nutzfläche
1	10	12	0
2	8	13	0
3	6	14	0
4	4	15	2
5	2	16	4
6	0	17	6
7	0	18	8
8	0	>18	10

# m2 Schlafraum/ Person	Score: # m2 Schlafraum/ Person	# Personen pro WC	Score: # Personen pro WC	# WLAN	Score: # WLAN
3,6	0	1	10	nein	-10
4	0	2	8	ja	0
4,5	0	3	6		
5	2	4	4		
5,5	4	5	2		
6	6	6	0		
6,6	8	7	0		
7,5	10	8	0		

Zusatzbedingungen

# Verwaltung (Umfang der Anwesenheit/Erreichbarkeit)	Score: # Verwaltung (Umfang der Anwesenheit/Erreichbarkeit)	Energie-ausweis	Score Energie-ausweis
> 40 Stunden Arbeit vor Ort	4	A	5
< 40 Stunden Arbeit vor Ort	0	B	3
		C	2
		D	0
		E	0
		F	0
		G	0

Region Standort	Score Region	Provinzen
Region 1	3	Nordholland, Südholland, Utrecht
Region 2	2	Groningen, Nordbrabant, Gelderland, Flevoland, Zeeland
Region 3	0	Limburg, Overijsel, Drenthe, Friesland

Anlage VI Freistellung

1. Die TV-Parteien sind der Empfehlung der Stiftung „Stichting van de Arbeid“, dass die Freistellung von der Anwendung eines Branchen-Tarifvertrags vorzugsweise von den Parteien selbst geregelt werden sollte, gefolgt. Zu diesem Zweck wurde Artikel 59 in den Tarifvertrag aufgenommen.

Zusammensetzung Freistellungskommission

2. Die Freistellungskommission besteht aus mindestens vier Mitgliedern, die von einem unabhängigen Sekretär unterstützt werden. Zwei Mitglieder werden in jedem Fall vom „Algemene Bond Uitzendondernemingen“ ernannt, zwei weitere Mitglieder in jedem Fall von der oder den Parteien auf Arbeitnehmerseite. Der Sekretär und sein etwaiger Stellvertreter werden vom „Algemene Bond Uitzendondernemingen“ ernannt.

Verfahren

3. Parteien, die eine Freistellung begehren, reichen ihren Antrag schriftlich bei der Freistellungskommission ein. Die Freistellungskommission ist zu erreichen unter der Anschrift Singaporestraat 74, 1175 RA Lijnden, Niederlande, oder unter dispensatiecommissie@abu.nl.
4. Dem Antrag sind der TV, für den eine Freistellung beantragt wird, eine Begründung für den Freistellungsantrag, eine Begründung für die Gleichwertigkeit mit dem TV für Zeitarbeitnehmer und die Daten aller betroffenen Tarifvertragsparteien beizufügen.
5. Der Freistellungskommission steht es frei zu entscheiden, ob die Parteien weitere schriftliche Unterlagen einreichen müssen.
6. Die Freistellungskommission trifft innerhalb von acht Wochen nach Eingang der vollständigen Unterlagen zum Freistellungsantrag schriftlich eine mit Gründen versehene Entscheidung.
7. Bei Bedarf kann die Freistellungskommission die in Absatz 6 dieses Artikels genannte Frist einmalig um vier Wochen verlängern.

Kriterien zur Beurteilung eines Freistellungsantrags

8. Die Freistellungskommission prüft einen Freistellungsantrag anhand der folgenden Kriterien:
   a. Der Freistellungsantrag muss von gemeinsamen Parteien eines anderen rechtsgültigen Tarifvertrages gestellt worden sein.
   b. Die Parteien, die eine Freistellung beantragen, müssen hinreichend unabhängig voneinander sein, wie geregelt im Prüfrahmen Allgemeinverbindlichkeitserklärung TV-Bestimmung, der in Kraft getreten ist am: 01.01.1999; in der zuletzt geänderten und im *Staatscourant* 2024, 20171, veröffentlichten Fassung.
   c. Der Tarifvertrag, für den eine Freistellung beantragt wird, wurde auf Arbeitnehmerseite von mindestens einer Partei abgeschlossen, die direkt am ABU-TV beteiligt ist.
   d. Der Tarifvertrag, für den eine Freistellung beantragt wird, muss mit dem geltenden Recht vereinbar sein.

e. Der Tarifvertrag, für den eine Freistellung beantragt wird, muss dem *TV für Zeitarbeitnehmer* mindestens gleichwertig sein.
f. Der Antrag ist mit Gründen zu versehen.

Freistellungsentscheidung

9. Die Freistellung wird höchstens für die Laufzeit des Tarifvertrages oder die Dauer der Bestimmung(en) gewährt, für die eine Freistellung begehrt wird. Die Dauer der Freistellung ist außerdem durch die Laufzeit des zum betreffenden Zeitpunkt geltenden *TV für Zeitarbeitnehmer* begrenzt.
10. Eine Freistellung setzt in jedem Fall eine Überwachung der Einhaltung des zur Freistellung angemeldeten Tarifvertrages durch die SNCU voraus.

In dieser Anlage wird unter „schriftlich" verstanden: „Versand per Brief oder per E-Mail".

Protokollabsprachen

Absprachen bei Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit

1. Die Tarifvertragsparteien haben beim Abschluss des Tarifvertrags Folgendes beibehalten:
   a. den Aufbau von Urlaubsgeld und Urlaubstagen beim Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit (Artikel 40)
   b. und die Lohnfortzahlung bei Krankheit (Artikel 41), wenn die Zeitarbeitstätigkeit weggefallen ist.

   Die Tarifvertragsparteien führen Gespräche miteinander und wollen näher untersuchen, welches Niveau in diesem Zusammenhang für die Zukunft angemessen ist, wonach eventuell eine (zwischenzeitliche) Anpassung des Tarifvertrags folgen kann.

Schwerarbeitsprogramm

2. a. Die Tarifvertragsparteien stehen einem Anschluss an die Schwerarbeitsprogramme anderer Branchen offen gegenüber, sofern das möglich und realistisch ist.
   b. Die Tarifvertragsparteien untersuchen die Möglichkeit eines eigenen Schwerarbeitsprogramms.
   c. Die Tarifvertragsparteien wollen den bestehenden Anschluss an das Schwerarbeitsprogramm im Bereich Bau & Infrastruktur für die Dauer eines Jahres verlängern. Anschließend wird geprüft, ob eine weitere Verlängerung wünschenswert ist.

ABU

Arbeitnehmerorganisation

LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS ROTTERDAM
www.lbv.nl

Arbeitgeberorganisation

ABU
Singaporestraat 74
1175 RA LIJNDEN
www.abu.nl

Der Tarifvertrag für Leiharbeitnehmer kann auch als App heruntergeladen werden.

ANDROID APP ON Google play

Download on the App Store