

CAO TARIFVERTRAG FÜR ZEITARBEITNEHMER
1. JUNI 2014 - 31. MAI 2019



NBBU

CAO TARIFVERTRAG FÜR ZEITARBEITNEHMER
1. JUNI 2014 - 31. MAI 2019



NBBU

- 1. Auflage: Januar 2015
- 2. Auflage: Juli 2015
- 3. Auflage: Februar 2016



INHALTSVERZEICHNIS

ALLGEMEINES

1. Anwendungsbereich **7**
2. Definitionen **7**
3. Dauer, Verlängerung und Beendigung dieses Tarifvertrages **8**
4. Verpflichtungen der Zeitarbeitsunternehmen **8**
5. Verpflichtungen der Zeitarbeitnehmer **8**

ABSCHLUSS UND BEENDIGUNG DES ZEITARBEITSVERTRAGES

6. Meldung des Arbeitssuchenden **9**
7. Erteilung von Auskünften über den beruflichen Werdegang **9**
8. Arbeitsdauer und Dienststunden **10**
9. Arbeitsbedingungen **10**
10. Informationen und Vereinbarungen vor Abschluss des Zeitarbeitsvertrages **10**
11. Abschluss und Beendigung des Zeitarbeitsvertrages **11**
12. Phasensystem und Perioden- und Kettensystem **11**
13. Phasen 1 und 2 **12**
14. Phase 3 **14**
15. Phase 4 **15**
16. Perioden- und Kettensystem laut Tarifvertrag Entleiher **15**
17. Nachfolgerschaft Arbeitgeber **16**
18. Ermittlung Rechtsposition bei Nachfolgerschaft Arbeitgeber **16**
19. Probezeit **17**
20. Wettbewerbsverbot **17**
21. Arbeitszeitregistrierung **18**

LOHN

22. Stundenlohn und Vergütungen **18**
23. Entfallen von Zeitarbeit **20**
24. Funktionseinteilung und Funktionsebenen **22**
25. Leistungen im Krankheitsfall **22**

JAHRESURLAUB, FEIERTAGE UND FREISTELLUNG

26. Sonderurlaub, Kurzfristige Abwesenheit und gesetzliche Feiertage **23**
27. Urlaubsansprüche **24**
28. Aufnahme und Auszahlung erworbener Ansprüche **25**
29. Kurzfristige Freistellung für Pflege **27**

BESTIMMUNGEN SOZIALER ART

30. Aus- und Weiterbildung **29**
31. Altersrente **31**

- BESONDERE GRUPPEN
32. Zeitarbeitnehmer mit Anspruch auf die gesetzliche Altersrente AOW **31**
 33. Phasensystem AOW-Plus (AOW-rentenbezugsberechtigte Zeitarbeitnehmer) **33**
 34. Zeitarbeitnehmer über 45 Jahre **34**
 35. Zeitarbeitnehmer und Erhöhung der Teilnahme am Arbeitsprozess **34**
 36. Zeitarbeitnehmer ohne ständigen Wohnsitz in den Niederlanden **36**
 36. a. Ergänzende Vorschriften zu Artikel 36: Unterbringung, Beförderung und Kosten im Krankheitsfall **36**
 36. b. Ergänzende Vorschriften zu Artikel 36: Verrechnung mit dem auszahlenden Lohn **39**
 36. c. Ergänzende Vorschriften zu Artikel 36: Abzüge vom auszahlenden Lohn **40**
 37. Im Baugewerbe tätige Zeitarbeitnehmer **40**
 38. Ferienarbeiter **40**
 39. Studenten **41**

- SONSTIGES
40. Steuerliche Regelung Gewerkschaftsbeiträge **41**
 41. Grundzüge der Sozialcharta **41**
 42. Fusionen und Reorganisationen **42**
 43. Freistellung **42**
 44. Teilweise Befreiung von der Verpflichtung, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten **42**
 45. Beschwerde beim Konfliktausschuss **43**
 46. Änderung(en) des Tarifvertrages während der Vertragslaufzeit **43**
 47. Reorganisation einer der Tarifvertragsparteien **44**

- ANLAGEN
1. Reservierungen für Kurzfristige Abwesenheit/Sonderurlaub und Feiertage 2014 **44**
 2. Reservierung Urlaubstage 2014 **44**
 3. Vergütung für Karenztage & Beitragszahlung außergesetzliches Krankengeld **45**
 4. Erläuterung der Änderungen im Phasensystem **45**
 5. Funktionseinteilung und Funktionsebenen **46**
 6. Lohnzahlung und Lohnabrechnung **54**
 7. Satzung Konfliktausschuss NBBU-Tarifvertrag **55**
 8. Spezifizierung des Anwendungsbereichs Metall und Technik **57**
 9. Artikel aus dem BW (niederländisches Bürgerliches Gesetzbuch) **58**
 10. Abweichende Arbeitsbedingungen für Zeitarbeitnehmer im Baugewerbe **68**
 11. Rentenregelung **70**
 12. Anforderungen an die Unterbringung **74**

DIE UNTERZEICHNER:

ARBEITNEHMERPARTEI:

LBV, Landelijke Belangenvereniging,
Verzamelgebouw Zuid
Strevelsweg 700/612, 3083 AS Rotterdam
T (010) 481 80 11
E lbv@lbv.nl
I www.lbv.nl

einerseits

und

ARBEITGEBERPARTEI:

De Nederlandse Bond van Bemiddelings- en
Uitzendondernemingen (NBBU),
Stadsring 171, 3817 BA Amersfoort
T (033) 476 02 00 F (033) 476 02 19
E info@nbbu.nl
I www.nbbu.nl

andererseits,

erklären, ab 1. Juni 2014 nachfolgenden Tarifvertrag für Zeitarbeitnehmer geschlossen zu haben:

Amersfoort, 2014

ALLGEMEINES

ARTIKEL 1.

ANWENDUNGSBEREICH

1. Dieser Tarifvertrag gilt für klein- und mittelständische Unternehmen der Arbeitsvermittlungs- und Zeitarbeitsbranche, die Mitglied des Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) sind.
2. Die Mitglieder erfüllen die Zulassungsanforderungen des NBBU bzw. die Kriterien für den Erhalt und die Fortdauer der Mitgliedschaft; diese liegen in der Geschäftsstelle des NBBU zur Einsichtnahme aus.
3. Wo in diesem Tarifvertrag von Zeitarbeitnehmern die Rede ist, sind gemeint: männliche und weibliche Zeitarbeitnehmer, die unter diesen Tarifvertrag fallen und bei einem Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 beschäftigt sind. Wenn in diesem Tarifvertrag von ihm oder er gesprochen wird, sind gemeint: ihm/ihr bzw. er/sie.
4. Eine Spezifizierung des Anwendungsbereichs ist in Anlage 8 dieses Tarifvertrages enthalten.

ARTIKEL 2.

DEFINITIONEN

In diesem Tarifvertrag ist gemeint:

mit **“Zeitarbeitnehmer”**: Jede natürliche Person, die durch Vermittlung eines Zeitarbeitsunternehmens Tätigkeiten für einen Entleiher unter dessen Aufsicht und Leitung verrichtet (verrichtet wird);

mit **“Arbeitssuchende/r”**: Jede natürliche Person, die bei einem Zeitarbeitsunternehmen als eventuell für eine Arbeitsaufnahme zur Verfügung stehend gemeldet ist;

mit **“Zeitarbeitsunternehmen”**: Jede natürliche oder Rechtsperson, die einem Entleiher Zeitarbeitnehmer für die Verrichtung von Tätigkeiten für diesen Entleiher überlässt;

mit **“Entleiher”**: Jede natürliche oder Rechtsperson, die sich durch Vermittlung eines Zeitarbeitsunternehmens Zeitarbeitnehmer beschafft;

mit **“Zeitarbeitsvertrag”**: Der Arbeitsvertrag, aufgrund dessen der Zeitarbeitnehmer vom Zeitarbeitsunternehmen dem Entleiher im Rahmen der Ausübung der gewerblichen Tätigkeit des Zeitarbeitsunternehmens zur Verfügung gestellt wird um auf Grundlage des dem Zeitarbeitsunternehmen erteilten Auftrags unter Aufsicht und Leitung des Entleihers Arbeiten zu verrichten;

mit **“tatsächlicher Lohn”**: Der unter Beachtung dieses Tarifvertrages vereinbarte, nach Zeiteinheiten festgesetzte tatsächliche Bruttolohn ausschließlich Urlaubsgeld, Reservierungen, Zuschlägen, Vergütungen, Überstunden, Ausgleichsstunden usw.;

mit **“Ausgleichsstunden”**: Gewährte Freistunden oder Teile von Freistunden, bei denen es sich nicht um Urlaubsstunden handelt. Ausgleichsstunden werden bei der Berechnung von Urlaubsansprüchen, Urlaubsgeld, Kurzfristiger Abwesenheit, Sonderurlaub und Feiertagen bzw. dafür vorgesehenen Reservierungen nicht berücksichtigt.

ARTIKEL 3.

DAUER, VERLÄNGERUNG UND BEENDIGUNG DIESES TARIFVERTRAGES

Die Laufzeit dieses Tarifvertrages beginnt am 1. Juni 2014 und endet am 31. Mai 2019. Nach dem 1. Januar 2016 haben die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, den Tarifvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zwischenzeitlich zu kündigen.

ARTIKEL 4.

VERPFLICHTUNGEN DER ZEITARBEITSUNTERNEHMEN

1. Die Zeitarbeitsunternehmen verpflichten sich, Zeitarbeit ausschließlich unter Beachtung der in diesem Tarifvertrag genannten Bedingungen verrichten zu lassen und Zeitarbeitsverträge ausschließlich gemäß diesen Bedingungen abzuschließen. Abweichungen im positiven Sinne sind jedoch zulässig.
2. Zeitarbeitsunternehmen behandeln alle ihnen betreffend die Person und persönlichen Umstände des Zeitarbeitnehmers bekannt gewordenen Angaben, deren vertraulicher Charakter ihnen bekannt war/ billigerweise hätte bekannt sein müssen, während der Dauer und nach Beendigung des Zeitarbeitsvertrages vertraulich.

ARTIKEL 5.

VERPFLICHTUNGEN DER ZEITARBEITNEHMER

1. Zeitarbeitnehmer sind verpflichtet, keine anderen als die in diesem Tarifvertrag vereinbarten Entlohnungen und Arbeitsbedingungen zu fordern.
2. Zeitarbeitnehmer haben im Allgemeinen alles zu tun oder zu lassen, was ein sich korrekt verhaltender Zeitarbeitnehmer in vergleichbaren Umständen zu tun oder zu lassen hat.

ABSCHLUSS UND BEENDIGUNG DES ZEITARBEITSVERTRAGES

ARTIKEL 6.

MELDUNG DES ARBEITSSUCHENDEN

1. Durch seine Meldung bei einem Zeitarbeitsunternehmen teilt der Arbeitssuchende dem Zeitarbeitsunternehmen mit, eventuell für Zeitarbeit zur Verfügung zu stehen. Das Zeitarbeitsunternehmen betrachtet den Arbeitssuchenden aufgrund der Meldung als potenziellen Anwärter auf Zeitarbeit.
2. Die Anmeldung verpflichtet den Arbeitssuchenden nicht zur Annahme eines Angebots zum Verrichten von Zeitarbeit. Die Anmeldung verpflichtet das Zeitarbeitsunternehmen nicht zum Angebot von Zeitarbeit.

ARTIKEL 7.

ERTEILUNG VON AUSKÜNFEN ÜBER DEN BERUFLICHEN WERDEGANG

1. Auf Ersuchen des Zeitarbeitsunternehmens hat der Arbeitssuchende vor Annahme der angebotenen Zeitarbeit sämtliche erforderlichen Auskünfte über seinen beruflichen Werdegang zu erteilen.
2. Geht aus den in Absatz 1 genannten Informationen hervor, dass das Zeitarbeitsunternehmen als nachfolgender Arbeitgeber im Sinne des Artikels 17 angesehen werden könnte, ist das Zeitarbeitsunternehmen vor Beginn der Zeitarbeit zur Rücknahme des Angebots berechtigt.
3. Das Zeitarbeitsunternehmen hat dem Zeitarbeitnehmer auf Wunsch eine schriftliche Übersicht der von diesem im Rahmen des BW (niederländisches Bürgerliches Gesetzbuch) und dieses Tarifvertrages erworbenen Ansprüche zu übergeben, aus der außerdem hervorgehen muss, welche Zeitarbeit der Zeitarbeitnehmer für welche(n) Entleiher verrichtet hat. Diese Verpflichtung erlischt sechs Monate nach Beendigung des letzten Zeitarbeitsvertrages.

ARTIKEL 8.

ARBEITSDAUER UND DIENSTSTUNDEN

1. Die für den Entleiher übliche/n und geltende/n Arbeitsdauer und Dienststunden gelten auch für den Zeitarbeitnehmer.
2. In Absprache mit dem Entleiher und dem Zeitarbeitsunternehmen ist dem Zeitarbeitnehmer Abweichung von der/den beim Entleiher geltende/n Arbeitsdauer und/oder Dienststunden gestattet. Eine solche Abweichung kann zu Beginn des Zeitarbeitsvertrages oder während dessen Laufzeit vereinbart werden.

ARTIKEL 9.

ARBEITSBEDINGUNGEN

1. Bei Abschluss eines jeden Zeitarbeitsvertrages gilt das Gesetz über die Arbeitsbedingungen (Arbeitsomstandighedenwet). Dem Zeitarbeitnehmer ist eine Risikoinventarisierung und -auswertung des betreffenden Arbeitsplatzes zur Verfügung zu stellen.
2. Zeitarbeitsunternehmen haben darauf hinzuwirken, dass für ihre Zeitarbeitnehmer bei den Entleihern sämtliche für die Ausführung der gesetzlichen Sicherheitsvorschriften erforderlichen Maßnahmen bezüglich Sicherheit, Gesundheit, körperliche Unversehrtheit und Umweltschutz getroffen werden.
3. Dem jeweiligen unmittelbar Betroffenen sind Informationen über die Art der Arbeit zur Verfügung zu stellen, sofern eine Gefährdung der Sicherheit, der Gesundheit, der körperlichen Unversehrtheit oder der Umwelt möglich ist. Der Zeitarbeitnehmer hat sämtliche gesetzlichen Vorschriften sowie die Betriebsanweisungen des Entleihers bezüglich Sicherheit, Gesundheit, körperlicher Unversehrtheit und des Umweltschutzes zu beachten.

ARTIKEL 10.

INFORMATIONEN UND VEREINBARUNGEN VOR ABSCHLUSS DES ZEITARBEITSVERTRAGES

1. Bevor mit einem Arbeitssuchenden ein Zeitarbeitsvertrag abgeschlossen wird, stellt ihm das Zeitarbeitsunternehmen ein Exemplar dieses Tarifvertrages sowie die Risikoinventarisierung und -auswertung in elektronischer oder Papierform zur Verfügung. Auf Wunsch des Zeitarbeitnehmers wird ihm ein ausgedrucktes Exemplar ausgehändigt.
2. Vor Abschluss des Zeitarbeitsvertrages vereinbaren das Zeitarbeitsunternehmen und der Arbeitssuchende Funktion, Arbeitszeit, Stundenlohn und Zuschläge, jeweils unter Beachtung dieses Tarifvertrages.

ARTIKEL 11.

ABSCHLUSS UND BEENDIGUNG DES ZEITARBEITSVERTRAGES

1. Der Zeitarbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
2. Abweichend von Absatz 1 kann der Zeitarbeitsvertrag mit "Uitzendbeding" (Synchronisationsklausel) mündlich abgeschlossen werden, sofern die Anwendung der Synchronisationsklausel zu einem früheren Zeitpunkt schriftlich vereinbart wurde und sich der Zeitarbeitnehmer zum Zeitpunkt des Abschlusses des Zeitarbeitsvertrages davon bewusst ist, dass die Synchronisationsklausel Anwendung findet.
3. Beim Abschluss mündlicher Zeitarbeitsverträge erteilt das Zeitarbeitsunternehmen die notwendigsten Informationen über die Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz, sofern dies mündlich möglich ist.
4. Wenn der Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel mündlich abgeschlossen wurde, wird dieser unverzüglich vom Zeitarbeitsunternehmen schriftlich bestätigt. In diese Bestätigung muss zumindest aufgenommen sein:
 - > das Datum des Beginns der Tätigkeiten;
 - > der Name des Entleihers und der Ort, an dem die Arbeit durchgeführt werden muss;
 - > die Funktion des Zeitarbeitnehmers oder die Art der Arbeiten;
 - > der Lohn und die weiteren Vergütungen;
 - > die Anwendung der Synchronisationsklausel;
 - > die Sicherheitsvorschriften, so wie diese mündlich erteilt wurden.
5. Ist der Zeitarbeitnehmer der Ansicht, dass von der Bestätigung abweichende Vereinbarungen getroffen wurden, nimmt er unverzüglich Kontakt mit dem Zeitarbeitsunternehmen auf. Das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitnehmer beraten sich sodann.
6. Der Zeitarbeitsvertrag endet von Rechts wegen am Tag, an dem der Zeitarbeitnehmer das Renteneintrittsalter für die gesetzliche Altersrente AOW erreicht. Ferner endet der Zeitarbeitsvertrag gemäß Artikel 13, Absatz 3 und 14 Absatz 3.

ARTIKEL 12¹

PHASENSYSTEM UND PERIODEN- UND KETTENSYSTEM

1. Im Phasensystem unterscheidet man vier Phasen; siehe hierzu Artikel 13 bis einschließlich 15. Die Rechtsposition des Zeitarbeitnehmers hängt von der Phase ab, in der er sich befindet.
2. Wurden in noch nicht mehr als 26 Wochen Tätigkeiten verrichtet, wird davon ausgegangen, dass ein Zeitarbeitsvertrag auf der Grundlage von Phase 1 abgeschlossen wurde. Werden die Tätigkeiten nach Ablauf von 26 Wochen fortgesetzt, wird davon ausgegangen, dass sie auf der Grundlage von Phase 2 fortgesetzt wurden.

3. Spätestens wenn Phase 2 eintritt, kann auch ausdrücklich eine Entscheidung für das Perioden- und Kettensystem im Sinne des Artikels 668a Buch 7 BW (niederländisches Bürgerliches Gesetzbuch) (siehe Anlage 9 zu diesem Tarifvertrag) getroffen werden. Die Zählung des Perioden- und Kettensystems beginnt mit Abschluss des ersten Zeitarbeitsvertrages gemäß dem Perioden- und Kettensystem. Solange von einer Kette von Zeitarbeitsverträgen im Sinne des Perioden- und Kettensystems die Rede ist, kann nicht auch noch eine Entscheidung für die Anwendung des Phasensystems getroffen werden.
4. Das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitnehmer können in einem früheren als dem im Phasensystem vorgesehenen Stadium befristete oder unbefristete Zeitarbeitsverträge abschließen. Mit "befristete Zeitarbeitsverträge" ist gemeint: Ein Zeitarbeitsvertrag in Phase 1 oder 2, wobei die in Artikel 13 Absatz 2, b genannte Synchronisationsklausel ausdrücklich ausgeschlossen ist*. In Abweichung von Artikel 628 Absatz 5 Buch 7 BW besteht während der Laufzeit von Phase 1 und 2 des befristeten Zeitarbeitsvertrags vorbehaltlich ausdrücklich anderslautender Vereinbarungen keine Lohnfortzahlungspflicht. Dieser Ausschluss der Lohnfortzahlungspflicht bedeutet, dass kein Lohn geschuldet ist, wenn die Arbeit entfallen ist und daher keine Tätigkeiten verrichtet wurden. Beruft das Zeitarbeitsunternehmen sich auf diese Klausel, kann der Zeitarbeitnehmer den Zeitarbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung kündigen. Nach 26 gearbeiteten Wochen hat der Zeitarbeitnehmer zumindest Recht auf eine Vergütung in Höhe von dreimal den tatsächlichen Stundenlohn pro Zeitarbeitsvertrag, auch wenn die Arbeit innerhalb des Zeitarbeitsvertrages weggefallen ist und dadurch keine Arbeiten verrichtet worden sind, es sei denn, die Nichtausführung der Arbeiten ist billigerweise dem Arbeitnehmer zuzuschreiben, weil der Zeitarbeitnehmer beispielsweise für die Ausführung von Arbeiten nicht zur Verfügung steht oder bereit ist. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit des Zeitarbeitnehmers besteht für das Zeitarbeitsunternehmen Lohnfortzahlungspflicht.

* Unterliegt dem Regelwerk von Artikel 691, Buch 7 BW (niederländisches Bürgerliches Gesetzbuch)

¹ Artikel 12 ändert sich ab 1. Juli 2016; siehe Anlage 4A

ARTIKEL 13²

PHASE 1 UND 2

1. Zählung der Phase 1 und 2
 - a. Während des ersten Zeitraums gearbeiteter Wochen, ab Woche 1 bis einschl. Woche 26 (26 Wochen), arbeitet der Zeitarbeitnehmer in Phase 1.
 - b. Während des zweiten Zeitraums gearbeiteter Wochen, ab Woche 27 bis einschl. Woche 130 (104 Wochen), arbeitet der Zeitarbeitnehmer in Phase 2.
 - c. Als gearbeitete Woche zählen sämtliche Wochen, in denen der Zeitarbeitnehmer tatsächlich Tätigkeiten verrichtet hat, ungeachtet der Zahl der Stunden, die er in der jeweiligen Woche gearbeitet hat.
 - d. Werden zwei Zeitarbeitsverträge für 26 oder mehr Wochen unterbrochen, beginnt die Zählung der gearbeiteten Wochen von Neuem. Dann beginnt erneut Phase 1.

Bitte beachten: Woche 27 bis einschließlich 78 wird Phase 2A und Woche 79 bis einschließlich 130 wird Phase 2B genannt. Dieser Unterschied hat ausschließlich verwaltungsmäßige Bedeutung. Er dient dazu, die 78 Wochen im Sinne des Artikels 30 Absatz 6 (Aus- und Weiterbildung) abzugrenzen. Der Unterschied hat keine Auswirkungen auf die Rechtsposition des Zeitarbeitnehmers.

2. Bei Abschluss eines Phase 1- und 2-Zeitarbeitsvertrages mit Synchronisationsklausel (uitzendbeding) gilt Folgendes:
 - a. Der Zeitarbeitsvertrag von Phase 1 und 2 wird für die Dauer der Überlassung geschlossen.
 - b. In Phase 1 und 2 findet die Synchronisationsklausel Anwendung. Die Synchronisationsklausel bedeutet, dass der Zeitarbeitsvertrag zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitnehmer von Rechts wegen beendet wird, sobald die Überlassung auf Ersuchen des Entleihers endet (Artikel 691 Absatz 2 Buch 7 BW).
 - c. Das Zeitarbeitsunternehmen schuldet Lohn ausschließlich für den Zeitraum, in dem der Zeitarbeitnehmer tatsächlich Zeitarbeit verrichtet hat. Artikel 628 Absatz 1 Buch 7 BW kommt nicht zur Anwendung.
 - d. Abweichend von Artikel 691 Absatz 1 und 3 Buch 7 BW ist die Synchronisationsklausel auch während der Phase 2 anwendbar.
3. Für die Beendigung des Phase 1- und 2-Zeitarbeitsvertrages mit Synchronisationsklausel gilt Folgendes:
 - a. Der Zeitarbeitsvertrag endet, wenn der Entleiher die Überlassung des Zeitarbeitnehmers aus welchen Gründen auch immer beendet oder wenn der Zeitarbeitnehmer die vereinbarten Arbeiten aus welchen Gründen auch immer, einschl. einer Arbeitsunfähigkeit, nicht länger verrichten kann oder will sowie bei Eintritt einer im Zeitarbeitsvertrag vereinbarten Voraussetzung. Im Falle der Erkrankung oder eines Unfalls des Zeitarbeitnehmers gilt die Überlassung in Phase 1 und 2 unmittelbar nach einer Meldung gemäß Artikel 25 Absatz 2 als aufgrund des Ersuchens des Entleihers unverzüglich beendet.
 - b. Eine Kündigung des Zeitarbeitsvertrages ist nicht erforderlich, Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitnehmer sind jedoch gehalten, einander schnellstmöglich über die (bevorstehende) Beendigung des Zeitarbeitsvertrages zu informieren.

² Artikel 13 ändert sich ab 1. Juli 2016; siehe Anlage 4B

ARTIKEL 14
PHASE 3

Falls Phase 1 und 2 vollendet sind und nach einer Unterbrechung von mehr als sechs Monaten ein neuer Zeitarbeitsvertrag geschlossen wird, beginnt Phase 1 von Neuem. Falls Phase 1 und 2 vollendet sind und die Tätigkeiten innerhalb von sechs Monaten fortgesetzt werden oder ein neuer Zeitarbeitsvertrag abgeschlossen wird, arbeitet der Zeitarbeitnehmer in Phase 3.

1. Zählung der Phase 3
 - a. Phase 3 dauert höchstens 4 Jahre. Während dieses Zeitraums können höchstens sechs befristete Zeitarbeitsverträge geschlossen werden.
 - b. Werden zwei Phase 3-Zeitarbeitsverträge mehr als sechs Monate unterbrochen, beginnt die Zählung von Phase 1 von Neuem.
 - c. Werden zwei Phase 3-Zeitarbeitsverträge für mindestens sechs Monate oder weniger unterbrochen, zählt diese Unterbrechung beim Zeitraum von vier Jahren mit.
 - d. Werden zwei Phase 3-Zeitarbeitsverträge kürzer als 13 Wochen unterbrochen, zählt diese Unterbrechung bei der Zählung der 52 Kalenderwochen mit.
2. Für den Abschluss eines Phase 3-Zeitarbeitsvertrages gilt:
 - a. Der Zeitarbeitsvertrag kann für einen bestimmten Zeitraum oder für die Dauer eines Projekts abgeschlossen werden, sofern dieses objektiv festgelegt werden kann.
 - b. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Laufzeit des Zeitarbeitsvertrages beim Abschluss jedes Phase 3-Zeitarbeitsvertrages von Neuem festlegen.
 - c. Die Synchronisationsklausel findet während des Phase 3-Zeitarbeitsvertrages keine Anwendung; für den Arbeitgeber gilt die Lohnfortzahlungspflicht.
3. Für die Beendigung des Phase 3-Zeitarbeitsvertrages gilt:
 - a. Der Zeitarbeitsvertrag endet von Rechts wegen zum vereinbarten Datum oder mit Beendigung des Projekts.
 - b. Zwischenzeitliche Beendigung des befristeten Zeitarbeitsvertrages ist möglich, sofern dies aufgrund des Zeitarbeitsvertrages zulässig ist und die Kündigung rechtsgültig erfolgt.
 - c. Durch die Beendigung des Zeitarbeitsvertrages von Rechts wegen tritt wieder die in Artikel 6 genannte Situation ein, sofern der Zeitarbeitnehmer seine Meldung nicht zurückzieht.
 - d. Laut Artikel 668a Absatz 5 Buch 7 BW werden aufeinanderfolgende Phase 3-Zeitarbeitsverträge nicht von Rechts wegen in unbefristete Zeitarbeitsverträge umgewandelt, bevor die für Phase 4 geltenden Bedingungen erfüllt sind.

ARTIKEL 15
PHASE 4

Nach Beendigung von Phase 3 und erneutem Abschließen eines Zeitarbeitsvertrages nach einer Unterbrechung von mehr als sechs Monaten beginnt Phase 1 von Neuem. Nach Beendigung von Phase 3 und Fortsetzung der Tätigkeiten bzw. Abschluss eines neuen Zeitarbeitsvertrages innerhalb von sechs Monaten arbeitet der Zeitarbeitnehmer in Phase 4. Der Zeitarbeitnehmer hat jetzt einen unbefristeten Zeitarbeitsvertrag.

ARTIKEL 16.
PERIODEN- UND KETTENSYSTEM LAUT TARIFVERTRAG ENTLIEHER

1. Wird der Zeitarbeitnehmer einem Entleiher zur Verfügung gestellt, der unter einen Tarifvertrag fällt, welcher von dem Perioden- und Kettensystem im Sinne des Artikels 668a Buch 7 BW (siehe Anlage 9 dieses Tarifvertrages) abweicht, gilt Folgendes: Durch schriftliche Vereinbarung kann, ausschließlich ab dem Beginndatum des ersten Zeitarbeitsvertrages gemäß Perioden- und Kettensystem, die im Tarifvertrag des Entleihers vorgesehene Abweichung angewandt werden.
2. Wird das Perioden- und Kettensystem des Tarifvertrages des Entleihers angewandt und der Zeitarbeitnehmer danach einem Entleiher mit einem anderen Tarifvertrag zur Verfügung gestellt, gilt die folgende Wechselregelung: Der laufende befristete Zeitarbeitsvertrag endet wie vereinbart von Rechts wegen. Wird ein nächster Zeitarbeitsvertrag mit einer Unterbrechung von nicht mehr als sechs Monaten abgeschlossen, gelten die Regelungen des Perioden- und Kettensystems laut BW. Alle vorausgegangenen Zeitarbeitsverträge laut Perioden- und Kettensystem, die mit Unterbrechungen von nicht mehr als sechs Monaten aufeinanderfolgten, zählen dabei mit.
3. Wird das Perioden- und Kettensystem des Tarifvertrages des Entleihers angewandt und gilt aufgrund dieses Tarifvertrages laut Artikel 628 Absatz 7 Buch 7 BW eine andere Frist für den Ausschluss der Lohnfortzahlungspflicht, gilt Folgendes: Durch schriftliche Vereinbarung kann für den Ausschluss der Lohnfortzahlungspflicht die im Tarifvertrag des Entleihers vorgesehene Ausschlussfrist vereinbart werden. Wird der Zeitarbeitnehmer danach einem Entleiher mit einem anderen Tarifvertrag überlassen, kann die Lohnfortzahlung während der Laufzeit des Zeitarbeitsvertrages nur ausgeschlossen werden, wenn der gesamte Zeitraum des Ausschlusses der Lohnfortzahlungspflicht weniger als sechs Monate gedauert hat.

ARTIKEL 17.

NACHFOLGERSCHAFT ARBEITGEBER

1. Nachfolgerschaft des Arbeitgebers liegt vor, wenn der Zeitarbeitnehmer die gleichen oder ähnliche Tätigkeiten am gleichen Arbeitsplatz jedoch aufgrund eines Arbeitsvertrages mit einem anderen Arbeitgeber verrichtet. Die Rechtsposition des Zeitarbeitnehmers bei Nachfolgerschaft des Arbeitgebers ergibt sich aus Artikel 18.
2. Hat der Zeitarbeitnehmer bewusst oder aus ihm anzurechnenden Gründen fehlerhafte oder unvollständige Angaben gemacht, aufgrund derer die Nachfolgerschaft des Arbeitgebers nicht vorhersehbar war, liegt diese nicht vor.

ARTIKEL 18.

ERMITTLUNG RECHTSPOSITION BEI NACHFOLGERSCHAFT ARBEITGEBER

1. Verrichtet der Zeitarbeitnehmer gemäß Artikel 17 Zeitarbeit für einen nachfolgenden Arbeitgeber, hat der betreffende Arbeitgeber vor Beginn des Zeitarbeitsvertrages die Wahl zwischen der Anwendung des Perioden- und Kettensystems oder des Phasensystems gemäß diesem Tarifvertrag.
2. Trifft der betreffende Arbeitgeber keine Entscheidung gemäß vorstehendem Absatz 1, gilt die Anwendung des Phasensystems gemäß diesem Tarifvertrag als vereinbart.
3. Hat der betreffende Arbeitgeber eine Entscheidung gemäß vorstehendem Absatz 1, getroffen, nimmt der Zeitarbeitnehmer seine am gleichen Arbeitsplatz und mit gleichen oder vergleichbaren Arbeiten erworbenen Rechte und Ansprüche unter Beachtung der Bedingungen des Phasensystems oder des Perioden- und Kettensystems zum nachfolgenden Arbeitgeber mit.
4. Nachfolgerschaft des Arbeitgebers liegt nicht vor, wenn die Unterbrechung zwischen den beiden Arbeits- oder Zeitarbeitsverträgen mehr als sechs Monate beträgt.
5. Ist das Zeitarbeitsunternehmen nachfolgender Arbeitgeber, gilt Folgendes: Bei der Ermittlung der Rechtsposition des Zeitarbeitnehmers wird nicht berücksichtigt, wie lange der Zeitarbeitnehmer beim vorhergehenden Arbeitgeber gearbeitet hat, sofern der Zeitarbeitnehmer aufgrund eines unbefristeten Zeitarbeits- oder Arbeitsvertrags beschäftigt war und dieser Vertrag durch rechtsgültige Kündigung, gemäß Artikel 671 Absatz 1 Buch 7 BW (siehe Anlage 9 zu diesem Tarifvertrag), vom Konkursverwalter im Sinne von Artikel 40 des niederländischen Konkursgesetzes (Faillissementswet) oder durch Auflösung durch den Kantonrichter (Amtsrichter)* beendet wurde.

* Die Beendigung in gegenseitigem Einvernehmen und die Kündigung seitens des Zeitarbeitnehmers sind nicht als rechtsgültige Kündigung, wie in diesem Absatz genannt, zu verstehen.

ARTIKEL 19.

PROBEZEIT UND ANZEIGEFRIST

1. Die Vereinbarung einer Probezeit in einem Zeitarbeitsvertrag ist nur zulässig, falls der Vertrag eine Laufzeit von mindestens sechs Monaten hat. Es gilt in diesem Falle die Höchstdauer der Probezeit gemäß BW.
2. Schließen die Parteien mehr als einen Zeitarbeitsvertrag mit Unterbrechungen von nicht länger als einem Jahr, kann in einem folgenden Zeitarbeitsvertrag keine Probezeit mehr vereinbart werden. Das erneute Vereinbaren einer Probezeit ist nur möglich, wenn die aufgrund des Zeitarbeitsvertrages vom Zeitarbeitnehmer zu verrichtende Zeitarbeit eindeutig andere Kenntnisse oder die Übernahme von mehr Verantwortung erfordert, als solche, die sich der Zeitarbeitnehmer während der Laufzeit des vorhergehenden Zeitarbeitsvertrages aneignen konnte.
3. Für Zeitarbeitsverträge von mindestens sechs Monaten gilt eine gesetzliche Anzeigefrist gemäß Artikel 668 Buch 7 BW (siehe Anlage 9 zu diesem Tarifvertrag). Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer spätestens einen Monat, bevor der befristete Zeitarbeitsvertrag von Rechts wegen abläuft, schriftlich über dessen eventuelle Verlängerung.

ARTIKEL 20.

WETTBEWERBSVERBOT

1. Direkte (Wettbewerbs-)Verbote, mit denen verhindert oder erschwert werden soll, dass der Zeitarbeitnehmer bei einem Entleiher in Dienst tritt, sind verboten und daher nichtig.
2. Handlungen, die zum Ziel haben, die ihm auftragene Zeitarbeit aus eigenem Anlass zu beenden, mit dem Ziel diese Arbeit über ein anderes Zeitarbeitsunternehmen weiter fortzusetzen, sind dem Zeitarbeitnehmer vorbehaltlich der vorherigen schriftlichen Genehmigung des Zeitarbeitsunternehmens, das ihn ursprünglich für die Zeitarbeit überlassen hat, untersagt.
3. Geht der Zeitarbeitnehmer ein Beschäftigungsverhältnis mit einem Entleiher ein, bei dem er davor über das Zeitarbeitsunternehmen tätig war, hat er das Zeitarbeitsunternehmen unverzüglich im Voraus zu unterrichten. Diese Unterrichtung bedarf der Schriftform.

ARTIKEL 21.

ARBEITSZEITREGISTRIERUNG

1. Das Zeitarbeitsunternehmen übergibt dem Zeitarbeitnehmer zu Beginn eines jeden Auftrags sowie bei Fortsetzung der Tätigkeiten wöchentlich ein Zeitnachweisformular (Arbeitsbescheinigung).
2. Der Zeitarbeitnehmer hat dieses wahrheitsgemäß auszufüllen und am Ende jeder Woche vom Entleiher abzeichnen zu lassen. Nach Abzeichnung wird dieses Zeitnachweisformular unverzüglich beim Zeitarbeitsunternehmen abgegeben; der Zeitarbeitnehmer erhält eine Abschrift.
3. Wird das Zeitnachweisformular vom Entleiher unmittelbar dem Zeitarbeitsunternehmen übergeben, erhält der Zeitarbeitnehmer auf Ersuchen eine Abschrift. Bei einem Konflikt über die Anzahl der gearbeiteten Stunden liegt die Beweislast für die Anzahl gearbeiteter Stunden gemäß dem Zeitnachweisformular beim Zeitarbeitsunternehmen.

LOHN

ARTIKEL 22.

STUNDENLOHN UND VERGÜTUNGEN

1. Der Lohn und die Vergütungen des Zeitarbeitnehmers entsprechen dem Lohn und der Vergütung der Arbeitnehmer, die für vergleichbare Tätigkeiten beim Entleiher angestellt sind. Diese "loonverhoudingsvoorschrift" (Vorschrift über die Verhältnismäßigkeit des Lohns) dient der Aufrechterhaltung der Ruhe auf dem Arbeitsmarkt und ist in Artikel 8 des Gesetzes über Zeitarbeitsunternehmen (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, Waadi) enthalten.
2. Diese Vorschrift enthält auch folgende Komponenten:
 - > ausschließlich der gültige Lohn für einen bestimmten Zeitraum in der Lohnklasse;
 - > die anzuwendende Arbeitszeitverkürzung. Diese kann - je nach Ermessen des Zeitarbeitsunternehmens - in Zeit und/oder Geld abgegolten werden;
 - > Zuschläge für Überstunden, verschobene Stunden; unregelmäßige Arbeit (einschl. Feiertagszuschlag) und Schichtdienst;
 - > erste Lohnerhöhung;
 - > ungesteuerte Kostenerstattungen: Reisekosten, Aufenthaltskosten und andere Kosten, die aufgrund der Ausübung der Funktion anfallen;
 - > turnusmäßige Lohnerhöhungen.

3. Die Anwendung der Entleiherentlohnung kann auf der Grundlage der vom Entleiher gelieferten Informationen über Funktionsgruppe, Lohnhöhe, geltende Arbeitszeitverkürzung, Höhe der turnusmäßigen Lohnerhöhungen, Höhe der ersten Lohnerhöhung, ungesteuerte Kostenerstattungen und Zuschläge, erfolgen.
Die Anwendung der Entleiherentlohnung wird niemals rückwirkend geändert, wenn es sich nicht um Vorsatz oder offensichtlichen Missbrauch handelt.
4.
 - a. In Abweichung von Absatz 2 kann das Zeitarbeitsunternehmen mit dem Zeitarbeitnehmer schriftlich vereinbaren, dass die Zuschlagsfaktoren für unregelmäßige Dienststunden, soweit diese höher sind als 1 und/oder die gesamten Zuschlagsfaktoren für Überstunden nicht ausbezahlt, sondern in Ausgleichsstunden abgegolten werden.
 - b. Die Ausgleichsstunden können nach Ermessen des Zeitarbeitsunternehmens in Zeit oder Geld abgegolten werden. Mit "Abgeltung in Geld" ist Zeitausgleich gemeint, vorausgesetzt, der Wert in Geld zum Zeitpunkt der Zuerkennung ist zum Zeitpunkt der Aufnahme ausreichend.
 - c. Das Zeitarbeitsunternehmen stellt dem Zeitarbeitnehmer eine schriftliche Übersicht über seine Ausgleichsstunden zur Verfügung.
5. Das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitnehmer können schriftlich vereinbaren, einen Teil des Lohns im Sinne von Absatz 1 einschließlich des im Lohn enthaltenen Zuschlags für unregelmäßige Dienststunden und des Zuschlags für Überstunden sowie die in Absatz 3 genannten Ausgleichsstunden und die außergesetzlichen Urlaubstage gegen steuerfreie Vergütungen und steuerfreie Sachleistungen im Zusammenhang mit Auslandskosten ("Ziele") zu tauschen. Der Tausch gegen steuerfreie Vergütungen und steuerfreie Sachleistungen ist unter Beachtung nachstehender Einschränkungen und Bedingungen zulässig:
 - a. Tausch von Lohn gegen steuerfreie Vergütungen und steuerfreie Sachleistungen im Zusammenhang mit Auslandskosten ist ausschließlich für doppelte Haushaltsführung, Reisekosten vom und zum Wohnort im Herkunftsland des Zeitarbeitnehmers sowie Verpflegungsmehraufwand zulässig.
 - b. Beim Tausch von Lohn werden zwingende gesetzliche Vorschriften beachtet.
 - c. Tausch von Lohn ist ausschließlich zulässig, falls und insoweit steuerlich zulässig.
 - d. Der Betrag der steuerfreien Vergütungen bzw. der Wert der steuerfreien Sachleistungen, die das Zeitarbeitsunternehmen steuerfrei vergüten bzw. als Sachleistung gewähren will, wird auf der Gehaltsabrechnung vermerkt.
 - e. Der Tausch von Lohn gegen steuerfreie Vergütungen und steuerfreie Sachleistungen wird mit dem Zeitarbeitnehmer im Voraus vereinbart und im Zeitarbeitsvertrag bzw. einer Ergänzung zu diesem festgelegt. Im Zeitarbeitsvertrag bzw. der Ergänzung zu diesem wird auch festgelegt, welche steuerfreien Vergütungen und steuerfreien Sachleistungen der Zeitarbeitnehmer gegen Lohn tauscht und für welchen Zeitraum dies vereinbart wird.
 - f. Der Lohn nach dem Tausch darf nicht niedriger als der dem Zeitarbeitnehmer gesetzlich zustehende Mindestlohn sein.

- g. Tausch von Lohn einschließlich des in diesem enthaltenen Zuschlags für unregelmäßige Dienststunden und des Zuschlags für Überstunden sowie die in Absatz 3 genannten Ausgleichsstunden und die außergesetzlichen Urlaubstage ist auf höchstens 30 % des in Absatz 1 genannten Lohns beschränkt.
 - h. Eine im Rahmen dieser Regelung gewährte steuerfreie Vergütung bleibt auf die tatsächlich entstandenen Aufwendungen beschränkt. Im Rahmen dieser Regelung gewährte steuerfreie Sachleistungen werden zu ihrem wirtschaftlichen Gegenwert bewertet.
 - i. Über den getauschten Lohn werden weder Urlaubstage noch Urlaubsgeld, Kurzfristige Abwesenheit/Sonderurlaub, Feiertage oder Karenztage oder Ansprüche auf solche gewährt, das heißt, diesbezügliche Ansprüche erwirbt der Zeitarbeitnehmer ausschließlich über den niedrigeren Lohn.
 - j. Über den getauschten Teil des Lohns erwirbt der Zeitarbeitnehmer gegebenenfalls keine Rentenansprüche.
 - k. Der Tausch eines Teils des Lohns hat keinen Einfluss auf die Grundlage des Lohns für Überstunden und den Zuschlag für unregelmäßige Arbeitszeiten.
 - l. Der getauschte Lohn und der Gegenwert der außergesetzlichen Urlaubstage, die der Zeitarbeitnehmer gegen die steuerfreie Vergütung oder gegen steuerfreie Sachleistungen eintauscht, beläuft sich auf höchstens 81 Prozent des Betrags an Auslandskosten, die das Zeitarbeitsunternehmen steuerfrei vergüten möchte bzw. für die es steuerfreie Sachleistungen gewähren möchte. Der Prozentsatz von 81 % gilt nicht für den Tausch des Zuschlags für unregelmäßige Dienststunden, Zuschläge für Überstunden und die in Artikel 3 genannten Ausgleichsstunden.
6. Können der Lohn und die Vergütungen des Zeitarbeitnehmers nicht gemäß der Vorschrift über die Verhältnismäßigkeit des Lohns festgestellt werden, werden Lohn und Vergütungen in Gesprächen des Zeitarbeitsunternehmens mit dem Entleiher und dem Zeitarbeitnehmer festgesetzt. In diesem Falle gelten als Richtschnur für die Festsetzung des Lohns Ausbildung und Erfahrung des Zeitarbeitnehmers sowie die für die betreffende Funktion erforderliche Verantwortung und Kompetenz. Auf Ersuchen des Zeitarbeitnehmers weist der Arbeitgeber nach, dass Lohn und Vergütungen nicht gemäß der Vorschrift über die Verhältnismäßigkeit des Lohns festgesetzt werden können.
7. Die Entlohnung findet ausschließlich gemäß der Brutto-netto-Methode statt. Wird hiervon abgewichen, hat der Bruttolohn in jedem Falle der Vorschrift über die Verhältnismäßigkeit des Lohns zu entsprechen.

ARTIKEL 23.

ENTFALLEN VON ZEITARBEIT

- 1. Entfällt Arbeit aufgrund der Beendigung des Überlassungsauftrags während der Laufzeit des Zeitarbeitsvertrages, aufgrund dessen das Zeitarbeitsunternehmen eine Lohnfortzahlungspflicht hat, so hat das Zeitarbeitsunternehmen passende Ersatzarbeit zu suchen und dem Zeitarbeitnehmer anzubieten. Der Zeitarbeitnehmer ist während der Laufzeit dieses Zeitarbeitsvertrages verpflichtet, passende Ersatzarbeit anzunehmen.

- 2. Unter passender Ersatzarbeit ist zu verstehen: Arbeit auf der gleichen Ebene oder höchstens zwei Ebenen tiefer als in der alten Funktion. Entsprechende Richtlinien sind in der Beschreibung der Funktionseinteilung in Anlage 5 dieses Tarifvertrages enthalten. Außerdem hat das Zeitarbeitsunternehmen soweit möglich die Berufserfahrung, die Ausbildung und die physische Eignung des Zeitarbeitnehmers, den bisherigen Arbeitsrhythmus und die Anfahrtszeit zur Arbeitsstelle zu berücksichtigen.
- 3. Kann keine Ersatzarbeit angeboten werden, hat das Zeitarbeitsunternehmen während der Laufzeit des Zeitarbeitsvertrages eine Lohnfortzahlungspflicht. Der Zeitarbeitnehmer hat Recht auf Fortzahlung des zuletzt gezahlten Lohns. Wird passende Ersatzarbeit angeboten, wird der Lohn gemäß der "loonverhoudingsvoorschrift" (Vorschrift über die Verhältnismäßigkeit des Lohns) in Artikel 22 von Neuem festgesetzt. Ist der neue Lohn genauso hoch wie oder höher als der vorher gezahlte Lohn, gilt der neue Lohn unmittelbar ab Beginn der Tätigkeiten.
- 4. Ist der neue Lohn niedriger als der alte, wird der Lohn in drei gleichen Stufen innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten abgesenkt.
- 5. Der Umfang des Zeitarbeitsvertrages wird anhand der im Zeitarbeitsvertrag vereinbarten Anzahl Stunden festgesetzt. Falls der Umfang der Arbeit nicht oder nicht eindeutig vereinbart wird, gilt Folgendes. Falls ein Zeitarbeitsvertrag mindestens drei Monate gedauert hat, wird davon ausgegangen, dass der vereinbarte Arbeitsumfang dem durchschnittlichen Arbeitsumfang pro Monat in den drei vorhergehenden Monaten entspricht.
- 6. Die Verpflichtung zum Suchen und Anbieten passender Ersatzarbeit sowie die Lohnfortzahlungspflicht erlöschen, sofern der Zeitarbeitnehmer seine in Artikel 6 genannte Anmeldung beendet, nicht länger für eine Arbeitsaufnahme zur Verfügung steht oder passende Ersatzarbeit ausschlägt. Ein Zeitarbeitnehmer, der an anderer Stelle Arbeit angenommen hat oder aus anderen Gründen nicht länger für eine Arbeitsaufnahme zur Verfügung steht, informiert das Zeitarbeitsunternehmen hierüber unverzüglich.
- 7. Falls sich zu irgendeinem Zeitpunkt ergibt, dass dem Zeitarbeitnehmer keine passende Ersatzarbeit angeboten werden kann, kann das Zeitarbeitsunternehmen beim UWV WERKbedrijf (niederländische Behörde für Arbeit und Einkommen) die Zustimmung zur Kündigung des Zeitarbeitsvertrags beantragen. Hat der Zeitarbeitnehmer vor diesem Antrag weniger als 5 Jahre gearbeitet, kann der Antrag erst gestellt werden, wenn das Zeitarbeitsunternehmen mindestens einen Monat lang versucht hat, für den Zeitarbeitnehmer andere Arbeit zu finden. Hat der Zeitarbeitnehmer vor diesem Antrag zwischen fünf und zehn Jahren gearbeitet, muss das Zeitarbeitsunternehmen mindestens drei Monate lang versuchen, für den Zeitarbeitnehmer Arbeit zu finden; betrug die Arbeitszeit mehr als zehn Jahre, gilt eine Frist von mindestens vier Monaten. Diese Bemühungen sind nachzuweisen. Die Laufzeit der Frist für die erneute Vermittlung beginnt nach dem Entfallen des letzten Überlassungsauftrags. Für die Ermittlung der bereits gearbeiteten Zeit gelten die Vorschriften über die Phasensystematik und das Perioden- und Kettensystem gemäß Artikel 13 bis einschl. 16 entsprechend.

8. Erteilt das UWV WERKbedrijf dem Zeitarbeitsunternehmen die im vorstehenden Absatz genannte Zustimmung zur Kündigung, kann die Kündigung unter Beachtung der geltenden Kündigungsfrist rechtsgültig erfolgen. Außerdem kann das Zeitarbeitsunternehmen beim Amtsgericht eine Auflösung des Zeitarbeitsvertrages beantragen.

ARTIKEL 24.

FUNKTIONSEINTEILUNG UND FUNKTIONSEBENEN

Die Funktionen der Zeitarbeitnehmer werden aufgrund der Art der zu verrichtenden Tätigkeiten in Funktionsebenen eingestuft. Diese Funktionseinteilung und Funktionsebenen sind in Anlage 5 dieses Tarifvertrages aufgenommen.

ARTIKEL 25.

LEISTUNGEN IM KRANKHEITSFALL

1. Krankengeld
 - a. Der Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel endet gemäß Artikel 13 Absatz 3 Punkt a, wenn die Bereitstellung aufgrund von Arbeitsunfähigkeit des Zeitarbeitnehmers aufhört. Hat der Zeitarbeitnehmer zu dem Zeitpunkt einen Anspruch auf eine Leistung aufgrund des niederländischen Krankengeldversicherungsgesetzes des Durchführungsinstituts Arbeitnehmersozialversicherungen (UWV), stockt das Zeitarbeitsunternehmen die Krankengeldleistungen während der ersten 52 Wochen der Arbeitsunfähigkeit bis auf 90 % des Tagessatzes für Leistungen auf. Für diese Aufstockung kann das Zeitarbeitsunternehmen eine Versicherung abschließen oder auf andere Weise Vorsorge treffen. Die Höchstprozentsätze, die für diese Versicherung bzw. die Vorsorge vom Lohn des Zeitarbeitnehmers einbehalten werden dürfen, sind in Anlage 3 dieses Tarifvertrages aufgenommen.
 - b. Zeitarbeitnehmer mit befristetem oder unbefristetem Zeitarbeitsvertrag haben im Falle einer Erkrankung oder eines Unfalls Anspruch auf Fortzahlung von 90 Prozent des für einen Zeitraum festgesetzten Lohns, sofern dieser den Höchsttagessatz für Leistungen nicht überschreitet und auf mindestens den jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohn während der Laufzeit des Zeitarbeitsvertrages mit einer Höchstfrist von 52 Wochen. Nach Ablauf dieser Frist gelten die Vorschriften der gesetzlichen Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle.
 - c. Der AOW-rentenbezugsberechtigte Zeitarbeitnehmer mit befristetem oder unbefristetem Zeitarbeitsvertrag hat im Falle einer Erkrankung oder eines Unfalls Anspruch auf Fortzahlung von 90 Prozent des für einen Zeitraum festgesetzten Lohns, sofern dieser den Höchsttagessatz für Leistungen nicht überschreitet und sich auf mindestens den jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohn während der Laufzeit des Zeitarbeitsvertrages mit einer Höchstfrist von 13 Wochen beläuft.
2. Der Zeitarbeitnehmer hat die Erkrankung bzw. den Unfall am ersten Abwesenheitstag vor 9.30 Uhr anzuzeigen und dabei seine Aufenthaltsanschrift dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Entleiher mitzuteilen.

3. Karenztage
 - a. Für Zeitarbeitnehmer mit Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel gelten bei Arbeitsunfähigkeit, aufgrund derer Anspruch auf eine Leistung entsteht, zwei Karenztage.
 - b. Für Zeitarbeitnehmer mit befristetem oder unbefristetem Zeitarbeitsvertrag gelten bei Arbeitsunfähigkeit, aufgrund derer Anspruch auf eine Leistung entsteht, zwei Karenztage.
 - c. Das Zeitarbeitsunternehmen bezahlt dem Zeitarbeitnehmer für einen dieser Tage, an denen aufgrund von Erkrankung kein Lohn gezahlt wird, eine Vergütung in Form eines Zuschlags auf die Entlohnung in Form eines Prozentsatzes vom tatsächlichen Lohn.
 - d. Das Zeitarbeitsunternehmen kann beschließen, Zeitarbeitnehmern mit einem befristeten oder unbefristeten Zeitarbeitsvertrag nur einen oder keinen Karenztage anzurechnen. In dem Fall ist es nicht verpflichtet, die Zuschlagsregelung im Sinne des Absatzes 3 Punkt c dieses Artikels anzuwenden. Hat sich das Zeitarbeitsunternehmen für die Anwendung eines bestimmten Verfahrens entschieden, hat es dieses mindestens während des gesamten Kalenderjahres beizubehalten.
4. Die in Anlage 3 dieses Tarifvertrages aufgeführten Prozentsätze laut Absatz 3 Punkt c dieses Artikels sind für Zeitarbeitnehmer im Büro- oder Verwaltungsbereich sowie im medizinischen, Pflege- und Fürsorgebereich einerseits und für Zeitarbeitnehmer andererseits, die in sonstigen Gewerbebetrieben tätig sind, unterschiedlich.

JAHRESURLAUB, FEIERTAGE UND FREISTELLUNG

ARTIKEL 26.

SONDERURLAUB, KURZFRISTIGE ABWESENHEIT UND GESETZLICHE FEIERTAGE

1. Sonderurlaub

In folgenden Fällen wird - unter Beachtung des Artikels 28 - Sonderurlaub an Arbeitstagen gewährt, die für den Zeitarbeitnehmer innerhalb eines Zeitraums von sieben ununterbrochenen Kalendertagen liegen, in dem das Ereignis stattfindet. Kumulation mit gesetzlichen Freistellungsansprüchen, die sich auf die gleiche Situation beziehen, ist ausgeschlossen.

1 Tag im Zusammenhang mit:

 - > dem Bestellen des Aufgebots des Zeitarbeitnehmers;
 - > der Hochzeit eines seiner/ihrer (Stief-)Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister, Enkelkinder, Schwäger und Schwägerinnen;
 - > seinem/ihrer 12 1/2-jährigen Hochzeitstag bzw. seiner/ihrer Silberhochzeit und seinem/ihrer 40-jährigen Hochzeitstag;
 - > der Silberhochzeit und Goldenen Hochzeit sowie dem 40-, 60- und 70-jährigen Hochzeitstag der (Stief-)Eltern, Schwiegereltern und Großeltern;
 - > dem Ableben eines seiner/ihrer Großeltern, Geschwister, Schwäger und

- Schwägerinnen, Schwieger- und Enkelkinder;
- > dem Ablegen einer (Fach-)Prüfung für einen anerkannten Bildungsabschluss, sofern dies im Interesse des Zeitarbeitsunternehmens ist;
- > Umzug (höchstens einmal pro Jahr);

2 Tage im Zusammenhang mit:

- > der Hochzeit des Zeitarbeitnehmers;
- > dem Ableben einer seiner/ihrer (Stief-)Eltern, Schwiegereltern oder nicht in seinem/ihrer Haushalt lebenden Kinder;
- > die Entbindung seiner Ehefrau (Elternurlaub (kraamverlof))

4 Tage im Zusammenhang mit:

- > dem Ableben seines/ihrer Ehepartners oder eines der in seinem/ihrer Haushalt lebenden Kinder;
- > dem Ableben eines (Stief-)Elternteils, sofern der Zeitarbeitnehmer die Beerdigung oder Feuerbestattung regelt.

Ansprüche, die aufgrund der Sonderurlaubsregelung für Ehepartner gelten, gelten auch für Zeitarbeitnehmer, die einen dauerhaften gemeinsamen Haushalt mit einer anderen Person führen, unter der Voraussetzung, dass das Zeitarbeitsunternehmen hierüber schriftlich unterrichtet wurde.

2. Kurzfristige Abwesenheit

Kurzfristige Abwesenheit ist eine außerordentliche Freistellung billiger Dauer aufgrund außergewöhnlicher persönlicher Umstände, wie Kalamitäten oder ein erforderlicher Arztbesuch, sofern nicht bereits in Absatz 1 (Sonderurlaub) genannt.

3. Gesetzliche Feiertage

- > Neujahr* > Christi Himmelfahrt
- > Ostermontag > Pfingstmontag
- > Geburtstag des Königs* ** > Erster Weihnachtsfeiertag*
- > Tag der Befreiung 2015* > Zweiter Weihnachtsfeiertag*

* sofern dieser Feiertag nicht auf einen Samstag und/oder Sonntag fällt.

** oder ein diesen ersetzender Tag.

ARTIKEL 27.

URLAUBSANSPRÜCHE

1. Der Zeitarbeitnehmer hat für jeden voll gearbeiteten Monat Anspruch auf 16 Stunden Urlaub; für einen Monat, in dem nur teilweise gearbeitet wurde, verringert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.
2. Darüber hinaus hat jeder Zeitarbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsgeld in Höhe von 8 Prozent

des tatsächlichen Lohns. Bei der Berechnung wird ausgegangen von der Zahl der zu arbeitenden Tage pro Jahr einschließlich Urlaubs- und Feiertage.

3. Das Zeitarbeitsunternehmen hat den bezahlten Urlaub gemäß Artikel 28 zu gewähren, sofern der Zeitarbeitnehmer einen ausreichenden Anspruch hat. Auf jeden Fall gewährt das Zeitarbeitsunternehmen auf Ersuchen jährlich Urlaub in der Weise, dass der Zeitarbeitnehmer während zweier ununterbrochener Wochen oder zweimal einer Woche keine Arbeit zu verrichten braucht.
4. Während der ersten beiden Monate der Laufzeit des Zeitarbeitsvertrages kann der Zeitarbeitnehmer vorbehaltlich entsprechender vorheriger Vereinbarung mit dem Zeitarbeitsunternehmen keinen Urlaub nehmen. Danach können Urlaubstage, wie üblich, nach gemeinsamer Absprache genommen werden.
5. In Abweichung von Artikel 640a Buch 7 BW (niederländisches Bürgerliches Gesetzbuch) verfällt der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub zwölf Monate nach dem letzten Tag des Kalenderjahrs, in dem der Anspruch entstand, es sei denn, es sei dem Arbeitnehmer nicht möglich gewesen, den Urlaub bis zu diesem Zeitpunkt zu nehmen.
6. Ersucht der Zeitarbeitnehmer das Zeitarbeitsunternehmen rechtzeitig darum, kann in Abweichung von Absatz 5 vereinbart werden, dass der Anspruch auf die gesetzliche Mindestanzahl Urlaubstage höchstens dreißig Monate nach dem letzten Tag des Kalenderjahrs, in dem der Anspruch entstand, zugunsten eines länger dauernden Urlaubs verfällt.

ARTIKEL 28.

AUFNAHME UND AUSZAHLUNG ERWORBENER ANSPRÜCHE

1. Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel: Reservierungssystematik
 - a. Für Zeitarbeitnehmer mit Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel werden für Kurzfristige Abwesenheit/Sonderurlaub, Feiertage und Urlaubstage prozentuale Anteile gemäß Anlage 1 und 2 dieses Tarifvertrages reserviert, wobei der tatsächliche Lohn - eventuell zu erhöhen um die Vergütung gemäß Artikel 25 Absatz 3 Punkt c - als Grundlage gilt.
 - b. Ansprüche für Kurzfristige Abwesenheit/Sonderurlaub, Feiertage und Urlaubstage werden nicht mit der wöchentlichen bzw. sonstigen turnusmäßigen Bezahlung verrechnet, sondern bis zu einer Woche reserviert, in die ein Feiertag fällt, bzw. in der eine Kurzfristige Abwesenheit anfällt oder Sonderurlaub bzw. ein Urlaubstag genommen wird. Ausschließlich in diesem Fall findet am Ende einer solchen Woche eine Auszahlung aus der Reservierung in der Form von Stunden bis zum Höchstsatz der Entlohnung für einen für den jeweiligen Zeitarbeitnehmer normalen Arbeitstag statt. Die Auszahlung ist in keinem Falle höher als die Summe der gesamten Reservierung.
 - c. Sind die Reservierungen höher als die Lohnfortzahlung für den jeweiligen Feiertag,

- die Kurzfristige Abwesenheit/den Sonderurlaub oder den Urlaubstag, bleiben die restlichen Ansprüche erhalten. Innerhalb von sechs Wochen nach Beendigung des Zeitarbeitsvertrages werden dem Zeitarbeitnehmer die eventuell noch vorhandenen Reservierungen ausbezahlt.
- d. In Abweichung von Absatz 1 c können der Zeitarbeitnehmer und das Zeitarbeitsunternehmen separat vom Zeitarbeitsvertrag schriftlich vereinbaren, dem Zeitarbeitnehmer noch vorhandene Reservierungen innerhalb von 18 Wochen nach Ablauf des Zeitarbeitsvertrags ausbezahlen.
 - e. Urlaubsgeld laut Artikel 27 Absatz 2, auf das der Zeitarbeitnehmer bis einschließlich des Monats, in dem die Auszahlung erfolgt, einen Anspruch erworben hat, wird im Monat Mai auf eine vor Beginn des Zeitarbeitsvertrages vom Zeitarbeitnehmer anzugebende Art und Weise ausbezahlt.
 - f. In Abweichung von der Reservierungssystematik kann das Zeitarbeitsunternehmen in die Laufzeit des Zeitarbeitsvertrages fallende Feiertage jeweils auszahlen, als ob am entsprechenden Tag die normale bzw. durchschnittliche Stundenzahl gearbeitet worden wäre. Hat sich das Zeitarbeitsunternehmen für Anwendung eines bestimmten Verfahrens entschieden, hat es dieses mindestens während des gesamten Kalenderjahrs beizubehalten. Im Falle der Änderung dieses Verfahrens sind die vom Zeitarbeitnehmer erworbenen Ansprüche gemäß dem bisherigen Verfahren normal abzugelten.
 - g. In Abweichung von der Reservierungssystematik können außergesetzliche Urlaubstage nach schriftlicher Vereinbarung abgekauft werden. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt viermal die vereinbarte Arbeitszeit pro Woche.
 - h. Nimmt der Zeitarbeitnehmer mindestens fünf Tage hintereinander Urlaub, kann ihm in Abweichung von der Reservierungssystematik auf Wunsch das Urlaubsgeld in Höhe des von ihm zu diesem Zeitpunkt erworbenen Anspruchs ausbezahlt werden.
2. Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel: sofortige Auszahlung von Reservierungen
 - a. In Abweichung von der Reservierungssystematik gemäß Absatz 1 können die folgenden Ansprüche nach Vereinbarung wöchentlich/monatlich/turnusmäßig ausgezahlt werden, anstatt hierfür zu reservieren.
 - > Kurzfristige Abwesenheit/Sonderurlaub.
 - > Feiertage, sofern das Zeitarbeitsunternehmen hierfür Reservierungen vornimmt und sich nicht für die Option in Absatz 1 Punkt f entschieden hat.
 - > Urlaubsgeld.
 - b. Nach Absprache können weiterhin außergesetzliche Urlaubstage gemäß Anlage 2 dieses Tarifvertrages ausbezahlt werden.
 3. Befristeter bzw. unbefristeter Zeitarbeitsvertrag
 - a. Der Zeitarbeitnehmer mit befristetem oder unbefristetem Zeitarbeitsvertrag hat Recht auf Fortzahlung des tatsächlichen Lohns, eventuell erhöht um die in Artikel 25 Absatz 3 c genannte Vergütung bei Kurzfristiger Abwesenheit/ Sonderurlaub, an Feiertagen, an denen nicht gearbeitet wird und während des Urlaubs, sofern es sich um erworbene Urlaubsansprüche handelt.

- b. Das Urlaubsgeld gemäß Artikel 27 Absatz 2, auf das der Zeitarbeitnehmer bis einschl. des Monats der Auszahlung Anspruch erworben hat, wird im Mai auf die bei Abschluss des Zeitarbeitsvertrages vom Zeitarbeitnehmer genannte Weise ausbezahlt. Abweichend hiervon kann das Urlaubsgeld nach Absprache auch wöchentlich/ monatlich/ turnusmäßig ausbezahlt werden.
- c. In Absprache können außergesetzliche Urlaubstage ausbezahlt werden.

ARTIKEL 29.

KURZFRISTIGE FREISTELLUNG FÜR PFLEGE

1. Der Zeitarbeitnehmer hat Recht auf kurzfristige Freistellung für Pflege gemäß dem Gesetz Arbeit und Fürsorge (Wet arbeid en zorg) für die erforderliche Pflege im Zusammenhang mit einer Erkrankung:
 - > des Ehegatten, des eingetragenen Partners oder der Person, mit der der Zeitarbeitnehmer unverheiratet zusammenlebt oder des in seinem Haushalt lebenden Kindes;
 - > eines im Haushalt des Zeitarbeitnehmers wohnenden Pflegekindes oder eines Kindes, mit dem der Zeitarbeitnehmer als Elternteil verwandt ist;
 - > eines Pflegekindes, das laut der grundlegenden Personenregistrierung dieselbe Anschrift hat wie der Arbeitnehmer, und das er als Pflege-Elternteil, wie in Artikel 1.1 des (niederländischen) Jugendgesetzes (Jeugdwet) genannt, versorgt;
 - > eines Blutsverwandten ersten oder zweiten Grades;
 - > desjenigen, zu dem der Arbeitnehmer andernfalls eine soziale Beziehung hat, insofern sich die zu leistende Pflege direkt aus dieser Beziehung ergibt und begründeterweise vom Arbeitnehmer geleistet werden muss.
2. Die Freistellung beträgt höchstens zweimal die wöchentliche Arbeitszeit im Zeitraum von 12 ununterbrochenen Monaten. Der Zeitarbeitnehmer hat während der Freistellung Anspruch auf 70 Prozent des Lohns, mindestens jedoch den ihm zustehenden gesetzlichen Mindestlohn.
3. Falls das Phasensystem Anwendung findet, kann abweichend von Artikel 5:2 des Gesetzes Arbeit und Fürsorge die bezahlte kurzfristige Freistellung für Pflege erst genommen werden, sobald Phase 3 beginnt. Die Zählung von 12 ununterbrochenen Monaten im Sinne des Absatzes 2 beginnt jedoch bereits, nachdem 78 Wochen gearbeitet wurde (26 gearbeitete Wochen in Phase 1 und 52 gearbeitete Wochen in Phase 2). Nach diesen 78 gearbeiteten Wochen zählen während des Rests von Phase 2 nur gearbeitete Wochen für den Aufbau der 12 ununterbrochenen Monate. Findet nach den 78 Wochen zwischen zwei Zeitarbeitsverträgen eine Unterbrechung von 26 Wochen oder länger statt, sodass Phase 1 wieder von Neuem beginnt, verfällt der bereits aufgebaute Teil der Frist von 12 aufeinanderfolgenden Monaten.

4. Wird gemäß Artikel 12 Absatz 3 das Perioden- und Kettensystem angewandt, eventuell nach Ablauf von Phase 1, beginnt die Zählung der 12 ununterbrochenen Monate bei Beginn des Zeitarbeitsvertrages gemäß des Perioden- und Kettensystems.
5. Hat der Zeitarbeitnehmer einen Ehegatten, einen eingetragenen Partner oder lebt er mit einer Person zusammen, ohne mit dieser verheiratet zu sein, wird auch von diesen Personen erwartet, dass sie Pflegeaufgaben übernehmen.

BESTIMMUNGEN SOZIALER ART

ARTIKEL 30.

AUS- UND WEITERBILDUNG, ERWEITERUNG DER EINSETZBARKEIT UND BETREUUNG BEI ARBEITSWECHSEL

1. Unter Aus- und Weiterbildung ist jede Art einer strukturierten Aktivität zu verstehen, die folgendes Ziel hat:
 - > den Erwerb bzw. die Erweiterung oder Vertiefung von Kenntnissen und/oder Fertigkeiten des Zeitarbeitnehmers; oder
 - > die Förderung der erweiterten Einsetzbarkeit des Zeitarbeitnehmers; oder
 - > die Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder die Betreuung des Zeitarbeitnehmers beim Arbeitswechsel.

Bezahltes (im Gegensatz zu vergütetem) Verrichten produktiver Arbeiten, wobei es nicht überwiegend um die Erweiterung eigener Kenntnisse und Fertigkeiten geht, wird nicht als Aus- und Weiterbildung betrachtet.

2. Unter Aus- und Weiterbildungskosten werden alle Kosten verstanden, die für die Aus- und Weiterbildung der Zeitarbeitnehmer aufgewandt werden. Hierbei kann u. a. gedacht werden an:
 - > Lohnkosten von Zeitarbeitnehmern, die während der Arbeitszeit eine Ausbildung machen;
 - > Lohnkosten von Zeitarbeitnehmern, die während der Arbeitszeit eine Ausbildung machen, die ihren Wissensstand überschreitet;
 - > betriebliche Kosten für das Veranstalten und Organisieren der internen Ausbildung einschließlich der (Lohn-)Kosten des daran beteiligten Personals;
 - > Reise- und Aufenthaltskosten und Vergütung von Studiengebühren.

Bei Kosten im Rahmen der Förderung der erweiterten Einsetzbarkeit und der Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder der Betreuung des Zeitarbeitnehmers beim Arbeitswechsel kann unter anderem an nachfolgend genannte Kosten gedacht werden:

- > Kosten für Umschulung, Aus- und Weiterbildung;
 - > Kosten für Outplacement;
 - > Kosten für eine Ausbildung im Rahmen der persönlichen Entwicklung.
3. Als strukturierte Aktivität ist jede den folgenden Bedingungen entsprechende Tätigkeit zu betrachten: Jede Aus- und Weiterbildung dauert mindestens drei Stunden und ein Betreuer ist anwesend. Falls eine effektive Aus- und Weiterbildung mittels interaktiven Systems möglich ist, muss zumindest im Fernkontakt eine Betreuung verfügbar sein, z. B. in Form eines Helpdesk. Nach Beendigung der Aktivität wird diese prinzipiell vom Zeitarbeitsunternehmen bzw. in dessen Namen mit dem Zeitarbeitnehmer evaluiert.

4. a. Der Zeitarbeiter hat Anspruch auf ein Gespräch über seinen Bedarf an Aus- und Weiterbildung. Dieses Gespräch findet auf entsprechendes Ersuchen des Zeitarbeitnehmers statt, dem das Zeitarbeitsunternehmen innerhalb eines angemessenen Zeitraums entspricht. In diesem Gespräch wird evaluiert, inwieweit der Bedarf des Zeitarbeitnehmers an Aus- und Weiterbildung durch das Angebot des Zeitarbeitsunternehmens gedeckt wird.
- b. Das Zeitarbeitsunternehmen führt mindestens einmal jährlich ein Entwicklungs- und Aus- und Weiterbildungsgespräch mit einem Zeitarbeiter, mit dem ein Zeitarbeitsvertrag in Phase 3 geschlossen wird. In diesem Gespräch wird die Entwicklung des Zeitarbeitnehmers besprochen und können Vereinbarungen über die weitere Entwicklung und Weiterbildung getroffen werden. Das jedes Jahr obligatorische Durchführen eines Ausbildungsgesprächs/ Aus- und Weiterbildungsgesprächs gilt nicht für die Zeitarbeiter, die altersrentenberechtigt sind oder für Zeitarbeiter, die in Vollzeit an einer Fachhochschule (HBO) oder Universität studieren, wenn sie nicht selbst angeben, das Bedürfnis zu haben, ein solches Gespräch zu führen.*

* Dies erfolgt vor dem Hintergrund, dass bei diesen Zeitarbeitnehmern im Allgemeinen kein Aus – oder Weiterbildungsbedarf besteht und die Einkünfte aus der Zeitarbeit nicht das hauptsächlichliche Einkommen darstellen.

5. Wenn dem Zeitarbeiter eine Umschulung, Aus- und Weiterbildung oder eine Betreuung beim Arbeitswechsel angeboten wird, wird eine diesbezügliche Vereinbarung im Prinzip schriftlich abgeschlossen. In dieser schriftlichen Vereinbarung werden u. a. Lernziele und Umfang der Aus- und Weiterbildung festgelegt. Sobald es sich um Kosten handelt, die der Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder der Verkürzung des Arbeitslosigkeitszeitraums des Zeitarbeitnehmers dienen sowie um Kosten, die mit der Förderung der erweiterten Einsetzbarkeit des Zeitarbeitnehmers zusammenhängen, kann vorab schriftlich mit dem Zeitarbeiter vereinbart werden, dass diese näher spezifizierten Kosten von einem eventuellen zukünftigen Übergangsgeld abgezogen werden.

* Laut Beschluss zu den Konditionen für vom Übergangsgeld abzugsfähige Kosten.

6. Das Zeitarbeitsunternehmen ist verpflichtet, jährlich Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen von 1,02 % des tatsächlichen Lohns der Zeitarbeiter anzubieten, die in den ersten 78 Wochen innerhalb des Phasensystems arbeiten. Dieser Prozentsatz kann für Kosten aufgewendet werden, die im Rahmen von Aus- und Weiterbildung oder der erweiterten Einsetzbarkeit – wie in diesem Artikel festgelegt – entstanden sind. Das Zeitarbeitsunternehmen hat die Wahl, die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen von 1,02 % in eigener Regie durchzuführen oder stattdessen 0,8 % an STOOFF abzuführen. Auch wenn das Zeitarbeitsunternehmen einen Teil der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in eigener Regie durchgeführt hat und 80 % der verbleibenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an STOOFF abführt, hat es seiner Verpflichtung entsprochen.

7. Zeitarbeitsunternehmen sind verpflichtet, für jedes Kalenderjahr einen Bestätigungsvermerk des Rechnungsprüfers vorzulegen zu können oder eine spezielle Passage im Jahresabschluss oder dessen Erläuterung einzufügen, in welcher der Prozentsatz angegeben wird, für den die Unternehmen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieses Artikels realisiert haben. Hat ein Zeitarbeitsunternehmen in einem bestimmten Kalenderjahr der Verpflichtung zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nicht vollständig erfüllt, kann dieser Rückstand bis zum Ende des darauf folgenden Jahres kompensiert werden.

ARTIKEL 31.

ALTERSRENTE

1. Es gibt eine Rentenregelung, die den Erwerb von Rentenansprüchen für Zeitarbeiter von 21 Jahren und älter regelt. Dabei unterscheidet man zwischen einer Basis- und einer Plus-Regelung, je nach Anzahl der Wochen, die ein Zeitarbeiter gearbeitet hat.
2. Die Stiftung "Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten" (STIPP) ist mit der Durchführung der Basis- und der Plus-Regelung betraut.
3. Die Basis-Regelung ist ein beitragsorientierter Plan, für den der Beitrag zum 1. Januar 2009 2,6 % des Bruttolohns beträgt.
4. Die Plus-Regelung ist ein beitragsorientierter Plan für den Aufbau einer Kapitalrente für den Erwerb einer Altersrente und/oder Partnerrente, für den ab 1. Januar 2015 ein Renteneintrittsalter von 67 Jahren gilt. Der Beitrag, der für den Aufbau des Rentenkapitals bereitgestellt wird, hängt vom Alter des Zeitarbeitnehmers ab. STIPP stellt aufgrund seiner Durchführungsrichtlinien einen Durchschnittsbeitrag fest. Dieser Durchschnittsbeitrag wird dem Zeitarbeitsunternehmen in Rechnung gestellt. Das Zeitarbeitsunternehmen darf höchstens ein Drittel des Durchschnittsbeitrags vom Lohn des Zeitarbeitnehmers einbehalten.
5. Die Rentenregelung wird in Anlage 11 dieses Tarifvertrages und auf der Webseite von STIPP näher erläutert: www.stippensioen.nl

BESONDERE GRUPPEN

ARTIKEL 32.

ZEITARBEITNEHMER MIT ANSPRUCH AUF DIE GESETZLICHE ALTERSRENTE AOW

1. Der Zeitarbeitsvertrag endet von Rechts wegen an dem Tag, an dem der Zeitarbeiter das Renteneintrittsalter für die gesetzliche Altersrente AOW erreicht.

2. Abweichend von Absatz 1 können die Parteien im Zeitarbeitsvertrag vereinbaren, dass der Zeitarbeitsvertrag nach dem Erreichen des Renteneintrittsalters für die gesetzliche Altersrente AOW unverändert fortgesetzt wird.
3. Der Zeitarbeitnehmer, der bei Erreichen des Renteneintrittsalters für die gesetzliche Altersrente AOW bereits in Dienst ist.
 - a. Wird der Zeitarbeitsvertrag von Rechts wegen im Sinne des Absatzes 1 beendet, beginnt der Zeitarbeitnehmer mit dem Arbeiten im Phasensystem AOW-Plus im Sinne des Artikels 33.
 - b. Bei der Ermittlung der Rechtsposition des Zeitarbeitnehmers gemäß dem Phasensystem AOW-Plus gilt in einem Falle im Sinne von Absatz a Folgendes: Vom Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer vor Erreichen des Renteneintrittsalters geschlossene Zeitarbeitsverträge werden in Abweichung von Artikel 668a, Buch 7 BW für die Reihe von Zeitarbeitsverträgen nicht berücksichtigt. Für die Reihe Zeitarbeitsverträge gemäß des Phasensystems AOW-Plus zählen vorhergehende Zeitarbeitsverträge demgemäß nicht.
 - c. Ungeachtet Absatz b ist der berufliche Werdegang ausschlaggebend dafür, ob der Zeitarbeitnehmer sofort bei Beginn des Phasensystems AOW-Plus Anspruch auf einen befristeten Zeitarbeitsvertrag mit Lohnfortzahlung gemäß Artikel 33 Absatz 3 a hat.
4. AOW-Rentenbezugsberechtigte bei Nachfolgerschaft Arbeitgeber
 - a. Wurde das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers bei einem früheren Arbeitgeber wegen des Erreichens des Renteneintrittsalters von Rechts wegen beendet und ist das Zeitarbeitsunternehmen der nachfolgende Arbeitgeber, beginnt der Zeitarbeitnehmer gemäß Artikel 33 mit dem Arbeiten im Phasensystem AOW-Plus.
 - b. Für die Ermittlung der Rechtsposition des Zeitarbeitnehmers gemäß dem Phasensystem AOW-Plus gilt in Fällen im Sinne von Punkt a Folgendes: Arbeitsverträge, die vom früheren Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vor dem Erreichen des Renteneintrittsalters geschlossen wurden, werden in Abweichung von Artikel 668a Buch 7 BW für die Reihe Arbeitsverträge nicht berücksichtigt. In der Reihe Zeitarbeitsverträge gemäß dem Phasensystem AOW-Plus zählen vorhergehende Arbeitsverträge demgemäß nicht.
 - c. Ungeachtet Punkt b ist der berufliche Werdegang des Zeitarbeitnehmers ausschlaggebend dafür, ob der Zeitarbeitnehmer sofort bei Beginn des Phasensystems AOW-plus Anspruch auf einen befristeten Zeitarbeitsvertrag und Lohnfortzahlung gemäß Artikel 33 Absatz 3 b hat.
5. Der neu eingestellte AOW-Rentenbezugsberechtigte
Ein Zeitarbeitnehmer, der ab dem ersten Tag des Monats, in dem er das Renteneintrittsalter für die gesetzliche Altersrente AOW erreicht, die Arbeit beim Zeitarbeitsunternehmen ohne bereits erworbene Ansprüche aufnimmt, beginnt direkt im Phasensystem AOW-Plus.
6. Sofern sich dies nicht bereits aus Artikel 30 (Aus- und Weiterbildung) ergibt, sind mit Aus- und Weiterbildungskosten von AOW-rentenbezugsberechtigten Zeitarbeitnehmern die Kosten gemeint, die für die Aufrechterhaltung der Vitalität des Zeitarbeitnehmers aufgewandt werden.

ARTIKEL 33.

PHASENSYSTEM AOW-PLUS (AOW-RENTENBEZUGSBERECHTIGTE ZEITARBEITNEHMER)

Das Phasensystem AOW-Plus hat den Zweck, eine höhere und optimale Teilnahme der Gruppe der AOW-rentenbezugsberechtigten Zeitarbeitnehmer am Arbeitsprozess zu fördern und unterstreicht das Interesse, einen Beitrag zur Lösung der Alterungsproblematik in den Niederlanden zu leisten.

1. Das Phasensystem AOW-Plus entspricht dem regulären Phasensystem im Sinne der Artikel 13 bis einschließlich 15, mit Ausnahme der Dauer von Phase 3.
2. Abweichend von der Dauer der Phase 3 des regulären Phasensystems laut Artikel 14 Absatz 1 gilt beim Phasensystem AOW-Plus Folgendes:
Die Zählung von Phase 3 in Phase AOW-Plus
 - a. Phase 3 dauert 234 Kalenderwochen. Während dieses Zeitraums können höchstens 18 befristete Zeitarbeitsverträge geschlossen werden.
 - b. Werden zwei Phase 3-Zeitarbeitsverträge für mindestens 13 Wochen, jedoch weniger als 26 Wochen unterbrochen, beginnt die Zählung von Phase 3 von Neuem.
 - c. Werden zwei Phase 3-Zeitarbeitsverträge für 26 Wochen oder mehr unterbrochen, beginnt die Zählung von Phase 1 von Neuem.
 - d. Werden zwei Phase 3-Zeitarbeitsverträge kürzer als 13 Wochen unterbrochen, zählt diese Unterbrechung bei der Zählung der 234 Kalenderwochen mit.
3. AOW-rentenbezugsberechtigte Zeitarbeitnehmer mit Anspruch auf einen befristeten Zeitarbeitsvertrag
Abweichend von Absatz 1 und 2 haben folgende Zeitarbeitnehmer direkt bei Beginn des Phasensystems AOW-Plus einen Anspruch auf befristete Zeitarbeitsverträge mit Recht auf Lohnfortzahlung:
 - a. Der Zeitarbeitnehmer im Sinne von Artikel 32 Absatz 3, der sich zum Zeitpunkt der Beendigung des Zeitarbeitsvertrages befand in:
 - > einem Phase 3-Zeitarbeitsvertrag;
 - > einer Unterbrechung zwischen zwei Zeitarbeitsverträgen in Phase 3, wobei die Unterbrechung kürzer ist als 26 Wochen;
 - > einer Unterbrechung zwischen Phase 3 und 4, wobei die Unterbrechung kürzer ist als 26 Wochen;
 - > einem Phase 4-Zeitarbeitsvertrag.
 - b. Der Zeitarbeitnehmer im Sinne des Artikels 32 Absatz 4, der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsvertrages bereits zweieinhalb Jahre beim vorigen Arbeitgeber beschäftigt war.
4. Hat der Zeitarbeitnehmer direkt Anspruch auf befristete Zeitarbeitsverträge im Sinne des Absatzes 3, gilt Folgendes:
 - a. Das Phasensystem AOW-Plus dauert 364 Kalenderwochen. Während dieses Zeitraums können höchstens 28 befristete Zeitarbeitsverträge geschlossen werden.

- b. Werden zwei Zeitarbeitsverträge für mindestens 13 Wochen, jedoch weniger als 26 Wochen unterbrochen, beginnt die Zählung des Phasensystems AOW-Plus von Neuem. Der Zeitarbeitnehmer behält seinen Anspruch auf befristete Zeitarbeitsverträge.
- c. Werden zwei Zeitarbeitsverträge für 26 oder mehr Wochen unterbrochen, beginnt laut Absatz 1 und 2 die Zählung des Phasensystems AOW-Plus von Neuem.
- d. Werden zwei Zeitarbeitsverträge kürzer als 13 Wochen unterbrochen, zählt diese Unterbrechung bei der Zählung der 364 Kalenderwochen mit.

ARTIKEL 34.

ZEITARBEITNEHMER ÜBER 45 JAHRE

Sofern dies sich nicht bereits aus Artikel 30 (Aus- und Weiterbildung) ergibt, sind mit Aus- und Weiterbildungskosten von Zeitarbeitnehmern über 45 Jahre Kosten gemeint, die mit der Betreuung dieser Zeitarbeitnehmer zusammenhängen, wenn sie aufgrund der Lebensphase, in der sie sich befinden, eine spezifische Einarbeitungs-, Bewerbungs- und Betreuungszeit benötigen. Zudem sind mit Aus- und Weiterbildungskosten dieser Zeitarbeitnehmer auch die Kosten gemeint, die mit der Untersuchung und Feststellung der speziellen Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten des Zeitarbeitnehmers zusammenhängen.

ARTIKEL 35.

ZEITARBEITNEHMER UND ERHÖHUNG DER TEILNAHME AM ARBEITSPROZESS

Dieser Artikel hat den Zweck, die Einsatzfähigkeit des Zeitarbeitnehmers mit einer Distanz zum Arbeitsmarkt zu erhöhen und zudem eine bessere Vermittlung und Betreuung beim Finden von Arbeit zu ermöglichen.

1. Dieser Artikel findet Anwendung auf:
 - a. Reintegrationszielgruppen: hierunter fallen unter anderem Personen, die einen Anspruch auf Leistungen aufgrund eines oder mehrerer der nachfolgenden Gesetze haben:
 - > das niederländische Gesetz über Arbeit und Einkommen entsprechend der Erwerbsfähigkeit (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen - WIA);
 - > das niederländische Gesetz über die Erwerbsunfähigkeitsversicherung (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering - WAO);
 - > das niederländische Gesetz über die Erwerbsunfähigkeitsversicherung von jungen Behinderten (Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering jonggehandicapten - Wajong);
 - > das niederländische Arbeits- und Sozialhilfegesetz (Wet werk en bijstand - WWB) oder
 - b. langfristig Arbeitslose (Personen, die zwölf Monate oder länger keine Arbeit verrichtet haben) oder
 - c. Personen, die keinen Abschluss haben (Realschulabschluss, Hochschulreife, Berufsschulabschluss Niveau 2 oder höher) und auch keine Schule mehr besuchen. Dieser Absatz gilt nicht für ausgebildete Zeitarbeitnehmer aus welchem Herkunftsland auch immer, die in ihrem Beruf arbeiten; oder

- d. Personen, die unter das Beteiligungsgesetz (Participatiewet) fallen – hierzu gehören auf jeden Fall:
 - > diejenigen, die auf einen Lohnkostenzuschuss angewiesen sind, da sie nicht in der Lage sind, mittels Vollzeitarbeit 100 % des gesetzlichen Mindestlohns zu verdienen;
 - > diejenigen, die in der Lage sind, mittels Vollzeitarbeit den gesetzlichen Mindestlohn zu verdienen;
 - > diejenigen, die für in der Lage gehalten werden, zwischen 101 % und 120 % des gesetzlichen Mindestlohns zu verdienen;
- e. Schulabgänger (Personen, die nach Abschluss der Ausbildung mindestens drei Monate auf Arbeitssuche sind; auch werden hierunter vorzeitige Schulabgänger verstanden);
- f. Wiedereinsteiger (Personen, die mindestens drei Jahre nicht auf dem Arbeitsmarkt aktiv waren).

2. Für Zeitarbeitnehmer im Sinne dieses Artikels gilt, abweichend von der Vorschrift der Verhältnismäßigkeit des Lohns in Artikel 22 Absatz 2, dass vom beim Entleiher geltenden Lohn ein Prozentsatz von 85 % angewandt werden darf. Der abgeleitete Lohn entspricht mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn.
3. Der Ableitungsprozentsatz kann während eines Zeitraums von höchstens 52 gearbeiteten Wochen angewandt werden.
4. In Abweichung von Absatz 2 und 3 kann für einen Zeitarbeitnehmer, der über eine Lohnverfügung im Sinne von Artikel 2:20 des niederländischen Gesetzes über die Erwerbsunfähigkeitsversicherung von jungen Behinderten (Wajong) verfügt, während des Freistellungszeitraums gemäß Verfügung durch das Zeitarbeitsunternehmen ausbezahlt werden.
5. a. Innerhalb des Zeitraums, in dem der Ableitungsprozentsatz angewandt wird, führt das Zeitarbeitsunternehmen halbjährlich mit dem Zeitarbeitnehmer ein Gespräch, in dem die Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten des Zeitarbeitnehmers und dessen Betreuungsbedarf erörtert werden. Dies hat den Zweck, seine Position auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.
 b. In Absprache kann das Zeitarbeitsunternehmen mit einem Zeitarbeitnehmer ohne Abschluss, wie in Absatz 1 c genannt, vereinbaren, dass der Zeitarbeitnehmer eine vom Zeitarbeitsunternehmen angebotene qualifizierende Ausbildung absolviert, um seine Position auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.
6. Sofern sich dies nicht bereits aus Artikel 30 (Aus- und Weiterbildung) ergibt, sind mit Aus- und Weiterbildungskosten dieser Zeitarbeitnehmer auch die Kosten gemeint, die mit der Untersuchung und Feststellung der speziellen Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten des Zeitarbeitnehmers zusammenhängen.
7. Gelten auch laut der Vorschrift der Verhältnismäßigkeit des Lohns für den Zeitarbeitnehmer im Sinne dieses Artikels gesonderte Anlaufstufen, ist die gleichzeitige Anwendung des Ableitungsprozentsatzes ausgeschlossen.

ARTIKEL 36.

ZEITARBEITNEHMER OHNE STÄNDIGEN WOHNSITZ IN DEN NIEDERLANDEN

1. Das Zeitarbeitsunternehmen bespricht mit jedem Zeitarbeitnehmer ohne ständigen Wohnsitz in den Niederlanden die Anwendung der nachfolgenden alternativen Arbeitsbedingungen. Diese Arbeitsbedingungen haben den gleichen Stellenwert wie die Bestimmungen dieses Tarifvertrages und stellen eine Alternative zu diesem dar. Zielsetzung ist es, den Tarifvertrag besser auf die Bedürfnisse und den spezifischen Arbeitsrhythmus solcher Zeitarbeitnehmer auszurichten. Es steht Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitnehmer jedoch frei, anstatt dieser Alternativen die Anwendung der regulären Bestimmungen des Tarifvertrages zu vereinbaren.
2. Insoweit nicht bereits in Artikel 30 (Aus- und Weiterbildung) festgelegt, sind mit Aus- und Weiterbildung dieses Zeitarbeitnehmers auf jeden Fall Aktivitäten gemeint, die das Arbeiten und den Aufenthalt ermöglichen.
3. Das Zeitarbeitsunternehmen gibt diesem Zeitarbeitnehmer auf Wunsch die Möglichkeit, an einem alternativen Feiertag (kein gesetzlicher Feiertag im Sinne von Artikel 26) einen Urlaubstag zu nehmen, sofern dies dem Zeitarbeitsunternehmen rechtzeitig mitgeteilt wurde.
4. Das Zeitarbeitsunternehmen hat den Zeitarbeitnehmer über die Vorteile und die Notwendigkeit des Abschlusses einer Krankenversicherung zu informieren.
5. Das Zeitarbeitsunternehmen stellt dem Zeitarbeitnehmer zusätzliche Informationen bezüglich des Tarifvertrages und sonstiger relevanter Vorschriften zur Verfügung.
6. Das Zeitarbeitsunternehmen hat dem Zeitarbeitnehmer geeignete, verständliche Arbeitsschutzanweisungen zur Verfügung zu stellen.
7. Für Zeitarbeitnehmer, die mit dem Ziel, sie in den Niederlanden Tätigkeiten verrichten zu lassen, vom Zeitarbeitsunternehmen bzw. in dessen Auftrag außerhalb der Niederlande angeworben und/oder in den Niederlanden untergebracht werden, gelten darüber hinaus die Artikel 36A, 36B und 36C.

ARTIKEL 36A.

ERGÄNZENDE VORSCHRIFTEN ZU ARTIKEL 36: UNTERBRINGUNG, BEFÖRDERUNG UND KOSTEN IM KRANKHEITSFALL

Diese Vorschriften gelten für Zeitarbeitnehmer, die vom Zeitarbeitsunternehmen bzw. in dessen Auftrag außerhalb der Niederlande angeworben werden und/oder in den Niederlanden zum Zwecke der Verrichtung von Zeitarbeitstätigkeiten untergebracht werden.

1. Bietet das Zeitarbeitsunternehmen Unterbringung an und akzeptiert der Zeitarbeitnehmer diese, sorgt das Zeitarbeitsunternehmen dafür, dass der Zeitarbeitnehmer unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften zu den tatsächlich entstehenden Kosten angemessen untergebracht wird. Die Nutzung der Unterbringung seitens des Zeitarbeitnehmers darf vom Zeitarbeitsunternehmen nicht auferlegt und nicht als Bedingung für die Überlassung vorgeschrieben werden. Das Zeitarbeitsunternehmen informiert den Zeitarbeitnehmer über die Möglichkeit, sich im Einwohnermelderegister (auf Niederländisch: GBA) registrieren zu lassen.
2. Vom Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer angebotene Unterbringungsorte haben die in Anlage 12 zu diesem Tarifvertrag umschriebenen Voraussetzungen zu erfüllen, sofern:
 - a. das Zeitarbeitsunternehmen für die Unterbringung des Zeitarbeitnehmers einen Betrag von dessen Lohn einbehält bzw. mit diesem verrechnet; oder
 - b. das Zeitarbeitsunternehmen mit dem Zeitarbeitnehmer eine Vereinbarung bezüglich der Nutzung oder der Miete der Unterbringung geschlossen hat.
3. Das Zeitarbeitsunternehmen sorgt für angemessene Informationen bezüglich der Beförderung vom und ins Herkunftsland sowie vom und zum Ausleiher.
 - a. Das Zeitarbeitsunternehmen kann selbst die Beförderung anbieten, sofern diese den gesetzlichen Vorschriften entspricht. Die Benutzung dieser Transportmittel kann dem Zeitarbeitnehmer nicht auferlegt werden, es sei denn, das Zeitarbeitsunternehmen habe dafür wichtige Gründe.
 - b. Hat das Zeitarbeitsunternehmen solche in Absatz a genannten wichtigen Gründe und ist die Unterbringung so gelegen, dass der Zeitarbeitnehmer Transportmittel für seine eigene Mobilität und seinen eigenen sozialen Umgang benötigt, ermöglicht das Zeitarbeitsunternehmen den Zugang zu alternativen Transportmitteln, soweit dies zumutbar ist.
4. Betreffend die Fahrt des Zeitarbeitnehmers zur Arbeitsstelle und zurück gilt Folgendes:
 - a. Nutzt der Zeitarbeitnehmer anstatt der vom Zeitarbeitsunternehmen angebotenen Transportmöglichkeit eigene Transportmittel, kann es sich um Reisekosten im Sinne von Artikel 22 Absatz 2 handeln.
 - b. Nutzt der Zeitarbeitnehmer die vom Zeitarbeitsunternehmen angebotene Transportmöglichkeit, kann, sofern von einer Reisekostenvergütung im Sinne von Artikel 22 Absatz 2 keine Rede ist, zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitnehmer ein angemessener Selbstbeitrag für die Beförderung vereinbart werden.
 - c. Im Falle einer Reisekostenvergütung im Sinne von Artikel 22 Absatz 2 bei der Nutzung eigener Transportmittel seitens des Zeitarbeitnehmers kann der Zeitarbeitnehmer, der das vom Zeitarbeitsunternehmen zur Verfügung gestellte Transportmittel benutzt, dies kostenlos tun.
5. Das Zeitarbeitsunternehmen bemüht sich unter Beachtung von Artikel 36C Absatz 3 um eine angemessene soziale Betreuung untergebrachter Zeitarbeitnehmer.

6. Falls das Zeitarbeitsunternehmen dem Arbeitnehmer für die Nutzung der Unterbringung Kosten in Rechnung stellt, stellt es bei Abwesenheit des Zeitarbeitnehmers die Kosten für die Nutzung der gleichen Unterbringung während dieser Zeit nicht auch einem anderen Zeitarbeitnehmer in Rechnung
7. Endet der Zeitarbeitsvertrag, gewährt das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer eine angemessene Frist zum Verlassen der Wohnung. Diese angemessene Frist verlängert sich in dem Maße, in dem
 - a. während des Zeitarbeitsvertrags Unsicherheit über dessen Ende bestand;
 - b. der Zeitraum, in dem für das Zeitarbeitsunternehmen gearbeitet wurde, länger war.

Außerdem hängt die Länge der angemessenen Frist von der Möglichkeit zur Rückkehr in das Herkunftsland ab.

8. Das Zeitarbeitsunternehmen hat ein Angebot für eine Krankenversicherung zu unterbreiten.
9. Jegliches Angebot des Zeitarbeitsunternehmens bezüglich des Abschlusses einer Versicherung (z. B. einer Haftpflicht- oder Hausratversicherung) des Zeitarbeitnehmers bei einem Versicherer erfolgt mit angemessener Information des Zeitarbeitnehmers über Nutzen und Erfordernis einer solchen Versicherung. Bezüglich dieses Angebots gilt Folgendes:
 - a. Der Zeitarbeitnehmer ist nicht zum Abschluss der Versicherung verpflichtet.
 - b. Regelmäßige Zahlungen des Versicherungsbeitrags an den Versicherer, die das Zeitarbeitsunternehmen im Namen des Zeitarbeitnehmers leistet, bedürfen einer schriftlichen Vollmacht des Zeitarbeitnehmers. In einem solchen Fall ist das Zeitarbeitsunternehmen bestrebt, sicherzustellen, dass dem Zeitarbeitnehmer innerhalb einer angemessenen Frist nach Abschluss der Versicherung unmittelbar vom Versicherer oder durch Weiterleitung über das Zeitarbeitsunternehmen der Versicherungsschein zugeht, in der der Nominalbeitrag genannt ist.
 - c. Das Zeitarbeitsunternehmen informiert den Zeitarbeitnehmer über die Möglichkeit der freiwilligen Fortsetzung der Versicherung nach Beendigung des Zeitarbeitsvertrages.
10. Nimmt der Zeitarbeitnehmer das Angebot für die Krankenversicherung an, kann er das Zeitarbeitsunternehmen ermächtigen, in seinem Namen regelmäßig den Nominalbeitrag an die Krankenversicherung zu bezahlen. Das Zeitarbeitsunternehmen ist bestrebt, sicherzustellen, dass der Zeitarbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss bzw. Beendigung der Krankenversicherung unmittelbar vom Versicherungsunternehmen bzw. über den Arbeitgeber einen Versicherungsschein mit Angabe des Nominalbeitrags bzw. einen Nachweis der Beendigung der Krankenversicherung erhält.
11. Bei einem in einer Gruppe unterbrachten Zeitarbeitnehmer sorgt das Zeitarbeitsunternehmen dafür, dass der Zeitarbeitsvertrag mit sämtlichen Beilagen sowohl auf Niederländisch als auch in der Landessprache des Zeitarbeitnehmers zur Verfügung steht.

12. Das Zeitarbeitsunternehmen informiert den Zeitarbeitnehmer nach 26 gearbeiteten Wochen über die Möglichkeit der Teilnahme am Niederländischunterricht und ermöglicht diese sofern möglich. Der Sprachunterricht gilt als Aus- und Weiterbildung im Sinne von Artikel 30.
13. Falls das Zeitarbeitsunternehmen beim Ausfüllen von Formularen wie dem T-Formular und dem Antrag auf Zorgtoeslag (Zuschuss zur Krankenversicherung) behilflich ist, ist im Falle von Erstattungen ausschließlich der Zeitarbeitnehmer Zahlungsempfänger. Eine Erstattung kann nur auf ein Konto des Zeitarbeitnehmers überwiesen werden.
14. Das Zeitarbeitsunternehmen kann den Zeitarbeitnehmer nicht verpflichten, Barzahlungen an das Zeitarbeitsunternehmen zu leisten.

ARTIKEL 36B.

ERGÄNZENDE VORSCHRIFTEN ZU ARTIKEL 36: VERRECHNUNG MIT DEM AUSZUZAHLENDEN LOHN

1. Verrechnung von Bußgeldern ist nur erlaubt, wenn das Bußgeld im Zusammenhang mit der Erfüllung des Arbeitsvertrags verhängt wurde.
2. Will das Zeitarbeitsunternehmen eine Bußgeldklausel für einen Verstoß gegen eine oder mehrere Vorschriften des Arbeitsvertrages in den Arbeitsvertrag aufnehmen, gelten dafür folgende Bedingungen:
 - a. Vorschriften, deren Übertretung ein Bußgeld nach sich zieht, sind unter Angabe der Höhe des Bußgelds deutlich zu umschreiben.
 - b. Der Arbeitsvertrag, der die Bußgeldklausel enthält, bedarf der Schriftform.
 - c. Die Verwendung des Bußgelds ist präzise anzugeben. Das Bußgeld darf weder mittelbar noch unmittelbar dem Zeitarbeitsunternehmen, oder demjenigen, dem das Zeitarbeitsunternehmen die Befugnis zur Auferlegung eines Bußgelds an den Zeitarbeitnehmer erteilt hat, zugutekommen bzw. persönlich zugutekommen.
 - d. Das Bußgeld ist auf eine bestimmte Summe in der Währung, in der der Lohn vereinbart wurde, festzusetzen.
 - e. Die einem Zeitarbeitnehmer innerhalb einer Woche auferlegten Bußgelder dürfen seinen in Geld festgesetzten Lohn für einen halben Arbeitstag nicht überschreiten. Auch ein einzeln auferlegtes Bußgeld darf diese Summe nicht überschreiten.
3. Eine Bußgeldklausel, die einer Bestimmung dieses Artikels widerspricht, ist nichtig, es sei denn, der in Geld festgesetzte Lohn eines Zeitarbeitnehmers übersteigt den für ihn geltenden gesetzlichen Mindestlohn. In diesem Fall kann im schriftlichen Arbeitsvertrag von den Bestimmungen in Absatz 2 c. und d. dieses Artikels abgewichen werden.
4. Jede gesonderte Verrechnung von Bußgeld mit Lohn ist, soweit sich dies nicht ohnehin aus Anlage 6 zu diesem Tarifvertrag ergibt, schriftlich zu spezifizieren. Das Zeitarbeitsunternehmen stellt sicher, dass der Zeitarbeitnehmer über eine Übersicht der möglichen Verrechnungen in seiner Landessprache verfügt.

ARTIKEL 36C.

ERGÄNZENDE VORSCHRIFTEN ZU ARTIKEL 36: ABZÜGE VOM AUSZUZAHLENDEN LOHN

1. Der Zeitarbeitnehmer kann dem Zeitarbeitsunternehmen eine jederzeit widerrufliche schriftliche Vollmacht erteilen, in seinem Namen Zahlungen von den ihm auszahlenden Lohn vorzunehmen.
2. Die für Unterbringungskosten und Beförderungskosten vom und zum Wohnort im Herkunftsland des Zeitarbeitnehmers vom auszahlenden Lohn abgezogenen Beträge basieren auf den tatsächlich entstehenden Kosten.
3. Dem Arbeitgeber für die soziale Betreuung des Zeitarbeitnehmers im Zusammenhang mit seinem Aufenthalt und seiner Tätigkeit in den Niederlanden und den damit zusammenhängenden Verwaltungstätigkeiten entstehende Kosten dürfen nicht vom Lohn abgezogen werden.
4. Jeder gesonderte Abzug vom Lohn ist, soweit sich dies nicht ohnehin aus Anlage 6 zu diesem Tarifvertrag ergibt, schriftlich zu spezifizieren. Das Zeitarbeitsunternehmen stellt sicher, dass der Zeitarbeitnehmer über eine Übersicht der möglichen Abzüge in seiner Landessprache verfügt.

ARTIKEL 37.

IM BAUWERBE TÄTIGE ZEITARBEITNEHMER

Diese spezifische Regelung für im Baugewerbe tätige Zeitarbeitnehmer wurde von den Parteien, die diesen Tarifvertrag abschließen und den Parteien, die den Tarifvertrag für das Baugewerbe abgeschlossen haben, vereinbart. Die Parteien, die diesen Tarifvertrag abschließen, beachten die darin enthaltenen Definitionen betreffend die Überlassung im Baugewerbe gemäß dem Tarifvertrag für das Baugewerbe.

Für Zeitarbeitnehmer, die einem Entleiher überlassen werden, für den der Tarifvertrag für das Baugewerbe gilt, gelten während der Laufzeit der Vereinbarung Position Zeitarbeitnehmer im Baugewerbe, auf jeden Fall jedoch bis 27. März 2011, abweichende Arbeitsbedingungen. Diese sind Anlage 10 "Abweichende Arbeitsbedingungen für Zeitarbeitnehmer im Baugewerbe" dieses Tarifvertrages zu entnehmen.

ARTIKEL 38.

FERIENARBEITER

1. Ferienarbeiter im Sinne dieses Tarifvertrages sind Schüler, Studenten und andere Studierende, die während der Ferien von Bildungseinrichtungen befristete Tätigkeiten verrichten.

2. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten auch für Ferienarbeiter, mit der Maßgabe, dass diese in Abweichung von Artikel 27 Absatz 1 für jeden voll gearbeiteten Monat Recht auf 13,33 Stunden Urlaub mit Anspruch auf Fortzahlung des tatsächlichen Lohns oder einen entsprechenden Teil desselben haben. Ein Ferienarbeiter hat keinen Anspruch auf bezahlte Kurzfristige Abwesenheit/Sonderurlaub und Feiertage gemäß Artikel 28 Absatz 1 Punkt a oder eine Karenztagvergütung gemäß Artikel 25 Absatz 3 Punkt c. Der für die Berechnung festgesetzte Prozentsatz ist der Anlage 2 dieses Tarifvertrages zu entnehmen.

ARTIKEL 39.

STUDENTEN

Sofern sich dies nicht bereits aus Artikel 30 (Aus- und Weiterbildung) ergibt, sind mit Aus- und Weiterbildungskosten von Zeitarbeitnehmern, die sich für eine Vollzeit-Fachhochschul- oder Hochschulausbildung angemeldet haben, gemeint: Die Anstrengungen des Zeitarbeitsunternehmens, die in direkter Verbindung damit stehen, dass mit dem Entleiher und/ oder der (Aus-)Bildungsanstalt Vereinbarungen getroffen werden, die zum Ziel haben, dass aufgrund der Zeitarbeit Studienpunkte zuerkannt werden können.

SONSTIGES

ARTIKEL 40.

STEUERLICHE REGELUNG GEWERKSCHAFTSBEITRÄGE

Das Zeitarbeitsunternehmen hat die Möglichkeit, auf Wunsch des Zeitarbeitnehmers seinen Gewerkschaftsbeitrag an eine Arbeitnehmervereinigung vom Bruttolohn abzuziehen, sofern dies steuerlich möglich ist und der Lohn des Zeitarbeitnehmers dafür ausreicht. Der Zeitarbeitnehmer informiert das Zeitarbeitsunternehmen über den abzuführenden Gewerkschaftsbeitrag.

ARTIKEL 41.

GRUNDZÜGE DER SOZIALCHARTA

1. Die Sozialpolitik als wesentlicher Teil der Strategie der Zeitarbeitsunternehmen basiert auf der Achtung der persönlichen Würde des Menschen und äußert sich darin, dass die Zeitarbeitnehmer in die Lage versetzt werden, aufgrund ihrer unmittelbaren Teilnahme am Arbeitsgeschehen Einfluss auszuüben.
2. Die Strategie der Zeitarbeitsunternehmen richtet sich insbesondere auf die Förderung der Kontinuität und des gesunden Wachstums des Zeitarbeitsunternehmens sowie die Existenzsicherung und eine verantwortungsvolle Sozialpolitik.

3. Ausgehend vom niederländischen Grundgesetz lehnen Zeitarbeitsunternehmen Diskriminierung aufgrund von Religionszugehörigkeit, Lebensüberzeugung, politischer Überzeugung, Rasse, Geschlecht, Nationalität, sexueller Ausrichtung oder Zivilstand ab.
4. Zeitarbeitsunternehmen betrachten es als ihre Aufgabe, Chancengleichheit behinderter und nicht-behinderter Zeitarbeitnehmer bezüglich der Teilnahme am Arbeitsprozess, soweit es in ihrer Macht liegt, zu fördern.

ARTIKEL 42.

FUSIONEN UND REORGANISATIONEN

1. Gemäß dem Beschluss des SER (Niederländischer Sozialwirtschaftsrat) "Fusionsverhaltensregeln 2000" (SER-besluit Fusiegedragsregels 2000) und den darin enthaltenen Verhaltensmaßnahmen werden Zeitarbeitsunternehmen im Falle geplanter Fusionen und Reorganisationen ungeachtet der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer die Vertragsparteien rechtzeitig informieren und ihnen die Gelegenheit zur Stellungnahme geben.
2. Die Vertragsparteien sind unverzüglich zu informieren, wenn für ein Zeitarbeitsunternehmen ein Antrag auf Zahlungsaufschub oder ein Konkursantrag gestellt wird.

ARTIKEL 43.

FREISTELLUNG

1. NBBU-Mitglieder, die gleichzeitig unter den Anwendungsbereich eines anderen Tarifvertrages fallen, können vom Freistellungsausschuss von der Verpflichtung zur Anwendung des NBBU-Tarifvertrages für Zeitarbeitnehmer freigestellt werden.
2. Ein entsprechender Antrag ist schriftlich mit Begründung an den Freistellungsausschuss unter der Anschrift: Stadsring 171, 3817 BA Amersfoort, Niederlande, zu richten.

ARTIKEL 44.

TEILWEISE BEFREIUNG VON DER VERPFLICHTUNG, AUS- UND WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN ANZUBIETEN

1. NBBU-Mitglieder, die nachweisen können, dass sie sich auf eine Gruppe von Zeitarbeitnehmern spezialisiert haben, die objektiv unterschieden werden kann und bei denen glaubhaft ist, dass wenig oder gar kein Bedarf an Aus- und Weiterbildung besteht, können den Freistellungsausschuss (Stadsring 171, 3817 BA Amersfoort) mit Begründung um eine teilweise Freistellung von der Verpflichtung zum Anbieten von Aus- und Weiterbildungsaktivitäten im Sinne des Artikels 30 Absatz 6 ersuchen.

2. Es ist in jedem Falle die Rede von einer Spezialisierung im Sinne des Absatzes 1, wenn auf Jahresbasis mehr als 75 % des tatsächlichen Lohns der Zeitarbeitnehmer, die in den ersten 78 Wochen innerhalb des Phasensystems tätig sind, auf Vollzeit-Fachhochschul- und Hochschulstudenten oder AOW-Rentenbezugsberechtigte entfällt.
3. Bei teilweiser Freistellung im Sinne des Absatzes 1 werden die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auf 0,6 % des tatsächlichen Lohns von Zeitarbeitnehmern festgelegt, die in den ersten 78 Wochen innerhalb des Phasensystems tätig sind.

ARTIKEL 45.

BESCHWERDE BEIM KONFLIKTAUSSCHUSS

1. Im Falle von Meinungsverschiedenheiten über die korrekte Anwendung oder Auslegung dieses Tarifvertrages durch eine der Vertragsparteien oder deren Mitglieder informiert die Klägerin schriftlich die Vertragspartei, gegen die sich die Beschwerde richtet.
2. Haben beide Parteien innerhalb von zwei Monaten nach Eingang der in Absatz 1 genannten schriftlichen Beschwerde noch keine Übereinstimmung erzielt, hat die beschwerdeführende Partei das Recht, innerhalb eines Monats eine Beschwerde beim Konfliktausschuss einzureichen.
3. Der Konfliktausschuss erstellt eine Stellungnahme über die korrekte Anwendung oder Auslegung der Tarifvertragsbestimmungen, beurteilt jedoch nicht den Inhalt und die Umstände der Beschwerde.
4. Die Satzung des Konfliktausschusses liegt im Büro der Vertragsparteien zur Einsicht aus und kann angefordert werden.

ARTIKEL 46.

ÄNDERUNG(EN) DES TARIFVERTRAGES WÄHREND DER VERTRAGSLAUFZEIT

1. Arbeitsbedingungen, die von den Vertragsparteien nach Unterzeichnung dieses Tarifvertrages vereinbart werden, werden nachträglich an den Tarifvertrag geheftet und gelten als Teil dieses Tarifvertrages.
2. Die Tarifpartner überprüfen gemeinsam, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen erforderlich sind um solche Änderungen unter Beachtung der jeweils gültigen Vorschriften durchzuführen.

ARTIKEL 47.

REORGANISATION EINER DER TARIFVERTRAGSPARTEIEN

Im Falle einer Reorganisation garantieren die Tarifvertragsparteien einander, dass die gegenseitigen Rechte und Pflichten, die sich aus diesem Tarifvertrag ergeben, von der/den Rechtsperson(en) übernommen werden, die der Gegenpartei von einer Vertragspartei schriftlich benannt werden.

ANLAGEN

ANLAGE 1.

RESERVIERUNGEN FÜR KURZFRISTIGE ABWESENHEIT/SONDERURLAUB UND FEIERTAGE 2016

Der in Artikel 28 Absatz 1 a genannte Prozentsatz für Kurzfristige Abwesenheit/ Sonderurlaub beträgt: **0,2 + 0,4 = 0,6 %**.

Die Anzahl der Feiertage beträgt 7. Die Anzahl der Arbeitstage beträgt: $261 - 76 - 24 = 231$.

Der in Artikel 28 Absatz 1 a. genannte Prozentsatz für Feiertage beträgt:

6 : 231 x 100 % = 2,60 %.

NB Ausgedrückt als Prozentsatz, auf- oder abgerundet auf zwei Dezimalstellen hinter dem Komma.

ANLAGE 2.

RESERVIERUNG URLAUBSTAGE 2016

Reservierung Urlaubstage Zeitarbeitnehmer:

Der in Artikel 28 Absatz 1 a. genannte Prozentsatz beträgt:

24 : 231 x 100 % = 10,39 %.

Auszahlung außergesetzlicher Urlaubstage

Falls die außergesetzlichen Urlaubstage im Sinne des Artikels 28 Absatz 1 Punkt f in Geld ausbezahlt werden, beläuft sich die wöchentliche/monatliche/turnusmäßige Auszahlung auf 1,73 % des tatsächlichen Lohns und sind für gesetzliche Urlaubstage 8,66 % zu reservieren. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beläuft sich auf viermal die vereinbarte Wochenarbeitszeit.

Reservierung Urlaubstage Ferienarbeiter:

Der in Artikel 38 Absatz 2 genannte Prozentsatz beträgt **20 : 241 x 100 % = 8,30 %**.

NB Ausgedrückt als Prozentsatz, auf- oder abgerundet auf zwei Dezimalstellen hinter dem Komma.

ANLAGE 3.

VERGÜTUNG FÜR KARENZTAGE & BEITRAGSZAHLUNG AUSSERGESETZLICHES KRANKENGELD

Die in Artikel 25 Absatz 3 Punkt c genannten Prozentsätze betragen:

im Büro- und Verwaltungssektor: Zeitarbeitsunternehmen 1: 0,71 %

im technischen Sektor und der Industrie: Zeitarbeitsunternehmen 2: 1,16 %

Die in Artikel 25 Absatz 1 Punkt a genannten Höchstprozentsätze gründen sich bei einer eventuellen Versicherung auf eine gleich hohe Beitragsverteilung zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitnehmer. Die Höchstprozentsätze, die vom Lohn des Zeitarbeitnehmers einbehalten werden dürfen, wurden von den Parteien wie folgt festgelegt (1. Januar 2016):

Zeitarbeitsunternehmen I: 0,73 %

Zeitarbeitsunternehmen II: 1,10 %

ANLAGE 4.

ERLÄUTERUNG DER ÄNDERUNGEN IM PHASENSYSTEM

Ab 1. Juli 2016 ändern sich aufgrund des Inkrafttretens des Gesetzes Arbeit und Sicherheit (Wet werk en zekerheid) und der diesbezüglichen Vereinbarungen der Tarifparteien eine Reihe Artikel. Nachstehend werden die Änderungen je Artikel mit einer kurzen Erläuterung aufgeführt.

A. Artikel 12

Ab 1. Juli 2016 ändert sich die Bestimmung, gemäß derer in Phase 1 und 2 die Lohnfortzahlung bei Zeitarbeitsverträgen ohne Synchronisationsklausel ausgeschlossen wird. Nach dem 1. Juli 2016 kann die Lohnfortzahlung für höchstens 78 Wochen ausgeschlossen werden.

B. Artikel 13

Nach dem Gesetz Arbeit und Sicherheit (Wet werk en zekerheid) dürfen Phase 1 und Phase 2 noch höchstens 78 Wochen dauern. Für den NBBU-Tarifvertrag für Zeitarbeitnehmer gilt das Übergangsrecht bis zum 1. Juli 2016. Nach diesem Datum beträgt die Gesamtdauer von Phase 1 und 2 von 130 Wochen nicht mehr 130, sondern nur noch 78 Wochen. Das hat nach dem 1. Juli 2016 folgende Auswirkungen:

- > Bei Arbeitsverträgen, die sich am 30. Juni 2016 in Phase 1 oder 2 befinden und in deren Rahmen weniger als 78 Wochen gearbeitet wurde, kann die Zählung nach dem 1. Juli 2016 fortgesetzt werden, bis 78 Wochen erreicht sind. Danach beginnt Phase 3, in der in einem Zeitraum von maximal 4 Jahren noch maximal 6 Arbeitsverträge abgeschlossen werden können.
- > Bei Arbeitsverträgen, die sich am 30. Juni 2016 noch in Phase 2 zwischen 78 und 130 gearbeiteten Wochen befinden, wird zum 1. Juli 2016 mit einer „weißen Weste“ in Phase 3 begonnen. Das bedeutet, dass in Phase 3 in einem Zeitraum von maximal 4 Jahren noch maximal 6 Arbeitsverträge abgeschlossen werden können.

ANLAGE 5.

FUNKTIONSEINTEILUNG UND FUNKTIONSEBENEN

Diese Anlage beschreibt die Funktionen, die Einteilung und die Funktionsebenen um beispielhaft den Rahmen aufzuzeigen, in dessen Grenzen passende Ersatzarbeit angeboten werden kann. Für jede Funktion gilt ein Schwierigkeitsgrad. Die Funktionen sind in zehn Ebenen unterteilt, wobei 1 den niedrigsten und 10 den höchsten Schwierigkeitsgrad darstellt.

Aufsichtsfunktionen und leitende Funktionen sind hierin nicht enthalten. Hierfür gilt Folgendes: Aufsichtsfunktionen werden eine Ebene höher eingestuft, als die Funktionen, über die der Stelleninhaber die Aufsicht führt; leitende Funktionen werden zwei Ebenen höher eingestuft, als die Funktionen, die dem Stelleninhaber unterstehen.

EBENE 1.

Sehr einfache Tätigkeiten gleicher Art, die sich in der Regel stets wiederholen und keine Berufsausbildung und Erfahrung erfordern; Kenntnisse: Ebene Lavo (Hauptschule).

EBENE 2.

Einfache Tätigkeiten fast gleicher Art, die sich in der Regel stets wiederholen und geringe Berufsausbildung und entsprechende Erfahrung erfordern; Kenntnisse: Ebene Lavo und eventuell ergänzende funktionsspezifische Ausbildung.

EBENE 3.

Einfache Tätigkeiten unterschiedlicher Art, die sich in der Regel stets wiederholen und geringe Basisberufsausbildung und entsprechende Erfahrung erfordern; Kenntnisse: Ebene Lavo und ergänzende funktionsspezifische Ausbildung; Mavo (Mittelschule) oder Lbo (Berufsschule).

EBENE 4.

Weniger einfache Tätigkeiten, die sich nicht stets wiederholen und in der Regel mehr Berufsausbildung und entsprechende Erfahrung erfordern; Kenntnisse: Ebene Lavo und umfassende funktionsspezifische Ausbildung; Mavo oder Lbo und zusätzliche funktionsspezifische Ausbildung; Havo (Realschule) oder VWO (Gymnasium).

EBENE 5.

Schwierige Tätigkeiten, die sich selten in der gleichen Abfolge wiederholen und meist eine Berufsausbildung der Sekundarstufe und dazugehörige Erfahrung erfordern; Kenntnisse: Ebene Mavo oder Lbo und umfassende funktionsspezifische Ausbildung; Havo oder VWO und zusätzliche funktionsspezifische Ausbildung; Mbo (Berufsbildender Sekundarunterricht).

EBENE 6.

Schwierige Tätigkeiten, die sich selten in der gleichen Abfolge wiederholen und erweiterte Berufsausbildung der Sekundarstufe und dazugehörige Erfahrung erfordern; Kenntnisse: Ebene Havo oder VWO und umfassende funktionsspezifische Ausbildung; Mbo mit fächerspezifischer Ausrichtung auf die Funktion.

EBENE 7.

Schwierige und relativ komplexe Tätigkeiten, die sich nicht in gleicher Abfolge wiederholen und in der Regel umfassende Berufsausbildung der Sekundarstufe und dazugehörige Erfahrung erfordern; Kenntnisse: Ebene Mbo und zusätzliche funktionsspezifische Ausbildung; HBO (Fachhochschule).

EBENE 8.

Schwierige und relativ komplexe Tätigkeiten, die sich nicht in gleicher Abfolge wiederholen und eine gewisse Fachhochschul-Berufsausbildung und dazugehörige Erfahrung erfordern; Kenntnisse: Ebene Mbo und umfassende funktionsspezifische Ausbildung; HBO mit fächerspezifischer Ausrichtung auf den Beruf.

EBENE 9.

Schwierige und komplexe Tätigkeiten, die sich nicht in gleicher Abfolge wiederholen und umfassende Hochschulberufsausbildung und dazugehörige Erfahrung erfordern; Kenntnisse: Ebene HBO und ergänzende funktionsspezifische Ausbildung. Studium.

EBENE 10.

Schwierige und sehr komplexe Tätigkeiten, die sich nicht in gleicher Abfolge wiederholen und umfassende Hochschulberufsausbildung und dazugehörige Erfahrung erfordern. Kenntnisse: Ebene HBO und umfassende funktionsspezifische Ausbildung. Fachspezifisches Studium.

FÜR ALL DIESE FUNKTIONEN GILT: MÄNNLICH/WEIBLICH

FUNKTION	[ÜBERSETZUNG]	EBENE
A		
administratief assistent	[Büroassistent]	2-3-4
administratief medewerker	[Büroangestellter]	5
afdelingschef	[Abteilungsleiter]	5-6-7
afdelingshulp (paramedisch)	[Abteilungsassistent (medizinischer Hilfsberuf)]	3
afdelingssecretaresse	[Abteilungssekretärin]	5-6
afwasser	[Spülhilfe]	1-2-3
antenneplaatser	[Antennenmonteur]	2-3
archieffassistent	[Archivassistent]	2-3
assistent postkamer	[Mitarbeiter Poststelle]	2-3-4
assistent linnenkamer	[Hotelgehilfe]	2
automonteur	[Autoschlosser]	5-6
automonteur (2.)	[Autoschlosser (2.)]	4-5-6
autopeetser	[Autopfleger]	1-2
autowasser	[Autowäscher]	1-2
B		
badhulp	[Badehilfe]	3
bakker	[Bäcker]	4-5-6
baliemedewerker	[Mitarbeiter Schalter]	1-2
bankwerker	[Bauschlosser]	5-6-7
bankwerker schroef en as	[Bauschlosser (zusätzlich qualifiziert)]	5-6-7
barmedewerker	[Barmitarbeiter]	2-3-4
bedradingsmonteur	[Leitungsmonteur]	4-5-6
bejaardenhulp	[Altenpflegehelfer]	4
bejaardenverzorgende	[Altenpfleger]	5
belader	[Belader]	2-3
bestelwagenchauffeur	[LKW-Fahrer]	3-4
beveiligingsbeambte	[Mitarbeiter Sicherheit]	3-4
bezigheidstherapeut	[Beschäftigungstherapeut]	5-6
bezorger	[Zusteller]	1-2
bijrijder	[Beifahrer]	1-2-3
boekhouder	[Buchhalter]	7-8-9
boekhouder (PD-niveau)	[Buchhalter (mit abgeschlossener Ausbildung)]	2-3-4-5
boekhouder (MBA-niveau)	[Buchhalter (Betriebsbuchhalter)]	3-4-5-6
boekhouder (SPD-niveau)	[Buchhalter (Bilanzbuchhalter)]	4-5-6-7-8
boekhoudkundig assistent	[Buchhaltungsassistent]	4

FUNKTION	[ÜBERSETZUNG]	EBENE
boekhoudkundig medewerker	[Mitarbeiter Buchhaltung]	5-6-7
bouwveger	[Bauhilfsarbeiter]	1-2
brander	[Brenner]	2-3-4
broodjessmeerder	[Küchenhilfe]	1-2
bundelaar	[Bündler]	1-2
C		
cadoperator	[CAD Operateur]	3-4-5
calculator	[Kalkulator]	7-8-9
caissière	[Kassiererin]	2-3
chauffeur (gevaarlijke stoffen)	[Chauffeur (Gefahrgut)]	3-4-5
chauffeur (groot rijbewijs)	[Chauffeur (LKW-Führerschein)]	3-4-5-6
chauffeur (chauffeursdiploma)	[Chauffeur (mit Fachausbildung)]	3-4-5-6
chemisch analist	[Chemieanalysator]	6-7-8-9-10
classificeerder	[Schiffsreiniger]	2-3
codeerder	[Kodierer]	6-7-8-9-10
commercieel administratief	[Kaufmännische und Verwaltungstätigkeiten]	1-2-3
commercieel medewerker binnendienst	[Kaufmännischer Mitarbeiter Innendienst]	3-4-5
commercieel secretariaatsmedewerker	[kaufmännischer Sekretariatsmitarbeiter]	4-5-6
computer operator	[Computeroperator]	4-5-6
conferentie coördinator	[Konferenzkoordinator]	5-6-7
constructeur	[Konstrukteur]	8-9-10
constructiemedewerker	[Mitarbeiter Konstruktion]	3-4
constructie bankwerker	[Bauschlosser Konstruktion]	3-4-5
constructie bankwerker werkplaats	[Bauschlosser Konstruktion Werkstatt]	3-4-5
correspondent moderne talen	[Fremdsprachenkorrespondent]	7-8-9
cv-monteur	[Heizungsanlagenbauer]	4-5-6
D		
datatypist	[Datentypist]	3-4
debiteurenbewaker	[Sachbearbeiter Außenstände]	2-3
declarant (aankomend)	[Zollagent, Anfänger]	3-4-5
declarant (ervaren)	[Zollagent (mit Berufserfahrung)]	4-5-6
device-operator	[Gerätebediener]	2-3-4
dienstmeisje	[Dienstmädchen]	3
diëtist	[Diätistin]	8
directiesecretaresse	[Chefsekretärin]	8-9
dokwerker	[Dockarbeiter]	3-4-5
draaiier (cnc)	[CNC-Dreher]	4-5-6
draaiier (conventioneel)	[Dreher (konventionell)]	4-5-6
drukker	[Drucker]	4-5
dtp'er	[Setzer (Desktop Publishing)]	4-5-6

FUNKTION	[ÜBERSETZUNG]	EBENE	FUNKTION	[ÜBERSETZUNG]	EBENE
E			K		
elektrosleutelaar	[Elektroschlosser]	2-3	kamermeisje	[Zimmermädchen]	3-4
elektromonteur (1e)	[Elektromonteur] (1.)	4-5-6	kantinehulp	[Kantinenhilfe]	2-3
elektromonteur	[Elektromonteur]	5-6-7	kantinemedewerker	[Mitarbeiter Kantine]	1-2
elektromonteur (leerling)	[Elektromonteur (Auszubildender)]	3-4-5	kapster	[Friseur]	2-3-4
elektromonteur (scheeps)	[Schiffselektromonteur]	3-4-5	kelnier	[Kellner]	3-4-5-6
exportbegeleider	[Exportmitarbeiter]	2-3	keukenbediende	[Küchenhilfe]	2
F			klusjesman	[Hilfskraft/Hilfshandwerker]	1-2
frezer	[Fräser]	4-5-6	koffiedame	[Kellner/Kaffeedame]	1-2
fruitsorteerder	[Obstsortierer]	1-2	kok	[Koch]	4-5-6-7-8
fysiotherapeut	[Krankengymnastiker]	9	koerier-chauffeur binnenland	[Kurierfahrer Inland]	3
G			koerier-chauffeur buitenland	[Kurierfahrer Ausland]	4
glazenwasser	[Fensterputzer]	2-3-4	kraandrijver	[Kranführer]	4-5-6
groenvoorziener	[Gartengehilfe für Pflege Grünanlagen]	1-2-3	kwaliteitscontroleur	[Qualitätskontrolleur]	4-5-6
grondwerker	[Erdarbeiter]	3-4-5	L		
H			laborant	[Laborant]	5-6-7
handlanger	[Handlanger]	1-2	lader/losser	[Be-/Entlader]	1-2-3
hbo'er voor middenkader	[Mitarbeiter mit Fachhochschulausbildung im mittleren Bereich]	4-5-6	lasser (certificaat)	[Schweißer (mit anerkannter Ausbildung)]	4-5-6
heftruckchauffeur	[Gabelstaplerfahrer]	3-4	lasser (elektrisch en co2)	[(Elektro- und CO2-)Schweißer]	4-5-6
heiligymnast/masseur	[Heiligymnastiker/Masseur]	8	lasser (elektrisch)	[(Elektro-)Schweißer]	3-4-5
hoofd bedrijfsbureau	[Leiter Betriebsbüro]	8-9-10	lasser (pijp)	[(Rohr-)Schweißer]	5-6-7
hoofdkassier	[Chefkassierer]	4-5	lasser (scheeps)	[(Schiffs-)Schweißer]	3-4-5
hostess/gastvrouw	[Hostess/Empfangsdame]	4-5	leraar/lerares	[Lehrer/Lehrerin]	4-5-6
houtbewerker	[Holzbearbeiter]	3-4-5	logistiek supervisor bedrijfsgebouw	[Logistik-Aufseher Firmengebäude]	4-5-6
huismeester	[Hausmeister]	3-4	logistiek medewerker	[Mitarbeiter Logistik]	2-3
hulpbankwerker	[Hilfsschlosser]	4	loodgieter	[Klempner]	4-5-6
hulpkok	[Hilfskoch]	3	loodgieter (leerling)	[Klempner (Auszubildender)]	2-3-4
hulpmonteur beveiligingen	[Hilfsschlosser Sicherungssysteme]	2-3	lts'er metaal	[Metallarbeiter (technische Berufsschule)]	2-3-4
hulptimmerman	[Hilfsschreiner]	4	M		
I			machinebankwerker	[Maschinenschlosser]	4-5-6
industrieel schoonmaker	[Reinigungskraft Industrie]	2-3-4	machinebediener	[Maschinenoperator]	3-4-5
inpakker	[Einpacker]	1-2-3	magazijnbediende	[Lagergehilfe]	2-3
installateur computer	[Computerinstallateur]	3-4-5	magazijnbeheerder/meester	[Lagerist/Lagerverwalter]	5-6
			marketing assistent	[Marketingassistent]	4-5-6
			medewerker groente en fruit	[Mitarbeiter Obst und Gemüse]	1-2
			medewerker buitenlands betalingsverkeer	[Mitarbeiter Zahlungsverkehr Ausland]	4-5-6
			medewerker customer service	[Mitarbeiter Kundendienst]	3-4-5
			metaalbewerker	[Metallarbeiter]	3-4-5
			metselaar	[Maurer]	4-5-6
			monteur	[Monteur]	5-6-7

FUNKTION	ÜBERSETZUNG	EBENE	FUNKTION	ÜBERSETZUNG	EBENE
N					
naaister	[Näherin]	2-3-4	slijter	[Wein- und Spirituosenhändler]	4-5-6
O			slijper universeel	[Universalschleifer]	2-3-4
ober	[Ober]	3-4-5	stenotypiste (nederlands)	[Stenotypistin (Niederländisch)]	4-5-6
office-manager	[Officemanager]	4-5-6	stenotypiste (moderne talen)	[Fremdsprachenstenotypistin]	5-6-7
offsetdrukker	[Offsetdrukker]	2-3-4	stoffeerder	[Polsterer]	2-3-4
onderhoudsmonteur	[Wartungsmonteur]	3-4-5	systeemontwerper	[Systementwickler]	9-10
operator	[Operator]	4-5-6	T		
opruimer	[Aufräumer]	1-2	technisch medewerker	[Technischer Mitarbeiter]	1-2
orderpicker	[Lagerarbeiter]	1-2	technisch tekenaar	[Technischer Zeichner]	4-5-6
orderverzamelaar	[Lagerarbeiter]	2-3	technisch service buitendienstverkoper	[Außendienstverkäufer Technischer Kundendienst]	5-6-7
P			tekenaar	[Zeichner]	5-6
parketlegger	[Parkettverleger]	2-3-4	tekenaar cad of cad/cam (mts)	[CAD-Zeichner oder CAD/CAM-Zeichner (techn. Fachschule)]	2-3-4
plaatswerker	[Metallarbeiter]	3-4-5	tekenaar cad of cad/cam (hts)	[CAD-Zeichner oder CAD/CAM-Zeichner (Ingenieurschule)]	4-5-6
portier	[Portier]	2-3-4-5	tekenaar constructeur	[Zeichner Konstrukteur]	7-8
postkamermedewerker	[Mitarbeiter Poststelle]	2-3	tekenaar/ontwerper	[Zeichner/Entwickler]	4-5-6
procesoperator	[Prozessoperator]	4-5-6	telefonist	[Telefonist]	4-5-6
productiemedewerker (alle soorten)	[Produktionsmitarbeiter (aller Art)]	1-2	telemarketeer	[Televerkäufer]	5-6-7
productiemedewerker (lts-niveau)	[Produktionsmitarbeiter Berufsschule]	1-2-3	timmerman	[Zimmermann]	5-6
productiemedewerker (mts-niveau)	[Produktionsmitarbeiter (Technische Fachoberschule)]	2-3-4	timmerman renovatie	[Schreiner]	3-4-5
productiemedewerker (avond)	[Produktionsmitarbeiter (Abend)]	1-2	tuinhulp	[Gartengehilfe]	3
productiemedewerker (ploegendienst)	[Produktionsmitarbeiter (Schichtdienst)]	1-2	tuinman	[Gärtner]	4-5
programmeur	[Programmierer]	6-7-8	typiste moderne talen	[Fremdsprachentypistin]	4-5-6
pijpfitter	[Rohrleger]	4-5-6	typiste nederlands	[Typistin Niederländisch]	3-4-5
R			U		
receptioniste	[Mitarbeiter Empfang]	2-3-4-5	uitbener	[Ausbeiner]	3-4-5
restauranthulp	[Restauranthilfe]	2-3	V		
S			vakantiehulp	[Urlaubsauhilfe]	1
scheepsijzerwerker	[Stahlarbeiter Werft]	4-5-6	verftapper	[Facharbeiter Farben und Lacke]	1-2
schilder	[Maler]	4-5-6	verkoper (aankomend)	[Verkäufer (Anfänger)]	2-3-4
schoonmaker	[Raumpfleger]	1-2-3	verkoper (ervaren)	[Verkäufer (Berufserfahrung)]	4-5-6
secretaresse	[Sekretärin]	5-6-7-8-9	verpleeghulp	[Krankenpflegehelfer]	3-4
serveerster	[Serviererin]	2-3	verpleegkundige	[Krankenschwester]	7-8-9-10
servicemonteur	[Servicemonteur]	3-4	vertegenwoordiger	[Vertreter]	3-4-5
sjouwer	[Schauermann]	2-3	verzorgingsassistent	[Pflegehilfe]	3
sjovelmachinist	[Baggerfahrer]	2-3-4	vorkheftruckchauffeur	[Gabelstaplerfahrer]	3-4
slager	[Metzger]	5-6-7	vouwster	[Wäschefalterin]	1-2

FUNKTION	[ÜBERSETZUNG]	EBENE
W		
wasvouwer	[Wäschefalter]	1-2
wegenbouwer	[Straßenbauer]	2-3
werkplaatsmonteur	[Werkstattmonteur]	3-4-5
werkvoorbereider computer	[Arbeitsvorbereiter Rechner]	5-6-7
woningstofeerder	[Innenausstatter]	4-5
IJ		
ijzerwerker	[Eisenflechter]	5-6
ijzerwerker (betonindustrie)	[Eisenflechter (Betonindustrie)]	4-5-6
Z		
zager	[Säger]	1-2
ziekenverzorgende	[Krankenpflegerin]	5

ANLAGE 6. LOHNZAHLUNG UND LOHNABRECHNUNG

Lohnzahlung

Der Lohn und eventuelle Zuschläge gemäß Artikel 22 dieses Tarifvertrages werden am Ende jedes Zahlungszeitraums bezahlbar gestellt.

Lohnabrechnung (Übersicht)

Für jede Lohnperiode wird dem Zeitarbeitnehmer eine Lohnabrechnung ausgehändigt. Vor Beginn des Zeitarbeitsvertrages informiert das Zeitarbeitsunternehmen den Zeitarbeitnehmer, auf welche Weise er über die Lohnabrechnung verfügen kann: Ausgedruckt oder in elektronischer Form. Auf Wunsch des Zeitarbeitnehmers wird ihm ein ausgedrucktes Exemplar ausgehändigt.

Die Lohnabrechnung enthält folgende Angaben:

Den tatsächlichen Bruttolohn, falls erforderlich aufgeteilt in normale Stunden und Stunden, für die Zuschläge und eventuell Überstunden bezahlt werden; Lohn in Naturalien, Karenztagvergütungen, ausbezahlte Ansprüche; eventuelle Zuschläge; eventuelle Unkostenvergütungen; Zuwendungen; einbehaltene Beiträge, wie zusätzliche Krankengeldversicherung, Arbeitnehmersicherungen, Lohnsteuer; die je Zahlungszeitraum netto ausgezahlten Beträge, abgeführte Rentenbeiträge und die (kumulativen) Reservierungen für Kurzfristige Abwesenheit/Sonderurlaub, Feiertage, Urlaubstage und Urlaubsgeld, sowohl in Prozentsätzen als auch in Euro.

ANLAGE 7. SATZUNG KONFLIKTAUSSCHUSS NBBU-TARIFVERTRAG

Satzung des Konfliktausschusses für den NBBU-Tarifvertrag für Zeitarbeitnehmer.

Parteien:

A. Der Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (im Folgenden NBBU genannt);

und

B. die Landelijke Belangenvereniging (im Folgenden LBV genannt);

gründen einen Konfliktausschuss zur Behandlung von Konflikten, die im Zusammenhang mit dem NBBU-Tarifvertrag für Zeitarbeitnehmer entstehen können.

ARTIKEL 1. DEFINITIONEN

1. "NBBU": Der Arbeitgeberverband Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen, Sitz: Stadsring 171, 3817 BA Amersfoort;
2. "LBV": der Arbeitnehmerverband Landelijke Belangenvereniging, Sitz: Verzamelgebouw Zuid, Strevelsweg 700/612 in 3083 AS Rotterdam;
3. "KONFLIKTAUSSCHUSS": Der Konfliktausschuss setzt sich gemäß Artikel 2 dieser Satzung zusammen und hat die Aufgabe, im Falle eines Konflikts über die Auslegung und Anwendung der Bestimmungen des NBBU-Tarifvertrages zwischen den Parteien zu vermitteln;
4. "GESCHÄFTSFÜHRER": der Geschäftsführer gehört dem Vorstand des NBBU und/oder des LBV an. Der Konfliktausschuss hat die Möglichkeit, einen amtierenden Geschäftsführer zu benennen.

ZUSAMMENSETZUNG UND BEFUGNISSE DES KONFLIKTAUSSCHUSSES

ARTIKEL 2.

Der Konfliktausschuss besteht aus vier Mitgliedern. Der Arbeitnehmerverband und der Arbeitgeberverband benennen jeweils zwei Mitglieder.

ARTIKEL 3.

Der Konfliktausschuss ernennt einen Geschäftsführer.

ARTIKEL 4.

In folgenden Fällen ist der Konfliktausschuss nicht zur Behandlung eines Konflikts befugt: Falls ein Gerichtsverfahren anhängig gemacht wurde oder bereits ein Gerichtsurteil ergangen ist.

ARTIKEL 5.

Der Konfliktausschuss tritt jeweils auf Antrag einer Partei zusammen.

ARTIKEL 6.

Jede Partei kann ein Mitglied des Konfliktausschusses aufgrund von Tatsachen oder Umständen, die ein unparteiisches Urteil über einen Konflikt erschweren könnten, ablehnen. Die übrigen Mitglieder des Ausschusses beschließen, ob diese Ablehnung begründet erfolgt. Im Falle der begründeten Ablehnung wird das betreffende Mitglied durch eine andere Person ersetzt.

ARTIKEL 7.

1. Der Konfliktausschuss hat seinen Sitz in Amersfoort.
2. Ungeachtet der Bestimmungen des vorstehenden Absatzes kann der Konfliktausschuss an jedem dafür geeigneten Ort innerhalb oder außerhalb der Niederlande Sitzungen abhalten, sich beratschlagen sowie Zeugen und Sachverständige hören.

BEHANDLUNG VON KONFLIKTEN DURCH DEN KONFLIKTAUSSCHUSS

ARTIKEL 8.

1. Die Behandlung eines Konflikts beginnt mit dem Einreichen eines begründeten Beschwerdeantrags der klagenden Partei; dieser ist dem Sekretariat mit Einschreiben in einfacher Ausfertigung zu übermitteln.
2. Die Parteien erhalten die Gelegenheit zur Anhörung. Für diese Anhörung setzt der Konfliktausschuss in gemeinsamer Beratschlagung Tag, Ort und Uhrzeit fest.

ARTIKEL 9.

Vorbehaltlich anderslautender Entscheidung des Konfliktausschusses in außergewöhnlichen Fällen trägt jede Partei ihre eigenen Kosten.

ARTIKEL 10.

Entscheidung

1. Der Konfliktausschuss trifft Entscheidungen mit Stimmenmehrheit unter Beachtung des jeweiligen Tarifvertrages, der von den Parteien abgeschlossenen Vereinbarung und der dazugehörigen Bedingungen sowie der gesetzlichen Vorschriften.
2. Die Entscheidung ist ein Vorschlag an die Parteien zur Beilegung des Konflikts. Innerhalb von sechs Wochen nach der Entscheidung teilen die Parteien dem Sekretariat mit, ob sie mit dem Vermittlungsvorschlag einverstanden sind.
3. Ist dies der Fall, ist die Entscheidung für die Parteien bindend. Kommt der Konfliktausschuss nicht zu einer Entscheidung, kann die Beschwerde bei Gericht anhängig gemacht werden.

ARTIKEL 11.

GEHEIMHALTUNGSPFLICHT

Die Mitglieder des Konfliktausschusses sind bezüglich aller Informationen betreffend die Parteien, die ihnen bei der Behandlung eines Konflikts zur Kenntnis kommen, zur Geheimhaltung verpflichtet.

ARTIKEL 12.

HAFTUNGSAUSSCHLUSS

Der Konfliktausschuss übernimmt im Zusammenhang mit einem Konflikt, auf den diese Satzung zur Anwendung kommt, keinerlei wie auch immer geartete Haftung.

ANLAGE 8.

SPEZIFIZIERUNG DES ANWENDUNGSBEREICHS METALL UND TECHNIK

Dieser NBBU-Tarifvertrag für Zeitarbeitnehmer gilt nicht für Arbeitgeber, für die einer der nachstehend genannten Tarifverträge gilt:

- > Tarifvertrag Metaalbewerkingsbedrijf (Metallverarbeitung)
- > Tarifvertrag Carrosseriebedrijf (Karosseriebau)
- > Tarifvertrag Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (KFZ und Zweiräder)
- > Tarifvertrag Goud- en Zilvernijverheid (Gold- und Silberschmiede)
- > Tarifvertrag Isolatiebedrijf (Isolierhandwerk)
- > Tarifvertrag Elektrotechnisch bedrijf (Elektrotechnisches Handwerk)
- > Tarifvertrag Loodgieters-, Fitters-, Centrale verwarmingsbedrijf en Koeltechnisch installatiebedrijf (Klempner, Spengler, Heizungsbau und Kühltechnik)

es sei denn, der Arbeitgeber erfüllt die folgenden kumulativen Anforderungen:

- a. Die gewerblichen Tätigkeiten des Arbeitgebers bestehen ausschließlich aus der Überlassung von Arbeitskräften im Sinne von Artikel 690 Buch 7 BW und;
- b. die vereinbarten Arbeitsstunden für die von dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer gemäß der Tarifverträge Metallverarbeitung, Karosseriebau, KFZ und Zweiräder, Gold- und Silberschmiede, Isolierhandwerk, Elektrotechnisches Handwerk und/oder Klempner, Spengler, Heizungsbau und Kühltechnik betragen weniger als 75 % der insgesamt vereinbarten Arbeitsstunden der beschäftigten Arbeitnehmer, das heißt, dass es bei mindestens 25 % der Arbeitsstunden der beschäftigten Arbeitnehmer um Tätigkeiten geht, die in einem anderen als dem in Artikel 3 der genannten Tarifverträge aufgeführten Gewerbebereich ausgeführt werden, und
- c. der Arbeitgeber für mindestens 15 % des gesamten sozialversicherungspflichtigen Lohns auf Jahrbasis Überlassungen aufgrund von Zeitarbeitsverträgen mit Synchronisationsklausel gemäß Artikel 691 Absatz 2 Buch 7 BW wie im Einzelnen aufgeführt in Artikel 1, Absatz 1 und 2, und Artikel 2 des Beschlusses Einteilung Zeitarbeitsunternehmen (Besluit Indeling Uitzendbedrijven) des LISV (Nationales Institut für Sozialversicherungen) vom 6. Oktober 1999 (Staatscourant (vgl. Bundesanzeiger) Nummer 49 vom 9. März 2000) ausführt. Der Arbeitgeber erfüllt diese Bedingung, falls und insoweit dies vom UWW festgestellt wurde, und
- d. er nicht zu einem Konzern gehört, für den unmittelbar oder aufgrund einer Erklärung zur Allgemeinverbindlichkeit einer der unter b. genannten Tarifverträge gilt;
- e. es sich beim Arbeitgeber nicht um einen paritätisch vereinbarten Arbeitspool handelt.

[Anzeigefrist]**Artikel 668 Buch 7 BW**

1. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmer spätestens einen Monat, bevor ein befristeter Arbeitsvertrag von Rechts wegen endet, schriftlich darüber,
 - a. ob der Arbeitsvertrag verlängert wird, und
 - b. falls ja, zu welchen Bedingungen er den Arbeitsvertrag verlängern möchte.
2. Absatz 1 gilt nicht, falls:
 - a. bei Abschluss des Arbeitsvertrags schriftlich vereinbart wurde, dass dieser nicht zu einem durch ein Kalenderdatum spezifizierten Zeitpunkt endet, oder
 - b. der Arbeitsvertrag für weniger als sechs Monate geschlossen wurde.
3. Erfüllt der Arbeitgeber die in Absatz 1, Anfang und Punkt a genannte Verpflichtung nicht, schuldet er dem Arbeitnehmer eine Vergütung in Höhe eines Monatslohns. Erfüllt der Arbeitgeber die Verpflichtung nicht rechtzeitig, schuldet er dem Arbeitnehmer eine anteilige Vergütung. Diese Vergütung ist nicht mehr verschuldet, wenn über den Arbeitgeber Konkurs verhängt oder ein Insolvenzverfahren eingeleitet wurde oder für ihn eine Umschuldungsregelung für natürliche Personen gilt.
4. Der Arbeitsvertrag wird als für die gleiche Laufzeit, jedoch höchstens 1 Jahr zu gleichen Bedingungen fortgesetzt angesehen, falls:
 - a. der in Absatz 1 genannte Arbeitsvertrag nach Ablauf der in Artikel 667 Absatz 1 genannten Zeit verlängert wird und der Arbeitgeber die in Absatz 1 Punkt a oder b genannte Verpflichtung nicht erfüllt hat, oder
 - b. der in Absatz 2 genannte Arbeitsvertrag nach Ablauf der in Artikel 667 Absatz 1 genannten Zeit von den Parteien ohne Widerspruch verlängert wird.
5. Absatz 4 b gilt auch in Fällen, in denen eine Kündigung erforderlich ist, die rechtzeitige Kündigung unterbleibt und die Folgen der Verlängerung des Arbeitsvertrags nicht ausdrücklich geregelt wurden.
6. Eine Rechtsverordnung (algemene maatregel van bestuur) legt fest, was in Anwendung von Absatz 3 unter Lohn zu verstehen ist.

[Reihe von befristeten Arbeitsverträgen]**Artikel 668a Buch 7 BW (alt)**

1. Sobald:
 - a. befristete Arbeitsverträge mit Unterbrechungen von nicht mehr als drei Monaten zwischen denselben Parteien aufeinanderfolgten und die Frist von 36 Monaten einschl. Unterbrechungen überschritten wurde, gilt ab diesem Datum der letzte Arbeitsvertrag als unbefristet abgeschlossen;
 - b. mehr als 3 befristete Arbeitsverträge mit Unterbrechungen von nicht mehr als 3 Monaten aufeinanderfolgten, gilt der letzte Arbeitsvertrag als unbefristet abgeschlossen.
2. Absatz 1 gilt entsprechend für aufeinander folgende Arbeitsverträge zwischen einem Arbeitnehmer und unterschiedlichen Arbeitgebern, von denen bezüglich der verrichteten Arbeiten billigerweise anzunehmen ist, dass sie aufeinander folgende Arbeitgeber gewesen sind.
3. Absatz 1, Teil a und letzter Satz gilt nicht für einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von bis zu 3 Monaten, der unmittelbar auf einen von den gleichen Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrag von mindestens 36 Monaten folgt.
4. Die Kündigungsfrist wird berechnet ab dem Zeitpunkt des Zustandekommens des ersten Arbeitsvertrages gemäß Absatz 1, a oder b.
5. Von den Absätzen 1 bis einschl. 4 kann zum Nachteil des Arbeitnehmers lediglich durch Tarifvertrag oder Beschluss eines von ihnen bzw. für sie beauftragten befugten Verwaltungsgremiums abgewichen werden.

[Reihe von befristeten Arbeitsverträgen]**Artikel 668a Buch 7 BW (neu)**

1. Sobald:
 - a. befristete, zwischen denselben Parteien abgeschlossene Arbeitsverträge mit Unterbrechungen von nicht mehr als sechs Monaten aufeinanderfolgten und eine Frist von 24 Monaten einschl. dieser Unterbrechungen überschritten wurde, gilt ab diesem Datum der letzte Arbeitsvertrag als unbefristet abgeschlossen;
 - b. mehr als drei, zwischen denselben Parteien abgeschlossene befristete Arbeitsverträge mit Unterbrechungen von nicht mehr als sechs Monaten aufeinanderfolgten, gilt ab diesem Datum der letzte Arbeitsvertrag als unbefristet abgeschlossen.
2. Unabhängig davon, ob Einblick in Qualität und Eignung des Arbeitnehmers besteht – gilt Absatz 1 entsprechend für aufeinander folgende Arbeitsverträge zwischen einem Arbeitnehmer und unterschiedlichen Arbeitgebern von denen bezüglich der verrichteten Arbeiten billigerweise anzunehmen ist, dass sie aufeinander folgende Arbeitgeber gewesen sind.

3. Absatz 1.a. gilt nicht für einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von bis zu 3 Monaten, der unmittelbar auf einen von den gleichen Parteien abgeschlossenen Arbeitsvertrag von mindestens 24 Monaten folgt.
4. Die Kündigungsfrist wird berechnet ab dem Zeitpunkt des Zustandekommens des ersten Arbeitsvertrages gemäß Absatz 1.a oder b.
5. Mittels des Tarifvertrages oder des Beschlusses seitens eines diesbezüglich befugten Verwaltungsgremiums oder in dessen Namen kann die in Absatz 1.a. genannte Frist von 24 Monaten auf höchstens 48 Monate verlängert werden und kann die Anzahl von drei, in Absatz 1.b. genannten befristeten Arbeitsverträgen auf höchstens sechs erhöht werden, wenn:
 - a. es sich um einen Zeitarbeitsvertrag, wie in Artikel 690 genannt, handelt; oder
 - b. aus diesem Vertrag oder diesem Beschluss hervorgeht, dass die inhärente Art der Betriebsführung für die in diesem Vertrag oder Beschluss festzulegenden Funktionen oder Funktionsgruppen diese Verlängerung oder Erhöhung erfordert.
6. Mittels des Tarifvertrages oder des Beschlusses seitens eines diesbezüglich befugten Verwaltungsgremiums oder in dessen Namen kann, zum Nachteil des Arbeitnehmers, von Absatz 2 abgewichen werden.
7. Mittels eines schriftlichen Vertrags oder mittels eines Beschlusses seitens eines diesbezüglich befugten Verwaltungsgremiums oder in dessen Namen kann zum Nachteil des Leiters einer Rechtsperson von der in Absatz 1.a. genannten Frist abgewichen werden.
8. Mittels des Tarifvertrages oder des Beschlusses seitens eines diesbezüglich befugten Verwaltungsgremiums oder in dessen Namen kann dieser Artikel für bestimmte Funktionen in einer Branche für nicht anwendbar erklärt werden, wenn der niederländische Minister für Soziales und Arbeit anhand eines ministeriellen Beschlusses diese Funktionen so gekennzeichnet hat, da es für diese Funktionen in dieser Branche kontinuierlich Usus ist sowie wegen der inhärenten Art der Betriebsführung und dieser Funktionen erforderlich ist, die Arbeit ausschließlich auf der Grundlage von befristeten Arbeitsverträgen – die keine Zeitarbeitsverträge, wie in Artikel 690 festgelegt, darstellen – ausführen zu lassen. In diesem Beschluss können weitere Bedingungen an das im ersten Satz dieses Absatzes genannte „für nicht anwendbar Erklären“ geknüpft werden.
9. Mittels des Tarifvertrages oder des Beschlusses seitens eines diesbezüglich befugten Verwaltungsgremiums oder in dessen Namen kann dieser Artikel für darin genannte Arbeitsverträge, die ausschließlich oder überwiegend aufgrund der Ausbildung des Arbeitnehmers abgeschlossen worden sind, vollständig oder teilweise für nicht anwendbar erklärt werden.
10. Dieser Artikel gilt nicht für Arbeitsverträge, die im Zusammenhang mit einem berufsbegleitenden Lehrweg – wie in Artikel 7.2.2. des Gesetzes über Ausbildung und Berufsausbildung (Wet educatie en beroepsonderwijs) genannt – abgeschlossen worden sind.

11. Dieser Artikel gilt nicht für einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer, der jünger als 18 Jahre ist, wenn der durchschnittliche Umfang der von ihm verrichteten Arbeit höchstens zwölf Stunden pro Woche betragen hat.

[Spezifische Vorschriften für den Zeitarbeitsvertrag]

Artikel 691 Buch 7 BW (alt)

1. Artikel 668a gilt für den Zeitarbeitsvertrag erst, wenn der Arbeitnehmer in mehr als 26 Wochen gearbeitet hat.
2. Im Zeitarbeitsvertrag kann schriftlich vereinbart werden, dass der Vertrag von Rechts wegen beendet wird, falls die Überlassung des Arbeitnehmers seitens des Arbeitgebers an einen Dritten gemäß Artikel 690 auf Antrag dieses Dritten beendet wird. Bei Aufnahme eines im vorigen Sinne genannten Vorbehalts in den Zeitarbeitsvertrag kann der Arbeitnehmer diesen unverzüglich kündigen.
3. Ein Vorbehalt gemäß Absatz 2 verliert seine Gültigkeit, falls der Arbeitnehmer in mehr als 26 Wochen für den Arbeitgeber gearbeitet hat. Nach Ablauf dieser Frist hat der Arbeitnehmer nicht mehr das in Absatz 2 genannte Kündigungsrecht.
4. Zeiträume, in denen gearbeitet wurde und die mit Unterbrechungen von weniger als einem Jahr aufeinanderfolgen, werden bei der Berechnung der in Absatz 1 und 3 genannten Fristen mitgezählt.
5. Für die Berechnung der in Absatz 1 und 3 genannten Fristen zählen auch Zeiten mit, in denen für unterschiedliche Arbeitgeber gearbeitet wird, die aufgrund der verrichteten Arbeiten billigerweise als einander nachfolgende Arbeitgeber anzusehen sind.
6. Dieser Artikel gilt nicht für einen Zeitarbeitsvertrag, bei dem der Arbeitgeber und der Dritte einer Gruppe gemäß Artikel 24b Buch 2 BW angehören oder eines der beteiligten Unternehmen eine Tochtergesellschaft des anderen Unternehmens gemäß Artikel 24a Buch 2 BW ist.
7. Von den in Absatz 1, 3 und 4 genannten Fristen sowie von Absatz 5 kann zum Nachteil des Arbeitnehmers lediglich durch Tarifvertrag oder Beschluss eines von ihnen bzw. für sie beauftragten befugten Verwaltungsgremiums abgewichen werden.

[Keine Arbeit, jedoch Lohnzahlung]

Artikel 628 Buch 7 BW (alt)

1. Hat der Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeit aufgrund einer billigerweise dem Arbeitgeber zuzurechnenden Ursache nicht verrichtet, hat er Anspruch auf Lohnfortzahlung für den auf Basis eines Zeitraums festgesetzten Lohn.

2. Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlungen aus gesetzlichen Versicherungen oder einer Versicherung, die im Arbeitsvertrag vereinbart wurde oder sich aus diesem ergibt, wird der Lohn um die entsprechende Leistung gekürzt.
3. Falls der Lohn in Geld nicht auf Basis eines Zeitraums festgesetzt wurde, gilt dieser Artikel mit der Maßgabe, dass als Lohn der durchschnittliche Lohn des Arbeitnehmers zu betrachten ist, den er in dieser Zeit verdient hätte, wenn die Unterbrechung nicht stattgefunden hätte.
4. Der Lohn wird um dem Arbeitnehmer aufgrund des Nicht-Verrichtens der Arbeit nicht entstandene Unkosten gekürzt.
5. Während der ersten sechs Monate der Laufzeit des Arbeitsvertrages bedarf eine Abweichung von den Absätzen 1 bis einschl. 4 zum Nachteil des Arbeitnehmers der schriftlichen Vereinbarung.
6. Im Falle aufeinander folgender Arbeitsverträge gemäß Artikel 668a kann eine Abweichung gemäß Absatz 5 für insgesamt höchstens sechs Monate vereinbart werden.
7. Nach Ablauf der in Absatz 5 genannten Frist kann zum Nachteil des Arbeitnehmers lediglich durch Tarifvertrag oder Beschluss eines von ihnen bzw. für sie beauftragten befugten Verwaltungsgremiums abgewichen werden.

[Mindestanspruch je Abruf]

Artikel 628a Buch 7 BW

1. Wurden weniger als 15 Stunden Arbeit pro Woche vereinbart und sind die Zeiten, zu denen die Arbeit zu verrichten ist, nicht festgelegt, oder ist der Umfang der Arbeiten nicht oder nicht eindeutig festgelegt, hat der Arbeitnehmer für jeden Zeitraum von weniger als drei Stunden Arbeit Anspruch auf den Lohn, der ihm für drei Stunden verrichteter Arbeit zustünde.
2. Von diesem Artikel kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Artikel 671 Buch 7 BW

Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag ohne die schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers nur rechtskräftig kündigen, wenn:

- a. für die Kündigung die Zustimmung – wie in Artikel 671a genannt – erteilt worden ist;
- b. die Kündigung während der Probezeit erfolgt;
- c. die Kündigung aufgrund von Artikel 677 Absatz 1 erfolgt;
- d. die Kündigung einen Arbeitnehmer betrifft, der in der Regel an weniger als vier Tagen pro Woche ausschließlich oder beinahe ausschließlich Dienstleistungen für den Haushalt der natürlichen Person erbracht hat, mit welcher er ein Dienstverhältnis hat, wobei unter der Erbringung von Dienstleistungen unter anderem die Erbringung von Pflegeleistungen gegenüber Mitgliedern dieses Haushalts verstanden wird;

- e. die Kündigung einen Leiter einer Rechtsperson betrifft, für den die Wiederherstellung des Arbeitsvertrages aufgrund von Buch 2 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuches (BW) nicht möglich ist, oder wenn die Kündigung einen Leiter einer vergleichbaren ausländischen Rechtsperson betrifft;
- f. die Kündigung einen Arbeitnehmer betrifft, der ein geistliches Amt bekleidet;
- g. die Kündigung aufgrund von Artikel 669 Absatz 4 erfolgt; oder
- h. die Kündigung einen Arbeitnehmer betrifft, der an einer besonderen Schule oder Einrichtung tätig ist – wie in Artikel 1 des niederländischen Gesetzes über Grundschulbildung (Wet op het primair onderwijs), in Artikel 1 des niederländischen Gesetzes über Sekundarbildung (Wet op het voortgezet onderwijs), in Artikel 1 des niederländischen Gesetzes über Expertisezentren (Wet op de expertisecentra), in Artikel 1.1.1. des niederländischen Gesetzes über Ausbildung und Berufsausbildung (Wet educatie en beroepsopleiding) oder in Artikel 1.1. des niederländischen Gesetzes über Hochschulbildung und wissenschaftliche Forschung (Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek) genannt - und der Grund für die Kündigung im Handeln oder Nicht-Handeln des Arbeitnehmers liegt, welches mit der sich aus Religion oder Weltanschauung ergebenden Identität der jeweiligen Schule oder Einrichtung unvereinbar ist, dies unter der Voraussetzung, dass für die Kündigung die Zustimmung seitens einer vom Arbeitgeber unabhängigen und unparteiischen Kommission erteilt wurde, für welche die in Artikel 671a, Absatz 2, a. bis einschl. d. genannten Regeln entsprechende Anwendung finden.

2. Der Arbeitnehmer hat das Recht, seine Zustimmung – wie in Absatz 1 genannt – innerhalb von vierzehn Tagen nach deren Datierung ohne Angabe von Gründen mittels einer schriftlichen, an den Arbeitgeber gerichteten Erklärung zu widerrufen.
3. Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht innerhalb von zwei Arbeitstagen nach der Zustimmung schriftlich auf das in Absatz 2 genannte Recht hinweist, beläuft sich die in Absatz 2 genannte Frist auf drei Wochen.
4. Sofern aufgrund von Absatz 1 die Zustimmung erforderlich war, um die Kündigung rechtskräftig zu machen, wird nach einem Widerruf – wie in Absatz 2 genannt – die Kündigung als nicht erfolgt angesehen.
5. Die Absätze 2 bis einschl. 4 gelten nicht, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach einem Widerruf aufgrund von Absatz 2 oder einer Auflösung – wie in Artikel 670b, Absatz 2 genannt – erneut der Kündigung des Arbeitsvertrages schriftlich zustimmt.
6. Jede Klausel, bei der die Bedingung einer schriftlichen Zustimmung – wie in Absatz 1 genannt – oder das Recht – wie in Absatz 2 genannt – ausgeschlossen oder eingeschränkt wird, ist nichtig.

[Kündigungsfrist]
Artikel 672 Buch 7 BW

1. Kündigung ist möglich zum Monatsende, falls nicht schriftlich oder aufgrund von Gepflogenheiten ein anderer Stichtag vereinbart wurde.
2. Für den Arbeitgeber gelten folgende Kündigungsfristen: Bei einem Arbeitsvertrag, der am Tag der Kündigung
 - a. weniger als fünf Jahre gedauert hat: Ein Monat;
 - b. fünf oder mehr Jahre, jedoch weniger als zehn Jahre gedauert hat: zwei Monate;
 - c. zehn oder mehr Jahre, jedoch weniger als fünfzehn Jahre gedauert hat: drei Monate;
 - d. fünfzehn Jahre oder länger gedauert hat: vier Monate.
3. Für den Arbeitnehmer gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat.
4. Bei Vorliegen der Genehmigung gemäß Artikel 6 des Besonderen Beschlusses Arbeitsverhältnisse 1945 (Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945) wird die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber um einen Monat verkürzt, mit der Maßgabe, dass die restliche Kündigungsfrist mindestens einen Monat beträgt.
5. Die in Absatz 3 genannte Frist kann lediglich durch Tarifvertrag oder durch Beschluss eines entsprechend befugten Verwaltungsgremiums verkürzt werden. Die Frist kann schriftlich verlängert werden.
6. Von der in Absatz 3 genannten Frist kann schriftlich abgewichen werden. Die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer kann auf höchstens sechs Monate verlängert werden und muss für den Arbeitgeber mindestens doppelt so lang sein wie für den Arbeitnehmer.
7. Von Absatz 4 kann, was die restliche Kündigungsfrist von einem Monat betrifft, zum Nachteil des Arbeitnehmers lediglich durch Tarifvertrag oder durch Beschluss eines von ihnen bzw. für sie beauftragten befugten Verwaltungsgremiums abgewichen werden.
8. Durch Tarifvertrag oder Beschluss eines von ihm bzw. für ihn beauftragten befugten Verwaltungsgremiums kann die in Absatz 6, zweiter Satz genannte Kündigungsfrist für den Arbeitgeber verkürzt werden, mit der Maßgabe, dass die Frist nicht kürzer ist als die für den Arbeitnehmer geltende.
9. Für die Anwendung von Absatz 2 werden Arbeitsverträge im Falle der Erneuerung des Arbeitsvertrages gemäß Artikel 682 als derselbe nicht unterbrochene Arbeitsvertrag betrachtet.

Artikel 673 Buch 7 BW

1. Der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitgeber ein Übergangsgeld, wenn der Arbeitsvertrag mindestens 24 Monate gedauert hat und:
 - a. der Arbeitsvertrag:
 - > vom Arbeitgeber gekündigt worden ist;
 - > auf Antrag des Arbeitgeber gelöst worden ist; oder
 - > nach einem rechtskräftigen Ende auf Initiative des Arbeitgebers nicht daran anschließend fortgesetzt worden ist; oder
 - b. der Arbeitsvertrag in Folge eines schwerwiegenden unentschuldbaren Handelns oder Nicht-Handels des Arbeitgebers:
 - > vom Arbeitnehmer gekündigt worden ist;
 - > auf Antrag des Arbeitnehmers gelöst worden ist; oder
 - > nach einem rechtskräftigen Ende auf Initiative des Arbeitnehmers nicht daran anschließend fortgesetzt worden ist.
2. Das Übergangsgeld entspricht für die ersten 120 Monate des Arbeitsvertrages einem Sechstel des Lohnes pro Monat für jeden Zeitraum von sechs Monaten, den der Arbeitsvertrag gedauert hat und entspricht einem Viertel des Lohnes pro Monat für jeden darauffolgenden Zeitraum von sechs Monaten. Das Übergangsgeld beläuft sich auf maximal EUR 75.000,- oder höchstens auf einen Betrag, der dem Lohn für 12 Monate entspricht, wenn dieser Lohn höher als vorstehend genannter Betrag ist.
3. Der in Absatz 2 genannte Betrag wird jeweils zum 1. Januar vom niederländischen Minister für Soziales und Arbeit laut der Entwicklung der Vertragslöhne geändert, so wie diese für das jeweilige Jahr, laut der Bekanntgabe in den niederländischen gesamtwirtschaftlichen Aussichten (Macro-Economische Verkenningen), im Jahr zuvor veranschlagt worden waren. Der Betrag wird dabei auf EUR 1.000,- auf- oder abgerundet. Der geänderte Betrag gilt nur, wenn der Arbeitsvertrag an dem Datum der Änderung oder danach endet oder nicht fortgesetzt wird.
4. Für die Berechnung der Dauer des Arbeitsvertrages – wie in den Absätzen 1 und 2 genannt – werden:
 - a. Monate, in denen die durchschnittliche Menge der vom Arbeitnehmer verrichteten Arbeit höchsten zwölf Stunden pro Woche betragen hat, bis zur Erreichung des 18. Lebensjahres außer Acht gelassen; und
 - b. eine oder mehrere vorherige Arbeitsverträge zwischen denselben Vertragsparteien, die mit Zwischenpausen von höchstens sechs Monaten aufeinander folgten, aufaddiert. Der vorige Satz gilt ebenfalls, wenn der Arbeitnehmer nacheinander im Dienst bei verschiedenen Arbeitgebern war, von denen, ungeachtet dessen, ob Einblick in die Qualität und Eignung des Arbeitnehmers besteht, bezüglich der verrichteten Arbeiten billigerweise anzunehmen ist, dass sie aufeinander folgende Arbeitgeber gewesen sind.

5. Wenn hinsichtlich der in Absatz 4b. genannten Situation bei der Beendigung eines vorherigen Arbeitsvertrages ein Übergangsgeld gezahlt worden ist oder aufgrund von Artikel 673b Absatz 1 eine gleichwertige Leistung erbracht worden ist, wird ein Betrag in Höhe des Übergangsgeldes, das bei der Beendigung aufgrund der Absätze 1. und 2. zu zahlen war oder gezahlt werden sollte, vom Übergangsgeld abgezogen.
6. Unter Bedingungen, die mittels oder kraft einer Rechtsverordnung (algemene maatregel van bestuur) festgelegt werden, können vom Übergangsgeld abgezogen werden:
 - a. Kosten für Maßnahmen im Zusammenhang mit der Beendigung oder Nichtfortsetzung des Arbeitsvertrages, die sich auf die Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder die Verkürzung des Arbeitslosigkeitszeitraums des Arbeitnehmers richten, und
 - b. Kosten, die mit der Förderung der erweiterten Einsetzbarkeit des Arbeitnehmers zusammenhängen, die während des Arbeitsvertrages entstanden sind.
7. Das Übergangsgeld ist nicht fällig, wenn die Beendigung oder Nichtfortsetzung des Arbeitsvertrages:
 - a. vor dem Tag erfolgt, an dem der Arbeitnehmer achtzehn Jahre alt wird und der durchschnittliche Umfang der von ihm verrichteten Arbeit höchstens zwölf Stunden pro Woche betragen hat;
 - b. im Zusammenhang mit dem Erreichen des in Artikel 7a Absatz 1 der niederländischen allgemeinen Altersversicherung (Algemene Ouderdomswet) genannten Alters oder danach oder eines anderen Alters erfolgt, ab dem der Arbeitnehmer das Recht auf Altersrente erhält; oder
 - c. eine Folge von schwerwiegendem unentschuldigtem (Nicht-)Handeln des Arbeitnehmers ist.
8. In Abweichung von Absatz 7c. kann der niederländische Kantonrechter (Amtsrichter) dem Arbeitnehmer das Übergangsgeld ganz oder teilweise zuerkennen, wenn dessen Nichtzuerkennung laut den Maßstäben von Angemessenheit und Redlichkeit inakzeptabel ist.
9. Wenn, nach einem rechtskräftigen Ende, die Nichtfortsetzung des Arbeitsvertrages die Folge von schwerwiegendem unentschuldigtem (Nicht-)Handeln des Arbeitgebers ist, kann der niederländische Kantonrechter (Amtsrichter):
 - a. dem Arbeitnehmer auf Kosten des Arbeitgebers zusätzlich zum Übergangsgeld eine angemessene Vergütung zuerkennen; oder
 - b. dem Arbeitnehmer, wenn dieser – wie in Absatz 1 genannt – weniger als 24 Monate im Dienst des Arbeitgebers gewesen ist oder – aufgrund von Absatz 7.a. – kein Recht auf Übergangsgeld hat, auf Kosten des Arbeitgebers eine angemessene Vergütung zuerkennen.

10. Mittels oder kraft einer Rechtsverordnung (algemene maatregel van bestuur) wird festgelegt, was in Anwendung von Absatz 2 unter Lohn zu verstehen ist.
 - * Auf keinen Fall schuldet das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer am Ende des Zeitarbeitsvertrages, der mindestens eine Dauer von 24 Monaten hatte, ein Übergangsgeld, wenn der Zeitarbeitsvertrag:
 - > endet oder nicht fortgesetzt wird, weil der Zeitarbeitnehmer mit dem Arbeitgeber, wo er zuletzt gearbeitet hat, einen Arbeitsvertrag, Werkvertrag und/oder einen Dienstleistungsvertrag abschließt;
 - > endet oder nicht fortgesetzt wird, weil der Zeitarbeitnehmer nach einer Ausschreibung seitens eines anderen Zeitarbeitsunternehmens dem Auftraggeber, wo er zuletzt tätig war, für dieselbe Arbeit zur Verfügung gestellt wird.

**[Vorschrift über die Verhältnismäßigkeit des Lohns]
Artikel 8: Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Gesetz über Zeitarbeitsunternehmen)**

ARTIKEL 8: GLEICHBEHANDLUNG

1. Die zur Verfügung gestellte Arbeitskraft hat ein Recht auf mindestens dieselben Beschäftigungsbedingungen wie sie für Arbeiter in gleichen oder gleichartigen Funktionen im Dienst des Unternehmens, wo die Überlassung erfolgt, gelten:
 - a. in Bezug auf den Lohn und sonstige Vergütungen;
 - b. aufgrund eines Tarifvertrags oder anderer nicht gesetzlich festgelegter Bestimmungen mit allgemeiner Gültigkeit, die innerhalb des Unternehmens bestehen, wo die Überlassung erfolgt, dies hinsichtlich der Arbeitszeiten, wozu Überstunden, Ruhezeiten, Arbeit im Nachtdienst, Pausen, die Dauer des Urlaubs und die Arbeit an Feiertagen zählen.
2. Der erste Absatz gilt entsprechend in Bezug auf:
 - a. die Vorschriften zum Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, von Arbeitnehmerinnen, die ein Kind stillen, von Kindern und jugendlichen Arbeitnehmern und zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen; und
 - b. die Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Religion oder Lebensanschauung, Handicap, Alter oder hetero- bzw. homosexueller Ausrichtung, welche aufgrund eines Tarifvertrags oder anderer nicht gesetzlich festgelegter Bestimmungen mit allgemeiner Gültigkeit, die innerhalb des Unternehmens bestehen, wo die Überlassung erfolgt, gelten.

3. Bei einem Tarifvertrag kann von dem ersten und zweiten Absatz abgewichen werden, dies unter der Voraussetzung:
 - a. dass der Zeitraum, währenddessen die Abweichung besteht, in seiner Länge beschränkt ist, dass der Vertrag eine Regelung enthält, aufgrund derer Missbrauch in aufeinanderfolgenden Überlassungszeiträumen vermieden wird; und
 - b. dass es sich um einen Tarifvertrag handelt, der für das Unternehmen gilt, wo die Überlassung erfolgt, dass dieser Vertrag Bestimmungen enthält, aufgrund derer sich ein Arbeitgeber vergewissern muss, dass die seinem Unternehmen überlassenen Arbeitskräfte die Arbeit zu den Beschäftigungsbedingungen – wie im ersten Absatz genannt – verrichten, die in diesem Vertrag vorgeschrieben sind.

ANLAGE 10.

ABWEICHENDE ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR ZEITARBEITNEHMER IM BAUWERBE

Die in Artikel 37 genannten Arbeitsbedingungen lauten wie folgt:

1. Die Bestimmungen dieses Tarifvertrages gelten auch für Zeitarbeitnehmer, die einem Entleiher, für den der Tarifvertrag für das Baugewerbe gilt, überlassen werden. Zusätzlich gelten für diese Zeitarbeitnehmer abweichende Arbeitsbedingungen.
2. Im Tarifvertrag für das Baugewerbe wird zwischen auf der Baustelle ausgeübten und UTA- (ausführenden, technischen und verwaltungstechnischen) Funktionen unterschieden. Dieser Unterschied gilt auch für Zeitarbeitnehmer.
3. Ein in Absatz 1 genannten Entleiher überlassener Zeitarbeitnehmer wird als Fachkraft oder neue Arbeitskraft bezeichnet.
4. Fachkraft in einer Baustellenfunktion ist ein Zeitarbeitnehmer, der:
 - a. aufgrund einer Beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) (Berufspraxis-Ausbildungsvereinbarung) eine Ausbildung gemäß Artikel 42b und 42c des Tarifvertrages für das Baugewerbe absolviert; oder
 - b. über ein Zeugnis oder Praxiszertifikat einer Ausbildung gemäß Artikel 42a des Tarifvertrages für das Baugewerbe verfügt; oder
 - c. als erwachsene Fachkraft eine Berufsausbildung im Baugewerbe absolviert; oder
 - d. innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren insgesamt zwölf Monate Bauarbeiten gemäß dem Tarifvertrag für das Baugewerbe verrichtet hat (unmittelbar vor dem Beginn der Zeitarbeit bzw. - falls dieser Fall eintritt - während des Verrichtens der Zeitarbeit im Baugewerbe).

Eine Fachkraft in einer UTA-Funktion ist ein Zeitarbeitnehmer, der:

- a. über ein Zeugnis von mindestens Stufe 2 des beroepsopleidende leerweg (BOL) (berufsbegleitender Lehrweg) in einer bautechnischen Richtung verfügt; oder
- b. innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren insgesamt zwölf Monate UTA-Arbeiten gemäß dem Tarifvertrag für das Baugewerbe verrichtet hat (unmittelbar vor dem Beginn der Zeitarbeit bzw. - falls dieser Fall eintritt - während des Verrichtens der Zeitarbeit im Baugewerbe).

Eine neue Arbeitskraft ist ein Zeitarbeitnehmer, für den die Definition der Fachkraft nicht zutrifft.

5. Für die Fachkraft in einer Baustellenfunktion hat das Zeitarbeitsunternehmen zu beachten, dass zusätzlich zu den Bestimmungen dieses Tarifvertrages folgende zusätzlichen Arbeitsbedingungen gemäß dem Tarifvertrag für das Baugewerbe gelten:
 - > Artikel 26a Absatz 1, 2 (erster Satz), 3, 7 und 8 (Sonderurlaub für ältere Arbeitnehmer und Viertageweche für Baustellenmitarbeiter ab 55 Jahren)
 - > Artikel 34 (Bereitschaftsdienst)
 - > Artikel 35a Absatz 1 und 2 (insoweit es sich um Sonderurlaub für ältere Mitarbeiter handelt)
 - > Artikel 45 (Leistungszulage)
 - > Artikel 51 (Reisezeitvergütung)
6. Für die Fachkraft in einer UTA-Funktion hat das Zeitarbeitsunternehmen zu beachten, dass zusätzlich zu den Bestimmungen dieses Tarifvertrages folgende zusätzlichen Arbeitsbedingungen gemäß dem Tarifvertrag für das Baugewerbe gelten:
 - > Artikel 26b Absatz 1, 2, 6, 10 und 11 (Viertageweche für UTA-Mitarbeiter ab 55 Jahren)
 - > Artikel 35b Absatz 1, 2 und 5 (soweit es sich um zusätzliche freie Tage für UTA-Mitarbeiter ab 55 Jahren handelt).
7. Die Bestimmung über die Arbeitszeitverkürzung gemäß Artikel 22 Absatz 2 dieses Tarifvertrages gilt nicht für neue Arbeitskräfte.
8. Hinsichtlich der Fachkraft in einer Baustellenfunktion besteht keine Lohnfortzahlungspflicht im Sinne des Artikels 628 Buch 7 BW, wenn infolge ungünstiger Witterungsumstände laut Artikel 73 des Tarifvertrages für das Baugewerbe nicht gearbeitet werden kann. Das Zeitarbeitsunternehmen stockt das aufgrund von Artikel 18 des niederländischen Arbeitslosengesetzes gezahlte Arbeitslosengeld auf volle 100 Prozent des geltenden Periodenlohns dieser Lohnstufe auf.
9. Der anzuwendende Text des Tarifvertrages für das Baugewerbe findet sich unter www.nbbu.nl.

Basis-Regelung

1. Zeitarbeitnehmer, die:
 - a. mindestens 26 Wochen für das gleiche Zeitarbeitsunternehmen tätig waren, jedoch die nachstehend genannten Voraussetzungen für Teilnahme an der Plus-Regelung nicht erfüllenund
 - b. 21 Jahre oder älter sind (Stichtag ist der erste Tag des Monats, in dem der Zeitarbeitnehmer 21 Jahre alt wird),nehmen an der Basis-Regelung teil.
2. Für die Berechnung der in Absatz 1 a. genannten Frist von 26 Wochen zählt jede Woche, in der tatsächlich Arbeit für den gleichen Arbeitgeber verrichtet wurde. Wochen, in denen aus welchem Grund auch immer keine Arbeit verrichtet wurde, zählen nicht. Handelt es sich um Nachfolgerschaft des Arbeitgebers, zählt der relevante berufliche Werdegang (jeweils im Sinne von Artikel 17 des Tarifvertrages) beim vorherigen Arbeitgeber für die Berechnung der Frist.
3. Für die Anwendung des in der Definition von Absatz 1 a. dieses Artikels Festgelegten brauchen Zeitarbeitnehmer, die die unter a. genannte Bezugsvoraussetzung erfüllt haben und danach den Arbeitgeber wechseln, die Bezugsvoraussetzung nicht noch einmal zu erfüllen, sofern nicht eine Unterbrechung zwischen zwei Arbeitsverträgen 52 Wochen oder länger dauert. Dauert die Unterbrechung zwischen zwei Arbeitsverträgen 52 Wochen oder länger, muss der Zeitarbeitnehmer wiederum mindestens 26 Wochen für das gleiche Zeitarbeitsunternehmen tätig sein, um an der Basis-Regelung teilnehmen zu können.
4. Für die Anwendung des in der Definition von Absatz 1 a. Festgelegten gilt die Frist, in der der Zeitarbeitnehmer mindestens 26 Wochen für das gleiche Zeitarbeitsunternehmen gearbeitet haben muss, frühestens ab 26 Wochen vor Inkrafttreten der Verpflichtung (1. Januar 2004).
5. Die Stiftung "Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten" ist mit der Durchführung) der Basis-Regelung betraut.

6. Die Basis-Regelung ist ein beitragsorientierter Plan, für den der Beitrag zum 1. Januar 2008 2,6 % des Bruttostundenlohns, verringert um den Stundenfreibetrag, handelt. Das Renteneintrittsalter gemäß der Basis-Regelung beträgt ab 1. Januar 2015 67 Jahre. Die Basis-Regelung dient dem Aufbau eines Rentenkapitals für den Erwerb einer Alters- und/ oder Partnerrente. Der Bruttostundenlohn besteht für die Anwendung der Basis-Regelung aus dem Bruttolohn. Darunter ist zu verstehen: Lohn für normal gearbeitete Stunden, Lohn für unregelmäßig gearbeitete Stunden (das heißt: Stunden in abweichenden Tages- und Zeitzonen), Vergütung für Karenztage, Reservierungen*1 für Urlaubstage, Sonderurlaub, Kurzfristige Abwesenheit, Feiertage und Urlaubsgeld*1. Von dem in diesem Artikel umschriebenen Bruttostundenlohn kann nach schriftlicher Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in positivem Sinn abgewichen werden.
7. Der in Absatz 6 umschriebene Bruttostundenlohn wird bis zu einem Betrag von € 28,19 beim Erwerb von Rentenansprüchen berücksichtigt. Dies wird vom Vorstand der Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten jährlich festgesetzt.
8. Jedes Zeitarbeitsunternehmen ist verpflichtet, die Beiträge gemäß der Durchführungsordnung der Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten an diese Stiftung zu bezahlen.
9. Die vollständige Basis-Regelung ist in der Satzung der Basis-Regelung der Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*2 festgelegt.
- *1 Insofern nach Erfüllung der in Absatz 1 dieses Artikels genannten Bezugsvoraussetzungen entstanden.
- *2 Die Satzung der Basis-Regelung und weitere Informationen über die Basis-Regelung sind auf der Website der Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten zu finden: www.stippensioen.nl.

Plus-Regelung

10. Zeitarbeitnehmer die
 - a. 21 Jahre oder älter sind (Stichtag ist der erste Tag des Monats, in dem der Zeitarbeitnehmer 21 Jahre alt wird); und
 - b. mehr als 78 Wochen für das gleiche Zeitarbeitsunternehmen gearbeitet haben; oder
 - c. 52 Wochen im Dienst eines oder mehrerer Zeitarbeitsunternehmen ohne Unterbrechung von 52 Wochen oder länger an der Basis-Regelung teilgenommen haben, nehmen an der Plus-Regelung teil.
11. Für die Berechnung der Frist von 78 Wochen gemäß Absatz 10 b. zählt jede Woche, in der tatsächlich für das gleiche Zeitarbeitsunternehmen Arbeit verrichtet wurde. Wochen, in denen aus welchem Grunde auch immer keine Arbeit verrichtet wurde, zählen nicht. Bei Nachfolgerschaft des Arbeitgebers zählt der relevante berufliche Werdegang (jeweils im Sinne von Artikel 17 des Tarifvertrages) beim vorherigen Arbeitgeber für die Berechnung dieser Frist.

12. Zeitarbeitnehmer, die an der Plus-Regelung teilgenommen haben, jedoch im Falle eines neuen Zeitarbeitsvertrages die in Absatz 10 b. und c. genannten Voraussetzungen nicht mehr erfüllen, nehmen, sofern eine Unterbrechung zwischen zwei Zeitarbeitsverträgen nicht 26 Wochen oder länger dauert, weiterhin an der Plus-Regelung teil.
13. Für die Anwendung des in Absatz 10, b. und c. Definierten brauchen Zeitarbeitnehmer, die, nachdem sie die in Absatz 10, b. und/oder c. genannten Bezugsvoraussetzung erfüllt haben, den Arbeitgeber wechseln, diese, sofern nicht eine Unterbrechung zwischen zwei Zeitarbeitsverträgen von 26 Wochen oder länger vorliegt, nicht erneut zu erfüllen. Dauert die Unterbrechung 26 Wochen oder länger, jedoch weniger als 52 Wochen, brauchen die Zeitarbeitnehmer die in Absatz 1 a. genannte Bezugsvoraussetzung nicht von Neuem zu erfüllen, sodass sie an der Basis-Regelung teilnehmen. Dauert die Unterbrechung 52 Wochen oder länger, müssen die Zeitarbeitnehmer wiederum mindestens 26 Wochen für einen Arbeitgeber gearbeitet haben, um an der Basis-Regelung teilnehmen zu können.
14. Die Stiftung "Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten" ist mit der Durchführung der Plus-Regelung betraut.
15. Bei der Plus-Regelung handelt es sich um einen beitragsorientierten Plan mit einem Renteneintrittsalter von 67 Jahren ab 1. Januar 2015, für den Aufbau eines Rentenskapitals für den Erwerb einer Altersrente und/oder Partnerrente. Der Rentenversicherungsbeitrag, der für die Bildung des Rentenskapitals bereitgestellt wird, wird in einem Prozentsatz der Rentenbemessungsgrundlage gemäß nachstehender Staffelung ausgedrückt.

Altersgruppe	Rentenversicherungsbeitrag 2015 und 2016
21-24	4,4 %
25-29	5,4 %
30-34	6,6 %
35-39	8,0 %
40-44	9,8 %
45-49	11,9 %
50-54	14,6 %
55-59	18,1 %
60-64	22,5 %
65-66	26,5 %

Die Rentenbemessungsgrundlage wird auf Stundenbasis festgestellt, indem der Stundenfreibetrag vom Bruttostundenlohn des Zeitarbeitnehmers abgezogen wird. Als Bruttolohn im Sinne dieses Artikels gelten: Lohn für normal gearbeitete Stunden, Lohn für unregelmäßig gearbeitete Stunden (das heißt: Stunden in abweichenden Tages- und Zeitzonen), die Karenztagevergütung, die Urlaubstage*1, Sonderurlaub, Kurzfristige Abwesenheit, Feiertage und das Urlaubsgeld*1. Von dem in diesem Artikel umschriebenen Bruttostundenlohn kann nach schriftlicher Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in positivem Sinn abgewichen werden.

16. Der in Absatz 2 umschriebene Bruttostundenlohn wird bis zu einem Betrag von € 28,19 beim Erwerb von Rentenansprüchen berücksichtigt. Dies wird vom Vorstand der Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten jährlich festgesetzt.
17. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Bestimmungen des niederländischen Gesetzes über Arbeit und Einkommen entsprechend der Erwerbsfähigkeit (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) wird der Erwerb von Rentenansprüchen je nach geltendem Umfang der Arbeitsunfähigkeit entsprechend der Höhe der Beitragseinlage zum Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsunfähigkeit beitragsfrei fortgesetzt. Änderungen der Regelung gelten entsprechend für die Bestimmungen bezüglich Arbeitsunfähigkeit, wobei es unerheblich ist, ob zum Zeitpunkt der Änderung der Regelung noch ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber besteht.
18. Im Falle des Ablebens des Arbeitnehmers während des Dienstverhältnisses regelt die Rentenregelung eine Risikoversicherung für die Partnerrente über die zukünftigen Dienstjahre.
19. Die Tarifparteien, die den ABU und den NBBU-Tarifvertrag geschlossen haben, vereinbaren für 2016 einen Durchschnittsbeitrag von höchstens 12 % der Rentenbemessungsgrundlage. Jedes Zeitarbeitsunternehmen hat diese Beiträge gemäß den in der Durchführungsverordnung festgelegten Anforderungen zu zahlen. (NB: gemeint ist ein festgesetzter Beitrag und nicht der in der Tabelle in Absatz 15 dieses Artikels genannte Beitrag).
20. Die im vorstehenden Absatz genannte Verpflichtung zur Beitragszahlung gilt für jeden Tag, an dem ein Zeitarbeitnehmer, für den die in Absatz 10 dieses Artikels genannte Rentenregelung gilt, Zeitarbeit verrichtet hat.
21. Das Zeitarbeitsunternehmen hat das Recht, einen Teil des Rentenbeitrags vom Lohn des Zeitarbeitnehmers einzubehalten, sofern die Rentenregelung für diesen gilt. Der Lohnabzug beträgt höchstens ein Drittel des in Absatz 19 genannten Durchschnittsbeitrags.
22. Die vollständige Plus-Regelung ist in der Satzung der Plus-Regelung der Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*2 festgelegt.

*1 In soweit nach Erfüllung der in Absatz 9 dieses Artikels genannten Bezugsvoraussetzungen entstanden.

*2 Die Satzung der Plus-Regelung und weitere Informationen über die Plus-Regelung sind auf der Website der Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten zu finden: www.stippensioen.nl.

ANFORDERUNGEN AN DIE UNTERBRINGUNG

1. In der Buchhaltung/Verwaltung des Zeitarbeitsunternehmens ist eine aktuelle Übersicht der Unterbringungsorte und der Personen je Unterbringungsort verfügbar.
2. Zulässige Unterbringungsorte sind:
 - a. Eine reguläre Wohnung;
 - b. ein Hotel/eine Pension;
 - c. Wohneinheiten in einem Gebäudekomplex;
 - d. Chalets/Wohneinheiten;
 - e. Unterbringung auf einem Feriengelände;
 - f. Sonstige*.
3. Die vorstehend unter a. (reguläre Wohnung) und c. (Wohneinheiten in einem Gebäudekomplex) genannten Unterbringungsorte haben eine Nutzfläche von mindestens 12 m²**. Die sonstigen, unter b. (Hotel/Pension), d. (Chalets/Wohneinheiten) und e. (Unterbringung auf einem Feriengelände) genannten Unterbringungsorte haben mindestens 10 m² umschlossenen Wohnraum per Person.
4. Die Sicherheit und Hygiene der Unterbringung kann von der Aufsichtsinstanz kontrolliert werden.
5. Die Unterbringung ist ausgestattet mit:
 - a. Einer Toilette für je acht Personen;
 - b. einer Dusche für je acht Personen;
 - c. 30 l Kühl-/Gefrierkapazität per Person;
 - d. mindestens 4 Kochplatten, bei Belegung mit mehr als acht Personen mit einer Kochplatte für je zwei Personen; bei Belegung mit mehr als 30 Personen mit mindestens 16 Kochplatten;
 - e. sechs Liter Feuerlöschmittel.
6. Am Unterbringungsort ist eine Informationskarte in der Landessprache der Bewohner anzubringen, die mindestens folgende Angaben enthält:
 - a. die Notrufnummer 112;
 - b. die Telefonnummern der eigenen Hilfeleistenden, der regionalen Polizei und der Feuerwehr;
 - c. eine Zusammenfassung der Hausordnung und der Verhaltensregeln;
 - d. einen Evakuierungsplan und Vorschriften für den Notfall;
 - e. die Kontaktdaten des internen oder externen Verwalters des Unterbringungsortes.
7. Für Notfälle ist eine Person 24 Stunden am Tag zu erreichen.
8. Konstatiert die Aufsichtsinstanz während der Kontrolle der Unterbringung ein geschlossenes Schlafzimmer, kann eine erneute Kontrolle angeordnet werden.
9. Die an den Unterbringungsorten vorhandenen Feuerlöscher sind gültig geprüft. Die Feuerlöscher sind mit deutlichen Anweisungen versehen. An der Stelle, an der gekocht wird, befindet sich ein Feuerlöscher auf einem Abstand von höchstens 5 m. Außerdem ist an der Kochgelegenheit eine Feuerschutzdecke vorhanden.
10. Im Unterbringungsort sind funktionierende Rauch- und Kohlenmonoxidmelder an der vorgeschriebenen Stelle montiert.
 - * Andere Unterbringungsorte sind möglich, sofern die Gemeinde dafür eine Erlaubnis erteilt hat, diese unmittelbar mit der Art der Arbeit zusammenhängt und die Ausnahme dem Register angezeigt wurde. Diese Kategorien Unterbringungsorte müssen mit Tätigkeiten zusammenhängen, die während eines bestimmten Zeitraums, jedoch nicht zwischen dem 1. November und dem 1. April (Saisonarbeit), ausgeübt werden. Gegebenenfalls sind den Arbeitnehmern im Voraus Informationen über den jeweiligen Unterbringungsort zu erteilen.
 - ** Für die Berechnung der Nutzfläche gilt NEN 2580.

ARBEITNEHMERPARTEI

LBV

De landelijke Belangenvereniging

Verzamelgebouw Zuid

Strevelsweg 700/612

3083 AS Rotterdam

T 010 481 80 11

F 010 481 82 11

lbv@lbv.nl

www.lbv.nl

ARBEITGEBERPARTEI

NBBU

Stadsring 171

3817 BA Amersfoort

T 033 476 02 00

F 033 476 02 19

info@nbbu.nl

www.nbbu.nl