

NBBU - Tarifvertrag für Zeitarbeitnehmer
30. März 2009 / 31. Dezember 2013

1. Auflage: März 2009
2. Auflage: Dezember 2009 (geänderte Auflage)
3. Auflage: Januar 2011 (geänderte Auflage)

INHALT

Seite

Allgemeines

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

Abschluss und Beendigung des Zeitarbeitsvertrages

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

Lohn

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

Jahresurlaub, Feiertage und Freistellung

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

Bestimmungen sozialer Art

30. Aus- und Weiterbildung
31. Altersrente

Besondere Gruppen

32. Zeitarbeitnehmer ab dem 65. Lebensjahr
33. Phasensystem 65-plus (Zeitarbeitnehmer ab dem 65. Lebensjahr)

- 34. Zeitarbeitnehmer über 45 Jahre
- 35. Zeitarbeitnehmer und Erhöhung der Teilnahme am Arbeitsprozess
- 36. Zeitarbeitnehmer ohne ständigen Wohnsitz in den Niederlanden
- 36A. Ergänzende Vorschriften zu Artikel 36: Unterbringung, Beförderung und Kosten im Krankheitsfall
- 36B. Ergänzende Vorschriften zu Artikel 36: Abzüge vom auszuzahlenden Lohn
- 37. Im Baugewerbe tätige Zeitarbeitnehmer
- 38. Ferienarbeiter
- 39. Studenten

Sonstiges

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

- Anlage 1 Reservierungen für Kurzfristige Abwesenheit/Sonderurlaub und Feiertage 2009
- Anlage 2 Reservierung Urlaubstage 2009
- Anlage 3 Vergütung für Karenztage & Beitragszahlung außergesetzliches Krankengeld
- Anlage 4 Funktionseinteilung und Funktionsebenen
- Anlage 5 Lohnzahlung und Lohnabrechnung
- Anlage 6 Satzung Konfliktausschuss NBBU-Tarifvertrag
- Anlage 7 Spezifizierung des Anwendungsbereichs Metall und Technik
- Anlage 8 Artikel aus dem BW (niederländisches Bürgerliches Gesetzbuch)
- Anlage 9 Übergangsregelung für über 65-jährige Zeitarbeitnehmer
- Anlage 10 Abweichende Arbeitsbedingungen für Zeitarbeitnehmer im Baugewerbe
- Anlage 11 Rentenregelung

Die Unterzeichner:

Arbeitnehmerparteien

1. LBV Onafhankelijke Vakbond,
 Verzamelgebouw Zuid
 Strevelsweg 700/ 208
 3083 AS Rotterdam
 T (010) 481 80 11
 E lbv@lbv.nl
 I www.lbv.nl

2. FNV Bondgenoten
 Postfach 9208
 3506 GE Utrecht
 T 0900-9690
 I www.fnvbondgenoten.nl/uitzendkrachten
 I www.fnvflex.nl

3. **CNV Dienstenbond**
 Postfach 3135
 2130 KC Hoofddorp

T (023) 565 10 52
E CNVDienstenbond@cnavdibo.nl
I www.cnvdienstenbond.nl

4. De Unie
Postfach 400
4100 AK Culemborg
T (0345) 851 851
I www.unie.nl

einerseits und

Arbeitgebervertreter
5. 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

haben den folgenden Tarifvertrag für Zeitarbeitnehmer geschlossen, der am 30 März 2009 in Kraft tritt.

Bilthoven, März 2009

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 7 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 verrichtet (verrichtet wird);
mit "*Arbeitssuchende/r*": Jede natürliche Person, die bei einem Zeitarbeitsunternehmen als möglicherweise 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, Zuschläge, Vergütungen, Überstunden, Ausgleichsstunden usw.;
mit "*Ausgleichsstunden*": Gewährte Freistunden oder Teile von Freistunden, bei denen es sich nicht um Urlaubsstunden handelt. Freistunden 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

1. Die Laufzeit dieses Tarifvertrages beginnt am 30 März 2009 und endet am 31 Dezember 2013.
2. Innerhalb von zwei Jahren wird eine Evaluierung des Tarifvertrages stattfinden. Die vertragsschließenden Parteien werden ausschließlich aufgrund von auf einer soliden Evaluierung basierenden Gründen Änderungsvorschläge der mit diesem Tarifvertrag vereinbarten Regelungen mit der Maßgabe unterbreiten, dass die Parteien im Prinzip beabsichtigen, ein vergleichbares Paket von Regelungen für einen neuen Zeitraum zu vereinbaren. Aufgrund der Evaluierung und der diesbezüglichen Absprache haben die vertragsschließenden Parteien die Möglichkeit, den Tarifvertrag nach zwei Jahren unter Beachtung einer Kündigungsfrist von drei Monaten zu kündigen.
3. Falls keine der Vertragsparteien diesen Tarifvertrag kündigt, verlängert sich dieser stillschweigend um höchstens 12 Monate.

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 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 der 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 für 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 Auskünften 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. Arbeitszeiten und Dienststunden

1. Die gesetzlich zulässige Arbeitszeit sowie die für den Entleiher üblichen und geltenden Dienststunden gelten auch für den Zeitarbeitnehmer und werden nicht überschritten.
2. In Absprache mit dem Entleiher und dem Zeitarbeitsunternehmen ist dem Zeitarbeitnehmer Abweichung von den beim Entleiher geltenden 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 (*Arbeidsomstandighedenwet*). 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 letzten Tag, der dem Monat vorangeht, in dem der Zeitarbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet. Ferner endet der Zeitarbeitsvertrag im Sinne der Bestimmungen der Artikel 13 und 14.

Artikel 12. 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) 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. Für Zeitarbeitnehmer mit einem Zeitarbeitsvertrag gemäß Perioden- und Kettensystem gilt die Plus-Rentenregelung im Sinne des Artikels 31.
 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 dieses 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. Im Falle einer Erkrankung besteht für das Zeitarbeitsunternehmen die Lohnfortzahlungspflicht.

Artikel 13. 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.

NB

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) und des Artikels 31 Absatz 1 (Renten) 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 7:691 Absatz 1 und 3 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 Berufsunfähigkeit, 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.

Artikel 14. Phase 3

Falls Phase 1 und 2 vollendet sind und nach einer Unterbrechung von mindestens 26 Wochen ein neuer Zeitarbeitsvertrag geschlossen wird, beginnt Phase 1 von Neuem. Falls Phase 1 und 2 vollendet sind und die Tätigkeiten innerhalb von 26 Wochen fortgesetzt werden oder ein neuer Zeitarbeitsvertrag abgeschlossen wird, arbeitet der Zeitarbeitnehmer in Phase 3.

1. Zählung der Phase 3

- a. Phase 3 dauert 52 Kalenderwochen. Während dieses Zeitraums können höchstens vier 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 mindestens 26 Wochen 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 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. In Abweichung von Artikel 668a Absatz 1 bis einschl. 4 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 mindestens 26 Wochen beginnt Phase 1 von Neuem. Nach Beendigung von Phase 3 und erneutem Abschließen eines Zeitarbeitsvertrages nach einer Unterbrechung von mindestens 13 jedoch weniger als 26 Wochen beginnt Phase 3 von Neuem. Nach Beendigung von Phase 3 und Fortsetzung der Tätigkeiten bzw. Abschluss eines neuen Zeitarbeitsvertrages innerhalb von 13 Wochen arbeitet der Zeitarbeitnehmer in Phase 4. Der Zeitarbeitnehmer hat jetzt einen unbefristeten Zeitarbeitsvertrag.

Artikel 16. Perioden- und Kettensystem laut Entleiher-Tarifvertrag

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 8 dieses Tarifvertrages) abweicht, z. B. durch Verkürzung der Unterbrechungszeit, 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 drei 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 drei Monaten aufeinanderfolgten, zählen dabei mit.
3. Wird das Perioden- und Kettensystem des Tarifvertrages des Entleihers angewandt und gilt aufgrund dieses Tarifvertrages abweichend von Artikel 628 Absatz 5 und 6, 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. Trifft der betreffende Arbeitgeber eine Entscheidung gemäß vorstehendem Absatz 1, behält 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 auch beim nachfolgenden Arbeitgeber.

4. Nachfolgerschaft des Arbeitgebers liegt nicht vor, wenn die Unterbrechung zwischen den beiden Arbeits- oder Zeitarbeitsverträgen 13 Wochen oder mehr beträgt.
5. Ist das Zeitarbeitsunternehmen nachfolgender Arbeitgeber, gilt in Abweichung von Artikel 668a Absatz 2, Buch 7 BW 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 oder durch Auflösung* durch den Kantonrechter (Amtsrichter) oder von Rechts wegen aufgrund des Erreichens des Renteneintrittsalters beendet wurde. Eine Kündigung durch einen Konkursverwalter im Sinne von Artikel 40 des niederländischen Konkursgesetzes (*Faillissementswet*) gilt nicht als rechtsgültige Kündigung im Sinne dieses Artikels.

** Unter rechtsgültiger Kündigung ist zu verstehen: Kündigung seitens des Arbeitnehmers sowie fristlose Kündigung (kraft Artikel 677 Buch 7 BW) bzw. Kündigung durch den Arbeitgeber, nachdem das Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) die Kündigungsgenehmigung erteilt hat. Unter Auflösung ist die Auflösung durch den Kantonrechter (Amtsrichter) kraft Artikel 685 und/oder Artikel 686, Buch 7 BW zu verstehen.*

Artikel 19. Probezeit

1. Die Vereinbarung einer Probezeit in einem Zeitarbeitsvertrag ist nur zulässig, falls der Vertrag eine Laufzeit von mindestens drei 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 dann 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.

Artikel 20. Wettbewerbsverbot

1. Direkte (Wettbewerbs-)Verbote, mit denen verhindert werden soll, dass der Zeitarbeitnehmer bei einem Entleiher oder einem anderen Dritten in Dienst tritt, sind verboten und daher nichtig, wenn sie für den Zeitarbeitnehmer unangemessen erschwerend sind. Im Falle eines länger andauernden Arbeitsverhältnisses mit dauerhafterem Charakter kann die Vereinbarung eines Wettbewerbsverbotes als weniger unangemessen erschwerend angesehen werden.
2. Handlungen, die zum Ziel haben, die ihm aufgetragene 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 Zeitrachweisformular (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.
 - 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.
4. 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.
5. Können der Lohn und die Vergütungen des Zeitarbeitnehmers nicht gemäß der Vorschrift über die Verhältnismäßigkeit des Lohns festgestellt werden, weil z. B. der Entleiher keine Arbeitnehmer in vergleichbarer Funktion beschäftigt, 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.
6. 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 4 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) eine Kündigungsgenehmigung 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 Kündigungsgenehmigung, kann die Kündigung unter Beachtung der geltenden Kündigungsfrist rechtsgültig erfolgen. Zudem 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 4 dieses Tarifvertrages aufgenommen.

Artikel 25. Leistungen im Krankheitsfall

1. Krankengeld
 - a. Der Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel endet laut 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.
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 Berufsunfähigkeit, aufgrund derer Anspruch auf eine Leistung entsteht, zwei Karenztage.
 - b. Für Zeitarbeitnehmer mit befristetem oder unbefristetem Zeitarbeitsvertrag gelten bei Berufsunfähigkeit, 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 Karenztag 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;
- der Entbindung seiner Ehegattin (einschließlich Vaterschaftsurlaub);
- dem Ableben einer seiner/ihrer (Stief-)Eltern, Schwiegereltern oder nicht in seinem/ihrer Haushalt lebenden Kinder;

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 der Königin* ** | • Erster Weihnachtsfeiertag* |
| • Tag der Befreiung 2011* | • 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.

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. Das 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.
- e. 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.
- f. In Abweichung von der Reservierungssystematik können außergesetzliche Urlaubstage nach schriftlicher Vereinbarung abgekauft werden. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt viermal die vereinbarte Arbeitszeit pro Woche.
- g. 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 ausbezahlt 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 e 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 Kindes oder Pflegekindes, mit dem der Zeitarbeitnehmer als Elternteil verwandt ist;
 - eines Blutsverwandten ersten Grades (gemeint sind in diesem Falle die Eltern).
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

1. Unter Aus- und Weiterbildung ist jede Art einer strukturierten Aktivität zu verstehen, die den Erwerb bzw. die Erweiterung oder Vertiefung von Kenntnissen und/oder Fertigkeiten des Zeitarbeitnehmers zum Ziel hat. 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 Veranstellen und Organisieren der internen Ausbildung einschließlich der (Lohn-)Kosten des daran beteiligten Personals;
 - Reise- und Aufenthaltskosten und Vergütung von Studiengebühren.
3. Als strukturierte Aktivität ist jede den folgenden Bedingungen entsprechende Tätigkeit zu betrachten: Jede Aus- und Weiterbildung dauert mindestens drei Stunden und es ist ein Betreuer 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. Der Zeitarbeitnehmer 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.
5. Eine Vereinbarung bezüglich Aus- und Weiterbildung für den Zeitarbeitnehmer erfolgt prinzipiell schriftlich. In dieser schriftlichen Vereinbarung werden u. a. Lernziele und Umfang der Aus- und Weiterbildung festgelegt.
6. Das Zeitarbeitsunternehmen ist verpflichtet, jährlich Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen von 1,02 % des tatsächlichen Lohns der Zeitarbeitnehmer anzubieten, die in den ersten 78 Wochen innerhalb des Phasensystems arbeiten. Das Zeitarbeitsunternehmen hat die Wahl, die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen von 1,02 % in eigener Regie durchzuführen oder stattdessen 0,8 % an STOOF abzuführen. Auch wenn das Zeitarbeitsunternehmen einen Teil der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in eigener Regie durchgeführt hat und 80 % der verbleibenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an STOOF abführt, hat es seiner Verpflichtung entsprochen.
7. Zeitarbeitsunternehmen sind verpflichtet, den Vertragsparteien alljährlich vor dem 1. Juli einen Bestätigungsvermerk des Rechnungsprüfers vorzulegen oder eine spezielle Passage im Jahresabschluss oder dessen Erläuterung einzufügen, in dem/der der Prozentsatz angegeben wird, für den die Unternehmen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieses Artikels realisiert haben. Im Falle der Unterlassung der obligatorischen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen besteht jährlich die Möglichkeit, hiervon befreit zu werden. Im darauf folgenden Kalenderjahr muss diese Befreiung bzw. der Rückstand kompensiert werden.
8. Spätestens am 1. Januar 2011 werden die Vertragsparteien die Umsetzung der Vereinbarungen dieses Artikels evaluieren. Hierbei wird in jedem Fall geprüft werden, wie sich die bestehenden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zum gezeigten Bedarf in der Zeitarbeitsbranche verhalten. Sodann werden entsprechende Anpassungen der in Absatz 6 aufgeführten Prozentsätze vorgenommen.

Artikel 31. Altersrente

1. Es gibt eine Rentenregelung, die den Erwerb von Rentenansprüchen für Zeitarbeitnehmer von 21 Jahren und älter regelt. Dabei wird ein Unterschied zwischen Zeitarbeitnehmern, die in den ersten 78 Wochen innerhalb des Phasensystems arbeiten (Basis-Rentenregelung) und solchen gemacht, die die ersten 78 Wochen innerhalb des Phasensystems bereits durchlaufen oder einen Zeitarbeitsvertrag gemäß Perioden- und Kettensystem abgeschlossen haben (Plus-Rentenregelung).

2. Die Stiftung "Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten" (STIPP) ist mit der Durchführung der Basis- und des Plus-Rentenregelung betraut.
3. Die Basis-Rentenregelung ist ein beitragsorientierter Plan, für den der Beitrag zum 1. Januar 2009 2,6 % des Bruttolohns beträgt.
4. Die Plus-Rentenregelung ist ein beitragsorientierter Plan mit einem Renteneintrittsalter von 65 Jahren für den Aufbau einer Kapitalrente für den Erwerb einer Altersrente und/oder Partnerrente. 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 www.stippensioen.nl näher erläutert.

BESONDERE GRUPPEN

Artikel 32. Zeitarbeitnehmer ab dem 65. Lebensjahr

1. Der Zeitarbeitsvertrag endet von Rechts wegen am letzten Tag, der dem Monat vorangeht, in dem der Zeitarbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.
2. Abweichend von Absatz 1 können die Parteien im Zeitarbeitsvertrag vereinbaren, dass der Zeitarbeitsvertrag nach dem Erreichen des 65. Lebensjahres unverändert fortgesetzt wird.
3. **Der Zeitarbeitnehmer, der mit Erreichen des 65. Lebensjahres 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 65-plus im Sinne des Artikels 33.
 - b. Bei der Ermittlung der Rechtsposition des Zeitarbeitnehmers gemäß dem Phasensystem 65-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 65-plus zählen vorhergehende Zeitarbeitsverträge demgemäß nicht.
 - c. Ungeachtet Absatz b ist der berufliche Werdegang ausschlaggebend dafür, ob der Zeitarbeitnehmer sofort bei Beginn des Phasensystems 65-plus Anspruch auf einen befristeten Zeitarbeitsvertrag mit Lohnfortzahlung gemäß Artikel 33 Absatz 3 a hat.
4. **Über 65-Jährige 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 65-plus.
 - b. Für die Ermittlung der Rechtsposition des Zeitarbeitnehmers gemäß dem Phasensystem 65-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 65-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 65-plus Anspruch auf einen befristeten Zeitarbeitsvertrag und Lohnfortzahlung gemäß Artikel 33 Absatz 3 b hat.
5. **Über 65-Jährige neu angestellt**

Ein Zeitarbeitnehmer, der ab dem ersten Tag des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet, die Arbeit beim Zeitarbeitsunternehmen ohne bereits erworbene Ansprüche aufnimmt, beginnt direkt im Phasensystem 65-plus.

6. Sofern sich dies nicht bereits aus Artikel 30 (Aus- und Weiterbildung) ergibt, sind mit Aus- und Weiterbildungskosten von Zeitarbeitnehmern über 65 Jahre die Kosten gemeint, die für die Aufrechterhaltung der Vitalität des Zeitarbeitnehmers aufgewandt werden.

Artikel 33. Phasensystem 65-plus (Zeitarbeitnehmer ab dem 65. Lebensjahr)

Das Phasensystem 65-plus hat den Zweck, eine höhere und optimale Teilnahme der Gruppe der Zeitarbeitnehmer ab dem 65. Lebensjahr am Arbeitsprozess zu fördern und unterstreicht das Interesse, einen Beitrag zur Lösung der Alterungsproblematik in den Niederlanden zu leisten.

1. Das Phasensystem 65-plus entspricht dem regulären Phasensystem im Sinne der Artikel 13 bis einschließlich 15, mit Ausnahme für die Dauer von Phase 3.
2. Abweichend von der Dauer der Phase 3 des regulären Phasensystems laut Artikel 14 Absatz 1 gilt beim Phasensystem 65-plus Folgendes:

Die Zählung von Phase 3 in Phase 65-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. **Zeitarbeitnehmer über 65 Jahre mit Anspruch auf einen befristeten Zeitarbeitsvertrag**

Abweichend von Absatz 1 und 2 haben folgende Zeitarbeitnehmer direkt bei Beginn des Phasensystems 65-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 65-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 65-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 65-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 auf den Zeitarbeitnehmer Anwendung:
 - a. der einen Anspruch auf Leistungen aufgrund eines oder mehrerer der nachfolgenden Gesetze hat:
 - 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. der zwölf Monate oder länger keine Arbeit verrichtet hat und einen Anspruch auf eine Leistung aufgrund des niederländischen Arbeitslosengesetzes (*Werkloosheidswet WW*) hat oder
 - c. der das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, keine Schulausbildung mehr absolviert und auch keinen Abschluss erreicht hat (Realschulabschluss, Hochschulreife, Berufsschulabschluss Niveau 2 oder höher).
2. Für Zeitarbeitnehmer im Sinne dieses Artikels gilt, abweichend von der Vorschrift der Verhältnismäßigkeit des Lohns in Artikel 22 Absatz 2, dass vom geltenden Lohn beim Entleiher ein Prozentsatz von 85 % angewandt werden darf. Der abgeleitete Lohn entspricht mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn.
3. Der Ableitungsprozentsatz kann höchstens während der Phase 1 angewandt werden.
4. Innerhalb des Zeitraums, in dem der Ableitungsprozentsatz angewandt wird, führt das Zeitarbeitsunternehmen mit dem Zeitarbeitnehmer ein Gespräch, in dem die Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten des Zeitarbeitnehmers erörtert werden. Dies hat den Zweck, seine Position auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.
5. 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.
6. 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 Zeitarbeiter auszurichten. Es steht Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeiter 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 Zeitarbeiter 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 Zeitarbeiter über die Vorteile und die Notwendigkeit des Abschlusses einer Krankenversicherung zu informieren.
 5. Das Zeitarbeitsunternehmen stellt dem Zeitarbeiter zusätzliche Informationen bezüglich des Tarifvertrages und sonstiger relevanter Vorschriften zur Verfügung.
 6. Das Zeitarbeitsunternehmen hat dem Zeitarbeiter geeignete, verständliche Arbeitsschutzanweisungen zur Verfügung zu stellen.
 7. Für Zeitarbeiter, 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 und 36B.

Artikel 36A. Ergänzende Vorschriften zu Artikel 36: Unterbringung, Beförderung und Kosten im Krankheitsfall

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

1. Bietet das Zeitarbeitsunternehmen Unterbringung an und akzeptiert der Zeitarbeiter diese, sorgt das Zeitarbeitsunternehmen dafür, dass der Zeitarbeiter unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften zu den tatsächlich entstehenden Kosten angemessen untergebracht wird. Die Nutzung der Unterbringung seitens des Zeitarbeitnehmers darf vom Zeitarbeitsunternehmen nicht permanent auferlegt und nicht als Bedingung für die Überlassung vorgeschrieben werden. Das Zeitarbeitsunternehmen informiert den Zeitarbeiter über die Möglichkeit, sich im Einwohnermelderegister (auf Niederländisch: GBA) registrieren zu lassen.
 - a. Zulässige Unterbringungsmöglichkeiten sind:
 - Eine reguläre Wohnung;
 - Ein Hotel/eine Pension;
 - Wohneinheiten in Gebäudekomplexen;
 - Chalets/Wohneinheiten;
 - Unterbringung auf einem Feriengelände.
 - b. Der Wohnfläche pro Person beträgt mindestens 10 m² mit der Maßgabe, dass mindestens die relevanten Bestimmungen der geltenden Bauordnung und/oder die gültigen kommunalen Bauvorschriften erfüllt werden. Bei der Berechnung der Wohnfläche zählt ausschließlich die unmittelbar zugängliche Wohnfläche.
 - c. Bezüglich der zu nutzenden Anlagen sind die gesetzlichen Vorschriften zu erfüllen. Die Unterbringung muss über geeignete Sanitäranlagen, Kochgelegenheit und Heizung verfügen und die spezifischen Anforderungen der jeweiligen Gruppe Arbeitnehmer bezüglich ihrer Unterbringung erfüllen.
 - d. Der Brandschutz der Unterbringung hat mindestens den gesetzlichen Vorschriften sowie den Vorschriften örtlicher Behörden zu entsprechen. Auch bei individuellen Unterbringungsorten sorgt das Zeitarbeitsunternehmen durch korrekt angebrachte zugelassene Feuerlöscher sowie Feuerschutzdecken und Rauchmelder für adäquaten Brandschutz.

- e. Am Unterbringungsort sind deutlich sichtbar ausreichende Informationen in der Landessprache mit empfohlenen Handlungen im Notfall sowie die Telefonnummern der Rettungsdienste anzubringen.
 - f. In der Buchhaltung/Verwaltung des Zeitarbeitsunternehmens ist eine aktuelle Übersicht der Unterbringungsorte und der Personen je Unterbringungsort verfügbar.
2. 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.
 3. Betreffend die Fahrt des Zeitarbeitnehmers zur Arbeitsstelle und zurück gilt Folgendes:
 - a. Nutzt der Zeitarbeitnehmer anstatt der vom Zeitarbeitsunternehmen angebotenen Transportmöglichkeit eigenes Transportmittel, kommt eventuell eine Reisekostenvergütung im Sinne von Artikel 22 infrage.
 - b. Nutzt der Zeitarbeitnehmer die vom Zeitarbeitsunternehmen angebotene Transportmöglichkeit, kann, sofern von einer Reisekostenvergütung im Sinne von Artikel 22 keine Rede ist, vom Zeitarbeitsunternehmen und Zeitarbeitnehmer ein angemessener Selbstbeitrag für die Beförderung vereinbart werden.
 - c. Im Falle einer Reisekostenvergütung im Sinne von Artikel 22 bei der Nutzung eigener Transportmittel seitens des Zeitarbeitnehmers kann der Zeitarbeitnehmer, der das vom Zeitarbeitsunternehmen zur Verfügung gestellte Transportmittel benutzt, dies kostenlos tun.
 4. Das Zeitarbeitsunternehmen bemüht sich unter Beachtung von Artikel 36B Absatz 4 um eine angemessene soziale Betreuung untergebrachter Zeitarbeitnehmer.
 5. Das Zeitarbeitsunternehmen hat ein Angebot für eine Krankenversicherung zu unterbreiten, zu dessen Annahme der Zeitarbeitnehmer nicht verpflichtet ist. Das Zeitarbeitsunternehmen hat den Zeitarbeitnehmer darüber hinaus über die Vorteile und das Erfordernis des Abschließens einer Krankenversicherung sowie eine eventuelle freiwillige Fortsetzung der Krankenversicherung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu informieren.
 6. 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.
 7. Bei einem in einer Gruppe unterbrachten Zeitarbeitnehmer sorgt das Zeitarbeitsunternehmen dafür, dass der Arbeitsvertrag mit sämtlichen Beilagen sowohl auf Niederländisch als auch in der Sprache des Zeitarbeitnehmers zur Verfügung steht.
 8. 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.
 9. Das Zeitarbeitsunternehmen hilft ggfs. beim Ausfüllen des T-Formulars (Antrag auf Erstattung zu viel bezahlter Einkommenssteuer); eine entsprechende Rückzahlung

wird auf ein Konto des Zeitarbeitnehmers überwiesen.

Artikel 36B. Ergänzende Vorschriften zu Artikel 36: Abzüge vom auszuzahlenden Lohn

1. Das Zeitarbeitsunternehmen kann unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften sowie dieses Artikels Abzüge vom Lohn einbehalten.
2. Unter Abzug im Sinne von Absatz 1 ist u. a. auch ein Bußgeld (Artikel 650 Absatz 2, Buch 7 des Niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuches) zu verstehen. Die Verhängung eines Bußgelds bedarf einer adäquaten Bußgeldregelung unter Beachtung folgender Vorschriften:
 - a. Vorschriften, deren Übertretung ein Bußgeld nach sich zieht, sind in der schriftlichen Zeitarbeitsvereinbarung unter Angabe der Höhe des Bußgelds je Übertretung aufgeführt.
 - b. Die Höhe des Bußgelds, das dem Zeitarbeitnehmer innerhalb einer Woche auferlegt werden kann, entspricht höchstens der Summe seines Lohns für einen halben Tag unter Zugrundelegung eines Vollzeit-Arbeitsverhältnisses bzw. im Falle eines Teilzeit-Arbeitsverhältnisses einem verhältnismäßigen Teil. Kein separat auferlegtes Bußgeld darf diese Summe übersteigen.
 - c. Die Verwendung des Bußgelds ist präzise anzugeben. Das Bußgeld darf weder mittelbar noch unmittelbar dem Arbeitgeber persönlich zugutekommen. Überschreitet der Lohn eines Zeitarbeitnehmers den gesetzlichen Mindestlohn, kann hiervon schriftlich abgewichen werden.
3. Die für doppelte Unterbringungskosten und für Beförderungskosten vom und zum Wohnort im Herkunftsland des Zeitarbeitnehmers vom auszuzahlenden Lohn abgezogenen Beträge basieren auf den tatsächlich entstehenden Kosten.
4. 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.

Artikel 37. Im Baugewerbe 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 von dem 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, 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 Zeitarbeitnehmer über 65 Jahre 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.

Artikel 48. Arbeitgeberbeitrag an den Vertragspartner

1. Während der Laufzeit dieses Tarifvertrages bezahlen die Arbeitgeber jedes Kalenderjahr der/den vertragsschließenden Arbeitnehmervertretung/en einen Zuschuss zur Deckung der diesen entstehenden Betriebskosten und der Kosten für die Bereitstellung von Informationen.
2. Dieser Beitrag basiert vorläufig auf der Anzahl der Niederlassungen je angeschlossenes Zeitarbeitsunternehmen. Die Höhe des Beitrags wird jährlich in gemeinsamer Beratschlagung festgesetzt.

ANLAGE 1.

Reservierungen für kurzfristige Abwesenheit/Sonderurlaub und Feiertage 2011

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 4. Die Anzahl der Arbeitstage beträgt: $260 - 4 - 24 = 232$.
Der in Artikel 26 Absatz 1 Punkt a genannte Prozentsatz für Feiertage beträgt:
 $4 : 232 \times 100 \% = 1,72 \%$.

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

ANLAGE 2.

Reservierung Urlaubstage 2011

Reservierung Urlaubstage Zeitarbeitnehmer:

Der in Artikel 28 Absatz 1 Punkt a genannte Prozentsatz beträgt:
 $24 : 232 \times 100 \% = 10,34 \%$.

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 1,72 % des tatsächlichen Lohns und sind für gesetzliche Urlaubstage 8,62 % zu reservieren. Der gesetzliche Urlaubsanspruch beläuft sich auf viermal die vereinbarte Wochenarbeitszeit.

Reservierung Urlaubstage Ferienarbeiter:

Der in Artikel 38 Absatz 2 genannte Prozentsatz beträgt $20 : 240 \times 100 \% = 8,33 \%$.

P. S. 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 2011):

Zeitarbeitsunternehmen I: 0,74 %
Zeitarbeitsunternehmen II: 1,04 %

ANLAGE 4.

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 je nach

Schwierigkeitsgrad in zehn unterschiedliche Ebenen unterteilt, wobei 1 die niedrigste und 10 die höchste Ebene (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 funktionspezifische Ausbildung.

EBENE 3.

Einfache Tätigkeiten unterschiedlicher Art, die sich in der Regel stets wiederholen und geringe Basis-Berufsausbildung und entsprechende Erfahrung erfordern; Kenntnisse: Ebene Lavo und ergänzende funktionspezifische 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 funktionspezifische Ausbildung; Mavo oder Lbo und zusätzliche funktionspezifische Ausbildung; Havo (Realschule) oder VWO (Gymnasialzweig).

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 funktionspezifische Ausbildung; Havo oder VWO und zusätzliche funktionspezifische 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 funktionspezifische 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 funktionspezifische 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 funktionspezifische Ausbildung; HBO mit fächerspezifischer Ausrichtung auf den Beruf.

EBENE 9.

Schwierige und komplexe Tätigkeiten, die sich nicht in gleicher Abfolge wiederholen und umfassende Hochschul-Berufsausbildung 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 Hochschul-Berufsausbildung 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
autopoetser	[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
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	[Chemieanalytiker]	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
draaier (cnc)	[CNC-Dreher]	4-5-6
draaier (conventioneel)	[Dreher (konventionell)]	4-5-6
drukker	[Drucker]	4-5
dtp'er	[Setzer (Desktop Publishing)]	4-5-6
E		
elektrosleutelaar	[Elektroschlosser]	2-3
elektromonteur (1e)	[Elektromonteur] (1.)	4-5-6
elektromonteur	[Elektromonteur]	5-6-7
elektromonteur (leerling)	[Elektromonteur (Auszubildender)]	3-4-5
elektromonteur (scheeps)	[Schiffselektromonteur]	3-4-5
exportbegeleider	[Exportmitarbeiter]	2-3
F		
frezer	[Fräser]	4-5-6
fruitsorteerder	[Obstsortierer]	1-2
fysiotherapeut	[Krankengymnastiker]	9
G		
glazenwasser	[Fensterputzer]	2-3-4
groenvoorziener	[Gartengehilfe für Pflege Grünanlagen]	1-2-3
grondwerker	[Erdarbeiter]	3-4-5
H		
handlanger	[Handlanger]	1-2
hbo'er voor middenkader	[Mitarbeiter mit Fachhochschulausbildung]	4-5-6

	im mittleren Bereich]	
heftruckchauffeur	[Gabelstaplerfahrer]	3-4
heilgymnast/masseur	[Heilgymnastiker/Masseur]	8
hoofd bedrijfsbureau	[Leiter Betriebsbüro]	8-9-10
hoofdkassier	[Chefkassierer]	4-5
hostess/gastvrouw	[Hostess/Empfangsdame]	4-5
houtbewerker	[Holzbearbeiter]	3-4-5
huismeester	[Hausmeister]	3-4
hulpbankwerker	[Hilfsschlosser]	4
hulpkok	[Hilfsskoch]	3
hulpmonteur beveiligingen	[Hilfsschlosser Sicherungssysteme]	2-3
hulptimmerman	[Hilfsschreiner]	4
I		
industrieel schoonmaker	[Putzmann Industrie]	2-3-4
inpakker	[Einpacker]	1-2-3
installateur computer	[Computerinstallateur]	3-4-5
K		
kamermeisje	[Zimmermädchen]	3-4
kantinehulp	[Kantinenhilfe]	2-3
kantinemedewerker	[Mitarbeiter Kantine]	1-2
kapster	[Friseur]	2-3-4
kelner	[Kellner]	3-4-5-6
keukenbediende	[Küchenhilfe]	2
klusjesman	[Hilfskraft/Hilfshandwerker]	1-2
koffiedame	[Kellner/Kaffeedame]	1-2
kok	[Koch]	4-5-6-7-8
koerier-chauffeur binnenland	[Kurierfahrer Inland]	3
koerier-chauffeur buitenland	[Kurierfahrer Ausland]	4
kraandrijver	[Kranführer]	4-5-6
kwaliteitscontroleur	[Qualitätskontrolleur]	4-5-6
L		
laborant	[Laborant]	5-6-7
lader/losser	[Be-/Entlader]	1-2-3
lasser (certificaat)	[Schweißer (mit anerkannter Ausbildung)]	4-5-6
lasser (elektrisch en co2)	[(Elektro- und CO2-)Schweißer]	4-5-6
lasser (elektrisch)	[(Elektro-)Schweißer]	3-4-5
lasser (pijp)	[(Rohr-)Schweißer]	5-6-7
lasser (scheeps)	[(Schiffs-)Schweißer]	3-4-5
leraar/lerares	[Lehrer/Lehrerin]	4-5-6
logistiek supervisor bedrijfsgebouw	[Logistik-Aufseher Firmengebäude]	4-5-6
logistiek medewerker	[Mitarbeiter Logistik]	2-3
loodgieter	[Klempner]	4-5-6
loodgieter (leerling)	[Klempner (Auszubildender)]	2-3-4
lts'er metaal	[Metallarbeiter (technische Berufsschule)]	2-3-4
M		
machinebankwerker	[Maschinenschlosser]	4-5-6
machinebediener	[Maschinenoperator]	3-4-5
magazijnbediende	[Lagergehilfe]	2-3
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
N		
naaister	[Näherin]	2-3-4
O		
ober	[Ober]	3-4-5
office-manager	[Officemanager]	4-5-6
offsetdrukker	[Offsetdrucker]	2-3-4
onderhoudsmonteur	[Wartungsmonteur]	3-4-5
operator	[Operator]	4-5-6
opruimer	[Aufräumer]	1-2
orderpicker	[Lagerarbeiter]	1-2
orderverzamelaar	[Lagerarbeiter]	2-3
P		
parketlegger	[Parkettverleger]	2-3-4
plaatswerker	[Metallarbeiter]	3-4-5
portier	[Portier]	2-3-4-5
postkamermedewerker	[Mitarbeiter Poststelle]	2-3
procesoperator	[Prozessoperator]	4-5-6
produktiemedewerker (alle soorten)	[Produktionsmitarbeiter (aller Art)]	1-2
produktiemedewerker (lts-niveau)	[Produktionsmitarbeiter Berufsschule]	1-2-3
produktiemedewerker (mts- niveau)	[Produktionsmitarbeiter (Technische Fachoberschule)]	2-3-4
produktiemedewerker (avond)	[Produktionsmitarbeiter (Abend)]	1-2
produktiemedewerker (ploegendienst)	[Produktionsmitarbeiter (Schichtdienst)]	1-2
programmeur	[Programmierer]	6-7-8
pijpfitter	[Rohrleger]	4-5-6
R		
receptioniste	[Mitarbeiter Empfang]	2-3-4-5
restauranthulp	[Restauranthilfe]	2-3
S		
scheepsijzerwerker	[Stahlarbeiter Werft]	4-5-6
schilder	[Maler]	4-5-6
schoonmaker	[Raumpfleger]	1-2-3
secretaresse	[Sekretärin]	5-6-7-8-9
serveerster	[Serviererin]	2-3
servicemonteur	[Servicemonteur]	3-4
sjouwer	[Schauermann]	2-3
sjovelmachinist	[Baggerfahrer]	2-3-4
slager	[Metzger]	5-6-7
slijter	[Wein- und Spirituosenhändler]	4-5-6
slijper universeel	[Universalschleifer]	2-3-4
stenotypiste (nederlands)	[Stenotypistin (Niederländisch)]	4-5-6

stenotypiste (moderne talen)	[Fremdsprachenstenotypistin]	5-6-7
stoffeerder	[Polsterer]	2-3-4
systeemontwerper	[Systementwerper]	9-10
T		
technisch medewerker	[Technischer Mitarbeiter]	1-2
technisch tekenaar	[Technischer Zeichner]	4-5-6
technisch service	[Außendienstverkäufer Technischer	5-6-7
buitendienstverkoper	Kundendienst]	
tekenaar	[Zeichner]	5-6
tekenaar cad of cad/cam (mts)	[CAD-Zeichner oder CAD/CAM-Zeichner techn. Fachschule]]	2-3-4
tekenaar cad of cad/cam (hts)	[CAD-Zeichner oder CAD/CAM-Zeichner (Ingenieurschule)]	4-5-6
tekenaar constructeur	[Zeichner Konstrukteur]	7-8
tekenaar/ontwerper	[Zeichner/Entwerfer]	4-5-6
telefonist	[Telefonist]	4-5-6
telemarketeer	[Televerkäufer]	5-6-7
timmerman	[Zimmermann]	5-6
timmerman renovatie	[Schreiner]	3-4-5
tuinhulp	[Gartengehilfe]	3
tuinman	[Gärtner]	4-5
typiste moderne talen	[Fremdsprachentypistin]	4-5-6
typiste nederlands	[Typistin Niederländisch]	3-4-5
U		
uitbener	[Ausbeiner]	3-4-5
V		
vakantiehulp	[Urlaubsauhilfe]	1
verftapper	[Facharbeiter Farben und Lacke]	1-2
verkoper (aankomend)	[Verkäufer (Anfänger)]	2-3-4
verkoper (ervaren)	[Verkäufer (Berufserfahrung)]	4-5-6
verpleeghulp	[Krankenpflegehelfer]	3-4
verpleegkundige	[Krankenschwester]	7-8-9-10
vertegenwoordiger	[Vertreter]	3-4-5
verzorgingsassistent	[Pflegehilfe]	3
vorkheftruckchauffeur	[Gabelstaplerfahrer]	3-4
vouwster	[Wäschefalterin]	1-2
W		
wasvouwsters	[Wäschefalter]	1-2
wegenbouwer	[Straßenbauer]	2-3
werkplaatsmonteur	[Werkstattmonteur]	3-4-5
werkvoorbereider computer	[Arbeitsvorbereiter Rechner]	5-6-7
woningstoffeerder	[Innenausatter]	4-5
IJ		
ijzerwerker	[Eisenflechter]	5-6
ijzerwerker (betonindustrie)	[Eisenflechter (Betonindustrie)]	4-5-6
Z		
zager	[Säger]	1-2
ziekenverzorgende	[Krankenpflegerin]	5

ANLAGE 5.

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 6

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 (nachfolgend: 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 Bedrijfsorganisatie Verkeer, 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; falls 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 dazugehörenden 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 7. 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 Gewerbebezweig 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 UWV 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.

ANLAGE 8.

ARTIKEL AUS DEM BW (NIEDERLÄNDISCHES BÜRGERLICHES GESETZBUCH)

[Reihe von befristeten Arbeitsverträgen]

Artikel 668a Buch 7 BW

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.

[Spezifische Vorschriften für den Zeitarbeitsvertrag]

Artikel 691 Buch 7 BW

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

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.

[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.

[Vorschrift über die Verhältnismäßigkeit des Lohns]

Artikel 8: Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Gesetz über Zeitarbeitsunternehmen)

1. Wer Arbeitskräfte überlässt, schuldet diesen Lohn und sonstige Vergütungen entsprechend dem Lohn und den sonstigen Vergütungen, die Arbeitnehmern zustehen, die in gleichen oder vergleichbaren Funktionen von dem Unternehmen beschäftigt werden, dem sie überlassen werden.
2. Der erste Absatz gilt nicht, wenn in einem für das Unternehmen, das die Arbeitskraft überlässt, geltenden Tarifvertrag oder Kraft Gesetz der Lohn und die sonstigen Vergütungen festgesetzt sind, die derjenige, der Arbeitskräfte überlässt, diesen schuldet.
3. Der erste Absatz gilt ebenfalls nicht, falls für das Unternehmen, dem der Arbeitnehmer überlassen wird, ein Tarifvertrag gilt, aufgrund dessen der Arbeitgeber sich darüber zu vergewissern hat, dass der Lohn und die sonstigen Vergütungen der seinem Unternehmen überlassenen Arbeitskräfte diesem Tarifvertrag entsprechen.

ANLAGE 9. Entfallen

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 genannter 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 28 Absatz 3 des Tarifvertrages für das Baugewerbe absolviert; oder
 - b. über ein Zeugnis oder Praxiszertifikat einer Ausbildung gemäß Artikel 28 Absatz 3 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 11a Absatz 1, 2 (erster Satz), 3, 7 und 8 (Sonderurlaub für ältere Arbeitnehmer und Viertageweche für Baustellenmitarbeiter ab 55 Jahren)
 - Artikel 42 (Reisezeitvergütung)
 - Artikel 33 (Leistungslohn)
 - Artikel 18 (Bereitschaftsdienst)
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 11b Absatz 1, 2, 6, 10 und 11 (Viertageweche für UTA-Mitarbeiter ab 55 Jahren)
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 20a 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.

ANLAGE 11. RENTENREGELUNG

Basis-Rentenregelung

1. Für Zeitarbeitnehmer, die:
 - mindestens 26 Wochen für das gleiche Zeitarbeitsunternehmen tätig waren und
 - 21 Jahre oder älter sind (Stichtag ist der erste Tag des Monats, in dem der Zeitarbeitnehmer 21 Jahre alt wird), und die
 - in den ersten 78 Wochen innerhalb des Phasensystems beschäftigt sind, gilt die Basis-Rentenregelung zu den nachfolgenden Bedingungen.
2. Für die Anwendung der Bestimmungen von Absatz 1 wird davon ausgegangen, dass der Zeitarbeitnehmer 26 Wochen für einen Arbeitgeber gearbeitet hat, falls es innerhalb dieser Frist Nachfolgerschaft des Arbeitgebers gegeben hat.
3. Zeitarbeitnehmer, die die in Absatz 1 dieses Artikels genannte Voraussetzung erfüllen und danach den Arbeitgeber wechseln, jedoch weiter innerhalb des Geltungsbereichs der Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten arbeiten, behalten ihre Ansprüche, sofern nicht eine Unterbrechung zwischen zwei Zeitarbeitsverträgen 52 Wochen oder länger beträgt.
4. Die Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (STIPP) ist mit der Durchführung der Basis-Rentenregelung betraut.
5. Die Basis-Rentenregelung ist ein beitragsorientierter Plan, für den der Beitrag zum 1 Januar 2008 2,6 % des Bruttolohns beträgt. Gemäß Basis-Rentenregelung beträgt das Renteneintrittsalter 65 Jahre und dient dem Aufbau eines Rentenskapitals für den Erwerb einer Alters- und/oder Partnerrente. 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), Vergütung für Karenztage, (Aufbau von Reservierungen für) Urlaubstage, Sonderurlaub, Kurzfristige Abwesenheit, Feiertage und Urlaubsgeld. Als Bruttolohn im Sinne dieses Artikels gelten nicht: der Lohn für Über- und Ausgleichsstunden, die Reisezeit und die Bruttokostenerstattung.
6. Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die in der Durchführungsordnung der genannten Stiftung festgesetzten Beiträge an STIPP zu zahlen.
7. Die vollständige Basis-Rentenregelung ist in den Basisrentenrichtlinien von STIPP hinterlegt und als separate Veröffentlichung erhältlich.

Plus-Rentenregelung

1. Für Zeitarbeitnehmer, die:
 - 21 Jahre oder älter sind (Stichtag ist der erste Tag des Monats, in dem der Zeitarbeitnehmer 21 Jahre alt wird), und die
 - innerhalb des Phasensystems tätig sind und die ersten 78 Wochen bereits durchlaufen haben oder
 - einen Zeitarbeitsvertrag gemäß dem Perioden- und Kettensystem abgeschlossen habengilt die Plus-Rentenregelung zu den nachfolgenden Bedingungen.
2. Zeitarbeitnehmer, die die in Absatz 1 dieses Artikels genannte Voraussetzung erfüllen und danach den Arbeitgeber wechseln, jedoch weiter innerhalb des Geltungsbereichs der Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten arbeiten, behalten ihre

Ansprüche, sofern nicht eine Unterbrechung zwischen zwei Zeitarbeitsverträgen 26 Wochen oder länger beträgt.

3. Die Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (STIPP) ist mit der Durchführung der Plus-Rentenregelung betraut.
4. Die Plus-Rentenregelung ist ein beitragsorientierter Plan mit einem Renteneintrittsalter von 65 Jahren für den Aufbau eines Rentenkapitals für den Erwerb einer Altersrente und/oder Partnerrente. Der Rentenversicherungsbeitrag, der für die Bildung des Rentenkapitals bereitgestellt wird, wird in einem Prozentsatz der Rentenbemessungsgrundlage gemäß nachstehender Staffelung ausgedrückt.

Altersgruppe	Rentenversicherungsbeitrag
21-24	5,50 %
25-29	6,36 %
30-34	7,44 %
35-39	8,63 %
40-44	10,03 %
45-49	11,75 %
50-54	13,70 %
55-59	16,23 %
60-64	19,36 %

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), für Urlaubstage, Sonderurlaub, Kurzfristige Abwesenheit, Feiertage und Urlaubsgeld. Mit Bruttolohn ist nicht gemeint: der Lohn für Über- und Ausgleichsstunden, die Reisezeit und die Bruttokostenerstattung.

5. Im Falle einer 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 laut dem Niveau der Beitragseinlage zum Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsunfähigkeit beitragsfrei fortgesetzt.
6. Im Falle des Ablebens des Arbeitnehmers während des Dienstverhältnisses regelt die Rentenregelung eine Risikoversicherung für die Partnerrente über die zukünftigen Dienstjahre.
7. Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, den in der Durchführungsordnung der genannten Stiftung festgesetzten Durchschnittsbeitrag an STIPP zu zahlen. (NB: gemeint ist ein einziger festgesetzter Beitrag und nicht der in der Tabelle zu Absatz 4 dieses Artikels genannte Beitrag).
8. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen Teil der Rentenversicherungsbeiträge vom Lohn des Zeitarbeitnehmers einzubehalten, falls und sobald dieser unter die Gültigkeit der Rentenregelung fällt. Die Höhe der Einbehaltung beträgt höchstens ein Drittel des in Absatz 7 genannten Beitrags.
9. Die vollständige Plus-Rentenregelung ist in den Plus-Rentenrichtlinien von STIPP hinterlegt und als separate Veröffentlichung erhältlich.