

**Tarifvertrag für Zeitarbeiter
2004 – 2009
Eine Zusammenfassung**

März 2004

Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag zwischen Zeitarbeitnehmern und Zeitarbeitsunternehmen. Bei dem *Tarifvertrag für Zeitarbeitnehmer* werden die Zeitarbeitnehmer vertreten durch den niederländischen Gewerkschaftsbund (FNV) Bundesgenossen, die christliche Gewerkschaft in den Niederlanden (CNV) für den Dienstleistungsbereich und die Union. Die Zeitarbeitsunternehmen werden vertreten durch den Allgemeinen Verband der Zeitarbeitsunternehmen (ABU).

Eine Zusammenfassung des Tarifvertrags für Zeitarbeitnehmer 2004 - 2009

In dem Tarifvertrag für Zeitarbeitnehmer 2004 - 2009 finden Sie alle Rechte und Pflichten in Bezug auf Ihren Arbeitsvertrag. Auch die Rechte und Pflichten Ihres Arbeitgebers stehen in dem Tarifvertrag.

In dieser Broschüre finden Sie eine Erläuterung der wichtigsten Bestimmungen des Tarifvertrags, wie Ihre Rechtsstellung, Ihre Vergütung und die Ausbildung.

Inhaltsverzeichnis

Rechtsstellung: das Phasensystem	2
Phase A	2
Phase B	5
Phase C	9
Vergütung	11
Krankheit	17
Nachfolgerschaft Arbeitgeber	17
Ausbildung	18
Beschwerden und Streitfälle	18
Betriebsrente	20

Rechtsstellung

Das Phasensystem

Im Tarifvertrag für Zeitarbeitnehmer des ABU ist das Phasensystem festgelegt. Das Phasensystem beinhaltet, dass Sie als Zeitarbeitnehmer eine Reihe von Phasen durchlaufen. Je weiter Sie im Phasensystem kommen, desto mehr Rechte erhalten Sie und um so fester wird die Beziehung zu Ihrem Zeitarbeitsunternehmen.

Das Zeitarbeitsunternehmen kann Ihnen sagen, in welcher Phase Sie sich im Moment befinden.

Das Phasensystem ist in drei Phasen untergliedert. Die aufgebauten Phasen sind an das Zeitarbeitsunternehmen gebunden, für das Sie arbeiten. In der Tabelle sehen Sie, wie lange die Phasen dauern.

Phase A	Phase B	Phase C
78 Arbeitswochen	2 Jahre und/oder 8 Verträge	Unbestimmte Zeit

Phase A

Sie befinden sich in Phase A, solange Sie noch nicht 78 Wochen für ein Zeitarbeitsunternehmen gearbeitet haben. Jede Woche, die Sie arbeiten, zählt mit beim Aufbau der Phase A. Die Zahl der Stunden, die Sie in einer Woche arbeiten, spielt dabei keine Rolle.

Sie können in dieser Phase eine unbeschränkte Zahl von Zeitarbeitsverträgen abschließen. Dabei ist es unerheblich, für wie viele Ausleihfirmen Sie arbeiten.

Unterbrechungen und die Folgen in Phase A

Wenn Sie 26 Wochen oder mehr nicht ununterbrochen für dasselbe Zeitarbeitsunternehmen arbeiten, dann beginnt die Zählung der 78 Wochen von vorn. Bei einer Unterbrechung zwischen zwei Zeitarbeitsverträgen von 25 Wochen oder weniger bleiben Ihre gearbeiteten Wochen stehen und Ihr Zeitarbeitsunternehmen fährt nach der Unterbrechung dort fort, wo Sie geblieben sind.

Unterbrechung	Folge
Kürzer als 26 Wochen	Gearbeitete Wochen bleiben stehen: weiterzählen
26 Wochen oder mehr	Zurück zum Anfang von Phase A
Phase A voll aufgebaut	26 Wochen bleiben stehen

Beispiele:

- *Herr Müller hat 46 Wochen für dasselbe Zeitarbeitsunternehmen gearbeitet und fährt für 10 Wochen nach Aruba in den Urlaub. Weil die Unterbrechung weniger als 26 Wochen dauert, kann Herr Müller, wenn er zurückkommt, bei dem gleichen Zeitarbeitsunternehmen noch 32 Wochen arbeiten, bevor Phase A beendet ist.*
- *Herr Müller hat 78 Wochen für dasselbe Zeitarbeitsunternehmen gearbeitet und fährt für 10 Wochen nach Aruba in den Urlaub. Phase A ist durch die 78 Wochen Beschäftigung völlig beendet und weil die Unterbrechung geringer ist als 26 Wochen, beginnt Herr Müller, wenn er zurückkommt, bei dem gleichen Zeitarbeitsunternehmen in Phase B, weil Phase A voll aufgebaut ist.*
- *Herr Müller hat 28 Wochen für dasselbe Zeitarbeitsunternehmen gearbeitet und fährt für 31 Wochen nach Aruba in den Urlaub. Weil die Unterbrechung mehr als 26 Wochen dauert, geht Herr Müller zurück zum Anfang von Phase A, auch wenn er wieder für das gleiche Zeitarbeitsunternehmen arbeitet.*

Zeitarbeitsvertrag mit Zeitarbeitsklausel in Phase A

Wenn Sie in Phase A arbeiten, dann sind Sie tätig auf der Grundlage eines Zeitarbeitsvertrags mit Zeitarbeitsklausel, es sei denn, Sie haben mit dem Zeitarbeitsunternehmen einen Vertrag auf bestimmte Zeit abgeschlossen. Die Zeitarbeitsklausel findet in Phase A demnach automatisch Anwendung, wenn nicht anderes vereinbart ist. Falls die Zeitarbeitsklausel Anwendung findet, so hat das eine Reihe von Folgen. So bedeutet die Beendigung des Auftrags also die Beendigung des Zeitarbeitsvertrags und Sie können jeden Moment aufhören mit arbeiten.

Ende des Auftrags heißt Beendung des Zeitarbeitsvertrags

Wenn die Ausleihfirma den Auftrag für Ihr Zeitarbeitsunternehmen beendet, so endet damit auch Ihr Zeitarbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitsunternehmen. Das bedeutet, dass Sie keinen Lohnanspruch mehr haben. Allerdings muss das Zeitarbeitsunternehmen Sie rechtzeitig über die Beendung des Auftrags informieren, sodass Sie sich darauf einstellen können. Je länger der Auftrag gedauert hat, um so länger zuvor muss das Zeitarbeitsunternehmen Sie darüber unterrichten, dass der Auftrag endet ("Ankündigung"). Für die Anzahl Kalendertage, die zur Ankündigungsfrist gehören, siehe nachstehende Tabelle.

Dauer des Auftrags in Wochen	Ankündigungsfrist in Kalendertagen
0 bis 11	0
12 bis 25	5
26 bis 51	10
52 bis 78	14

Falls das Zeitarbeitsunternehmen sich nicht an die Ankündigungsfrist hält, dann endet zwar der Vertrag, Sie haben aber einen Lohnanspruch für diese Tage. Sie müssen sich dann aber während dieser Tage für neue Tätigkeiten zur Verfügung halten (angemessene Arbeit, zur Erläuterung siehe Phase B und C). Falls Sie krank sind (oder einen Unfall haben), findet die Ankündigungsfrist keine Anwendung. Auch in einem solchen Fall endet der Zeitarbeitsvertrag sofort.

Sie können jeden Moment aufhören mit arbeiten

Die Zeitarbeitsklausel beinhaltet auch, dass Sie zu jedem Zeitpunkt angeben können, dass Sie nicht länger die vereinbarte Zeitarbeit machen wollen. Auch dann endet der Zeitarbeitsvertrag. Sie sind verpflichtet, dies mindestens einen Werktag vorher dem Zeitarbeitsunternehmen mitzuteilen.

Phase B

Phase B beginnt:

- wenn Sie nach Abschluss der Phase A weiter für dasselbe Zeitarbeitsunternehmen arbeiten;
- oder wenn Sie innerhalb von 26 Wochen nach dem Ende von Phase A von demselben Zeitarbeitsunternehmen erneut für Zeitarbeit eingesetzt werden.

Phase B dauert maximal zwei Jahre oder acht Verträge. Das heißt, dass in dieser Phase maximal acht Zeitarbeitsverträge auf bestimmte Zeit hintereinander abgeschlossen werden können. Beim neunten Vertrag wechseln Sie in die nächste Phase. Die Dauer der Zeitarbeitsverträge darf Ihr Zeitarbeitsunternehmen selbst festlegen, die Gesamtdauer in Phase B kann aber nicht mehr als zwei Jahre betragen. Gibt es zwischen den Zeitarbeitsverträgen in Phase B eine Unterbrechung von weniger als drei Monaten, so zählen diese mit für die Gesamtdauer der Phase B.

Beispiele:

- *Falls Sie 8 Verträge von je 3 Monaten hintereinander bei demselben Zeitarbeitsunternehmen bekommen haben, dann dauert Phase B 2 Jahre.*
- *Falls Sie 8 Verträge von je 2 Monaten bei demselben Zeitarbeitsunternehmen bekommen haben, dann dauert Phase B 16 Monate.*
- *Wird Ihnen ein 9. Zeitarbeitsvertrag angeboten oder wird der Zeitraum von 2 Jahren bei demselben Zeitarbeitsunternehmen überschritten, dann sind Sie in Phase C angekommen.*
- *In Phase B kann die Zeitarbeitsklausel nicht mehr in Ihren Zeitarbeitsvertrag aufgenommen werden.*

Es gibt vorübergehend keine Arbeit

In der Phase B enden Ihre Zeitarbeitsverträge am vereinbarten Endtermin (oder am Ende eines Projekts). Die Zeitarbeitsklausel kann nun nicht mehr zur Anwendung kommen. Wenn die Ausleihfirma den Auftrag beendet, wird Ihr Zeitarbeitsvertrag nicht automatisch ebenfalls beendet, sondern das Zeitarbeitsunternehmen muss versuchen, eine angemessene Ersatztätigkeit für Sie zu finden.

Bis das gelungen ist, haben Sie Anspruch auf einen Teil Ihrer Vergütung. Für die Höhe dieser Vergütung siehe unter Überschrift *Lohn bei fehlender Arbeit* auf Seite 14.

Angemessene Arbeit

Das Zeitarbeitsunternehmen sucht eine angemessene Arbeit für Sie. Von angemessener Arbeit ist die Rede, wenn es um eine Tätigkeit geht, die nicht mehr als zwei Tätigkeitsgruppen unter der letzten von Ihnen ausgeführten Tätigkeit liegt (oder unter der ersten von Ihnen verrichteten Tätigkeit im laufenden Vertrag, falls diese höher ist). Die Zahl der Stunden, die Sie bei dem neuen Auftrag arbeiten (wöchentlich, monatlich oder zeitlich) muss gleich der Zahl der Stunden sein, die in Ihrem Vertrag steht.

Wenn das Zeitarbeitsunternehmen eine angemessene Arbeit für Sie gefunden hat, Sie lehnen dieses Angebot jedoch ab, so erlischt Ihr Anspruch auf die Suche nach einer Ersatztätigkeit und auch Ihr Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Beispiel:

Herr Schneider hat einen Phase-B-Vertrag von 6 Monaten als Buchhalter. Nach 2 Monaten entfällt der Auftrag. Das Zeitarbeitsunternehmen muss nun eine angemessene Arbeit für Herrn Schneider suchen. Solange das Unternehmen diese nicht gefunden hat, wird der Lohn für Herrn Schneider fortgezahlt. Für die Höhe dieser Vergütung siehe unter Überschrift Lohn bei fehlender Arbeit auf Seite 14.

Wieder an die Arbeit: derselbe Zeitarbeitsvertrag

Wenn Sie in Phase B nach dem Fortfall der Zeitarbeit wieder an die Arbeit gehen, erhalten Sie, solange Sie in demselben Zeitarbeitsvertrag tätig sind, mindestens denselben Lohn, den Sie verdient haben, bevor die Zeitarbeit aufhörte.

Beispiel:

Herr Günlü hat einen Phase-B-Vertrag von 6 Monaten als Buchhalter. Nach 2 Monaten entfällt der Auftrag. Das Zeitarbeitsunternehmen muss nun eine angemessene Arbeit für Herrn Günlü suchen. Solange das Unternehmen diese nicht gefunden hat, muss der Lohn für Herrn Günlü fortgezahlt werden. Für die Höhe dieses Lohns siehe unter Überschrift 'Vergütung'. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen nach 1 Monat wieder Arbeit für ihn hat, so muss das Unternehmen ihm mindestens den Bruttolohn zahlen, den er als Buchhalter verdient hat.

Wieder an die Arbeit: neuer Zeitarbeitsvertrag

Falls Sie in Phase B einen neuen Zeitarbeitsvertrag angeboten bekommen, so muss der Lohn mindestens gleich dem Lohn sein, den Sie bekommen, wenn es keine Arbeit gibt, es sei denn Sie haben 13 Wochen oder länger, jedoch weniger als 26 Wochen, nicht gearbeitet.

Beendigung Zeitarbeitsvertrag auf bestimmte Zeit

Einen Zeitarbeitsvertrag auf bestimmte Zeit können Sie oder Ihr Zeitarbeitsunternehmen an jedem Werktag zwischenzeitlich kündigen. Falls das Zeitarbeitsunternehmen den Zeitarbeitsvertrag zwischenzeitlich beenden will, so ist dafür eine Kündigungsgenehmigung des niederländischen Arbeitsamtes (CWI) oder die Einwilligung des niederländischen Amtsrichters erforderlich. Die Kündigungsfristen betragen:

Dauer Zeitarbeitsvertrag	Für den Zeitarbeitnehmer	Für das Zeitarbeitsunternehmen
0 bis 3 Monate	7 Kalendertage	1 Monat
3 Monate bis 6 Monate	14 Kalendertage	1 Monat
6 Monate oder länger	28 Kalendertage	1 Monat

Ist im Zeitarbeitsvertrag in Phase B die Möglichkeit einer zwischenzeitlichen Kündigung ausgeschlossen, so können Sie den Zeitarbeitsvertrag während der Laufzeit des Zeitarbeitsvertrags nicht beenden. Der Vertrag auf bestimmte Zeit in Phase B endet natürlich immer automatisch, wenn der Endtermin erreicht ist. Dann brauchen sowohl Sie als auch das Zeitarbeitsunternehmen keine Kündigungsfrist einzuhalten.

Unterbrechung und erneute Zählung in Phase B

Falls Sie in Phase B nach Ablauf des Zeitarbeitsvertrags weniger als 13 Wochen nicht für das Zeitarbeitsunternehmen arbeiten, so zählen diese Wochen mit für den Aufbau der zwei Jahre. Falls Sie in Phase B mehr als 13 Wochen aber weniger als 26 Wochen nicht für das Zeitarbeitsunternehmen arbeiten, so beginnt die Phase B von vorn. Falls Sie 26 Wochen oder länger nicht für das Zeitarbeitsunternehmen arbeiten, so fallen Sie zurück zum Anfang von Phase A.

Unterbrechung	Folge
<ul style="list-style-type: none">▪ Kürzer als 13 Wochen	<ul style="list-style-type: none">▪ Wochen zählen mit für den Aufbau der 2 Jahre
<ul style="list-style-type: none">▪ 13 Wochen oder länger und kürzer als 26 Wochen	<ul style="list-style-type: none">▪ Zurück zum Anfang von Phase B
<ul style="list-style-type: none">▪ 26 Wochen oder länger	<ul style="list-style-type: none">▪ Zurück zum Anfang von Phase A
<ul style="list-style-type: none">▪ Phase B voll aufgebaut	<ul style="list-style-type: none">▪ 13 Wochen bleiben stehen

Beispiele:

- *Frau Lehmann arbeitet 2 Monate in Phase B und geht dann für 2 Monate weg. Nach diesen 2 Monaten beginnt sie wieder zu arbeiten bei demselben Zeitarbeitsunternehmen. Sie ist dann am Anfang des 5. Monats in Phase B. Unterbrechungen kürzer als 13 Wochen zählen mit.*
- *Frau Lehmann arbeitet 4 Monate in Phase B und geht dann für 4 Monate weg. Nach diesen 4 Monaten beginnt sie wieder zu arbeiten bei demselben Zeitarbeitsunternehmen. Die Unterbrechung ist länger als 13 Wochen, somit fällt sie zurück zum Anfang von Phase B.*
- *Frau Lehmann arbeitet 18 Monate in Phase B und geht dann für 7 Monate weg. Nach diesen 7 Monaten beginnt sie am Anfang von Phase A. Die Unterbrechung war länger als 26 Wochen.*
- *Frau Lehmann arbeitet 2 Jahre in Phase B und geht dann für 10 Wochen weg. Nach diesen 10 Wochen kommt sie zurück zu demselben Zeitarbeitsunternehmen und beginnt in Phase C. Die aufgebaute Dauer von Phase B bleibt 13 Wochen stehen.*

Phase C

Phase C beginnt:

- wenn Sie nach Abschluss von Phase B direkt weiter arbeiten;
- wenn Sie innerhalb von 13 Wochen nach Abschluss von Phase B erneut von demselben Zeitarbeitsunternehmen für Zeitarbeit eingesetzt werden.

Die Dauer von Phase C ist für unbestimmte Zeit.

Es gibt vorübergehend keine Arbeit

Ab Phase C haben Sie einen Zeitarbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit. Die Zeitarbeitsklausel kann nicht mehr zur Anwendung kommen. Falls die Ausleihfirma den Auftrag beendet, so wird Ihr Zeitarbeitsvertrag nicht beendet und das Zeitarbeitsunternehmen muss einen Teil Ihres Lohns fortzahlen (Für die Höhe dieser Vergütung siehe unter Überschrift *Lohn bei fehlender Arbeit* auf Seite 14). Ihr Zeitarbeitsunternehmen muss eine angemessene Arbeit für Sie suchen.

Angemessene Arbeit

Ihr Zeitarbeitsunternehmen sucht eine angemessene Arbeit für Sie. Ebenso wie in Phase B ist von einer angemessenen Arbeit die Rede, wenn es um eine Tätigkeit geht, die nicht mehr als zwei Tätigkeitsgruppen unter der von Ihnen zuletzt ausgeübten Tätigkeit liegt (oder unter der ersten von Ihnen in dem laufenden Vertrag ausgeübten Tätigkeit, falls diese höher ist). Die Zahl der Stunden, die Sie bei dem neuen Auftrag arbeiten (wöchentlich, monatlich oder zeitlich) muss gleich der Zahl der Stunden sein, die in Ihrem Vertrag steht.

Wenn das Zeitarbeitsunternehmen eine angemessene Arbeit für Sie gefunden hat, Sie lehnen dieses Angebot jedoch ab, so erlischt Ihr Anspruch auf die Suche nach einer Ersatztätigkeit und auch Ihr Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Beispiel:

Herr Ylniz hat einen Phase-C-Vertrag als Wachman. Nach 2 Monaten entfällt der Auftrag. Das Zeitarbeitsunternehmen muss nun eine angemessene Arbeit für Herrn Ylniz suchen. Solange das Unternehmen diese nicht gefunden hat, muss das Unternehmen den Lohn fortzahlen (siehe 3.4.1).

Wieder an die Arbeit: derselbe Zeitarbeitsvertrag

Werden Sie in Phase C wieder zur Verfügung gestellt, so haben Sie minimal Anspruch auf den gleichen Lohn, den Sie bekommen, wenn es keine Arbeit gibt (siehe unter Überschrift *Lohn bei fehlender Arbeit* auf Seite 14).

Beispiel:

Herr Koch hat einen Phase-C-Vertrag und arbeitet als Schweißer. Nach 2 Monaten entfällt der Auftrag. Das Zeitarbeitsunternehmen muss nun eine angemessene Arbeit für Herrn Koch suchen. Solange diese nicht gefunden ist, muss das Zeitarbeitsunternehmen den Lohn fortzahlen. Für die Höhe dieses Lohnes siehe unter Überschrift 'Vergütung bei fehlender Arbeit'. Wenn das Unternehmen nach einem Monat wieder Arbeit für ihn hat, so muss sein Lohn mindestens gleich dem Lohn sein, den er bekommt, wenn es keine Arbeit gibt.

Beendung des Zeitarbeitsvertrags in Phase C

Ein Zeitarbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit kann von Ihnen als auch von dem Zeitarbeitsunternehmen am erst folgenden Werktag gekündigt werden. Das Zeitarbeitsunternehmen benötigt dafür jedoch die Genehmigung des niederländischen Arbeitsamtes (CWI) oder des niederländischen Amtsrichters.

Die Kündigungsfrist beträgt für beide Parteien 1 Monat. Ist eine längere Kündigungsfrist vereinbart (maximal 6 Monate), so ist diese für beide Parteien gleich. Wenn Sie 65 Jahre werden, endet der Zeitarbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit automatisch.

Unterbrechungen und die Folgen in Phase C

Falls Sie nach Beendung von Phase C weniger als 26 Wochen nicht für das Zeitarbeitsunternehmen gearbeitet haben, so fallen Sie zurück zum Anfang von Phase B. Falls Sie 26 Wochen oder mehr nicht gearbeitet haben, so fallen Sie zurück zum Anfang von Phase A.

Vergütung

Der Tarifvertrag für Zeitarbeitnehmer enthält eine Vergütungsregelung. Im Tarifvertrag ist genau angegeben, wie Sie eingestuft werden müssen und festgelegt, wie Ihr Stundenlohn ermittelt werden muss.

Wenn Sie 26 Wochen bei derselben Ausleihfirma gearbeitet haben, kommt bindend das Vergütungssystem der Ausleihfirma zur Anwendung, ungeachtet, welche Tätigkeit Sie ausgeübt haben. Das Zeitarbeitsunternehmen kann dies bereits ab dem ersten Tag Ihrer Beschäftigung bei der Ausleihfirma vereinbaren. Diese Regel gilt vorrangig vor allen anderen Regelungen bezüglich Vergütung.

Falls Sie eine Fachkraft in dem Bereich sind, in dem Sie im Moment arbeiten, so kann das Vergütungssystem der Ausleihfirma vom ersten Tage des Auftrags an gelten. Das Vergütungssystem der Ausleihfirma kann dann zum Beispiel für Sie, weil Sie bereits über bestimmte Zeugnisse verfügen, immer vom ersten Tag an angewandt werden. Wann ein Zeitarbeitnehmer als Fachkraft gilt, ist im Tarifvertrag der Ausleihfirma dargelegt. Ihr Zeitarbeitsunternehmen oder die Ausleihfirma können Ihnen mehr darüber erzählen.

Ein Zeitarbeitsunternehmen kann sich auch dafür entscheiden, direkt den Lohn der Ausleihfirma (das so genannte 'Vergütungssystem der Ausleihfirma') anzuwenden. Alle anderen Zeitarbeitnehmer, welche dieselbe Arbeit bei der Ausleihfirma verrichten, haben dann auch Anspruch auf das Vergütungssystem der Ausleihfirma. Für Zeitarbeitnehmer, die bei der Ausleihfirma eine andere Arbeit verrichten, kann eine andere Wahl getroffen werden. Es muss dann aber von wesentlichen Unterschieden die Rede sein. Zum Beispiel eine Tätigkeit in der Produktion gegenüber einer Bürotätigkeit.

Tariflöhne für Zeitarbeitnehmer

Für die Einstufung sind drei Dinge wichtig:

- die Tätigkeitsgruppe;
- die Lohntabelle;
- feste Lohnerhöhungen.

Die Tätigkeitsgruppe

Es gibt neun Tätigkeitsgruppen für Zeitarbeit. Die Tätigkeiten werden anhand formaler Entscheidungsregeln eingestuft. Hierbei spielen die Art der Tätigkeit, erforderliche Fachkenntnisse und der Grad der Selbständigkeit eine Rolle. Die Tätigkeit bestimmt also, in welche Tätigkeitsgruppe und Lohnstufe Sie eingestuft werden.

Lohntabelle

Diese Tabelle enthält die Stundenlöhne. Die Lohntabelle besteht aus neun Lohnstufen mit einem Anfangs- und einem Endlohn, die mit den neun Tätigkeitsgruppen übereinstimmen (siehe im Folgenden). Es kann von der Zustromtabelle oder der Normtabelle Gebrauch gemacht werden. Sie werden in die Zustromtabelle eingestuft, wenn Sie keine Berufserfahrung haben. Nur folgende Gruppen kommen dafür in Betracht:

- Schulabgänger;
- Wiedereinsteiger;
- Reintegrationszielgruppen;
- Langzeitarbeitslose;
- Ferienkräfte.

In allen anderen Fällen gilt die Normtabelle.

Feste Lohnerhöhungen

Wenn Sie 52 Wochen für dasselbe Zeitarbeitsunternehmen gearbeitet haben, bekommen Sie eine Lohnerhöhung. Diese beträgt 2,75% Ihres Bruttolohns. Falls es eine Unterbrechung gegeben hat von 26 Wochen oder länger, beginnt die Zählung für diese Zeit von vorn. Falls Sie nach dem Vergütungssystem der Ausleihfirma bezahlt werden, so gibt es in diesem Moment keine Lohnerhöhung. Sie haben dann nämlich Anspruch auf eine Lohnerhöhung nach dem Vergütungssystem der Ausleihfirma.

Wenn Sie in der Zustromtabelle 52 Wochen für dasselbe Zeitarbeitsunternehmen gearbeitet haben, so bekommen Sie die erste Lohnerhöhung und Sie wechseln in die Normtabelle. Ihr Lohn muss dann mindestens gleich dem Lohn für die Tätigkeitsgruppe in der Normtabelle sein.

Vergütungssystem der Ausleihfirma

- Wenn Sie 26 Wochen bei ein und derselben Ausleihfirma gearbeitet haben, so muss Ihr Zeitarbeitsunternehmen das Vergütungssystem der Ausleihfirma anwenden. Das Zeitarbeitsunternehmen kann dies auch bereits ab Ihrem ersten Arbeitstag bei der Ausleihfirma vereinbaren. Es geht dabei nur um die folgenden aufgelisteten Lohnbestandteile:
- Ausschließlich der geltende Zeitlohn nach Lohngruppe;
- Arbeitszeitverkürzung (ADV), in Zeit oder in Geld;
- Das heißt, dass Sie Anspruch haben auf einen Stundenlohn auf Basis einer Arbeitswoche von 38, 37 oder 36 Stunden nach dem Tarifvertrag der Ausleihfirma. Arbeiten Sie mehr, so müssen diese Stunden extra bezahlt werden oder Sie erwerben zusätzliche freie ADV-Tage, genauso wie ein Mitarbeiter im Dienst der Ausleihfirma;
- Zuschläge für Überstunden, andere Arbeitszeiten, unregelmäßige Stunden (darunter Feiertagszuschlag) und Schichtarbeitszuschlag;
- Anfängliche Lohnerhöhung, Höhe und Zeitpunkt, wie bei der Ausleihfirma festgelegt;
- Kostenerstattung;
- Feste Lohnerhöhungen, Höhe und Zeitpunkt, wie bei der Ausleihfirma festgelegt.

Falls Sie 26 Wochen oder länger nicht bei dieser Ausleihfirma gearbeitet haben, so kann erneut der ABU-Tariflohn gelten und die Zeit von 26 Wochen, nach der Sie Anspruch auf die Vergütung der Ausleihfirma haben, beginnt von vorn. Falls Sie zu einer anderen Ausleihfirma wechseln, so kann Ihr Zeitarbeitsunternehmen wiederum wählen, entweder den Tariflohn für Zeitarbeitnehmer oder den Lohn nach dem Vergütungssystem der Ausleihfirma. Der Lohn nach dem Vergütungssystem der Ausleihfirma wird meist höher sein als der Tariflohn für Zeitarbeitnehmer, kann aber auch gegebenenfalls niedriger sein. Das Vergütungssystem der Ausleihfirma ist nicht Bestandteil des Tarifvertrags für Zeitarbeitnehmer, sondern kennt eigene Regelungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Diese sind pro Ausleihfirma unterschiedlich.

Es ist Ihrem Zeitarbeitsunternehmen gestattet, direkt ab dem ersten Tag Ihrer Tätigkeit bei einer Ausleihfirma, deren Vergütungssystem anzuwenden. Dies muss Ihnen immer schriftlich bestätigt werden.

Vergütung in Phase A

In Phase A wird Ihr Lohn pro Auftrag festgesetzt.

Reservierungen

Als Zeitarbeitnehmer in Phase A mit Zeitarbeitsklausel bekommen Sie nur die Stunden bezahlt, die Sie tatsächlich gearbeitet haben. Zeitarbeitnehmer bauen pro Arbeitsstunde Reservierungen auf. Die Höhe dieser Reservierungen können Sie wöchentlich Ihrem Lohnzettel entnehmen. Sie haben Anspruch auf nachstehende Reservierungen:

- für Urlaubstage, umgerechnet 24 Urlaubstage jährlich;
- für Urlaubsgeld, 8% wie gesetzlich geregelt;
- für kurze Abwesenheit und Sonderurlaub, 0,6% (siehe Tarifvertrag, welche tage in Betracht kommen);
- Für Feiertage (wenn nicht Ihr Zeitarbeitsunternehmen die Feiertage direkt bezahlt).

In Artikel 25 bis 31 des Tarifvertrags können Sie genau lesen, was alles reserviert wird, wie dies angegriffen werden kann und wie letztlich die Reservierungen automatisch ausbezahlt werden.

Vergütung in Phase B und C

Als Zeitarbeitnehmer in Phase B und C haben Sie nicht nur Anspruch auf den Lohn für die Stunden, die Sie gearbeitet haben, sondern, solange Ihr Vertrag läuft, auch für die Stunden, die Sie nicht gearbeitet haben. Zum Beispiel, wenn Sie krank sind, oder wenn Ihr Zeitarbeitsunternehmen vorübergehend keine Arbeit für Sie hat.

Lohn bei fehlender Arbeit

Solange das Zeitarbeitsunternehmen Ihnen keine angemessene Ersatzarbeit angeboten hat und Ihnen nicht vorgeworfen werden kann, dass Sie nicht arbeiten, haben Sie einen Anspruch auf Lohn. Wie hoch dieser Lohn mindestens sein muss, lesen Sie nachstehend.

Dieser Lohn wird berechnet durch Vergleich mit dem Anfangslohn von zwei Tätigkeitsgruppen niedriger als die Tätigkeit für den zuletzt beendeten Auftrag. Hinzu kommt ein Erfahrungszuschlag von 2,75% je 52 gearbeitete Wochen. Der Lohn, den Sie dann bekommen, darf nicht niedriger sein als 90% des Bruttolohnes für die zuletzt beendete Zeitarbeit und muss selbstverständlich mindestens gleich dem gesetzlichen Mindestlohn sein.

Lohn bei dem gleichen Vertrag, aber ein neuer Auftrag in Phase B

Falls Sie in Phase B bei einem laufenden Zeitarbeitsvertrag einen neuen Auftrag von dem Zeitarbeitsunternehmen bekommen, verrichten Sie manchmal die gleiche Arbeit und in vielen Fällen eine andere. Zu der anderen Arbeit gehört häufig auch ein ganz anderer Lohn. In Phase B bekommen Sie in diesem Fall mindestens den Lohn wie bei Ihrem vorigen Auftrag.

Lohn bei einem neuen Vertrag und einem neuen Auftrag in Phase B

Sie bekommen in Phase B einen neuen Vertrag. In diesem Moment wird auch ein neuer Lohn mit Ihnen vereinbart. Ihr Zeitarbeitsunternehmen stuft Sie dann neu ein. Jedoch ist das Zeitarbeitsunternehmen nicht völlig frei bei der Festsetzung des neuen Lohns (wie in Phase A). In diesem Fall bekommen Sie mindestens den Lohn, den Sie bekommen würden, wenn es keine Arbeit für Sie gäbe. Wie dieser Lohn genau berechnet wird, siehe unter Überschrift *Lohn bei fehlender Arbeit* auf Seite 14.

Lohn bei einem neuen Auftrag in Phase C

Ein neuer Auftrag in Phase C bedeutet auch, dass Ihr Lohn auf Basis Ihrer neuen Tätigkeit neu festgesetzt wird. Auch hier gibt es eine Untergrenze für den Lohn. Dieser Lohn wird genauso berechnet wie der Lohn, den Sie bekommen, wenn es keine Arbeit gibt. Sehen Sie dazu unter der Überschrift *Lohn bei fehlender Arbeit* auf Seite 14

Arbeitsstundenzettel

Bevor Sie bei der Ausleihfirma mit der Arbeit beginnen, erhalten Sie von Ihrem Zeitarbeitsunternehmen einen Arbeitsstundenzettel. Auf diesem Zettel müssen Sie am Ende jeder Woche die Zahl der Stunden eintragen, die Sie gearbeitet haben. Auch die Stunden mit Zuschlägen und die Überstunden können Sie hier eintragen.

Nachdem Sie den Arbeitsstundenzettel der Wahrheit gemäß ausgefüllt haben, müssen Sie diesen von der Ausleihfirma unterschreiben lassen und bei dem Zeitarbeitsunternehmen abgeben. Dieser Arbeitsstundenzettel bildet die Basis für Ihre Lohnabrechnung.

Möglich ist auch, dass die Ausleihfirma den Arbeitsstundenzettel für Sie ausfüllt oder Ihre Arbeitsstunden automatisch an das Zeitarbeitsunternehmen übermittelt. Sie haben dann aber Anspruch auf eine Abschrift des Arbeitsstundenzettels.

Die Vergütung basiert immer auf der Zahl der gearbeiteten Stunden (und ist demnach kein Stücklohn).

Der Lohnzettel

Sie bekommen von dem Zeitarbeitsunternehmen mindestens einmal monatlich eine Lohnabrechnung, auch Lohnzettel genannt. Auf diesem Lohnzettel sind angegeben:

- der Verdienst;
- der Bruttostundenlohn;
- die Zahl der gearbeiteten Stunden und
- die einbehaltenen Abzüge.

Weiter finden Sie auf dem Lohnzettel, wieviel Reservierungen Sie in der letzten Zeit aufgebaut haben, wie viel Reservierungen insgesamt aufgebaut und noch nicht angegriffen sind. Sie finden auch, wann die Reservierungen automatisch an Sie ausgezahlt werden. In Artikel 25 des Tarifvertrags ist genau angegeben, was alles auf dem Lohnzettel stehen muss.

Alles über Krankheit und Nachfolgerschaft Arbeitgeber

Krankheit

Falls Sie krank werden und Sie halten sich an die Kontrollvorschriften, so haben Sie für die Dauer Ihrer Krankheit Anspruch auf 91% Ihres Lohnes (nach zwei Karenztagen). In Phase B und C zahlt das Zeitarbeitsunternehmen das Krankengeld. In Phase A beziehen Sie eine Unterstützung aufgrund des Krankenversicherungsgesetzes (diese beträgt 70%), bezahlt von der Durchführung Arbeitnehmersicherungen (UWV). Darüber hinaus zahlt das Zeitarbeitsunternehmen einen Lohnausgleich (21%).

Falls Sie krank werden hat das zur Folge, dass die Ausleihfirma den Auftrag beendet hat. Die Beendigung des Auftrags bedeutet in Phase A also die Beendigung des Zeitarbeitsvertrags. Sie haben nun keinen Zeitarbeitsvertrag mit dem Zeitarbeitsunternehmen mehr.

Nachfolgende Arbeitgeber

Die Wochen im Phasensystem werden pro Zeitarbeitsunternehmen gezählt. Dies bedeutet, dass wenn Sie bei einem Zeitarbeitsunternehmen bereits viele Ansprüche erworben haben und Sie morgen zu einem anderen Zeitarbeitsunternehmen gehen, Sie dort von vorn beginnen müssen. Die aufgebauten Phasen können Sie also nicht von dem einen nach dem anderen Zeitarbeitsunternehmen mitnehmen.

Aber: Wenn Sie eine Stelle bei einem Betrieb bekommen, bei dem Sie in den letzten 13 Wochen schon eher gearbeitet haben, entweder über ein Zeitarbeitsunternehmen oder selbständig, und dort dieselbe Arbeit verrichten, so muss ein neuer Arbeitgeber Ihre frühere Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz berücksichtigen (die Wochen, die Sie bereits gearbeitet haben). In diesem Fall wird Ihre frühere Tätigkeit (oder die Wochen, die Sie gearbeitet haben) hinsichtlich der Ansprüche, die Sie bei dem Zeitarbeitsunternehmen haben, mit dazu gerechnet.

Ausbildung

Persönliches Ausbildungsbudget

In Phase B haben Sie Anspruch auf ein Persönliches Ausbildungsbudget (auf Niederländisch P.O.B.). Nachdem Sie 26 Wochen in Phase A gearbeitet haben, beginnt das Zeitarbeitsunternehmen bereits mit dem Aufbau Ihres Ausbildungsbudgets. Es wird 1% des Bruttolohns zurückgelegt. Erst in Phase B können Sie Ihr Ausbildungsbudget beanspruchen und Ihre Ausbildung damit bezahlen.

Falls Sie nach Rücksprache mit Ihrem Zeitarbeitsunternehmen Ausbildungskosten machen, werden diese mit Ihrem Ausbildungsbudget verrechnet.

Falls Sie in Phase B den (brutto)Saldo Ihres Ausbildungsbudgets nicht aufbrauchen, so wird dieser 6 Wochen nach Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses automatisch (netto) ausbezahlt. Es sei denn, dass:

1. Sie einen Arbeitsvertrag mit der Ausleihfirma abschließen, oder
2. Sie einen Zeitarbeitsvertrag Phase C bekommen, oder
3. Sie die angebotene Ausbildung verweigert haben, oder
4. Sie dringende Gründe für die Beendigung des Zeitarbeitsvertrags haben anführen können.

Beschwerden und Streitfälle

Falls ein Streitfall auftritt mit Ihrem Stellenvermittler über die Auslegung des Tarifvertrags oder über die Tätigkeitsgruppe, in die das Zeitarbeitsunternehmen Sie eingestuft hat, müssen Sie das dem Filialleiter Ihres Zeitarbeitsunternehmens melden. Dieser wird versuchen, mit Ihnen eine Lösung für das Problem zu finden. In den meisten Fällen wird dies auch gelingen. Falls Sie nach Verhandlung mit dem Zeitarbeitsunternehmen unverhofft nicht zu einer Lösung kommen, so besteht noch die Möglichkeit, Ihre Beschwerde einer speziellen Kommission vorzulegen, in der die Gewerkschaften und ABU gemeinsam nach einer Lösung für das Problem suchen.

Schiedskommission

Sowohl Sie als auch das Zeitarbeitsunternehmen können bei Meinungsverschiedenheiten die Schiedskommission für das Zeitarbeitswesen um ein Urteil bitten. Diese Kommission setzt sich zusammen aus einem Vertreter der Arbeitnehmer, einem Vertreter der Arbeitgeber und einem Vorsitzenden. Falls Sie und das Zeitarbeitsunternehmen vorab beschließen, dass beide sich daran halten, was die Schiedskommission verkündet, so hat das Urteil der Schiedskommission denselben Status wie das Urteil eines Richters.

Beschwerden
Schiedskommission – Tätigkeitseinstufungskommission

Das Urteil der Schiedskommission ist dann zwar bindend, aber nicht endgültig. Falls Sie mit diesem Urteil nicht einverstanden sind, können Sie selbstverständlich Berufung einlegen. Derjenige, der die Kommission um ein Urteil bittet, muss 49 Euro Gebühren bezahlen, außer Gewerkschaftsmitglieder. Die Statuten der Schiedskommission sind bei den ABU erhältlich.

Die Schiedskommission für das Zeitarbeitswesen ist per Post zu erreichen unter Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp und per E-Mail unter geschillen@abu.nl.

Tätigkeitseinstufungskommission

Bei Meinungsverschiedenheiten über die Tätigkeit, in die Sie eingestuft worden sind, müssen Sie dies innerhalb von sechs Wochen nach Antritt Ihrer Zeitarbeitsstelle dem Stellenvermittler melden, der Sie in diese Tätigkeit eingestuft hat. Dieser muss Ihnen innerhalb von sechs Wochen schriftlich mitteilen, worauf er seine Tätigkeitseinstufung basiert hat. In diesem Brief steht auch, wie Sie dagegen bei der Geschäftsleitung des Zeitarbeitsunternehmens gegebenenfalls Beschwerde einlegen können. Auch dafür gilt eine Frist von sechs Wochen. Gegen die Entscheidung der Geschäftsleitung können Sie bei der Tätigkeitseinstufungskommission in die Berufung gehen. Falls Ihnen Recht gegeben wird, muss das Zeitarbeitsunternehmen Ihnen den zu der richtigen Tätigkeitseinstufung gehörigen Lohn mit Rückwirkung ausbezahlen.

Die Tätigkeitseinstufungskommission ist per Post zu erreichen unter Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp und per E-Mail unter functieclassificatie@abu.nl.

Betriebsrente

Als Zeitarbeitnehmer haben Sie Anspruch auf eine Betriebsrente. Zumindest, falls Sie bereits 26 Wochen für ein Zeitarbeitsunternehmen gearbeitet haben. Ab der 27. Woche bauen Sie Ihre Betriebsrente auf, auch wenn Sie danach zu einem anderen Zeitarbeitsunternehmen wechseln. Meist wird die Betriebsrente über STIPLU geregelt. Das steht für Stiftung Pensionskasse Langzeit-Zeitarbeitnehmer. Unter www.stiplunet.nl finden Sie weiterführende Informationen über die Regelung der Alterssicherung. Selbstverständlich kann Ihnen auch das Zeitarbeitsunternehmen mehr darüber erzählen.

Schluss

Diese Zusammenfassung des Tarifvertrags für Zeitarbeitnehmer 2004-2009 gibt Ihnen eine Übersicht über die wichtigsten Bestimmungen. Natürlich gelten noch mehr Regelungen. Auf diese Zusammenfassung können keine Rechte gegründet werden. Wie alles genau aufgebaut ist, können Sie dem Tarifvertrag entnehmen. Sie können auch der Gewerkschaft Fragen stellen, sofern Sie Mitglied sind, oder dem Stellenvermittler Ihres Zeitarbeitsunternehmens.

Bei dieser Broschüre handelt es sich um die Version des Tarifvertrags vom April 2004. Falls Änderungen am Tarifvertrag für Zeitarbeitnehmer vorgenommen werden, so wird auch diese Broschüre angepasst. Sie können auf der Homepage der ABU oder Ihrer Gewerkschaft nachschauen, ob Sie die neueste Version haben.

Arbitnehmerorganisationen

FNV Niederländischer Gewerkschaftsbund Bundesgenossen
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
Telefon: 0900 - 9690
Telefax: 030 – 273 82 25
Internet: www.fnvflex.nl

Die Union
Postbus 400
4100 AK CULEMBORG
Telefon: 0345 – 85 18 51
Telefax: 0345 – 85 15 00
Internet: www.deunie.nl

CNV Christliche Gewerkschaft in den Niederlanden für den
Dienstleistungsbereich
Postbus 3135
2130 KC HOOFFDORP
Telefon: 023 – 565 10 52
Telefax: 023 – 565 01 50
Internet: www.cnv.nl

Arbeitgeberverband

ABU
Postbus 144
1170 AC BADHOEVEDORP
Internet: www.abu.nl