

CAO

TARIFVERTRAG FÜR
ZEITARBEITNEHMER

2. JANUAR 2023 - 1. JANUAR 2024

CAO

TARIFVERTRAG FÜR
ZEITARBEITNEHMER

2. JANUAR 2023 - 1. JANUAR 2024

NBBU

INHALTSANGABE

KAPITEL 1 ALLGEMEIN

- Artikel 1. Geltungsbereich **7**
- Artikel 2. Definitionen **8**
- Artikel 3. Dauer, Verlängerung und Beendigung, vorzeitige Kündigung/
Änderungen **9**
- Artikel 4. Rechte und Pflichten bei der Registrierung **9**
- Artikel 5. Verpflichtungen des Zeitarbeitsunternehmens **10**
- Artikel 6. Verpflichtungen des Zeitarbeitnehmers **10**

KAPITEL 2 RECHTSPOSITION

- Artikel 7. Verfügbarkeit und Exklusivität **11**
- Artikel 7a. Einplanen **11**
- Artikel 8. Zeitnachweis **11**
- Artikel 9. Abschluss des Zeitarbeitsvertrages **12**
- Artikel 10. Rechtsposition **13**
- Artikel 11. Abweichende Rechtsposition **14**
- Artikel 12. Aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse **15**
- Artikel 13. Probezeit **16**
- Artikel 14. Arbeitsdauer und Arbeitszeiten **17**
- Artikel 15. Ende des Zeitarbeitsvertrages **17**

KAPITEL 3 AN DIE ARBEIT

- Artikel 15a. Verantwortung Zeitarbeitsunternehmen **20**
- Artikel 15b. Anspruch auf Hilfsmittel **20**

KAPITEL 4 VERGÜTUNG

- Artikel 16. Equal Pay **21**
- Artikel 17. Festlegung eines Stundenlohns und/oder einer Ausgleichszahlung für
die Arbeitszeitverkürzung **27**
- Artikel 18. Urlaubsgeld **29**
- Artikel 19. Ausgleichsstunden **29**
- Artikel 20. Austausch von Arbeitsbedingungen **30**
- Artikel 21. Festlegung Vergütung nicht eingruppierbare Zeitarbeitnehmer **31**
- Artikel 22. Entgeltfortzahlung bei Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit **32**
- Artikel 22a. Regelung wetterbedingte Arbeitsausfälle **34**
- Artikel 23. Geeignete Arbeit nach Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit **36**
- Artikel 24. Entgeltfortzahlung bei geeigneter Arbeit **37**
- Artikel 25. Entgelt bei Arbeitsunfähigkeit **38**

KAPITEL 5 URLAUBSANSPRÜCHE

- Artikel 26. Urlaubstage **42**
- Artikel 27. Feiertage **43**
- Artikel 28. Kurze Abwesenheit, Geburtsurlaub oder Sonderurlaub **45**
- Artikel 29. Auszahlung von Urlaubsansprüchen/Rückstellungen, Ausgleichsstunden
und Urlaubsgeld **47**

KAPITEL 6 LANGFRISTIGE EINSETZBARKEIT

- Artikel 30. Aktivitäten und Kosten zur Förderung der langfristigen Einsetzbarkeit **49**
Artikel 31. Aufwandsverpflichtung zur Förderung der langfristigen Einsetzbarkeit des Zeitarbeitnehmers **50**

KAPITEL 7 RENTE

- Artikel 32. Rente **51**

KAPITEL 8 BESONDERE GRUPPEN

- Artikel 33. Tarifvertragliche Vergütung Allokationsgruppe **52**
Artikel 34. Ferienjobber **54**
Artikel 35. Zeitarbeiter mit Rentenanspruch **55**
Artikel 36. Zeitarbeiter ohne permanenten Wohnsitz in den Niederlanden
Unterkunft, Transport und Krankheitskosten **56**
Artikel 37. Verrechnung von Bußgeldern **59**
Artikel 38. Einbehalt vom Entgelt **59**
Artikel 39. Einkommensgarantie **60**
Artikel 40. Monitoring Einkommensgarantie **61**

KAPITEL 9 SONSTIGES

- Artikel 41. Vergünstigungen für Arbeitnehmerverbände **62**
Artikel 42. Umgang mit Beschwerden und/oder Rechtsstreitigkeiten **63**
Artikel 43. Fusionsverhaltensregeln **64**
Artikel 44. Einhaltung **64**
Artikel 45. Freistellung **64**
Artikel 46. Private Ergänzung ALG (WW) und Wiedereingliederung für Teilerwerbstätige (WGA) **65**

ANLAGEN

- I *Bis zum 1. oder 3. Juli 2023 lautet die Überschrift von Anlage I wie folgt:*
Rückstellungen, Ausgleichszahlung für Karenztage und Prämienaufteilung außergesetzliche Zahlungen im Krankheitsfall **66**
- I *Mit Wirkung zum 1. oder 3. Juli 2023 lautet die Überschrift von Anlage I wie folgt:* Rückstellungen und Prämienaufteilung außergesetzliche Zahlungen im Krankheitsfall **66**
- II Entgeltnachweis **68**
III Altersvorsorgevertrag **69**
IV Eingruppierung und Tätigkeitsstufe **75**
V Unterbringungsnormen **77**

DIE UNTERZEICHNER, UND ZWAR:
ARBEITNEHMERPARTEIEN

FNV

Postbus 9208, NL-3506 GE Utrecht

I www.fnv.nl

CNV Vakmensen.nl

Postbus 2525, NL-3500 GM Utrecht

I www.cnvvakmensen.nl

De Unie

Multatulilaan 12, NL-4103 NM Culemborg

I www.unie.nl

UND

ARBEITGEBERPARTEI

Der Niederländische Verband der Vermittlungs- und
Zeitarbeitsunternehmen (De Nederlandse Bond van Bemiddelings- en
Uitzendondernemingen, NBBU)

De Brand 20, NL-3823 LJ Amersfoort

I www.nbbu.nl

die sich als Parteien gegenüberstehen,
erklären, mit Wirkung zum 19. Dezember 2022 den folgenden
Tarifvertrag für Zeitarbeitnehmer geschlossen zu haben.

Amersfoort, 2022

KAPITEL 1 ALLGEMEINES

ARTIKEL 1

GELTUNGSBEREICH

1. Dieser Tarifvertrag (TV) gilt für Arbeitgeber, die Mitglied im Niederländischen Verband der Arbeitsvermittler und Zeitarbeitsunternehmen (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen, NBBU)* sind. Der Tarifvertrag gilt für die Zeitarbeitsverträge der Mitgliedsunternehmen, die keine Payrollverträge gemäß Artikel 7:692 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BW) sind, vorbehaltlich der Befreiung gemäß Artikel 45 des TV.
Kapitel 2 dieses TV gilt mit Ausnahme der Synchronisationsklausel auch für den befristeten Payrollvertrag, der vor dem 1. Januar 2020 geschlossen wurde und über dieses Datum hinaus bis zu dem Zeitpunkt gilt, an dem dieser Payrollvertrag endet. Dabei gilt die ergänzende Bedingung, dass die Arbeitsbedingungen für diesen Payrollvertrag den gesetzlichen Bestimmungen für Payrollverträge und mindestens dem entsprechen, was für den vor dem 1. Januar 2020 geschlossenen Payrollvertrag gilt. Dabei gilt abweichend von Artikel 18 dieses TV für die Anwendung des Urlaubsgelds ein Prozentsatz von 8 %, es sei denn aus der gesetzlichen Regelung für Payrolling ergibt sich, dass ein höherer Prozentsatz angewendet werden muss.
2.
 - a. Der niederländische Tarifvertrag für Zeitarbeitnehmer (CAO voor Uitzendkrachten) gilt nicht für Zeitarbeitsunternehmen, die für mehr als 50 % ihrer jährlichen Lohnsumme Arbeitskräfte an Arbeitgeber im Sinne des (niederländischen) Tarifvertrages Bau & Infrastruktur (CAO Bouw & Infra) überlassen.
 - b. Für das Zeitarbeitsunternehmen, das Mitglied im ABU oder NBBU ist bzw. über eine Freistellung vom für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag Bau & Infrastruktur verfügt, gilt abweichend von Punkt a. und gemäß Artikel 1 Absatz 1 dieser Tarifvertrag.
 - c. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen einen Zeitarbeitnehmer an einen Auftraggeber überlässt, der an den Tarifvertrag Bau & Infrastruktur gebunden ist und für dieses Zeitarbeitsunternehmen der TV für Zeitarbeitnehmer gilt, dann ist das Zeitarbeitsunternehmen verpflichtet, beim Auftraggeber zu erfragen, welche spezifischen Bestimmungen aus Anlage 7 des TV Bau & Infrastruktur für ihn** gelten, und diese dem Zeitarbeitnehmer zu bestätigen.

*Der ABU-Tarifvertrag enthält inhaltlich dieselben Arbeitsbedingungen wie der Tarifvertrag NBBU.

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

ARTIKEL 2 DEFINITIONEN

In diesem TV wird unter den folgenden Begriffen verstanden:

- a. **Tarifvertragliche Vergütung:** Vergütung eines Zeitarbeitnehmers gemäß Artikel 33, für den Equal Pay (Artikel 16) nicht in vollem Umfang gilt;
- b. **Tarifvertragsparteien:** Parteien des TV für Zeitarbeiter, das heißt NBBU, FNV, CNV Vakmensen und De Unie;
- c. **der Tarifvertrag:** der vorliegende Tarifvertrag inklusive aller Anlagen und Protokolle;
- d. **tatsächliches Entgelt:** das unter Einhaltung des TV zugewiesene, nach Zeitraum festgelegte aktuelle Bruttoentgelt zuzüglich Urlaubsgeld, Rückstellungen, Zuschlägen, Vergütungen, Überstunden, Ausgleichsstunden etc.
- e. **Arbeitswoche:** jede Woche, in der tatsächlich Arbeit im Rahmen der Überlassung geleistet wurde, unabhängig von der Anzahl der gearbeiteten Stunden. Ab dem 2. Januar 2023 zählen auch Wochen mit, in denen der Zeitarbeiter bezahlten Urlaub in Anspruch nimmt, unabhängig von der Anzahl der in Anspruch genommenen Urlaubsstunden);
- f. **Equal Pay:** die Vergütung gemäß Artikel 16 dieses TV;
- g. **Auftrag:** der Vertrag zwischen dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitsunternehmen über die Überlassung eines Zeitarbeitnehmers an den Auftraggeber;
- h. **Auftraggeber:** derjenige, an den das Zeitarbeitsunternehmen einen Zeitarbeiter überlässt;
- i. **Schriftlich:** in Schriftform bzw. digital - auf elektronischem Wege - zur Verfügung gestellt.
Wenn Informationen über eine elektronische Umgebung übermittelt werden, dann muss der Zeitarbeiter die Möglichkeit zum Download der zur Verfügung gestellten Dokumente haben. Der Zeitarbeiter muss mindestens einen Monat vorher darüber informiert werden, wann diese elektronische Umgebung geschlossen wird oder wann die darüber zur Verfügung gestellten Dokumente gelöscht werden;
- j. **Überlassung:** die Beschäftigung des Zeitarbeitnehmers beim Auftraggeber;
- k. **Synchronisationsklausel:** die Klausel gemäß Artikel 7:691 Absatz 2 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BW) und Artikel 15 Absatz 1 dieses TV;
- l. **Zeitarbeiter:** derjenige, der mit dem Zeitarbeitsunternehmen einen Zeitarbeitsvertrag schließt;
- m. **Zeitarbeitsunternehmen:** derjenige, der einem Auftraggeber einen Zeitarbeiter zur Verfügung stellt (überlässt);
- n. **Zeitarbeitsvertrag:** der Arbeitsvertrag gemäß Artikel 7:690 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BW), wobei der Zeitarbeiter vom Zeitarbeitsunternehmen auf Basis eines Auftrags an einen Auftraggeber überlassen wird, um dort unter dessen Leitung und Aufsicht Tätigkeiten zu erbringen;
- o. **Woche:** die Woche beginnt am Montag um 00:00 Uhr und endet am Sonntag um 24:00 Uhr.

ARTIKEL 3

DAUER, VERLÄNGERUNG UND BEENDIGUNG, VORZEITIGE KÜNDIGUNG/ÄNDERUNGEN

1. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit vom 2. Januar 2023 bis 1. Januar 2024. Keinerlei Änderung in diesem Tarifvertrag mit dieser Laufzeit kann eine Verschlechterung des Zeitarbeitnehmers im Hinblick auf die Bestimmungen im vorherigen Tarifvertrag darstellen.
2. Diese Bestimmungen werden für die Dauer von einem Jahr verlängert, wenn keine der TV-Parteien die Bestimmungen aus dem TV vor dem Ende der Laufzeit per Einschreiben gekündigt hat.
3. Die Parteien vereinbaren, erst dann zu kündigen, wenn die Möglichkeiten, einen neuen Tarifvertrag abzuschließen, erschöpft sind. Eine Kündigung kann ohne Kündigungsfrist zum Ende der Laufzeit erfolgen. Nach der Kündigung wird dieser Tarifvertrag für die Dauer eines Jahres verlängert. Die Parteien werden dieses Jahr nutzen, um zu prüfen, wie dennoch ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen werden kann.*

**Diese Vereinbarung gilt nur für den Tarifvertrag, der für den Zeitraum 2. Januar 2023 bis 1. Januar 2024 abgeschlossen wurde, und somit nicht für Verlängerungen gemäß Absatz 2 und 3.*

ARTIKEL 4

RECHTE UND PFLICHTEN BEI DER REGISTRIERUNG

1. Der Bewerber gibt bei der Registrierung beim Zeitarbeitsunternehmen an, ob er bei Tätigkeiten berücksichtigt werden möchte.
2. Durch die Registrierung sind weder das Zeitarbeitsunternehmen noch der Bewerber verpflichtet, Zeitarbeit anzubieten oder anzunehmen.
3. Der Bewerber gibt bei der Registrierung die angeforderten Informationen über seinen beruflichen Werdegang an. Zu den angeforderten Informationen gehören auch die folgenden Informationen:
 - Teilnahme an der Altersvorsorgeregelung beim/bei den vorherigen Arbeitgeber(n), im Zusammenhang mit der Bewertung, ob der Altersvorsorgeaufbau sofort fortgesetzt werden muss.
 - Ausbildung, Berufserfahrung und Kompetenzen beim/bei den vorherigen Auftraggeber(n), im Zusammenhang mit der Möglichkeit der Eingruppierung beim Auftraggeber gemäß Artikel 16 Absatz 2.
4. Ergibt sich aus den Informationen, dass das Zeitarbeitsunternehmen als Folgearbeitgeber gemäß Artikel 12 betrachtet werden könnte, übermittelt der Bewerber auf Verlangen Informationen über das an ihn gezahlte Übergangsgeld. Das Zeitarbeitsunternehmen ist berechtigt, das Angebot vor Beginn der Zeitarbeitstätigkeit zurückzuziehen.

ARTIKEL 5

VERPFLICHTUNGEN DES ZEITARBEITSUNTERNEHMENS

1. Das Zeitarbeitsunternehmen lehnt jede Form der Diskriminierung ab.
2. Das Zeitarbeitsunternehmen händigt dem Zeitarbeitnehmer vor Beginn des Zeitarbeitsvertrages ein schriftliches Exemplar dieses TV aus. Auf Wunsch erhält der Zeitarbeitnehmer ein gedrucktes Exemplar des TV.
3. Die Bestimmungen dieses TV sind sogenannte Mindestbestimmungen. Von dem TV und den Anlagen darf nur abgewichen werden, sofern dies zum Vorteil des Zeitarbeitnehmers ist.
4. Auf Verlangen des Zeitarbeitnehmers stellt das Zeitarbeitsunternehmen eine Übersicht über die Anzahl der mit dem Zeitarbeitnehmer geschlossenen Zeitarbeitsverträge sowie die Daten über deren Beginn und Ende zur Verfügung, inklusive einer Erklärung, ob die Anforderungen für die Teilnahme an der Altersvorsorgeregelung erfüllt werden. Diese Übersicht enthält auch Angaben dazu, welche Zeitarbeitstätigkeiten der Zeitarbeitnehmer übernommen und bei welchem/welchen Auftraggeber(n) er gearbeitet hat. Die Daten werden übermittelt, solange das Zeitarbeitsunternehmen über diese Daten gemäß den Fristen aus der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) verfügen darf.

ARTIKEL 6

VERPFLICHTUNGEN DES ZEITARBEITNEHMERS

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

KAPITEL 2 RECHTSPPOSITION

ARTIKEL 7

VERFÜGBARKEIT UND EXKLUSIVITÄT

1. Dem Zeitarbeitnehmer steht es frei, Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber anzunehmen, es sei denn, der Zeitarbeitnehmer hat beim Zeitarbeitsunternehmen angegeben, zur Arbeit zu kommen, wobei der/die Tag(e), die (voraussichtlichen) Zeitpunkt(e) und die (voraussichtliche) Stundenanzahl der Arbeit besprochen wurden.
2. Der Zeitarbeitnehmer mit einem Zeitarbeitsvertrag mit Entgeltfortzahlungsverpflichtung (gemäß Artikel 22 dieses TV) kann seine zu Beginn des Zeitarbeitsvertrages angegebene Verfügbarkeit in Abstimmung mit dem Zeitarbeitsunternehmen ändern. Dabei muss die geänderte Verfügbarkeit für das Zeitarbeitsunternehmen immer ausreichend sein, um den Zeitarbeitnehmer für die vereinbarte Arbeitszeit, für die die Entgeltfortzahlungsverpflichtung gilt, überlassen zu können. Dabei gilt, dass die geforderte Verfügbarkeit in einem angemessenen Verhältnis zur vereinbarten Arbeitszeit, wofür die Entgeltfortzahlungsverpflichtung gilt, stehen muss. Dies gilt sowohl für die Anzahl der Tage, den/die Zeitpunkt(e) und die Anzahl der Stunden als auch deren Verteilung.

ARTIKEL 7A

EINPLANEN

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

ARTIKEL 8

ZEITNACHWEIS

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

Artikel 9 lautet bis zum 1. Juli 2023 wie folgt:

ARTIKEL 9

ABSCHLUSS DES ZEITARBEITSVERTRAGES

1. Im Zeitarbeitsvertrag treffen das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitnehmer schriftliche Vereinbarungen über die Funktion, die Arbeitsdauer, die Vergütung und die Form des Zeitarbeitsvertrages gemäß Absatz 3 unter Berücksichtigung des TV.
2. Der Zeitarbeitsvertrag beginnt an dem Zeitpunkt, an dem der Zeitarbeitnehmer tatsächlich mit den vereinbarten Tätigkeiten beginnt, sofern im Zeitarbeitsvertrag nicht etwas anderes vereinbart wurde.
3. Ein Zeitarbeitsvertrag kann in zwei Formen geschlossen werden:
 - a. Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel:
Ein Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel kann für die Dauer der Überlassung und maximal bis zum Ende von Phase 1-2* geschlossen werden.
 - b. Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel:
Ein Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel kann befristet oder unbefristet geschlossen werden. Ein befristeter Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel kann für einen bestimmten Zeitraum bzw. für die Dauer eines Projekts, dessen Ende objektiv festgelegt werden kann, geschlossen werden. Ein Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel wird auch als Entsendungsvertrag bezeichnet.

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

Mit Wirkung zum 1. Juli 2023 wird Artikel 9 ersetzt durch:

ARTIKEL 9

ABSCHLUSS DES ZEITARBEITSVERTRAGES

1. Im Zeitarbeitsvertrag treffen das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitnehmer schriftliche Vereinbarungen über die Funktion, die Arbeitsdauer, die Vergütung und die Form des Zeitarbeitsvertrages gemäß Absatz 3 unter Berücksichtigung des TV.
2. Der Zeitarbeitsvertrag beginnt an dem Zeitpunkt, an dem der Zeitarbeitnehmer tatsächlich mit den vereinbarten Tätigkeiten beginnt, sofern im Zeitarbeitsvertrag nicht etwas anderes vereinbart wurde.
3. Ein Zeitarbeitsvertrag kann in zwei Formen geschlossen werden:
 - a. Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel:
Ein Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel wird befristet für die Dauer der Überlassung und maximal bis zum Ende von Phase 1-2* geschlossen.
 - b. Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel:
Ein Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel wird befristet oder unbefristet geschlossen. Ein befristeter Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel kann für einen bestimmten Zeitraum bzw. für die Dauer eines Projekts, dessen Ende objektiv festgelegt werden kann, geschlossen

werden. Ein Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel wird auch als Entsendungsvertrag bezeichnet.

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

ARTIKEL 10 RECHTSPOSITION

1. Phase 1-2

- a. Der Zeitarbeitnehmer arbeitet in Phase 1-2*, solange er noch nicht mehr als 52 Wochen für dasselbe Zeitarbeitsunternehmen tätig war.
- b. In Phase 1-2 arbeitet der Zeitarbeitnehmer immer auf Basis eines Zeitarbeitsvertrages mit Synchronisationsklausel, sofern im Zeitarbeitsvertrag nicht ausdrücklich und schriftlich vereinbart wurde, dass die Synchronisationsklausel nicht gilt.

Buchstabe b fällt mit Wirkung zum 1. September 2023 weg

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

**Die 53. bis 78. Arbeitswoche, die vor dem 1. Januar 2023 in Phase 1-2 abgeleistet wurde, zählt in Bezug auf Dauer und Anzahl der Zeitarbeitsverträge nicht mit in Phase 3.*

2. Phase 3

- a. Der Zeitarbeitnehmer arbeitet in Phase 3, sobald der Zeitarbeitsvertrag nach Abschluss von Phase 1-2 fortgesetzt oder innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach Abschluss von Phase 1-2 ein neuer Zeitarbeitsvertrag mit demselben Zeitarbeitsunternehmen geschlossen wird.
- b. Phase 3 dauert maximal drei Jahre und in dieser Phase können maximal sechs Zeitarbeitsverträge ohne Synchronisationsklausel geschlossen werden.
- c. In Phase 3 arbeitet der Zeitarbeitnehmer immer auf Basis eines befristeten Zeitarbeitsvertrages ohne Synchronisationsklausel, sofern nicht ausdrücklich ein unbefristeter Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel vereinbart wurde.
- d. Der Zeitraum von drei Jahren und die Anzahl von sechs Zeitarbeitsverträgen ohne Synchronisationsklausel (gemäß Punkt b.) werden berechnet, solange keine Unterbrechung von mehr als sechs Monaten zwischen zwei Zeitarbeitsverträgen vorliegt. In diesem Fall wird die Zeit der Unterbrechung mitgerechnet. Liegt eine Unterbrechung von mehr als sechs Monaten zwischen

zwei Zeitarbeitsverträgen vor, dann beginnt die Berechnung erneut mit Phase 1-2.

- e. Wenn der Zeitarbeitnehmer vor dem 1. Januar 2022 bereits in Phase 3 gearbeitet und einen befristeten Zeitarbeitsvertrag hat, der vor diesem Vertrag mit einem Ablaufdatum am oder nach dem 2. Januar 2023 abgeschlossen wurde, dann darf dieser Vertrag die Frist von drei Jahren überschreiten, ohne dass der Zeitarbeitnehmer in Phase 4 übergeht. Dieser befristete Zeitarbeitsvertrag endet somit von Rechts wegen am vereinbarten Ablaufdatum, es sei denn die Frist von vier Jahren wird vorher überschritten. In dem Fall geht der Zeitarbeitnehmer in dem Moment automatisch in Phase 4 über.

3. Phase 4

- a. Der Zeitarbeitnehmer arbeitet in Phase 4, sobald der Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel nach Abschluss von Phase 3 fortgesetzt oder innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach Abschluss von Phase 3 ein neuer Zeitarbeitsvertrag mit demselben Zeitarbeitsunternehmen geschlossen wird.
 - b. In Phase 4 ist der Zeitarbeitnehmer immer auf Basis eines unbefristeten Zeitarbeitsvertrages ohne Synchronisationsklausel beschäftigt.
 - c. Wenn der Zeitarbeitnehmer nach Beendigung eines unbefristeten Zeitarbeitsvertrages ohne Synchronisationsklausel wieder zurückkehrt und eine Unterbrechung von maximal sechs Monaten vorliegt, dann wird der Zeitarbeitnehmer auf Basis eines Zeitarbeitsvertrages in Phase 4 beschäftigt. Liegt eine Unterbrechung von mehr als sechs Monaten vor, dann beginnt die Berechnung von Phase 1-2 erneut.
4. Die Berechnung in den Phasen wird fortgesetzt, wenn der Zeitarbeitnehmer zu einem anderen Zeitarbeitsunternehmen desselben Konzerns wechselt und dort beschäftigt wird, es sei denn, das neue Zeitarbeitsunternehmen kann anhand der Registrierung, der Bewerbung oder anderer Tatsachen und Umstände nachweisen, dass dies auf Bestreben des Zeitarbeitnehmers erfolgt ist. Unter Konzern wird eine Gruppe gemäß Artikel 2:24b niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BW) verstanden.
 5. Der Zeitarbeitnehmer und das Zeitarbeitsunternehmen können zugunsten des Zeitarbeitnehmers von der in diesem Artikel beschriebenen Phasensystematik abweichen.

ARTIKEL 11 ABWEICHENDE RECHTSPOSITION

Gesetzliche Kettenregelung

Solange der Zeitarbeitnehmer nicht mehr als 26 Wochen gearbeitet hat, kann das Zeitarbeitsunternehmen sich für die Anwendung der gesetzlichen Kettenregelung für aufeinanderfolgende Arbeitsverträge entscheiden. In dem Fall kann das Zeitarbeitsunternehmen das Phasensystem gemäß Artikel 10 und den Ausschluss der Entgeltfortzahlungsverpflichtung gemäß Artikel 22 Absatz 1 dieses TV nicht (mehr) anwenden. Nach einer Unterbrechung von mehr als sechs Monaten kann eine neue

Entscheidung getroffen werden. Die übrigen Bestimmungen dieses TV bleiben uneingeschränkt in Kraft.

ARTIKEL 12

AUFEINANDERFOLGENDE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE

1. Aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse liegen vor, wenn der Zeitarbeitnehmer nacheinander – innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten – bei verschiedenen Arbeitgebern, die nach vernünftigem Ermessen in Bezug auf die erbrachten Tätigkeiten als jeweilige Nachfolger angesehen werden müssen, beschäftigt ist.
2. Bei der Ermittlung der Rechtsposition wird der relevante berufliche Werdegang beim/bei den vorherigen Arbeitgeber(n) in das Phasensystem eingestuft.
Unter relevantem beruflichem Werdegang wird die Anzahl an Wochen / der Zeitraum verstanden, in denen/dem der Zeitarbeitnehmer nach vernünftigem Ermessen dieselben oder fast dieselben Tätigkeiten erbracht hat. Die Berechnung der Arbeitswochen/-periode und Arbeits- und/oder Zeitarbeitsverträge beginnt am Anfang von Phase 1-2. Ein Zeitarbeitsunternehmen, das einen Zeitarbeitnehmer überlässt, der zuvor von einem anderen Zeitarbeitsunternehmen überlassen wurde, wird bei der Eingruppierung die Eingruppierung beim anderen Zeitarbeitsunternehmen soweit wie möglich berücksichtigen.

Mit Wirkung zum 1. oder 3. Juli 2023 wird Absatz 2 ersetzt durch:*

2. Bei der Ermittlung der Rechtsposition wird der relevante berufliche Werdegang beim/bei den vorherigen Arbeitgeber(n) in das Phasensystem eingestuft.
Unter relevantem beruflichem Werdegang wird die Anzahl an Wochen / der Zeitraum verstanden, in denen/dem der Zeitarbeitnehmer nach vernünftigem Ermessen dieselben oder fast dieselben Tätigkeiten erbracht hat. Die Berechnung der Arbeitswochen/-periode und Arbeits- und/oder Zeitarbeitsverträge beginnt am Anfang von Phase 1-2.
3. Wechselt der Zeitarbeitnehmer zu einem anderen Zeitarbeitsunternehmen, um seine Tätigkeiten bei demselben Auftraggeber fortsetzen zu können, so entspricht die Rechtsposition des Zeitarbeitnehmers abweichend von Absatz 2 seiner Rechtsposition beim vorherigen Zeitarbeitsunternehmen. Das neue Zeitarbeitsunternehmen wird außerdem zum Zeitpunkt des Wechsels die Vergütung gemäß der vorherigen Eingruppierung festlegen, wobei zuvor gewährte und/oder noch zu gehörende Entgeltserhöhungen berücksichtigt werden.
4. Wenn der Zeitarbeitnehmer bei dem/den vorherigen Arbeitgeber(n) auf Basis eines unbefristeten Arbeits- und/oder Zeitarbeitsvertrages beschäftigt war, der rechtswirksam beendet wurde, dann wird die Rechtsposition des Zeitarbeitnehmers im Falle einer nachfolgenden Beschäftigung wie folgt ermittelt:
 - wenn die relevante Berufserfahrung des Zeitarbeitnehmers weniger als 52 Arbeitswochen beträgt, dann wird die relevante Berufserfahrung in Phase 1-2 eingruppiert;
 - wenn die relevante Berufserfahrung des Zeitarbeitnehmers mehr als 52 Arbeitswochen beträgt, so beginnt der Zeitarbeitnehmer am Anfang von Phase 3.

Wenn aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse vorliegen und der

Zeitarbeitnehmer vor dem 3. Januar 2022 bei seinem/seinen vorherigen Arbeitgeber(n) beschäftigt war, dann beträgt die in diesem Artikelabsatz genannte Frist von 52 Arbeitswochen bis zum 2. Januar 2023 78 Arbeitswochen.

Unter „rechtswirksame Beendigung“ wird verstanden:

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

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

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

**bei (vier)wöchentlichem Auszahlungsmodus mit Wirkung zum 3. Juli 2023 und bei monatlichem Auszahlungsmodus mit Wirkung zum 1. Juli 2023.*

ARTIKEL 13

PROBEZEIT

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

ARTIKEL 14

ARBEITSDAUER UND ARBEITSZEITEN

1. Das Zeitarbeitsunternehmen trifft mit dem Zeitarbeitnehmer Vereinbarungen über die Anzahl der zu arbeitenden Stunden pro Tag/Woche/Periode.

2. Die Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten des Zeitarbeitnehmers gemäß dem niederländischen Arbeitszeitgesetz (Arbeidstijdenwet) entsprechen denen beim Auftraggeber.
3. In Abstimmung mit dem Auftraggeber und dem Zeitarbeitsunternehmen ist es dem Zeitarbeitnehmer gestattet, von der Arbeitsdauer und/oder den Arbeitszeiten, die beim Auftraggeber gelten, abzuweichen. Dies kann zu Beginn des Zeitarbeitsvertrages bzw. während dessen Laufzeit vereinbart werden. Dabei gilt, dass:
 - a. durch die Abweichung nicht die aufgrund eines Gesetzes und/oder Tarifvertrages des Auftraggebers (soweit dieser großzügiger ist) für den Auftraggeber geltenden äußersten Grenzen überschritten werden
 - b. die Pausen- und Ruhezeiten für den Zeitarbeitnehmer nicht kürzer sind als die beim Auftraggeber.

ARTIKEL 15 ENDE DES ZEITARBEITSVERTRAGES

Ende des Zeitarbeitsvertrages mit Synchronisationsklausel

1. Der Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisierungsklausel endet:
 - a. von Rechts wegen, wenn der Auftraggeber den Zeitarbeitnehmer unabhängig vom Grund nicht länger entleihen will oder kann, oder
 - b. wenn der Zeitarbeitnehmer die vereinbarte Arbeit unabhängig vom Grund, wozu auch Arbeitsunfähigkeit gehört, nicht länger erbringen kann oder will.Im Falle der Arbeitsunfähigkeit des Zeitarbeitnehmers gilt der Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel direkt nach der Krankmeldung von Rechts wegen unmittelbar auf Veranlassung des Auftraggebers als beendet.

Mit Wirkung zum 17. März 2023 lautet Absatz 1 wie folgt:

Ende des Zeitarbeitsvertrages mit Synchronisationsklausel

1. Der Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisierungsklausel endet:
 - a. von Rechts wegen, wenn der Auftraggeber den Zeitarbeitnehmer unabhängig vom Grund nicht länger entleihen will oder kann, oder
 - b. dadurch, dass die Zeitarbeitskraft die ausbedungene Arbeit aus einem beliebigen Grund nicht mehr verrichten will.
2. Handelte es sich um eine Überlassung von mehr als 26 Arbeitswochen, so ist das Zeitarbeitsunternehmen bei Beendigung des Zeitarbeitsvertrages verpflichtet, diese dem Zeitarbeitnehmer mindestens zehn Kalendertage vor der Beendigung von Rechts wegen mitzuteilen. Dies gilt nicht für den Fall der Arbeitsunfähigkeit des Zeitarbeitnehmers. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen diese Ankündigungsfrist nicht oder nicht vollständig einhält, muss es dem Zeitarbeitnehmer eine Abfindung zahlen, die dem tatsächlichen Entgelt entspricht, das der Zeitarbeitnehmer während der nicht eingehaltenen Ankündigungsfrist erhalten hätte. Dies gilt nicht, wenn gemäß Artikel 23 das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer in diesem Zeitraum geeignete Arbeit anbietet.

3. Der Zeitarbeitnehmer muss dem Zeitarbeitsunternehmen seinen Wunsch nach Beendigung des Zeitarbeitsvertrages spätestens einen Arbeitstag vorher mitteilen.

Mit Wirkung zum 1. Juli 2023 ändern sich die Absätze 1 bis 3 wie folgt:

Ende des Zeitarbeitsvertrages mit Synchronisationsklausel:

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

Während der Arbeitsunfähigkeit des Zeitarbeitnehmers endet der Zeitarbeitsvertrag allerdings sobald das im Zeitarbeitsvertrag vereinbarte Enddatum erreicht ist (Buchstabe a).

2. Hat die Überlassung mehr als 26 Arbeitswochen angedauert, so ist das Zeitarbeitsunternehmen bei Beendigung des Zeitarbeitsvertrages durch Geltendmachung der Synchronisationsklausel verpflichtet, den Zeitarbeitnehmer – auch während der Arbeitsunfähigkeit – mindestens zehn Kalendertage vor der Beendigung von Rechts wegen darüber zu informieren. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen diese Ankündigungsfrist nicht oder nicht vollständig einhält, muss es dem Zeitarbeitnehmer eine Abfindung zahlen, die dem tatsächlichen Entgelt entspricht, das der Zeitarbeitnehmer während der nicht eingehaltenen Ankündigungsfrist erhalten hätte. Dies gilt nicht, wenn gemäß Artikel 23 das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer in diesem Zeitraum geeignete Arbeit anbietet.
3. Der Zeitarbeitnehmer muss dem Zeitarbeitsunternehmen seinen Wunsch nach Beendigung des Zeitarbeitsvertrages mit Synchronisationsklausel mindestens einen Arbeitstag vorher mitteilen.

Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel

4. Der befristete Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel kann vom Zeitarbeitnehmer und vom Zeitarbeitsunternehmen immer vorzeitig zum nächsten Arbeitstag unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist* gekündigt werden, es sei denn, dies wurde im Zeitarbeitsvertrag schriftlich und ausdrücklich ausgeschlossen. Ist die Dauer des Zeitarbeitsvertrages kürzer als die gesetzliche Kündigungsfrist, so ist eine vorzeitige Kündigung in keinem Fall möglich.

5. Abweichend von Absatz 4 kann der Zeitarbeitnehmer den Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel fristlos kündigen, wenn sich das Zeitarbeitsunternehmen gemäß Artikel 22 Absatz 1 und Artikel 22 Absatz 6 auf den Ausschluss der Entgeltfortzahlung beruft.
6. Der unbefristete Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel kann unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zum nächsten Arbeitstag gekündigt werden.

Erreichen des Renteneintrittsalters

7. Der Zeitarbeitsvertrag endet von Rechts wegen an dem Tag, an dem der Zeitarbeitnehmer das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht, ab dem er Anspruch auf eine staatliche Rente hat, sofern nicht im Zeitarbeitsvertrag davon abgewichen wird.

**Gemäß Artikel 7:672 BW.*

Artikel 15 wird mit Wirkung zum 1. April 2023 um den folgenden Absatz erweitert: Abfindung

8. Der Zeitarbeitnehmer hat möglicherweise gemäß Artikel 7:673 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BW) Anspruch auf eine Abfindung. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer ab dem 1. Januar 2023 gemäß Artikel 7:673 niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BW) eine Abfindung schuldet und das Zeitarbeitsunternehmen diese Abfindung nicht auf eigene Initiative rechtzeitig an den Zeitarbeitnehmer zahlt, ist der Zeitarbeitnehmer berechtigt, innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten nach Ende des Zeitarbeitsvertrags vor Gericht gegen das Zeitarbeitsunternehmen auf Zahlung der Abfindung zu klagen. Das Zeitarbeitsunternehmen kann sich in diesem Fall nicht auf die Verjährungsfrist aus Artikel 7:686a Absatz 4 Buchstabe b des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BW) berufen. Die Tarifvertragsparteien verzichten hiermit im Namen der Zeitarbeitsunternehmen für den oben genannten Zeitraum von 12 Monaten auf dieses Recht. Sollte sich das Zeitarbeitsunternehmen entgegen dem TV dennoch auf die Verjährungsfrist berufen, erachten die Tarifvertragsparteien dieses Verhalten nach den Maßstäben der Angemessenheit und Billigkeit für inakzeptabel. Wird die Klageschrift allerdings nach Ablauf des oben genannten Zeitraums von 12 Monaten eingereicht, kann sich das Zeitarbeitsunternehmen sehr wohl auf die oben genannte Verjährungsfrist berufen.

**Gemäß Artikel 7:672 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BW)*

KAPITEL 3 AN DIE ARBEIT

ARTIKEL 15A

VERANTWORTUNG ZEITARBEITSUNTERNEHMEN

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

ARTIKEL 15B

ANSPRUCH AUF HILFSMITTEL

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

KAPITEL 4 VERGÜTUNG

ARTIKEL 16 LAUTET BIS ZUM 1. ODER 3. JULI 2023 WIE FOLGT:

ARTIKEL 16

EQUAL PAY

1. Der Zeitarbeitnehmer hat Anspruch auf Equal Pay, sofern nicht Artikel 33 Anwendung findet. Equal Pay bezieht sich auf die folgenden sechs Elemente, die jeweils mindestens der Vergütung eines Arbeitnehmers entsprechen, der in einer gleichen oder gleichwertigen Funktion beim Auftraggeber*, bei dem der Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht dieses Auftraggebers seine Tätigkeiten erbringt, beschäftigt ist:
 - a. ausschließlich der gültige Zeitlohn in der Entgeltgruppe
 - b. die geltende Arbeitszeitverkürzung. Diese kann in Zeit und/oder Geld ausgeglichen werden. Die Entscheidung liegt beim Zeitarbeitsunternehmen
 - c. alle Zuschläge für unregelmäßige Arbeiten und/oder Arbeiten unter (körperlich) belastenden Umständen, die mit der Art der Arbeit zusammenhängen. Dabei kann an Folgendes gedacht werden (nicht abschließend): Mehrarbeit, Arbeiten in den Abend-, Wochenend- und Feiertagsstunden, verschobene Stunden, Schichtarbeit, niedrige und/oder hohe Temperaturen, Gefahrstoffe, schmutzige Arbeit;
 - d. anfängliche Lohnerhöhung ab demselben Zeitpunkt und mit demselben Umfang wie beim Auftraggeber**
 - e. Aufwandsentschädigungen (soweit das Zeitarbeitsunternehmen diese steuer- und sozialversicherungsfrei auszahlen kann)
 - f. regelmäßige Entgelterhöhungen (Höhe und Zeitpunkt wie beim Auftraggeber festgelegt)
 - g. Vergütung von Reisezeiten und/oder für die Arbeit anfallende Reisezeiten (sofern die Reise- oder Fahrtzeiten nicht bereits als Arbeitsstunden gelten)
 - h. einmalige Zahlungen, unabhängig vom Ziel oder vom Grund der Zahlung. Mit einmaligen Zahlungen sind keine regelmäßig wiederkehrende Zahlungen gemeint
 - i. Vergütungen für Arbeiten im Homeoffice, wenn der gesetzlich nicht ausdrücklich freigestellte Teil der Vergütung als Bruttobetrag gezahlt wird.
 - j. fester Year-End Bonus (Höhe, Zeitpunkt und Konditionen wie beim Auftraggeber festgelegt).
 - Unter festen Year-End Boni werden alle Einkommensbestandteile verstanden, die jährlich oder in anderen regelmäßigen Abständen gezahlt werden, beispielsweise ein 13. Monatsgehalt, ein Year-End Bonus und Weihnachtsgeld.
 - Die Gewährung erfolgt entsprechend den beim Auftraggeber geltenden Regelungen, was beispielsweise den Zeitpunkt der Auszahlung betrifft (festes Datum und/oder am Ende des Arbeitsverhältnisses), und zu den für die Gewährung geltenden Bedingungen.
 - Wenn innerhalb des Betriebs des Auftraggebers üblich ist, dass der feste Year-End Bonus in ein System zur Umwandlung von

Beschäftigungsbedingungen überführt wird, wie etwa im Falle eines sogenannten individuellen Wahlbudgets (IWB), und die betreffende Umwandlungskomponente noch nicht an den Zeitarbeitnehmer ausbezahlt wird, wird dem Zeitarbeitnehmer der feste Year-End Bonus in nachvollziehbarer Weise im Rahmen des bei dem Auftraggeber eingeführten Umwandlungsprogramms zu den bei dem Auftraggeber geltenden Bedingungen gewährt.

Wenn der dem Auftraggeber überlassene Zeitarbeitnehmer anschließend an ein anderes Unternehmen überlassen wird, gilt in Bezug auf Equal Pay die Vergütung des Arbeitnehmers, der in einer gleichen oder gleichwertigen Funktion bei diesem Unternehmen, in dem der Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht tätig ist, beschäftigt ist.

2. Wenn es die Politik des entleihenden Unternehmens ist, die Einstufung zu Beginn der Tätigkeit teilweise auf der Grundlage der Erfahrung in einer praktisch ähnlichen Position zu bestimmen, gilt dies auch für den Zeitarbeitnehmer. Das Zeitarbeitsunternehmen berücksichtigt in dem Fall die gemäß Artikel 4 Absatz 3 übermittelten Informationen über Ausbildungen, Berufserfahrung und Kompetenzen.

Der Zeitarbeitnehmer kann das Zeitarbeitsunternehmen auffordern, Auskunft über dessen Eingruppierung zu erteilen. In jedem Fall wird bei Rückkehr zu demselben Auftraggeber am oder nach dem 3. Januar 2022 bzw. bei einem Auftraggeber innerhalb desselben TV-Gebiets in einer nahezu gleichen Funktion (angesichts dessen relevanter Berufserfahrung) bei der Eingruppierung von mindestens der früheren Eingruppierung ausgegangen. Der Zeitarbeitnehmer kann das Zeitarbeitsunternehmen auffordern, Auskunft über dessen Eingruppierung zu erteilen.

3. Die Anwendung von Equal Pay basiert auf den Informationen, die der Auftraggeber für die Entgeltgruppe, die Entgelthöhe, die geltende Arbeitszeitverkürzung, die Höhe der regelmäßigen Entgelterhöhung, die Höhe und den Zeitpunkt der anfänglichen Entgelterhöhung, die Aufwandsentschädigungen die Erstattung von Reisezeiten und/oder Reisezeit, die einmaligen Zulagen, die Heimarbeitszulagen und die Zuschläge übermittelt hat.

Das Zeitarbeitsunternehmen vereinbart mit dem Auftraggeber, dass dieses zur rechtzeitigen Übermittlung der richtigen und vollständigen Informationen, die zur Feststellung von Equal Pay benötigt werden, verpflichtet ist.

4. Equal Pay wird bei jeder Überlassung ermittelt.

5. a. Wenn der Zeitarbeitnehmer für das Zeitarbeitsunternehmen bei verschiedenen Auftraggebern in (fast) derselben Funktion tätig ist und aufgrund der wechselnden Auftraggeber nicht für die Gewährung einer regelmäßigen Entgelterhöhung bei diesen Arbeitgebern in Betracht kommt, wird das Zeitarbeitsunternehmen bei jeder folgenden Überlassung in (fast) derselben Funktion diese Berufserfahrung bei der Gewährung einer regelmäßigen Entgelterhöhung berücksichtigen.
- b. Wenn der in Punkt a. genannte Zeitarbeitnehmer in einem anderen Zeitarbeitsunternehmen innerhalb desselben Konzerns angestellt wird, wird das neue Zeitarbeitsunternehmen ebenfalls die unter a. genannte Berufserfahrung

bei der Gewährung einer regelmäßigen Entgelterhöhung berücksichtigen. Dies gilt nicht, wenn das neue Zeitarbeitsunternehmen anhand der Registrierung, der Bewerbung oder anderer Tatsachen und Umstände belegt, dass dies auf Initiative des Zeitarbeitnehmers erfolgt. Unter Konzern wird eine Gruppe gemäß Artikel 2:24b des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BW) verstanden.

6. Das Zeitarbeitsunternehmen richtet einen Prozess ein, durch den gewährleistet wird, dass Equal Pay korrekt ermittelt wird.
7. Das Zeitarbeitsunternehmen ist bei jeder Überlassung verpflichtet, dem Zeitarbeitnehmer die unter Punkt a. bis q. genannten Bestandteile schriftlich zu bestätigen.
 - a. das voraussichtliche Beginndatum
 - b. Name und Kontaktdaten des Auftraggebers, unter anderem ein eventueller Ansprechpartner und die Anschrift des Arbeitsortes
 - c. die (allgemeine) Funktionsbezeichnung und, falls verfügbar, die Funktionsbezeichnung gemäß der Entlohnungsregelung des Auftraggebers
 - d. die Funktionseingruppierung und -stufe gemäß der Entlohnungsregelung des Auftraggebers, falls verfügbar
 - e. der vereinbarte Arbeitsumfang
 - f. falls zutreffend das voraussichtliche Ablaufdatum der Überlassung
 - g. der TV/Die Entlohnungsregelung
 - h. der tatsächliche Bruttolohn (pro Stunde)
 - i. die anwendbare Arbeitszeitverkürzungsentschädigung
 - j. die anwendbaren Zuschläge für Überstunden und/oder verschobene Stunden
 - k. der geltende Zuschlag für Unregelmäßigkeit (unter anderem Feiertagszuschlag) und Zuschläge für körperlich belastende Umstände
 - l. der anwendbare Zuschlag für Schichtarbeit
 - m. die anwendbare Reisekostenerstattung
 - n. sonstige Aufwandsentschädigungen
 - o. die anwendbare Vergütung von im Rahmen der Arbeit anfallenden Reisezeiten
 - p. die geltenden, einmaligen Zahlungen
 - q. die geltenden Homeoffice-Pauschalen
 - r. die geltenden festen Year-End Boni.

Im Falle einer Änderung der Arbeitsbedingungen während der Überlassung, die eines der oben genannten Elemente betrifft, ist das Zeitarbeitsunternehmen verpflichtet, dem Zeitarbeitnehmer diese Änderung schriftlich zu bestätigen.
8. Das Zeitarbeitsunternehmen übermittelt als Reaktion auf das begründete Verlangen des Zeitarbeitnehmers eine schriftliche Erläuterung zur Ermittlung von Equal Pay.
9. Die Anwendung von Equal Pay erfolgt niemals rückwirkend, ausgenommen:
 - es liegt Vorsatz oder erkennbarer Missbrauch vor oder
 - das Zeitarbeitsunternehmen hat sich nicht nachweisbar um eine korrekte Ermittlung von Equal Pay gemäß Absatz 6 dieses Artikel bemüht;
 - das Zeitarbeitsunternehmen hat sich nicht an die Bestimmungen in Absatz 7 in Bezug auf die Punkte c., d., e., g., h., i., j., k., l., m., n. o., p, q und r gehalten;

- das Zeitarbeitsunternehmen hat auf ein begründetes Verlangen des Zeitarbeitnehmers keine schriftliche Erläuterung der Ermittlung von Equal Pay gemäß Absatz 8 dieses Artikels übermittelt.

* Wenn keine Arbeitnehmer in einer gleichen oder gleichwertigen Funktion tätig sind, gilt Artikel 21.

** Zur Verdeutlichung: anfängliche Lohnerhöhungen mit einem Beginndatum in der Vergangenheit werden rückwirkend angewendet.

Mit Wirkung zum 1. oder 3. Juli 2023 wird Artikel 16 ersetzt durch:

ARTIKEL 16 **EQUAL PAY**

1. Der Zeitarbeitnehmer hat Anspruch auf Equal Pay, sofern nicht Artikel 33 Anwendung findet. Equal Pay bezieht sich auf die nachstehenden sechs Elemente, die jeweils mindestens der Vergütung eines Arbeitnehmers entsprechen, der in einer gleichen oder gleichwertigen Funktion beim Auftraggeber*, bei dem der Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht dieses Auftraggebers seine Tätigkeiten erbringt, beschäftigt ist:
 - a. den geltenden Zeitlohn in der Entgeltgruppe und Stufe, in die der Zeitarbeitnehmer eingestuft wurde. Für die Eingruppierung wird auf Absatz 2 verwiesen;
 - b. die geltende Arbeitszeitverkürzung. Diese kann in Zeit und/oder Geld ausgeglichen werden. Die Entscheidung liegt beim Zeitarbeitsunternehmen
 - c. alle Zulagen;
 - d. anfängliche Lohnerhöhung ab demselben Zeitpunkt und mit demselben Umfang, die im Betrieb des Auftraggebers üblich sind**;
 - e. alle Kostenerstattungen;
 - f. regelmäßige Entgelterhöhungen (Höhe und Zeitpunkt wie beim Auftraggeber festgelegt). Für die diesbezügliche Anwendung wird auf Absatz 3 verwiesen;
 - g. Vergütung von Reisezeiten und/oder für die Arbeit anfallende Reisezeiten (sofern die Reise- oder Fahrtzeiten nicht bereits als Arbeitsstunden gelten)
 - h. einmalige Zahlungen, unabhängig vom Ziel oder vom Grund der Zahlung. Mit einmaligen Zahlungen sind keine regelmäßig wiederkehrende Zahlungen gemeint
 - i. Homeoffice-Pauschalen;
 - j. fester Year-End Bonus (Höhe, Zeitpunkt und Konditionen wie beim Auftraggeber festgelegt).
 - Unter festen Year-End Boni werden alle Einkommensbestandteile verstanden, die jährlich oder in anderen regelmäßigen Abständen gezahlt werden, beispielsweise ein 13. Monatsgehalt, ein Year-End Bonus und Weihnachtsgeld.
 - Die Gewährung erfolgt entsprechend den beim Auftraggeber geltenden Regelungen, was beispielsweise den Zeitpunkt der Auszahlung betrifft (festes Datum und/oder am Ende des Arbeitsverhältnisses), und zu den für die Gewährung geltenden Bedingungen.

- Wenn innerhalb des Betriebs des Auftraggebers üblich ist, dass der feste Year-End Bonus in ein System zur Umwandlung von Beschäftigungsbedingungen überführt wird, wie etwa im Falle eines sogenannten individuellen Wahlbudgets (IWB), und die betreffende Umwandlungskomponente noch nicht an den Zeitarbeitnehmer ausgezahlt wird, wird dem Zeitarbeitnehmer der feste Year-End Bonus in nachvollziehbarer Weise im Rahmen des bei dem Auftraggeber eingeführten Umwandlungsprogramms zu den bei dem Auftraggeber geltenden Bedingungen gewährt.

Wenn der dem Auftraggeber überlassene Zeitarbeitnehmer anschließend an ein anderes Unternehmen überlassen wird, gilt in Bezug auf Equal Pay die Vergütung des Arbeitnehmers, der in einer gleichen oder gleichwertigen Funktion bei diesem Unternehmen, in dem der Zeitarbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht tätig ist, beschäftigt ist.

2. *Einstufung*

- a. Wenn es innerhalb des Betriebs des Auftraggebers üblich ist, die Einstufung zu Beginn der Tätigkeit teilweise auf der Grundlage der Berufserfahrung vorzunehmen, gilt dies auch für den Zeitarbeitnehmer.
- b. Nimmt der Auftraggeber die Einstufung unabhängig von der für die Funktion relevanten Berufserfahrung vor, wird diese Erfahrung dennoch für den Zeitarbeitnehmer berücksichtigt. In diesem Fall kann der Zeitarbeitnehmer nicht in die unterste Stufe der für ihn geltenden Funktionsgruppe eingestuft werden. Das Zeitarbeitsunternehmen legt dann in Absprache mit dem Zeitarbeitnehmer und dem Auftraggeber fest, welcher Entgeltgruppe und Stufe innerhalb der Entgeltgruppe die für die Funktion relevante Berufserfahrung entspricht.
- c. Bei Rückkehr zu demselben Auftraggeber oder einem Auftraggeber innerhalb desselben TV-Gebiets in einer nahezu gleichen Funktion oder bei einer Arbeitgebernachfolge genießt der Zeitarbeitnehmer insofern einen Bestandsschutz, als er Anspruch auf mindestens die vorherige Eingruppierung hat. Bei Rückkehr innerhalb von neun Monaten hat der Zeitarbeitnehmer Anspruch auf eine Stufenerhöhung, sofern während der Unterbrechungszeit eine solche Erhöhung zuerkannt worden wäre und der Zeitarbeitnehmer diese aufgrund der Unterbrechung nicht erhalten hat.
- d. Bei der Feststellung, inwieweit der Zeitarbeitnehmer über relevante Berufserfahrung verfügt, berücksichtigt das Zeitarbeitsunternehmen in jedem Fall die Angaben, die der Zeitarbeitnehmer zu Ausbildungen, Berufserfahrung und Kompetenzen gemacht hat.
- e. Der Zeitarbeitnehmer kann das Zeitarbeitsunternehmen auffordern, Auskunft über die Eingruppierung zu erteilen, und das Zeitarbeitsunternehmen ist verpflichtet, diese Auskunft zu erteilen.

3. *Regelmäßige Entgelterhöhungen*

- a. Regelmäßige Entgelterhöhungen werden dem Zeitarbeitnehmer in der im Betrieb des Auftraggebers üblichen Weise gewährt.
- b. Hängt die Gewährung regelmäßiger Entgelterhöhungen, wie im Betrieb des Auftraggebers üblich, von der Beurteilung der Leistung des Zeitarbeitnehmers ab, gilt Folgendes:

- der Zeitarbeitnehmer erhält immer eine regelmäßige Entgelterhöhung, es sei denn, das Zeitarbeitsunternehmen kann nachweisen, dass der Zeitarbeitnehmer gemäß den im Betrieb des Auftraggebers geltenden Vorschriften und Verfahren keine Erhöhung erhalten hätte;
 - ist eine Leistungsbeurteilung nicht oder nicht rechtzeitig erfolgt, erhält der Zeitarbeitnehmer die Erhöhung, die im Betrieb des Auftraggebers nachweislich am geläufigsten ist.
- c. Dem Zeitarbeitnehmer dürfen keine regelmäßigen Entgelterhöhungen entgehen, nur weil immer wieder der Auftraggeber wechselt. In diesem Fall berücksichtigt das Zeitarbeitsunternehmen bei jeder folgenden Überlassung, was eine regelmäßige Entgelterhöhung betrifft, auch die bei früheren Auftraggebern in (nahezu) der gleichen Funktion gesammelte einschlägige Berufserfahrung.
4. Der Zeitarbeitnehmer erhält die Bestandteile des im Betrieb des Entleihers üblichen Arbeitsentgelts brutto (zu versteuern), es sei denn, es gilt eine besondere Befreiung im Sinne des niederländischen Lohnsteuergesetzes von 1964. In einem solchen Fall erhält der Zeitarbeitnehmer den betreffenden Bestandteil, sofern für diesen ausdrücklich eine Befreiung gilt, netto (steuerfrei). Entscheidet sich das Zeitarbeitsunternehmen dafür, einen nicht ausdrücklich steuerbefreiten Bestandteil des im Betrieb des Entleihers üblichen Arbeitsentgelts (teilweise) als Lohn auszuweisen, der unter den im Rahmen der Arbeitskostenregelung geltenden Freibetrag fällt, wird der Bruttowert (der zu versteuernde Wert) des (teilweise) ausgewiesenen Bestandteils (steuerfrei) ausbezahlt, nicht jedoch das Nettoäquivalent dieses Bruttobetragts.
5. Die Anwendung von Equal Pay basiert auf den Informationen, die der Auftraggeber übermittelt oder bestätigt hat, und wird für jede Überlassung neu festgestellt. Das Zeitarbeitsunternehmen vereinbart mit dem Auftraggeber, dass dieses zur rechtzeitigen Übermittlung der richtigen und vollständigen Informationen, die zur Feststellung von Equal Pay benötigt werden, verpflichtet ist. Das Zeitarbeitsunternehmen richtet einen Prozess ein, durch den gewährleistet wird, dass Equal Pay korrekt ermittelt wird.
6. Das Zeitarbeitsunternehmen ist bei jeder Überlassung verpflichtet, dem Zeitarbeitnehmer die unter Punkt a. bis o. genannten Bestandteile schriftlich zu bestätigen.
- a. das voraussichtliche Beginndatum
 - b. Name und Kontaktdaten des Auftraggebers, unter anderem ein eventueller Ansprechpartner und die Anschrift des Arbeitsortes
 - c. die (allgemeine) Funktionsbezeichnung und, falls verfügbar, die Funktionsbezeichnung gemäß der Entlohnungsregelung des Auftraggebers
 - d. die Funktionseingruppierung und -stufe gemäß der Entlohnungsregelung des Auftraggebers, falls verfügbar
 - e. der vereinbarte Arbeitsumfang
 - f. falls zutreffend das voraussichtliche Ablaufdatum der Überlassung
 - g. der TV/Die Entlohnungsregelung
 - h. der tatsächliche Bruttolohn (pro Stunde)
 - i. die anwendbare Arbeitszeitverkürzungsentschädigung

- j. die anwendbaren Zuschläge
- k. die anwendbaren Kostenerstattungen
- l. die anwendbare Vergütung von im Rahmen der Arbeit anfallenden Reisezeiten
- m. die geltenden Einmalzahlungen
- n. die geltenden Homeoffice-Pauschalen
- o. die geltenden festen Year-End Boni.

Im Falle einer Änderung der Arbeitsbedingungen während der Überlassung, die eines der oben genannten Elemente betrifft, ist das Zeitarbeitsunternehmen verpflichtet, dem Zeitarbeitnehmer diese Änderung schriftlich zu bestätigen.

7. Das Zeitarbeitsunternehmen übermittelt als Reaktion auf das begründete Verlangen des Zeitarbeitnehmers eine schriftliche Erläuterung zur Ermittlung von Equal Pay.
8. Die Anwendung von Equal Pay erfolgt niemals rückwirkend, ausgenommen:
 - es liegt Vorsatz oder erkennbarer Missbrauch vor oder
 - das Zeitarbeitsunternehmen hat sich nicht nachweisbar um eine korrekte Ermittlung von Equal Pay gemäß Absatz 5 dieses Artikels bemüht;
 - das Zeitarbeitsunternehmen hat sich nicht an die Bestimmungen in Absatz 6 in Bezug auf die Punkte c., d., e., g., h., i., j., k., l., m., n. und o gehalten;
 - das Zeitarbeitsunternehmen hat auf ein begründetes Verlangen des Zeitarbeitnehmers keine schriftliche Erläuterung der Ermittlung von Equal Pay gemäß Absatz 7 dieses Artikels übermittelt.

** Wenn keine Arbeitnehmer in einer gleichen oder gleichwertigen Funktion tätig sind, gilt Artikel 21.*

*** Zur Verdeutlichung: anfängliche Lohnerhöhungen mit einem Beginndatum in der Vergangenheit werden rückwirkend angewendet.*

ARTIKEL 17

FESTLEGUNG EINES STUNDENLOHNS UND/ODER EINER AUSGLEICHSZAHLUNG FÜR DIE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG

1. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen im Zusammenhang mit der Ermittlung von Equal Pay einen Stundenlohn oder eine Ausgleichszahlung für die Arbeitszeitverkürzung berechnen will, geht es von den Informationen aus, die der Auftraggeber ihm übermittelt hat oder schlägt, sofern erforderlich, in den autorisierten Informationen über den TV des Auftraggebers nach. Das sind Informationen, die von den gemeinsamen Parteien des jeweiligen Zeitarbeits-TV zur Verfügung gestellt werden. Die vom Auftraggeber bestätigten oder übermittelten Informationen über Equal Pay sind für die Ermittlung des Stundenlohns oder eine Ausgleichszahlung für die Arbeitszeitverkürzung ausschlaggebend.
2. Nur, wenn die genannten Informationen keine Klarheit über die Festlegung des Stundenlohns oder die Ausgleichszahlung für die Arbeitszeitverkürzung vermitteln, wird die im Folgenden formulierte Berechnungsmethode angewendet.
3. Zeitlohn
 - a. Ist im TV oder in den Beschäftigungsbedingungen des Auftraggebers ein Stundenlohn (Definition) formuliert?

- b. Falls ja, dann muss der Stundenlohn, der zur ermittelten Entgeltgruppe gehört, auf Basis des Stundenlohns oder der Stundenlohndefinition, der oder die beim Auftraggeber angewendet wird, ermittelt werden.
- c. Fall nein, dann muss der zur ermittelten Entgeltgruppe gehörende Stundenlohn wie folgt berechnet werden.

Monatsentgelt

4,35 * REGELMÄSSIGE ARBEITSZEIT (RAZ)

- d. Das Zeitarbeitsunternehmen muss prüfen, ob der TV oder die Beschäftigungsbedingungen unterschiedliche regelmäßige Arbeitszeiten pro Schichtplan vorsehen. In dem Fall muss das Zeitarbeitsunternehmen zur Ermittlung des Stundenlohns für den Zeitarbeitnehmer von der regelmäßigen Arbeitszeit ausgehen, die zu dem Schichtplan gehört, in dem der Zeitarbeitnehmer arbeitet.
Wenn ein Zeitarbeitnehmer in einem anderen Schicht-/Dienstplan mit einer anderen regelmäßigen Arbeitszeit überlassen wird, so wird der Stundenlohn auf Basis der regelmäßigen Arbeitszeit, die zum neuen Schicht-/Dienstplan gehört, erneut ermittelt. Dabei findet die Regelung zur Entgeltfortzahlung bei Wegfall der Zeitarbeitstätigkeit (Artikel 22) keine Anwendung, es sei denn, der Zeitarbeitnehmer wird anteilig zum vorherigen Schichtplan für weniger Stunden im neuen Schicht-/Dienstplan überlassen.
4. Sofern der Equal Pay-Betrag für eine Vollzeitarbeitswoche niedriger ist als der Mindestlohn wird eine Korrektur des Equal Pay-Betrags vorgenommen, sodass er nicht mehr gegen das (niederländische) Gesetz über den Mindestlohn und das Mindesturlaubsgeld (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag) verstößt.
 5. Die geltende Arbeitszeitverkürzung (AZV)
 - a. Ist im TV oder in den Beschäftigungsbedingungen des Auftraggebers eine AZV in Form einer bezahlten Freistellung formuliert?
 - b. Falls nicht, dann gilt direkt die regelmäßige Arbeitszeit und ist ein Ausgleich der AZV in Zeit oder Geld nicht vorgesehen.
 - c. Falls ja, dann kann das Zeitarbeitsunternehmen entscheiden, ob es die AZV in Zeit oder in Geld ausgleicht.
 - d. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen die AZV in Geld ausgleicht, dann wird die folgende Frage aktuell oder muss die folgende Frage beantwortet werden.
 - e. Ist im TV oder in den Beschäftigungsbedingungen ein Prozentsatz für die AZV festgelegt oder gibt es im TV oder in den Beschäftigungsbedingungen eine Berechnungsmethodik, womit der Wert der AZV eindeutig festgelegt werden kann?
 - f. Falls ja, dann wird dieser Prozentsatz bzw. diese Berechnungsmethodik angewendet um den Wert der Ausgleichszahlung für die AZV zu ermitteln.
 - g. Falls nein, dann berechnet das Zeitarbeitsunternehmen die Ausgleichszahlung für die AZV wie folgt.

**Berechnung anhand der AZV
in Tagen**

**Berechnung anhand
der AZV in Stunden**

AZV-Tage pro Jahr	AZV-Stunden pro Jahr
254	254 * (RAZ / 5)

ARTIKEL 18 URLAUBSGELD

Der Zeitarbeitnehmer hat Anspruch auf Urlaubsgeld in Höhe von 8,33 % des tatsächlichen Entgelts für:

- die gearbeiteten Tage
- Urlaubstage
- Feiertage
- Tage, an denen der Zeitarbeitnehmer arbeitsunfähig ist
- Ausgleichsstunden und
- die Stunden, für die der Zeitarbeitnehmer bei Wegfall der Arbeit gemäß Artikel 22 Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat.

Artikel 16 Absatz 2 des (niederländischen) Gesetzes über Mindestlohn und Mindesturlaub gilt unvermindert.

ARTIKEL 19 KOMPENSATIONSTUNDEN

1. Das Zeitarbeitsunternehmen kann mit dem Zeitarbeitnehmer schriftlich vereinbaren, dass der Zuschlag für unregelmäßige Arbeitszeiten und/oder der Zuschlag für Überstunden nicht ausgezahlt wird, sondern für den Aufbau von Ausgleichsstunden in Zeit verwendet wird.
2. Die Zuschläge für unregelmäßige Arbeitsstunden oder Mehrarbeit werden in Zeit umgewandelt, welche der Zeitarbeitnehmer in Freizeit nehmen kann. Zur Berechnung des Aufbaus in Zeit wird von der Anzahl an Stunden ausgegangen, über die Zuschläge aufgebaut wurden. Anschließend werden diese Stunden mit dem geltenden Zuschlagsprozentsatz multipliziert. Dies betrifft den Prozentsatz, mit dem der Zuschlag berechnet wird, der zusätzlich zum Stundenlohn gewährt wird.*

* *Beispiel:*

Der Zeitarbeitnehmer leistet 4 Überstunden. Für diese Überstunden gilt ein Zuschlagssatz von 25 % (der Zeitarbeitnehmer erhält somit für diese Stunden 125 % des Stundenlohns. Zur Berechnung der Ausgleichszeit werden die 4 Überstunden mit 25 % multipliziert. Das bedeutet einen Aufbau von einer Ausgleichsstunde, welche der Zeitarbeitnehmer in Freizeit nehmen kann.

ARTIKEL 20

AUSTAUSCH VON ARBEITSBEDINGUNGEN

1. Das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitnehmer können schriftlich vereinbaren, dass ein Teil der Vergütung gemäß Artikel 16 Absatz 1 inklusive
 - der Zuschläge für unregelmäßige Arbeitszeiten und Mehrarbeit
 - der Ausgleichsstunden gemäß Artikel 19
 - außergesetzliche Urlaubstagein steuerfreie Zahlungen oder Sachleistungen im Zusammenhang mit Auslandszulagen („Ziele“) umgewandelt wird. Die Umwandlung in steuerfreie Zahlungen und Sachleistungen ist unter Berücksichtigung der folgenden Einschränkungen und Bedingungen zulässig:
 - a. Die Umwandlung von Entgelt in steuerfreie Zahlungen oder Sachleistungen im Zusammenhang mit Auslandszulagen ist ausschließlich für Kosten für doppelte Haushaltsführung, Fahrtkosten Wohnung-Arbeitsstätte im Herkunftsland des Zeitarbeitnehmers und zusätzliche Lebenshaltungskosten zulässig.
 - b. Bei der Umwandlung von Entgelt werden zwingendrechtliche Bestimmungen berücksichtigt.
 - c. Die Umwandlung von Entgelt ist ausschließlich gestattet, sofern und soweit dies steuerlich zulässig ist.
 - d. Der Betrag der Zahlungen oder der Wert der Sachleistungen, die das Zeitarbeitsunternehmen steuerfrei zahlen oder gewähren möchte, wird auf dem Entgeltnachweis ausgewiesen.
 - e. Die Umwandlung von Entgelt gegen steuerfreie Zahlungen und Sachleistungen wird im Vorfeld mit dem Zeitarbeitnehmer vereinbart und im Zeitarbeitsvertrag (bzw. in einer Ergänzung zum Vertrag) formuliert. In den Zeitarbeitsvertrag (bzw. in die Ergänzung zum Vertrag) wird unter anderem aufgenommen, in welche steuerfreien Zahlungen oder Sachleistungen der Zeitarbeitnehmer das Entgelt umwandelt und für welchen Zeitraum dies vereinbart wird.
 - f. Das Entgelt darf nach der Umwandlung nicht niedriger sein als der für den Zeitarbeitnehmer geltende Mindestlohn.
 - g. Die Umwandlung von Entgelt inklusive der darin enthaltenen Zuschläge für unregelmäßige Arbeitszeiten und Mehrarbeit sowie die Ausgleichsstunden gemäß Artikel 19 und die außergesetzlichen Urlaubstage wird auf ein Maximum von 30 % des Entgelts gemäß Artikel 1 begrenzt.
 - h. Eine steuerfreie Zahlung, die im Rahmen dieser Regelung gewährt wird, bleibt auf die tatsächlichen Kosten begrenzt. Für eine steuerfreie Sachleistung, die im Rahmen dieser Regelung gewährt wird, erfolgt die Bewertung zum Marktwert.
 - i. Über das umgewandelte Entgelt werden keine (Rückstellungen für) Urlaubstage, Urlaubsgeld, kurze Abwesenheit und Sonderurlaub, Feiertage und Karenztage aufgebaut. Das Vorhergehende bedeutet, dass die oben genannten Ansprüche nur für das reduzierte Entgelt aufgebaut werden.

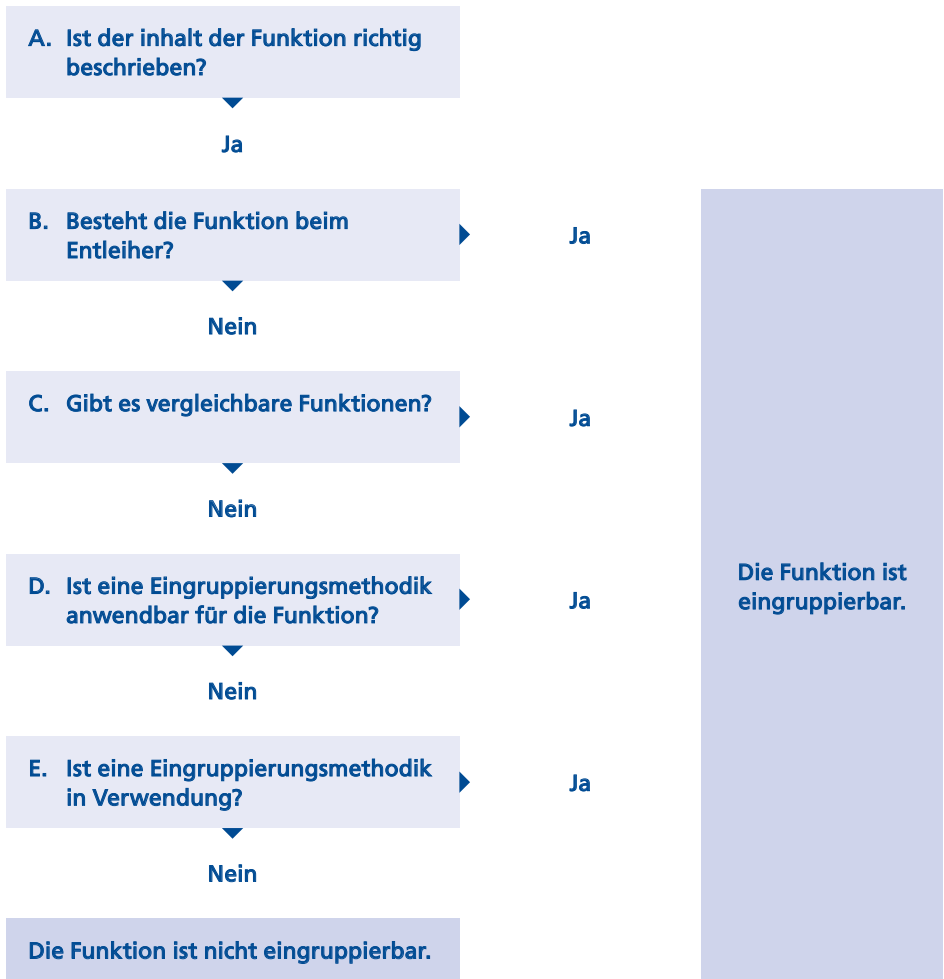
Mit Wirkung zum 1. oder 3. Juli 2023 wird die Regelung in Buchstabe i durch folgende Regelung ersetzt:

- i. Über das umgewandelte Entgelt werden keine (Rückstellungen für) Urlaubstage, Urlaubsgeld, kurze Abwesenheit und Sonderurlaub sowie Feiertage aufgebaut. Das Vorhergehende bedeutet, dass die oben genannten Ansprüche nur für das reduzierte Entgelt aufgebaut werden.
- j. Für den umgewandelten Teil des Entgelts werden, sofern zutreffend, Altersvorsorgeansprüche aufgebaut.
- k. Die Umwandlung eines Teils des Entgelts hat keinen Einfluss auf den Grundlage des Überstundenlohns und den Zuschlag für unregelmäßige Arbeitszeiten.
- l. Das umgewandelte Entgelt und der Wert der außergesetzlichen Urlaubstage, welche der Zeitarbeitnehmer gegen steuerfreie Zahlungen oder Sachleistungen umwandelt, beträgt maximal 81 % des Betrages der Auslandszulagen, welche das Zeitarbeitsunternehmen erstatten oder gewähren möchte. Der Prozentsatz von 81 % gilt nicht für die Umwandlung von Zuschlägen für unregelmäßige Arbeitszeiten und Mehrarbeit und die Ausgleichsstunden gemäß Artikel 19.

ARTIKEL 21

FESTLEGEN EINER VERGÜTUNG FÜR NICHT EINGRUPPIERBARE ZEITARBEITNEHMER

1. Ein nicht eingrupprierbarer Zeitarbeitnehmer ist ein Zeitarbeitnehmer, dessen Tätigkeiten nicht in die Entgeltgruppen des Auftraggebers eingestuft werden können. Um festzustellen, ob die Tätigkeiten nicht eingrupprierbar sind, muss der folgende Stufenplan eingehalten werden.
2. Wenn abweichend von Artikel 9 Absatz 2 mit dem Zeitarbeitnehmer vereinbart wird, dass der Zeitarbeitsvertrag bereits anfängt, ohne dass der Zeitarbeitnehmer tatsächlich seine Arbeit aufnimmt, ist der Zeitarbeitnehmer für die Zeit, die er noch nicht überlassen wird, auch nicht eingrupprierbar.
3. Die Vergütung des nicht eingrupprierbaren Zeitarbeitnehmers wird festgelegt anhand von Gesprächen zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer und, sofern zutreffend, dem Auftraggeber. Dabei werden unter anderem die für die Erfüllung der Funktion benötigten Fähigkeiten, die Verantwortlichkeiten, die Erfahrung und das Ausbildungsniveau berücksichtigt.
4. Das Zeitarbeitsunternehmen weist auf Wunsch des Zeitarbeitnehmers nach, dass die Tätigkeiten nicht eingrupprierbar sind.



ARTIKEL 22

ENTGELTFORTZAHLUNG BEI WEGFALL DER ZEITARBEITSTÄTIGKEIT

Entgeltfortzahlung Phase 1-2: Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel und Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel und ohne Entgeltfortzahlungsverpflichtung

1. Das Zeitarbeitsunternehmen hat dem Zeitarbeitnehmer, der in Phase 1-2 beschäftigt ist, nur das Entgelt für die Periode(n) zu zahlen, in denen der Zeitarbeitnehmer tatsächlich Arbeiten im Rahmen der Zeitarbeit erbracht hat. Um den Anspruch auf den Ausschluss der Entgeltfortzahlungsverpflichtung geltend zu

machen ist es erforderlich, dass der Arbeitgeber dessen mögliche Anwendung zu Beginn des Zeitarbeitsvertrages schriftlich deutlich macht.

2. Der in Absatz 1 dieses Artikels formulierte Ausschluss der Entgeltfortzahlungsverpflichtung gilt nicht im Falle von Arbeitsunfähigkeit.

Mit Wirkung zum 1. Juli 2023 wird Absatz 2 ersetzt durch:*

2. Der in Absatz 1 dieses Artikels formulierte Ausschluss der Entgeltfortzahlungsverpflichtung gilt nicht im Falle von Arbeitsunfähigkeit.
3. Sofern der Zeitarbeitnehmer in Phase 1-2:
 - a. zu einem Zeitarbeitseinsatz aufgefordert wird und
 - b. zu der mit dem Zeitarbeitsunternehmen vereinbarten Zeit am vereinbarten Ort erscheint, aber
 - c. vom Auftraggeber nicht in die Lage versetzt wird, mit dem Zeitarbeitseinsatz anzufangen,hat der Zeitarbeitnehmer Anspruch auf eine Vergütung in Höhe von mindestens dem Dreifachen des tatsächlichen Stundenlohns, den der Zeitarbeitnehmer auf Basis des Zeitarbeitseinsatzes erhalten hätte. In diesem Fall findet Absatz 1 dieses Artikels keine Anwendung.

Entgeltfortzahlung Phase 1-2: Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel mit Entgeltfortzahlungsverpflichtung

4. Wenn der Zeitarbeitnehmer auf der Basis eines Zeitarbeitsvertrages ohne Synchronisationsklausel arbeitet, in der schriftlich eine Entgeltfortzahlungsverpflichtung formuliert ist, dann hat das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer, der in Phase 1-2 beschäftigt ist, bei Wegfall des Zeitarbeitseinsatzes das zuletzt verdiente tatsächliche Entgelt, für die Zeit und/oder für den Teil der Arbeitszeit, in der der Zeitarbeitnehmer noch keinen neuen Einsatz hat, zu zahlen.

Entgeltfortzahlung Phase 3

5. Bei Wegfall des Zeitarbeitseinsatzes hat das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer, der in Phase 3 beschäftigt ist, das zuletzt verdiente tatsächliche Entgelt für die Zeit und/oder für den Teil der Arbeitszeit, in der der Zeitarbeitnehmer noch keinen neuen Einsatz hat, zu zahlen.
6. Sofern ein Zeitarbeitnehmer abweichend von Artikel 10 Absatz 1 Punkt a. und b. in Phase 3 beschäftigt ist, ohne Phase 1-2 vollständig durchlaufen zu haben, ist das Zeitarbeitsunternehmen für die Dauer von 26 Wochen oder so viel kürzer wie der Zeitarbeitnehmer bereits bei demselben Zeitarbeitsunternehmen in Phase 1-2 beschäftigt war, zum Ausschluss der Entgeltfortzahlungsverpflichtung gemäß Artikel 22 Absatz 1 berechtigt. Der oben genannte Ausschluss der Entgeltfortzahlungsverpflichtung gilt nicht bei Arbeitsunfähigkeit.

Ab dem 1. September 2023 wird Absatz 6 ersetzt durch:

6. Sofern ein Zeitarbeitnehmer abweichend von Artikel 10 Absatz 1 Punkt a. in Phase 3 beschäftigt ist, ohne Phase 1-2 vollständig durchlaufen zu haben, ist

das Zeitarbeitsunternehmen für die Dauer von 26 Wochen oder so viel kürzer, wie der Zeitarbeitnehmer bereits bei demselben Zeitarbeitsunternehmen in Phase 1-2 beschäftigt war, zum Ausschluss der Entgeltfortzahlungsverpflichtung gemäß Artikel 22 Absatz 1 berechtigt. Der oben genannte Ausschluss der Entgeltfortzahlungsverpflichtung gilt nicht bei Arbeitsunfähigkeit.

7. Sofern das Zeitarbeitsunternehmen von der im vorherigen Absatz dieses Artikels genannten Möglichkeit Gebrauch macht und der Zeitarbeitnehmer:
 - a. zu einem Zeitarbeitseinsatz aufgefordert wird und
 - b. zu der mit dem Zeitarbeitsunternehmen vereinbarten Zeit am vereinbarten Ort erscheint, aber
 - c. vom Auftraggeber nicht in die Lage versetzt wird, mit dem Zeitarbeitseinsatz anzufangen,hat der Zeitarbeitnehmer Anspruch auf eine Vergütung in Höhe von mindestens dem Dreifachen des tatsächlichen Stundenlohns, den der Zeitarbeitnehmer auf Basis des Zeitarbeitseinsatzes erhalten hätte. In diesem Fall findet Absatz 6 dieses Artikels keine Anwendung.

Entgeltfortzahlung Phase 4

8. Bei Wegfall des Zeitarbeitseinsatzes hat das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer, der in Phase 4 beschäftigt ist, das zuletzt verdiente tatsächliche Entgelt für die Zeit und/oder für den Teil der Arbeitszeit, in der der Zeitarbeitnehmer noch keinen neuen Einsatz hat, zu zahlen.

Wegfall der Entgeltfortzahlungsverpflichtung

9. Die in diesem Artikel genannten Verpflichtungen zur Fortzahlung von Entgelt verfallen, wenn der Zeitarbeitnehmer:
 - seine Registrierung beim Zeitarbeitsunternehmen beendet hat;
 - mitgeteilt hat, nicht mehr zur Verfügung zu stehen;
 - für das Zeitarbeitsunternehmen nicht mehr erreichbar ist; oder
 - ein Angebot anderer geeigneter Arbeit abgelehnt hat.

ARTIKEL 22A

REGELUNG WETTERBEDINGTE ARBEITSAUSFÄLLE

1. Bei wetterbedingten Arbeitsausfällen, wodurch der Zeitarbeitnehmer seine Tätigkeiten nicht erbringen kann, behält der Zeitarbeitnehmer im Falle eines Zeitarbeitsvertrages mit Entgeltfortzahlungsverpflichtung Anspruch auf Entgelt.
2. Wenn der Auftraggeber, bei dem der Zeitarbeitnehmer tätig ist, sich auf die von der Regierung festgelegte „Regelung wetterbedingte Arbeitsausfälle“ berufen kann, kann das

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

Zeitarbeitsunternehmen entscheiden, diese Regelung für den Zeitarbeitnehmer anzuwenden, unter Berücksichtigung der folgenden Bedingungen:

- a. Eine Inanspruchnahme der Regelung zu wetterbedingten Arbeitsausfällen ist

nur möglich für Zeitarbeitnehmer mit einem befristeten und unbefristeten Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel mit einem festen Arbeitsumfang und wo eine Entgeltfortzahlungsverpflichtung gilt. In Bezug auf den Zeitarbeitnehmer gilt, dass nach Ablauf der für ihn geltenden Karenztage (im Sinne der Regelung wetterbedingte Arbeitsausfälle) die Entgeltfortzahlungsverpflichtung verfällt, wenn er aufgrund von wetterbedingten Arbeitsausfällen seine Tätigkeiten nicht mehr erbringen kann und das Zeitarbeitsunternehmen sich auf die Regelung wetterbedingte Arbeitsausfälle beruft.

- b. Die Definition von wetterbedingten Arbeitsausfällen und alle anderen Bedingungen rund um wetterbedingte Arbeitsausfälle, die beim Arbeitgeber gelten, werden soweit zutreffend, vom Zeitarbeitsunternehmen auf gleiche Weise auf den Zeitarbeitnehmer angewendet.
- c. Das Zeitarbeitsunternehmen muss auch im Übrigen die in der Regelung wetterbedingte Arbeitsausfälle wieder aufgenommenen Bedingungen erfüllen.
- d. Wenn der Arbeitgeber das Entgelt für den Zeitarbeitnehmer während der Periode der wetterbedingten Arbeitsausfälle, in der er seine Tätigkeiten nicht erbringen kann, aufgrund der gesetzlichen Entgeltfortzahlungsverpflichtung weiterbezahlt, die anwendbaren Karenztage (im Sinne der Regelung wetterbedingte Arbeitsausfälle) dann aufgrund der Stunden, für die der Arbeitgeber eine Leistung nach dem Gesetz über die Arbeitslosenversicherung für wetterbedingte Arbeitsausfälle erhält, zählen diese Stunden wie Arbeitsstunden.
- e. Das Zeitarbeitsunternehmen teilt dem Zeitarbeitnehmer für jeden Tag, an dem aufgrund von wetterbedingten Arbeitsausfällen nicht gearbeitet werden kann, mit, (i) für welche Anzahl von Arbeitsstunden, (ii) an welchem Arbeitsort, (iii) für welchen Zeitraum pro Tag die Arbeitsleistung nicht erbracht werden kann sowie (iv) den Grund dafür, dass die Arbeitsleistung nicht erbracht werden kann und, (v) dass die wetterbedingten Arbeitsausfälle an den Leistungsträger für Arbeitnehmersicherungen UWV gemeldet wurden.
- f. Wenn der Arbeitgeber eine Leistung nach dem Gesetz über die Arbeitslosenversicherung für den Zeitarbeitnehmer vom UWV erhält, wird diese Leistung vom Arbeitgeber auf 100 % des Zeitlohns aufgestockt. In diesem Artikel wird unter dem für einen Zeitraum festgelegten Entgelt das tatsächliche Entgelt ergänzt um in jedem Fall Zuschläge (gemäß Artikel 16 Absatz 1 Punkt c.), die Ausgleichszahlung für die Arbeitszeitverkürzung (gemäß Artikel 16 Absatz 1 Punkt b.), die Ausgleichszahlung für Karenztage und sonstige Vergütungen, welche der Zeitarbeitnehmer aufgrund des tarifvertraglichen Entgelts oder aufgrund von Equal Pay erhalten hätte, hätte es keine wetterbedingte Arbeitsausfälle gegeben. Unter die hier genannten Vergütungen fallen keine Kostenerstattungen.

Mit Wirkung zum 1. oder 3. Juli 2023 wird die Regelung in Buchstabe F ersetzt durch:

- f. Wenn der Arbeitgeber eine Leistung nach dem Gesetz über die Arbeitslosenversicherung für den Zeitarbeitnehmer vom UWV erhält, wird

diese Leistung vom Arbeitgeber auf 100 % des Zeitlohns aufgestockt. In diesem Artikel wird unter dem für einen Zeitraum festgelegten Entgelt verstanden das tatsächliche Entgelt, in jedem Fall zuzüglich Zuschlägen (gemäß Artikel 16 Absatz 1 Punkt c.), der Ausgleichszahlung für die Arbeitszeitverkürzung (gemäß Artikel 16 Absatz 1 Punkt b.) und sonstiger Vergütungen, welche der Zeitarbeitnehmer aufgrund des tarifvertraglichen Entgelts oder aufgrund von Equal Pay erhalten hätte, hätte es keine wetterbedingten Arbeitsausfälle gegeben. Unter die hier genannten Vergütungen fallen keine Kostenerstattungen.

ARTIKEL 23

GEEIGNETE ARBEIT NACH WEGFALL DES EINSATZES

1. Wenn der Zeitarbeitseinsatz während der Laufzeit eines Zeitarbeitsvertrages ohne Synchronisationsklausel mit ausdrücklicher Vereinbarung einer Entgeltfortzahlungsverpflichtung wegfällt, da die Überlassung beendet wird, dann ist das Zeitarbeitsunternehmen verpflichtet, während der Laufzeit dieses Zeitarbeitsvertrages geeignete Arbeit als Ersatz zu suchen und anzubieten. Der Zeitarbeitnehmer ist während der Laufzeit dieses Zeitarbeitsvertrages verpflichtet, geeignete Arbeit als Ersatz anzunehmen.
2. Eine Ersatzarbeit ist geeignet:
 - a. wenn die neue(n) Funktion(en) zu vorher durchgeführten Tätigkeiten, der Ausbildung und den Fähigkeiten des Zeitarbeitnehmers passt/passen; oder
 - b. wenn es sich um eine neue Funktion handelt, für welche der Zeitarbeitnehmer innerhalb einer angemessenen Frist mit oder ohne Unterstützung durch Schulungen geeignet sein könnte, und die Funktion um maximal zwei Entgeltstufen unter der Stufe der Funktion liegt, für welche der Zeitarbeitseinsatz weggefallen ist. Die weggefallene Funktion wird zu diesem Zweck zunächst in das Stellengefüge in Anlage IV eingruppiert-
3. Die Ersatzarbeit wird unter einer der folgenden Bedingungen angeboten:
 - a. die Arbeit hat eine durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche/Monat/Periode, die der vereinbarten Arbeitszeit entspricht; oder
 - b. die Arbeit hat eine geringere durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche/Monat/Periode als die vereinbarte Arbeitszeit, vorausgesetzt dass die Stunden, in denen keine Arbeit erbracht wird, mit dem zuletzt gezahlten tatsächlichen Entgelt vergütet werden; oder
 - c. die Arbeit hat eine höhere durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche/Monat/Periode als die vereinbarte Arbeitszeit, soweit die Erbringung der Stunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, nach vernünftigem Ermessen von dem Zeitarbeitnehmer verlangt werden kann.
4. Das Zeitarbeitsunternehmen führt mit dem Zeitarbeitnehmer ein Wiedereinsatzgespräch in Bezug auf die weiteren Einsatzmöglichkeiten.
5. Die Verpflichtung zur Suche und zum Angebot geeigneter Arbeit als Ersatz und die Entgeltfortzahlungsverpflichtung entfallen, wenn der Zeitarbeitnehmer:
 - a. ein Angebot eines geeigneten Zeitarbeitseinsatzes als Ersatz ablehnt;

- b. eine Registrierung beim Zeitarbeitsunternehmen beendet;
 - c. nicht mehr für die gesamte vereinbarte Dauer der Zeitarbeit für Einsätze zur Verfügung steht. Der Zeitarbeitnehmer wird das Zeitarbeitsunternehmen sofort darüber informieren.
6. Wenn ein Wiedereinsatz innerhalb einer angemessenen Frist* nicht gelingt, kann sich das Zeitarbeitsunternehmen an den Leistungsträger für Arbeitnehmersicherungen UWV mit dem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung des Zeitarbeitsvertrages ohne Synchronisationsklausel aus betriebswirtschaftlichen Gründen wenden.
Bei der Berechnung der in diesem Artikelabsatz genannten angemessenen Frist gilt, dass Phase 1-2 als eineinhalb Arbeitsjahre betrachtet werden. Daneben werden Unterbrechungen in Phase 3 von nicht mehr als sechs Monaten mitgezählt.

**Für die Definition einer angemessenen Frist siehe Artikel 7:672 Absatz 2 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuches.*

ARTIKEL 24

ENTGELTFORTZAHLUNG BEI GEEIGNETER ARBEIT

Entgeltfortzahlung Phase 1-2

1. Der Zeitarbeitnehmer hat für die Stunden, in denen er geeignete Arbeit erbringt, Anspruch auf das Entgelt der neuen Überlassung gemäß Equal Pay.
2. Sofern es sich um eine Überlassung für eine geringere Anzahl an Stunden als im Zeitarbeitsvertrag mit Entgeltfortzahlungsverpflichtung vereinbart handelt, hat der Zeitarbeitnehmer bei einer neuen Überlassung für die Stunden, in denen keine Arbeit erbracht wird, Anspruch auf das zuletzt verdiente tatsächliche Entgelt. Voraussetzung dafür ist, dass sich der Zeitarbeitnehmer während der gesamten im befristeten Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel vereinbarten Stunden für die Erbringung geeigneter Arbeit zur Verfügung hält.

Entgeltfortzahlung Phase 3

3. Der Zeitarbeitnehmer hat für die Stunden, in denen er geeignete Arbeit erbringt, Anspruch auf das Entgelt der neuen Überlassung gemäß Equal Pay.
4. Sofern es sich um eine neue Überlassung für eine geringere Anzahl an Stunden als im Zeitarbeitsvertrag in Phase 3 vereinbart handelt, hat der Zeitarbeitnehmer Anspruch auf das zuletzt verdiente tatsächliche Entgelt für die Stunden, in denen keine Arbeit erbracht wird, es sei denn, Artikel 22 Absatz 6 ist anwendbar. Voraussetzung dafür ist, dass sich der Zeitarbeitnehmer während der gesamten im befristeten Zeitarbeitsvertrag vereinbarten Stunden für die Erbringung geeigneter Arbeit zur Verfügung hält.

Entgeltfortzahlung Phase 4

5. Der Zeitarbeitnehmer hat für die Stunden, in denen er geeignete Arbeit erbringt, Anspruch auf das Entgelt der neuen Überlassung gemäß Equal Pay, in jedem Fall auf mindestens 90 % des zuletzt verdienten tatsächlichen Entgelts

des letzten Überlassungszeitraums und mindestens auf den Mindestlohn. Der Zeitarbeitnehmer erhält außerdem immer mindestens 85 % des höchsten erhaltenen tatsächlichen Entgelts in Phase 4 und mindestens den Mindestlohn.

6. Sofern es sich um eine neue Überlassung für eine geringere Anzahl an Stunden handelt, als im Zeitarbeitsvertrag in Phase 4 vereinbart, hat der Zeitarbeitnehmer Anspruch auf das zuletzt verdiente tatsächliche Entgelt für die Stunden, in denen keine Arbeit erbracht wird. Voraussetzung dafür ist, dass sich der Zeitarbeitnehmer während der gesamten im befristeten Zeitarbeitsvertrag vereinbarten Stunden für die Erbringung geeigneter Arbeit zur Verfügung hält.

ARTIKEL 25

ENTGELT BEI ARBEITSUNFÄHIGKEIT

1. Der Zeitarbeitnehmer ist verpflichtet, das Zeitarbeitsunternehmen und den Auftraggeber am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit so früh wie möglich, in jedem Fall vor 10:00 Uhr morgens, zu informieren. Die Mitteilung muss die korrekte Pflegeanschrift und die richtigen Kontaktdaten enthalten.

Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel

2. Der Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel endet bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit gemäß Artikel 15 Absatz 1b des TV. In diesem Fall ergänzt das Zeitarbeitsunternehmen die Krankengeldzahlung, sofern der Zeitarbeitnehmer Anspruch auf diese Leistung hat:
 - für die Dauer der ersten 52 Wochen der Arbeitsunfähigkeit bis 90 % des auf Basis des Tageslohnbeschlusses Arbeitnehmersversicherung festgestellten Arbeitsentgelts pro Tag*, das der Leistung zugrunde liegt;
 - von der 53. bis zur 104. Woche der Arbeitsunfähigkeit bis 80 % des auf Basis des Tageslohnbeschlusses Arbeitnehmersversicherung festgestellten Arbeitsentgelts pro Tag, das der Leistung zugrunde liegt.

Mit Wirkung zum 17. März lautet Absatz 2 wie folgt:

2. Wenn der Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit auf Wunsch des Auftraggebers endet oder der Zeitarbeitnehmer am vereinbarten Enddatum des Zeitarbeitsvertrags arbeitsunfähig aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet und der Zeitarbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld hat, stockt das Zeitarbeitsunternehmen das Krankengeld wie folgt auf:
 - für die Dauer der ersten 52 Wochen der Arbeitsunfähigkeit bis 90 % des auf Basis des Tageslohnbeschlusses Arbeitnehmersversicherung festgestellten Arbeitsentgelts pro Tag*, das der Leistung zugrunde liegt
 - von der 53. bis zur 104. Woche der Arbeitsunfähigkeit bis 80 % des auf Basis des Tageslohnbeschlusses Arbeitnehmersversicherung festgestellten Arbeitsentgelts pro Tag, das der Leistung zugrunde liegt.

Wenn der Zeitarbeitsvertrag nicht von Rechts wegen bei Arbeitsunfähigkeit endet, hat der Zeitarbeitnehmer gemäß Absatz 6 dieses Artikels einen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

3. Die ersten beiden Tage der Arbeitsunfähigkeit gelten als Karenztage aufgrund des niederländischen Krankenversicherungsgesetzes (Ziektewet). An diesen Tagen hat der Zeitarbeitnehmer keinen Anspruch auf Leistungen.
4. Einer dieser beiden Karenztage wird ausgeglichen. Dieser Ausgleich erfolgt über einen Aufschlag auf das tatsächliche Entgelt. Die Höhe dieses Aufschlags beträgt 0,71 % für Zeitarbeitsunternehmen I (Bürosektor und Verwaltung) und 1,16 % für Zeitarbeitsunternehmen II (Technik und Industrie).
5. Das Zeitarbeitsunternehmen kann für diese Zuzahlung eine Versicherung abschließen oder andere Vorsorgemaßnahmen treffen. Der maximale Prozentsatz, der für diese Versicherung bzw. für Vorsorgemaßnahme vom tatsächlichen Entgelt des Zeitarbeitnehmers einbehalten werden darf, beträgt 0,58 % für Zeitarbeitsunternehmen I (Bürosektor und Verwaltung) und 1,33 % für Zeitarbeitsunternehmen II (Technik und Industrie).

Diese Erläuterung fällt weg mit Wirkung zum 17. März 2023:

Erläuterung Artikel 25

Wenn das Zeitarbeitsunternehmen entscheidet, den Zeitarbeitsvertrag nicht von Rechts wegen bei Arbeitsunfähigkeit enden zu lassen (Artikel 15 Absatz 1), hat der Zeitarbeitnehmer gemäß Artikel 25 Absatz 6 einen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Wenn der Zeitarbeitnehmer daraufhin am vereinbarten Enddatum des Zeitarbeitsvertrags arbeitsunfähig aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheidet, hat er gemäß Artikel 25 Absatz 2 Anspruch auf eine Ergänzung zum Krankengeld. Im Übrigen bleiben Absatz 2 bis 5 von Artikel 25 in diesem Fall uneingeschränkt in Kraft.

**Das Arbeitsentgelt pro Tag, das der Leistung zugrunde liegt, wird vom UUV oder vom Zeitarbeitsunternehmen, das das Risiko gemäß dem Krankenversicherungsgesetz (Ziektewet) trägt, festgelegt.*

Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel

6. Der Zeitarbeitnehmer hat im Falle der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer des Zeitarbeitsvertrages Anspruch auf:
 - 90 % des zeitbasierten Entgelts für die Dauer der ersten 52 Wochen der Arbeitsunfähigkeit und zumindest des für ihn geltenden Mindestlohns.
 - 80 % des zeitbasierten Entgelts von der 53. bis zur 104. Woche.
7. Der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit gilt als Karenztag, für den der Zeitarbeitnehmer keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat.
8. a. In diesem Artikel wird unter dem zeitbasierten Entgelt gemäß Artikel 7:629 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BW) das tatsächliche Entgelt ergänzt um in jedem Fall Zuschläge (gemäß Artikel 16 Absatz 1 Punkt c.), die Ausgleichszahlung für die Arbeitszeitverkürzung (gemäß Artikel 16 Absatz 1 Punkt b.), die Ausgleichszahlung für Karenztage und sonstige Vergütungen, welche der Zeitarbeitnehmer aufgrund des tarifvertraglichen Entgelts oder von Equal Pay erhalten hätte, wäre er nicht arbeitsunfähig gewesen. Unter die hier genannten Vergütungen fallen keine Kostenerstattungen.
- b. Das für einen Zeitraum festgelegte Entgelt wird für den vereinbarten Arbeitsumfang fällig.

c. Wenn:

- kein oder kein eindeutiger Arbeitsumfang vereinbart wurde oder
 - der tatsächliche Arbeitsumfang in dem Zeitraum von dreizehn Kalenderwochen vor der Woche der Krankmeldung strukturell von dem vereinbarten Arbeitsumfang abweicht,
- gilt, dass das für einen Zeitraum festgelegte Entgelt für den Durchschnitt aller Stunden, für die in den vergangenen dreizehn Kalenderwochen Entgelt bezahlt wurde, fällig ist. Überstunden werden dabei nicht berücksichtigt, es sei denn, die Mehrarbeit hat strukturellen Charakter.

Dabei gilt, dass:

wenn der Zeitarbeitsvertrag vor der Woche der Krankmeldung noch keine dreizehn Kalenderwochen bestanden hat, das für einen Zeitraum festgelegte Entgelt für den nach vernünftigen Ermessen zu erwartenden Arbeitsumfang festgesetzt wird.

Mit Wirkung zum 1. Juli 2023 wird Artikel 25 wie folgt lauten:

ARTIKEL 25

1. Der Zeitarbeitnehmer ist verpflichtet, das Zeitarbeitsunternehmen und den Auftraggeber am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit so früh wie möglich, in jedem Fall vor 10:00 Uhr morgens, zu informieren. Die Mitteilung muss die korrekte Pflgeanschrift und die richtigen Kontaktdaten enthalten.

Lohnfortzahlung während der Beschäftigung

2. Der Zeitarbeitnehmer hat im Falle der Arbeitsunfähigkeit für die Dauer des Zeitarbeitsvertrages Anspruch auf:
 - 90 % des zeitbasierten Entgelts für die Dauer der ersten 52 Wochen der Arbeitsunfähigkeit und zumindest des für ihn geltenden Mindestlohns.
 - 80 % des zeitbasierten Entgelts von der 53. bis zur 104. Woche.
3. Der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit gilt als Karenztag (im Sinne von Artikel 7:629 Absatz 9 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuches (BW)), für den der Zeitarbeitnehmer keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung hat.
4. Ab dem 1. Juli 2023 entfällt die tarifvertragliche Ausgleichszahlung für Karenztage. Dies bedeutet auch, dass die Ausgleichszahlung für Karenztage nicht mehr als Grundlage für andere Vergütungsbestandteile herangezogen wird.
5. a. In diesem Artikel wird unter dem zeitbasierten Entgelt gemäß Artikel 7:629 des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BW) das tatsächliche Entgelt jedenfalls zuzüglich Zuschlägen (gemäß Artikel 16 Absatz 1 Punkt c.), der Ausgleichszahlung für die Arbeitszeitverkürzung (gemäß Artikel 16 Absatz 1 Punkt b.) und sonstiger Vergütungen, welche der Zeitarbeitnehmer aufgrund des tarifvertraglichen Entgelts oder von Equal Pay erhalten hätte, wäre er nicht arbeitsunfähig gewesen, verstanden. Unter die hier genannten Vergütungen fallen keine Kostenerstattungen.
b. Das für einen Zeitraum festgelegte Entgelt wird für den vereinbarten Arbeitsumfang fällig.

c. Wenn:

- kein oder kein eindeutiger Arbeitsumfang vereinbart wurde oder
- der tatsächliche Arbeitsumfang in dem Zeitraum von dreizehn Kalenderwochen vor der Woche der Krankmeldung strukturell von dem vereinbarten Arbeitsumfang abweicht, gilt, dass das für einen Zeitraum festgelegte Entgelt für den Durchschnitt aller Stunden, für die in den vergangenen dreizehn Kalenderwochen Entgelt bezahlt wurde, fällig ist. Überstunden werden dabei nicht berücksichtigt, es sei denn, die Mehrarbeit hat strukturellen Charakter.

Wenn der Zeitarbeitsvertrag vor der Woche der Krankmeldung noch keine dreizehn Kalenderwochen bestanden hat, wird das für einen Zeitraum festgelegte Entgelt für den nach vernünftigen Ermessen zu erwartenden Arbeitsumfang festgesetzt.

6. Aufstockung Krankengeldzahlung nach Ende Beschäftigungsverhältnis Phase 1-2
Ist der Zeitarbeitnehmer, wenn der Zeitarbeitsvertrag am vereinbarten Enddatum von Rechts wegen in Phase 1-2 endet, arbeitsunfähig und hat der Zeitarbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld, stockt das Zeitarbeitsunternehmen das Krankengeld
- für die Dauer der ersten 52 Wochen der Arbeitsunfähigkeit bis 90 % des auf Basis des Tageslohnbeschlusses Arbeitnehmersversicherung festgestellten Arbeitsentgelts pro Tag*, das der Leistung zugrunde liegt;
 - von der 53. bis zur 104. Woche der Arbeitsunfähigkeit bis 80 % des auf Basis des Tageslohnbeschlusses Arbeitnehmersversicherung festgestellten Arbeitsentgelts pro Tag, das der Leistung zugrunde liegt.

Das Zeitarbeitsunternehmen kann für diese Zuzahlung eine Versicherung abschließen oder andere Vorsorgemaßnahmen treffen. Der maximale Prozentsatz, der für diese Versicherung bzw. für Vorsorgemaßnahme vom tatsächlichen Entgelt des Zeitarbeitnehmers einbehalten werden darf, beträgt 0,30 % für Zeitarbeitsunternehmen I (Bürosektor und Verwaltung) und 0,70 % für Zeitarbeitsunternehmen II (Technik und Industrie).

**Zeitarbeitsunternehmen mit einem (vier)wöchentlichen Entgeltzahlungsintervall haben die Möglichkeit, bis zum 3. Juli weiterhin Artikel 25 Absatz 4 und 5 alte Fassung anzuwenden.*

KAPITEL 5 URLAUBSANSPRÜCHE

ARTIKEL 26 URLAUBSTAGE

Allgemein

1. Der Zeitarbeitnehmer hat für jeden vollständig gearbeiteten Arbeitsmonat Anspruch auf 16 2/3 Urlaubsstunden oder auf einen entsprechenden Anteil davon, sofern kein vollständiger Arbeitsmonat gearbeitet wurde.
2. Der Zeitarbeitnehmer hat Anspruch auf drei aufeinanderfolgende Wochen oder drei Mal eine Woche Urlaub, soweit er diese Urlaubsansprüche aufgebaut hat.
3. In Phase 1-2 und 3 verfallen die gesetzlichen Urlaubstage gemäß Artikel 7:640a des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BW) nach einem Jahr nach dem letzten Tag des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist. In Phase 4 verfallen die gesetzlichen Urlaubstage ebenfalls abweichend von Artikel 7:640a des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BW) nach fünf Jahren nach dem letzten Tag des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Die außergesetzlichen Tage verfallen in allen Phasen nach fünf Jahren nach dem letzten Tag des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.
4. Das Zeitarbeitsunternehmen ist verpflichtet, dem Zeitarbeitnehmer die Gelegenheit zu geben, seine Urlaubstage zu nehmen.
5. Das Zeitarbeitsunternehmen kann unter Berücksichtigung von Artikel 4 eine Urlaubsregelung erstellen.
6. Absatz 3 gilt für die nach dem 1. Januar 2020 aufgebauten Urlaubstage. Für die in Phase 4 bis zum 1. Januar 2020 aufgebauten gesetzlichen Urlaubstage gilt eine Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach dem letzten Tag des Kalenderjahres, in dem die Tage erworben wurde.

Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel

7. Das Zeitarbeitsunternehmen stellt 2023* 10,92 % des tatsächlichen Entgelts des Zeitarbeitnehmers zurück. Dieser Betrag wird um die Ausgleichszahlung für Karenztage gemäß Artikel 25 Absatz 4 erhöht.

Mit Wirkung zum 1. oder 3. Juli 2023 lautet Absatz 7 wie folgt:

Das Zeitarbeitsunternehmen stellt 2023* 10,92 % des tatsächlichen Entgelts des Zeitarbeitnehmers zurück.

8. Wenn der Zeitarbeitnehmer Urlaub nimmt und der Zeitarbeitsvertrag weiterhin besteht, wird das tatsächliche Entgelt aus der aufgebauten Urlaubsrückstellung bezahlt, sofern die Rückstellung ausreicht.
9. Wenn auf einen Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel ein Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel folgt, dann wird die Urlaubsrückstellung in einen anteiligen Anspruch auf Urlaubstage mit Entgeltfortzahlung umgewandelt. Das Zeitarbeitsunternehmen stellt dem Zeitarbeitnehmer eine schriftliche Erklärung der Umwandlung zur Verfügung.

Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel

10. Wenn der Zeitarbeitnehmer mit einem Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel Urlaub nimmt, hat er Anspruch auf Fortzahlung des tatsächlichen Entgelts, soweit der Urlaubsanspruch gemäß Absatz 1 erworben wurde.
11. Sofern einschlägig, gilt ergänzend zu den Absätzen 8 und 10, dass das tatsächliche Entgelt für die Urlaubstage um die Vergütungen, die der Zeitarbeitnehmer aufgrund des tarifvertraglichen Entgelts oder aufgrund von Equal Pay erhalten hätte, wenn er während des Urlaubs gearbeitet hätte, erhöht wird. Unter die hier genannten Vergütungen fallen keine Kostenerstattungen.

**Für die übrigen Jahre wird auf Anlage I verwiesen.*

ARTIKEL 27 FEIERTAGE

1. Unter allgemein anerkannten Feiertagen, soweit diese nicht auf einen Samstag und/oder Sonntag fallen, wird verstanden:
 - Neujahr
 - Ostermontag
 - Himmelfahrt
 - Pfingstmontag
 - Erster und zweiter Weihnachtstag
 - Königstag oder ein an dessen Stelle tretender Tag und
 - Befreiungstag in Jubiläumsjahren.
2. Wenn aus dem Zeitarbeitsvertrag oder dem Zeitarbeitsvertrag nicht klar ersichtlich ist, ob der Feiertag auf einen Tag fällt, der normalerweise als Arbeitstag gilt, dann wird dem Zeitarbeitnehmer ein Feiertag gewährt, wenn:
 - a. der Zeitarbeitnehmer in einem Zeitraum von dreizehn aufeinanderfolgenden Wochen direkt vor dem betreffenden Feiertag mindestens sieben Mal an dem betreffenden Wochentag gearbeitet hat oder
 - b. der Zeitarbeitnehmer noch keine dreizehn aufeinanderfolgenden Wochen gearbeitet hat und in mehr als der Hälfte der Arbeitswochen an dem betreffenden Wochentag gearbeitet hat.

Für die Berechnung des oben genannten Zeitraums von dreizehn Wochen (Punkt a.) oder weniger (Punkt b.) werden aufeinanderfolgende Verträge zusammengezählt, sofern und soweit zwischen ihnen ein Zeitraum von maximal einem Monat liegt. Unterbrechungszeiträume werden nicht berücksichtigt.

Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel

3. Wenn der Zeitarbeitnehmer Anspruch auf einen Feiertag hat, so gilt Folgendes für die Entgeltfortzahlung. In Bezug auf die Entgeltfortzahlung an den Zeitarbeitnehmer während der Feiertage, an denen aufgrund wegen dieses Feiertages nicht gearbeitet wird, muss sich das Zeitarbeitsunternehmen für mindestens ein Jahr für sein gesamtes Unternehmen für eine der beiden folgenden Optionen entscheiden:

- a. Das Zeitarbeitsunternehmen stellt 2023* 2,62 % des tatsächlichen Entgelts des Zeitarbeitnehmers zurück. Dieser Betrag wird um die Ausgleichszahlung für Karenztage gemäß Artikel 25 Absatz 4 erhöht. Bei einem Feiertag wird das tatsächliche Entgelt aus der aufgebauten Feiertagsrücklage bezahlt, soweit die Rücklage ausreichend ist; oder

Mit Wirkung zum 1. oder 3. Juli 2023 lautet Buchstabe a. wie folgt:

- a. Das Zeitarbeitsunternehmen stellt 2023* 2,62 % des tatsächlichen Entgelts des Zeitarbeitnehmers zurück. Bei einem Feiertag wird das tatsächliche Entgelt aus der aufgebauten Feiertagsrücklage bezahlt, soweit die Rücklage ausreichend ist; oder
- b. der Zeitarbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung des tatsächlichen Entgelts an Feiertagen.
Das Zeitarbeitsunternehmen muss den Zeitarbeitnehmer schriftlich über seine Entscheidung informieren.
Wird eine andere Entscheidung getroffen, dann müssen die von dem Zeitarbeitnehmer im Rahmen der anderen Entscheidung erworbenen Ansprüche zunächst abgewickelt werden.

Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel

4. Der Zeitarbeitnehmer mit einem Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel hat Anspruch auf Fortzahlung des tatsächlichen Entgelts an Feiertagen, an denen aufgrund dieses Feiertags nicht gearbeitet wird.
5. Für die Anwendung der Absätze 3 und 4 dieses Artikels gilt für den Fall, dass für den Tag der auf einen Feiertag fällt:
 - kein oder kein eindeutiger Arbeitsumfang vereinbart wurde oder
 - der tatsächliche Arbeitsumfang für die Dauer der oben in Absatz 2 genannten Periode von dreizehn Wochen (Punkt a.) oder kürzer (Punkt b.) strukturell vom vereinbarten Arbeitsumfang abweichtdas tatsächliche, für den Durchschnitt aller Stunden, für die Entgelt an diesem Tag im Zeitraum von dreizehn Wochen (Punkt a.) oder weniger (Punkt b.). Überstunden werden dabei nicht berücksichtigt, es sei denn, die Mehrarbeit hat strukturellen Charakter.
6. Wenn der Zeitarbeitnehmer gemäß diesem Artikel Anspruch auf Bezahlung eines Feiertages hat, dann verfällt dieser Anspruch nicht aufgrund des Vorliegens nicht relevanter Tatsachen und Umstände als Grund, diesen Feiertag nicht zu bezahlen, zum Beispiel die Tatsache oder der Umstand, dass:
 - der Zeitarbeitnehmer direkt vor oder nach einem Feiertag Urlaub nimmt oder
 - der Betrieb des Auftraggebers direkt vor oder nach einem Feiertag geschlossen ist oder
 - das Zeitarbeitsunternehmen oder der Auftraggeber den Zeitarbeitnehmer an diesem Tag nicht oder nicht mehr zur Arbeit an diesem Tag einplant oder
 - der Feiertag in einem Unterbrechungszeitraum zwischen zwei aufeinanderfolgenden Zeitarbeitsverträgen liegt und der Feiertag der einzige

Grund für diese Unterbrechung ist.

7. Von den in diesem Artikel beschriebenen Feiertagen kann nur zugunsten des Zeitarbeitnehmers abgewichen werden.
8. Im Falle eines Konflikts über die Anrechnung eines Feiertags wird das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer gegenüber glaubhaft begründen, warum der Feiertag nicht angerechnet wurde. Macht das Zeitarbeitsunternehmen dies nicht glaubhaft deutlich, dann wird der Feiertag nachträglich noch angerechnet.

**Für die übrigen Jahre wird auf Anlage I verwiesen.*

ARTIKEL 28

KURZE ABWESENHEIT, GEBURTSTURLAUB UND SONDERURLAUB

1. Der Zeitarbeitnehmer hat Anspruch auf kurze Abwesenheiten. Unter „kurze Abwesenheiten“ wird verstanden: Abwesenheit für eine angemessene Zeit, in der der Zeitarbeitnehmer verhindert ist zu arbeiten:
 - a. infolge unvorhergesehener Umstände, die eine unmittelbare Unterbrechung der Arbeit erfordern oder
 - b. infolge der Erfüllung einer durch ein Gesetz oder einer Behörde auferlegten Verpflichtung ohne Vergütung, deren Erfüllung nicht in der Freizeit erfolgen konnte oder
 - c. infolge sehr besonderer persönlicher Umstände.
2. Nach der Niederkunft der Partnerin oder derjenigen, deren Kind der Zeitarbeitnehmer anerkennt, hat der Zeitarbeitnehmer in einem Zeitraum von vier Wochen, gerechnet ab dem ersten Tag der Niederkunft, Anspruch auf Elternzeit oder sogenannten Geburtsurlaub. Der Geburtsurlaub beträgt einmal die wöchentliche Arbeitszeit.
3. Der Zeitarbeitnehmer hat Anspruch auf Sonderurlaub bei:

a. Verlobung Zeitarbeitnehmer	ein Tag
b. Hochzeit oder Eintragung der Lebenspartnerschaft des Zeitarbeitnehmers	zwei Tage
c. Hochzeit oder Eintragung der Lebenspartnerschaft eines Kindes, Enkels, Bruders, einer Schwester oder der Eltern	ein Tag
d. Tod des Partners oder eines Kindes	ab dem Todestag bis zum Tag der Beerdigung

e. Tod des Bruders oder der Schwester, der Eltern, Großeltern, eines Enkels	ein Tag + Teilnahme an der Beerdigung, es sei denn, der Zeitarbeitnehmer organisiert die Beerdigung, dann vom Todestag bis zum Tag der Beerdigung
f. 12,5-, 25- und 40-jähriger Hochzeitstag	ein Tag
g. 25-, 40-jährige Betriebszugehörigkeit	ein Tag
h. 25-, 40-, 50-, 60- und 70-jähriger Hochzeitstag von Eltern und Großeltern	ein Tag
i. Teilnahme an einer (Fach-)Prüfung, um einen anerkannten Abschluss zu erlangen	ein Tag

In diesem Absatz wird unter dem folgenden auch verstanden:

Kind	Kind des Zeitarbeitnehmers oder seines Partners, worunter auch das Adoptiv-, Stief- und Pflegekind oder das von dem Zeitarbeitnehmer anerkannte Kind verstanden wird
Bruder oder Schwester	Adoptiv-, Halb-, Stief- und Pflegebruder Adoptiv-, Halb-, Stief- und Pflegeschwester, Schwager oder Schwägerin
Eltern	die Eltern des Zeitarbeitnehmers, auch Adoptiv-, Stief-, Pflege- oder Schwiegereltern
Großeltern	die Großeltern des Zeitarbeitnehmers oder seines Partners, auch die Großeltern eines Adoptiv-, Stief- oder Pflegekinds.
Partner	Ehepartner, eingetragener Lebenspartner oder die Person, mit der der Zeitarbeitnehmer unverheiratet zusammenwohnt

4. Der Zeitarbeitnehmer wird das Zeitarbeitsunternehmen so schnell wie möglich über die Inanspruchnahme einer kurzen Abwesenheit, Geburtsurlaub oder Sonderurlaub informieren.

Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel

5. Das Zeitarbeitsunternehmen stellt für kurze Abwesenheiten und Sonderurlaub 0,6 % des tatsächlichen Entgelts des Zeitarbeitnehmers zurück. Dieser Betrag wird um die Ausgleichszahlung für Karenztage gemäß Artikel 25 Absatz 4 erhöht.

Mit Wirkung zum 1. oder 3. Juli 2023 lautet Absatz 5 wie folgt:

5. Das Zeitarbeitsunternehmen stellt für kurze Abwesenheiten und Sonderurlaub 0,6 % des tatsächlichen Entgelts des Zeitarbeitnehmers zurück.

6. Wenn der Zeitarbeitnehmer kurze Abwesenheiten in Anspruch nimmt und der Zeitarbeitsvertrag weiterhin besteht, wird das tatsächliche Entgelt aus der aufgebauten Rückstellung bezahlt, sofern die Rückstellung ausreichend ist.
7. Wenn der Zeitarbeitnehmer Geburtsurlaub nimmt und der Zeitarbeitsvertrag andauert, wird das Entgelt gemäß Artikel 1:2 des niederländischen Gesetzes Arbeit und Pflege (Wet Arbeid en Zorg) aus der aufgebauten Rückstellung bezahlt. Wenn die Rückstellung nicht ausreicht, wird diese durch das Zeitarbeitsunternehmen aufgefüllt.

Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel

8. Wenn der Zeitarbeitnehmer mit einem Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel kurze Abwesenheiten oder Sonderurlaub nimmt, hat er Anspruch auf das tatsächliche Entgelt für die Anzahl an Stunden, die er an diesem Tag(diesen Tagen gearbeitet hätte).
9. Wenn der Zeitarbeitnehmer Geburtsurlaub nimmt, hat er Anspruch auf Entgelt gemäß Artikel 1:2 des niederländischen Gesetzes Arbeit und Pflege (Wet Arbeid en Zorg).

ARTIKEL 29

AUSZAHLUNG VON URLAUBSANSPRÜCHEN/RÜCKSTELLUNGEN, AUSGLEICHSTUNDEN UND URLAUBSGELD

Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel

1. Rückstellungen für Urlaubs- und Feiertage, kurze Abwesenheiten/Sonderurlaub werden nicht jede Woche/jeden Monat/jede Periode ausgezahlt, sondern zurückgestellt, bis der Zeitarbeitnehmer den genannten Urlaub in Anspruch nimmt.
2. a. Wenn der Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel endet und anschließend kein neuer Zeitarbeitsvertrag geschlossen wird, werden nicht ausgezahlte Rückstellungen für Urlaubs- und Feiertage, kurze Abwesenheiten/Sonderurlaub und Urlaubsgeld mit dem nächsten Gehaltslauf ausgezahlt. Dies gilt auch für die aufgebauten Ausgleichsstunden.
- b. Wenn für die Dauer von sechs Wochen kein Anspruch auf tatsächliches Entgelt erworben wurde, während der Zeitarbeitsvertrag weiterläuft, werden nicht ausgezahlte Rückstellungen für außergesetzliche Urlaubstage, Feiertage, kurze Abwesenheiten und Sonderurlaub, Urlaubsgeld und aufgebaute Ausgleichsstunden mit dem nächsten Gehaltslauf ausgezahlt.
- c. Wenn auf einen Zeitarbeitsvertrag mit Synchronisationsklausel ein Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel folgt, werden die Rückstellungen für Feiertage, kurze Abwesenheiten/Sonderurlaub und Geburtsurlaub ausgezahlt.
3. Abweichend von Absatz 2 können der Zeitarbeitnehmer und das Zeitarbeitsunternehmen schriftlich vereinbaren, dass die nicht ausgezahlten Rückstellungen und/oder Ausgleichsstunden innerhalb von achtzehn Wochen nach Beendigung des Zeitarbeitsvertrages und/oder nachdem kein Anspruch auf tatsächliches Entgelt mehr erworben wurde ausgezahlt werden. Dies kann nur

vereinbart und angewendet werden, wenn aus der Tätigkeit noch gerichtliche und/oder administrative Bußgelder folgen können.

4. Das zurückgestellte Urlaubsgeld wird dem Zeitarbeitnehmer im Mai oder spätestens in der ersten Juniwoche ausgezahlt.
5. Wenn der Zeitarbeitnehmer Urlaub nimmt und an mindestens sieben aufeinanderfolgenden Kalendertagen aufgrund von Urlaub nicht anwesend ist, zahlt das Zeitarbeitsunternehmen das aufgebaute Urlaubsgeld auf Wunsch eher aus.
6. Das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitnehmer können auf Wunsch des Zeitarbeitnehmers vereinbaren, dass die folgenden Arbeitsbedingungen regelmäßig in Geldform ausgezahlt werden statt dafür Rückstellungen zu bilden:
 - außergesetzliche Urlaubstage
 - kurze Abwesenheiten/Sonderurlaub
 - Feiertage, vorausgesetzt, das Zeitarbeitsunternehmen hat dafür Rückstellungen gebildet und nicht die Option gemäß Artikel 27 Absatz 3 Punkt b. gewählt und/oder
 - Urlaubsgeld.

Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel

7. Das Urlaubsgeld wird dem Zeitarbeitnehmer im Mai oder spätestens in der ersten Juniwoche ausgezahlt.
8. Wenn der Zeitarbeitnehmer Urlaub nimmt und an mindestens sieben aufeinanderfolgenden Kalendertagen aufgrund von Urlaub nicht anwesend ist, zahlt das Zeitarbeitsunternehmen das aufgebaute Urlaubsgeld auf Wunsch eher aus.
9. Das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitnehmer können auf Wunsch des Zeitarbeitnehmers vereinbaren, dass die folgenden Arbeitsbedingungen regelmäßig in Geldform ausgezahlt werden:
 - außergesetzliche Urlaubstage und/oder
 - Urlaubsgeld.

KAPITEL 6 LANGFRISTIGE EINSETZBARKEIT

ARTIKEL 30

AKTIVITÄTEN UND KOSTEN ZUR FÖRDERUNG DER LANGFRISTIGEN EINSETZBARKEIT

1. Unter langfristiger Einsetzbarkeit wird jede Aktivität außer Zeitarbeit verstanden, die auf Folgendes gerichtet ist:
 - a. Erwerb, Erweiterung oder Vertiefung von Wissen und/oder Fähigkeiten zugunsten der weiteren Entwicklung in der aktuellen Funktion oder zugunsten der Übernahme einer neuen, anderen Funktion über dasselbe Zeitarbeitsunternehmen.
 - b. Verbesserung der Möglichkeiten und (bleibenden) Chancen auf Arbeit und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt, Bereitstellung von Erkenntnissen und Instrumenten für die weitere Entwicklung und Karriere, die Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder zugunsten der Begleitung des Zeitarbeitnehmers von einer Arbeitsstelle zur nächsten außerhalb des Zeitarbeitsunternehmens.
2. Unter Aktivitäten, die zu einer Förderung der langfristigen Einsetzbarkeit gemäß Absatz 1 beitragen, können in jedem Fall verstanden werden:
 - Ausbildung gerichtet auf Umschulung und Fortbildung in Bezug auf die Stelle
 - Studien, die Erkenntnisse über die Position des Zeitarbeitnehmers auf dem Arbeitsmarkt und/oder die speziellen Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten des Zeitarbeitnehmers vermitteln
 - Ausbildung gerichtet auf die persönliche Entwicklung und/oder soziale Fähigkeiten
 - Coaching des Zeitarbeitnehmers in einem speziellen Einarbeitungs-, Bewerbungs- und Betreuungsprozess
 - Laufbahnberatung und/oder -gespräch
 - Outplacementverfahren.
3. Unter Kosten, die zur Förderung der langfristigen Einsetzbarkeit von Zeitarbeitnehmern verursacht werden, fallen:
 - a. die Lohnkosten des Zeitarbeitnehmers, der während der Arbeitszeit eine Aktivität durchführt oder erfährt, die der Verbesserung seiner langfristigen Einsetzbarkeit dient
 - b. andere Kosten (als in Punkt a.) die ein Zeitarbeitsunternehmen einsetzt, um Aktivitäten zur Förderung der langfristigen Einsetzbarkeit des Zeitarbeitnehmers durchzuführen oder durchführen zu lassen. Darunter können in jedem Fall verstanden werden:
 - Die direkt mit Aktivitäten zugunsten der langfristigen Einsetzbarkeit verbundenen Kosten, wozu die (Lohn-) Kosten des daran beteiligten Personals und die Kosten für die Planung und Organisation dieser Aktivitäten gehören. Diese Kosten dürfen nach vernünftigem Ermessen nicht höher sein als die üblichen Kosten, wenn die Aktivitäten extern organisiert werden.

- Die Kosten für Information, Ausbildung und soziale Beratung in Bezug auf Arbeit und Aufenthalt in den Niederlanden für Zeitarbeitnehmer, die nicht dauerhaft in den Niederlanden wohnen.

Wenn Kosten zur Förderung der langfristigen Einsetzbarkeit von Zeitarbeitnehmern vom Zeitarbeitsunternehmen im Rahmen der Aufwandsverpflichtung gemäß Artikel 31 verursacht werden, dann können diese Kosten nicht auch dem Zeitarbeitnehmer in Rechnung gestellt werden.

4. Auf Wunsch des Zeitarbeitnehmers, der in Phase 1-2 arbeitet und/oder des Zeitarbeitsunternehmens wird ein Gespräch zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Zeitarbeitnehmer über die Möglichkeiten zur Förderung der langfristigen Einsetzbarkeit des Zeitarbeitnehmers stattfinden.

Das Zeitarbeitsunternehmen führt mindestens einmal im Jahr ein Gespräch über die langfristige Einsetzbarkeit mit dem Zeitarbeitnehmer, der in Phase 3 oder 4 arbeitet. In diesem Gespräch wird die Entwicklung des Zeitarbeitnehmers besprochen und es können Vereinbarungen über die weitere Entwicklung der langfristigen Einsetzbarkeit getroffen werden. Diese Vereinbarungen werden schriftlich festgehalten.

ARTIKEL 31

AUFWANDSVERPFLICHTUNG ZUR FÖRDERUNG DER LANGFRISTIGEN EINSETZBARKEIT DES ZEITARBEITNEHMERS

1. Das Zeitarbeitsunternehmen ist verpflichtet, mindestens 1,02 % des jährlichen Entgelts (der Entgeltsumme) der in Phase 1-2 beschäftigten Zeitarbeitnehmer für die Förderung der langfristigen Einsetzbarkeit des Zeitarbeitnehmers auszugeben. Die Ausgabe erfolgt spätestens in dem Kalenderjahr, das auf das Jahr folgt, für das die Aufwandsverpflichtung gilt.
2. Den Anteil der 1,02 %, der nicht zur Förderung der langfristigen Einsetzbarkeit des Zeitarbeitnehmers eingesetzt wurde, führt das Zeitarbeitsunternehmen an die Stiftung DOORZAAM ab. Die Abführung des nicht verwendeten Anteils an den 1,02 % erfolgt spätestens zwei Jahre nach dem Jahr, für das die Aufwandsverpflichtung gilt.
3. Über die Aufwandsverpflichtung wird inklusive der eventuellen Abführung jährlich in einem speziellen Paragraphen im Jahresabschluss oder im Bestätigungsvermerk des Wirtschaftsprüfers* Rechenschaft abgelegt. Das Zeitarbeitsunternehmen übermittelt den Jahresabschluss und den Bestätigungsvermerk des Wirtschaftsprüfers auf Wunsch der niederländischen Stiftung zur Einhaltung des Tarifvertrags für Zeitarbeitnehmer (Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten, SNCU) an die SNCU.
4. Die Aufwandsverpflichtung und/oder Rechenschaft kann auch auf Konzernebene von Zeitarbeitsunternehmen umgesetzt werden bzw. erfolgen. Unter Konzern wird eine Gruppe gemäß Artikel 2:24b des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BW) verstanden.

**Der Bestätigungsvermerk des Wirtschaftsprüfers für die Aufwandsverpflichtung für langfristige Einsetzbarkeit gilt ab dem Kalenderjahr 2020.*

KAPITEL 7 ALTERSVORSORGE

ARTIKEL 32 ALTERSVORSORGE

1. Die Tarifvertragsparteien haben sich auf eine Altersvorsorgeregelung geeinigt, die einen Aufbau von Altersvorsorgeansprüchen für Zeitarbeitnehmer regelt. Diese Altersvorsorgeregelung ist im Altersvorsorgevertrag festgelegt und diesem Tarifvertrag als Anlage beigefügt.
2. Die niederländische Stiftung Pensionsfonds für Personaldienstleister (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten, StiPP) übernimmt für die Tarifvertragsparteien die Durchführung dieser Altersvorsorgeregelung.
3. Der Altersvorsorgevertrag ist in der Satzung und den Reglements von StiPP festgelegt. Die Altersvorsorgeregelung besteht aus einer Basisregelung und einer Plusregelung.
4. Für die Rechte und Pflichten von Zeitarbeitnehmern und Zeitarbeitsunternehmen sind die Satzung und die Reglements von StiPP ausschlaggebend.
5. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren die Prämie. Die Prämie beträgt:
 - a. für die Basisregelung 8 % der Rentenberechnungsgrundlage;
 - b. für die Plusregelung maximal 12 % der Rentenberechnungsgrundlage. Das Zeitarbeitsunternehmen darf von dieser Prämie höchstens ein Drittel vom Bruttoentgelt des Zeitarbeitnehmers einbehalten.
6. Von der in diesem Vertrag beschriebenen Basis- und Plusregelung kann immer zugunsten des Zeitarbeitnehmers abgewichen werden.

Das Reglement und weitere Informationen sind veröffentlicht auf der Website www.stippensioen.nl.

KAPITEL 8 BESONDERE GRUPPEN

ARTIKEL 33

TV-VERGÜTUNG ALLOKATIONSGRUPPE

1. Der Zeitarbeitnehmer, der zur Allokationsgruppe gehört, kann zur Erhöhung der Einsetzbarkeit des Zeitarbeitnehmers und einer besseren Vermittlung und Betreuung bei der Suche nach Arbeit, die TV-Vergütung erhalten, die von Equal Pay gemäß Artikel 16 abweicht.
2. Zur Allokationsgruppe gehören Zeitarbeitnehmer, die
 - a. von staatlichen Stellen als arbeitsmarktferne Personen eingestuft wurden. Darunter werden verstanden: die Zielgruppen, die im Rahmen des Gesetzes zur Vereinbarung von Arbeitsstellen (Wet banenafpraak), des Teilhabegesetzes (Participatiewet), des Gesetzes über Arbeit und Sozialhilfe (Wet Werk en Bijstand, WWB) und die Personen, die von Rechts wegen oder von staatlicher Seite als eingeschränkt erwerbsfähig oder als Menschen mit einer Erwerbsminderung eingestuft wurden.
 - b. nicht über eine Startqualifikation verfügen (kein Schulabschluss vergleichbar mit dem Realschulabschluss (havo) oder dem Abitur (vwo) oder zumindest der Fachoberschulreife (mbo Niveau 2)) und eine vom Zeitarbeitsunternehmen angebotene qualifizierende Ausbildung absolvieren. Eine qualifizierende Ausbildung ist gegeben, wenn diese Ausbildung auf das Erreichen einer Startqualifikation abzielt.
3. Ein fachkundiger Zeitarbeitnehmer (unabhängig vom Herkunftsland), der in seinem eigenen Beruf arbeitet, kann nicht in die Allokationsgruppe eingestuft werden.
4. Für die Anwendung der TV-Vergütung wird der Zeitarbeitnehmer in die Stellenmatrix gemäß Anlage IV eingruppiert. Die TV-Vergütung kann nur angewendet werden, wenn der Zeitarbeitnehmer in die Funktionsgruppe 6 oder niedriger eingruppiert wird. Nach der Eingruppierung der Funktion des Zeitarbeitnehmers in die Stellenmatrix wird der tatsächliche Stundenlohn ermittelt, wobei die Beträge in Spalte I der folgenden Entgelttabelle als Untergrenze gelten. Nach 26 Arbeitswochen gewährt das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer eine Gehaltserhöhung gemäß dem in Spalte II der folgenden Tabelle genannten Prozentsatz.

Gehaltstabelle zum 1. Januar 2023

Entgeltgruppe	(I) Anfangsgehalt	(II) Regelmäßige Erhöhung nach Entgeltgruppe
1	gesetzlicher Mindestlohn (für Jugendliche)	2,25%
2	gesetzlicher Mindestlohn (für Jugendliche)	2,25%
3	gesetzlicher Mindestlohn (für Jugendliche)	2,25%
4	€ 13,18	2,25%
5	€ 13,79	2,25%
6	€ 14,46	2,25%

**Bei den tatsächlichen Mindest-Stundenlöhnen in dieser Tabelle wurde die für diesen TV geltende übliche Arbeitszeit von 40 Wochenstunden zugrunde gelegt. Im Falle einer beim Auftraggeber üblichen Arbeitszeit von weniger als 40 Wochenstunden muss der auf dem gesetzlichen Mindestlohn (für Jugendliche) basierende Stundenlohn neu berechnet werden, sodass das Gesetz zum Mindestlohn und Mindesturlaubsgeld (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag) eingehalten wird.*

Gehaltstabelle zum 1. Juli 2023

Entgeltgruppe	(I) Anfangsgehalt	(II) Regelmäßige Erhöhung nach Entgeltgruppe
1	gesetzlicher Mindestlohn (für Jugendliche)	2,25%
2	gesetzlicher Mindestlohn (für Jugendliche)	2,25%
3	gesetzlicher Mindestlohn (für Jugendliche)	2,25%
4	€ 13,59	2,25%
5	€ 14,22	2,25%
6	€ 14,91	2,25%

**Bei den tatsächlichen Mindest-Stundenlöhnen in dieser Tabelle wurde die für diesen TV geltende übliche Arbeitszeit von 40 Wochenstunden zugrunde gelegt. Im Falle einer beim Auftraggeber üblichen Arbeitszeit von weniger als 40 Wochenstunden muss der auf dem gesetzlichen Mindestlohn (für Jugendliche) basierende Stundenlohn neu berechnet werden, sodass das Gesetz zum Mindestlohn und Mindesturlaubsgeld (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag) eingehalten wird.*

5. Für Zeitarbeiter im Alter von 15 bis 20 Jahren können für die tatsächlichen Stundenlöhne der TV-Vergütung die Prozentsätze des gesetzlichen Jugendmindestlohns gemäß Artikel 2 des Beschlusses über den Jugendmindestlohn (Besluit minimumjeugdloon) angewendet werden. Zur Ermittlung des nach Alter anzusetzenden Prozentsatzes wird das in diesem Kalenderjahr zu erreichende Alter für das gesamte Kalenderjahr verwendet.
6. Bei Anwendung der TV-Vergütung führt das Zeitarbeitsunternehmen nach 26 Arbeitswochen ein Gespräch mit dem Zeitarbeiter, in dem Vereinbarungen über Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und den Bedarf an Begleitung des Zeitarbeitnehmers getroffen werden.
7. Die TV-Vergütung bezieht sich auf den tatsächlichen Stundenlohn, die anfängliche Entgelterhöhung und die regelmäßigen Entgelterhöhungen. Für die anderen Vergütungsbestandteile wird Equal Pay gemäß Artikel 16 Absatz 1 angewendet. Die TV-Vergütung ist die Grundlage für die Berechnung der anderen Vergütungsbestandteile.
8. Die Dauer der Anwendung der TV-Vergütung ist auf maximal 52 Arbeitswochen beschränkt. Nach Ablauf der 52 Arbeitswochen wird der Zeitarbeiter vollständig gemäß Equal Pay, Artikel 16 Absatz 1, entlohnt.
9. Eine Ausnahme von der Begrenzung auf 52 Arbeitswochen (gemäß Absatz 8) gilt für Zeitarbeiter ohne Startqualifikation gemäß Absatz 2 Punkt b. dieses Artikels. Für diesen Zeitarbeiter kann die Periode von 52 Arbeitswochen bis zum Abschluss der Ausbildung und höchstens auf 104 Arbeitswochen verlängert werden. Im Falle der Verlängerung von 52 Arbeitswochen hat der Zeitarbeiter ab der 53. Woche Anspruch auf eine zweite Gehaltserhöhung. Nach Ablauf der verlängerten Periode von (maximal) 104 Wochen wird der Zeitarbeiter vollständig gemäß Equal Pay nach Artikel 16 entlohnt.
10. Die in Absatz 8 und 9 genannte Berechnung von 52 bzw. 104 Arbeitswochen wird nach einer Unterbrechung von höchstens zwei Jahren fortgesetzt. Die Dauer der Unterbrechung wird bei der Frist von 52 bzw. 104 Wochen nicht mitgerechnet. Nach einer vollständigen Ausnutzung der 52 bzw. 104 Wochen kann die Berechnung nicht erneut beginnen.
11. Der Stundenlohn wird von den TV-Parteien zweimal im Jahr, zum 1. Januar und 1. Juli, um den Prozentsatz der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns angepasst. Die Anpassung des Stundenlohns wird wie folgt angewendet:
 - a. die Entgelttabelle wird um den vereinbarten Prozentsatz erhöht und
 - b. der tatsächliche Stundenlohn des Zeitarbeitnehmers wird zum vereinbarten Datum um den Prozentsatz der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns angehoben. Wenn die Erhöhung des Stundenlohns mit der regelmäßigen Entgelterhöhung zusammenfällt, dann wird zunächst der tatsächliche Stundenlohn angehoben und danach die regelmäßige Entgelterhöhung berücksichtigt.

ARTIKEL 34 FERIENJOBBER

1. Unter Ferienjobbern im Sinne dieses TV werden Schüler, Studenten und andere Studierende verstanden, die ausschließlich in der/den Ferienzeit(en) der Bildungseinrichtungen mit zeitlicher Befristung arbeiten.
2. Die Bestimmungen dieses TV gelten ebenso für Ferienjobber, jedoch in dem Sinne, dass sie abweichend von Artikel 26 für jeden vollen Arbeitsmonat Anspruch auf 13,33 Urlaubsstunden zum tatsächlichen Entgelt (das Zeitarbeitsunternehmen stellt 2023* 8,33 % des tatsächlichen Entgelts zurück) oder einen entsprechenden Anteil haben, eventuell ergänzt gemäß Artikel 26 Absatz 11.
Ein Ferienjobber kann keinen Anspruch auf eine Vergütung für kurze Abwesenheiten/Sonderurlaub und Feiertage gemäß Artikel 27 oder 28 oder die Ausgleichszahlung für Karenztage gemäß Artikel 25 Absatz 4 geltend machen.

Mit Wirkung zum 1. oder 3. Juli 2023 lautet Absatz 2 wie folgt:

2. Die Bestimmungen dieses TV gelten ebenso für Ferienjobber jedoch in dem Sinne, dass sie abweichend von Artikel 26 für jeden vollen Arbeitsmonat Anspruch auf 13,33 Urlaubsstunden zum tatsächlichen Entgelt (das Zeitarbeitsunternehmen stellt 2023* 8,33 % des tatsächlichen Entgelts zurück) oder einen entsprechenden Anteil haben, eventuell ergänzt gemäß Artikel 26 Absatz 11.
Ein Ferienjobber kann keinen Anspruch auf eine Vergütung für kurze Abwesenheiten/Sonderurlaub und Feiertage gemäß Artikel 27 oder 28 geltend machen.

**Für die übrigen Jahre wird auf Anlage I verwiesen.*

ARTIKEL 35 ZEITARBEITNEHMER MIT RENTENANSPRUCH

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

Rechtsposition

2. Wenn der Zeitarbeitsvertrag aufgrund des Erreichens des Renteneintrittsalters von Rechts wegen endet und der Zeitarbeitnehmer mit Rentenanspruch innerhalb von sechs Monaten nach dieser Beendigung wieder für die Zeitarbeitsunternehmen tätig wird, so wird seine Rechtsposition wie folgt ermittelt.
 - a. Befand sich der Zeitarbeitnehmer mit Rentenanspruch in Phase 1-2, dann wird die Berechnung in Phase 1-2 fortgesetzt.
 - b. Befand sich der Zeitarbeitnehmer mit Rentenanspruch in Phase 3, dann startet er zu Beginn von Phase 3, die Berechnung in Phase 3 beginnt erneut.
 - c. Befand sich der Zeitarbeitnehmer mit Rentenanspruch in Phase 4, dann startet er zu Beginn von Phase 3, die Berechnung in Phase 3 beginnt erneut.

Aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse

3. Wenn aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse vorliegen und der Zeitarbeitnehmer mit Rentenanspruch seine Tätigkeiten über das Zeitarbeitsunternehmen fortsetzt, so beginnt er abweichend von Artikel 7:668a Absatz 2 am Anfang von Phase 1-2.

Arbeitsunfähigkeit

4. Der Zeitarbeitnehmer mit Rentenanspruch mit einem Zeitarbeitsvertrag ohne Synchronisationsklausel hat abweichend von Artikel 25 Absatz 6 im Falle der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf 90 % des zeitbasierten Entgelts, solange der Zeitarbeitsvertrag besteht und für höchstens die Dauer der gesetzlichen Frist*. Dabei gilt als Mindestanspruch der Mindestlohn und als Maximalanspruch der Höchsttageslohn.

Mit Wirkung zum 1. Juli 2023 wird Absatz 4 ersetzt durch:

4. Der Zeitarbeitnehmer mit Rentenanspruch mit einem Zeitarbeitsvertrag mit und ohne Synchronisationsklausel hat abweichend von Artikel 25 Absatz 2 im Falle der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf 90 % des zeitbasierten Entgelts, solange der Zeitarbeitsvertrag besteht und für höchstens die Dauer der gesetzlichen Frist*. Dabei gilt als Mindestanspruch der Mindestlohn und als Maximalanspruch der Höchsttageslohn.

**Die gesetzliche Frist gemäß Artikel 7:629 Absatz 2 Punkt b. Niederländisches Bürgerliches Gesetzbuch (BW).*

ARTIKEL 36

ZEITARBEITNEHMER OHNE PERMANENTEN WOHNSITZ IN DEN NIEDERLANDEN - UNTERKUNFT, TRANSPORT UND KRANKHEITSKOSTEN

Die Artikel 36, 37, 38 und 39 gelten nur für Zeitarbeitnehmer ohne permanenten Wohnsitz in den Niederlanden:

- vom Zeitarbeitsunternehmen oder in dessen Auftrag außerhalb der Niederlande angeworben werden und/oder
- in den Niederlanden untergebracht werden, um in den Niederlanden zu arbeiten. Hierunter fällt nicht der Zeitarbeitnehmer, der Grenzpendler ist, seine permanente Heimatadresse in Belgien oder Deutschland hat und in den Niederlanden arbeitet.

Unterkunft

1. Die Inanspruchnahme einer Unterkunft durch den Zeitarbeitnehmer kann vom Zeitarbeitnehmer nicht vorgeschrieben und/oder als Voraussetzung für die Überlassung formuliert werden.
2. Eine angebotene Unterkunft muss den Unterbringungsregeln gemäß Anlage V zu diesem TV genügen, wenn:
 - a. das Zeitarbeitsunternehmen für die Unterkunft des Zeitarbeitnehmers einen Betrag vom Entgelt des Zeitarbeitnehmers einbehält oder mit diesem verrechnet oder

- b. das Zeitarbeitsunternehmen mit dem Zeitarbeitnehmer einen Vertrag über die Nutzung oder Anmietung der Unterkunft geschlossen hat.
3. Das Zeitarbeitsunternehmen informiert den Zeitarbeitnehmer über die Möglichkeit zur Eintragung ins.

Melderegister.

4. Das Zeitarbeitsunternehmen kann dem Zeitarbeitnehmer Kosten für die Nutzung der Unterkunft in Rechnung stellen. Die in Rechnung zu stellenden Kosten sind nicht höher als die tatsächlichen Kosten der Unterkunft. Im Falle der Abwesenheit dieses Zeitarbeitnehmers wird das Zeitarbeitsunternehmen nicht einem anderen Zeitarbeitnehmer Kosten für dieselbe Unterkunft in demselben Zeitraum, wofür der abwesende Zeitarbeitnehmer bereits bezahlt hat, in Rechnung stellen.
5. Wenn der Zeitarbeitsvertrag endet, gilt eine Übergangsfrist von 4 Wochen, in der der Zeitarbeitnehmer die vom Zeitarbeitsunternehmen gemietete Unterkunft räumen muss. Die Miete entspricht maximal der Miete während des Beschäftigungsverhältnisses. Der Zeitarbeitnehmer zahlt die Miete wöchentlich.
6. Das Zeitarbeitsunternehmen berücksichtigt beim Einzug der Miete und der Beendigung des Aufenthalts in der Unterkunft besondere persönliche Umstände des Zeitarbeitnehmers, die dazu führen, dass er außerhalb seines Zutuns die Miete nicht bezahlen kann oder er krank ist. In dem Fall bietet das Zeitarbeitsunternehmen angesichts der besonderen persönlichen Umstände eine geeignete Frist zum Verlassen der Unterkunft. Dabei wird auch die Unsicherheit über das Ende des Zeitarbeitsvertrages und die Möglichkeit der Rückkehr ins Herkunftsland mit berücksichtigt.

Beförderung vom und ins Herkunftsland

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

Nicht arbeitsbezogene Beförderung

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

Fahrten Wohnung-Arbeitsstätte

9. Für die Fahrten Wohnung-Arbeitsstätte des Zeitarbeitnehmers gilt Folgendes:
 - a. Wenn der Zeitarbeitnehmer ein eigenes Transportmittel nutzt, kann eine Fahrtkostenerstattung gemäß Artikel 16 Absatz 1 in Frage kommen.
 - b. Besteht ein Anspruch auf Fahrtkostenerstattung gemäß Artikel 16 Absatz 1, der Zeitarbeitnehmer nutzt aber die vom Zeitarbeitsunternehmen organisierte Beförderung, so erhält der Zeitarbeitnehmer keine Fahrtkostenerstattung und darf für diese Beförderung kein Eigenanteil berechnet werden.

- c. Besteht kein Anspruch auf Fahrtkostenerstattung gemäß Artikel 16 Absatz 1 und der Zeitarbeitnehmer nutzt die vom Zeitarbeitsunternehmen organisierte Beförderung, dann kann er für diese Beförderung einen angemessenen Eigenanteil berechnen.

Kranken- und sonstige Versicherungen

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

Verantwortlichkeiten Zeitarbeitsunternehmen

13. Das Zeitarbeitsunternehmen ist verpflichtet, vor der Ankunft in den Niederlanden im Zeitarbeitsvertrag klare Vereinbarungen mit dem Zeitarbeitnehmer über die Art des Arbeitsvertrages, die Anwendbarkeit der Synchronisationsklausel oder den Ausschluss der Entgeltfortzahlungsverpflichtung, den Arbeitsumfang, die Arbeitsbedingungen und den TV treffen. Das Zeitarbeitsunternehmen gewährleistet, dass der Zeitarbeitsvertrag und die dazugehörigen Dokumente sowohl in niederländischer Sprache als auch in der Landessprache des Zeitarbeitnehmers zur Verfügung stehen.

14. Das Zeitarbeitsunternehmen muss den Zeitarbeitsunternehmer in verständlicher Weise über die beim Auftraggeber geltenden Sicherheits- und Gesundheitsschutzvorschriften informieren.
15. Das Zeitarbeitsunternehmen bemüht sich um die adäquate soziale Betreuung des Zeitarbeitnehmers.
16. Das Zeitarbeitsunternehmen versetzt den Zeitarbeitnehmer auf dessen Wunsch in die Lage, an einem alternativen Feiertag (der kein allgemein anerkannter Feiertag gemäß Artikel 27 ist) einen Urlaubstag zu nehmen, sofern dies dem Zeitarbeitsunternehmen rechtzeitig mitgeteilt wird.
17. Das Zeitarbeitsunternehmen informiert den Zeitarbeitnehmer nach 26 Arbeitswochen über die Möglichkeiten zur Teilnahme an einem niederländischen Sprachtraining und wird das Sprachtraining dort, wo es möglich ist, organisieren. Das Sprachtraining fällt unter Fortbildung gemäß Artikel 30 Absatz 3 dieses TV.
18. Unter Fortbildung dieses Zeitarbeitnehmers (gemäß Artikel 30) fallen in jedem Fall die Aktivitäten im Zusammenhang mit der Erfüllung der Tätigkeit und des Aufenthalts.
19. Wenn das Zeitarbeitsunternehmen beim Ausfüllen von Formularen hilft, zum Beispiel dem Formular für einen Antrag auf Steuererstattungen bis 30 Jahre (T-biljet) und dem Antrag auf Krankenversicherungsbeihilfe, ist ausschließlich der Zeitarbeitnehmer der Begünstigte für diese Erstattung. Die Erstattung wird nur dem Bankkonto des Zeitarbeitnehmers gutgeschrieben.
20. Das Zeitarbeitsunternehmen kann den Zeitarbeitnehmer nicht zur Leistung von Barzahlungen an das Zeitarbeitsunternehmen verpflichten.

ARTIKEL 37

VERRECHNUNG VON BUSSGELDERN

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

ARTIKEL 38

EINBEHALT VOM ENTGELT

1. Der Zeitarbeitnehmer kann dem Zeitarbeitsunternehmen eine schriftliche Vollmacht erteilen, um vom auszahlenden Entgelt Zahlungen in seinem Namen zu leisten. Diese Vollmacht kann jederzeit widerrufen werden.
2. Ein Einbehalt vom auszahlenden Entgelt für Unterbringungskosten und Fahrtkosten vom und zum Wohnort im Herkunftsland des Zeitarbeitnehmers sind niemals höher als die tatsächlichen Kosten.
3. Kosten für Aktivitäten des Zeitarbeitsunternehmens in Bezug auf die soziale Betreuung und die Administration in Bezug auf Arbeit und Aufenthalt des Zeitarbeitnehmers in den Niederlanden, dürfen nicht vom Entgelt einbehalten werden.
4. Jeder Einbehalt vom Entgelt wird auf dem Gehaltsnachweis schriftlich festgehalten. Das Zeitarbeitsunternehmen gewährleistet, dass dem Zeitarbeitnehmer eine Übersicht über die möglichen Einbehalte in der Landessprache des Zeitarbeitnehmers vorliegt.

ARTIKEL 39

EINKOMMENSGARANTIE

1. Der Zeitarbeitnehmer, der zum ersten Mal in die Niederlande kommt, um für dieses Zeitarbeitsunternehmen zu arbeiten und von diesem Zeitarbeitsunternehmen oder in dessen Auftrag von einem Dritten außerhalb der Niederlande angeworben wird, hat in den ersten zwei Monaten mindestens Anspruch auf einen Betrag in Höhe des Vollzeit-Mindestlohns (für Jugendliche), unabhängig von der Vertragsdauer und der Anzahl an gearbeiteten Stunden („die Einkommensgarantie“).
2. Der Zeitraum der Einkommensgarantie wird anteilig verkürzt, wenn vertraglich eine kürzere Projektdauer vereinbart wird. Dabei muss der Zeitarbeitnehmer im Heimatland im Voraus Klarheit über die Dauer und die Bedingungen des Projekts erhalten haben. Für diesen kürzeren Zeitraum gilt der Anspruch auf mindestens einen Betrag in Höhe des Vollzeit-Mindestlohns (für Jugendliche) in vollem Umfang. Stellt sich im Nachhinein heraus, dass das Projekt doch zwei Monate oder länger dauert, gilt immer noch eine Frist von zwei Monaten, in der mindestens der gesetzliche Brutto-Vollzeit-Mindestlohn (für Jugendliche) zu zahlen ist.
3. Die Einkommensgarantie entfällt, wenn innerhalb von zwei Wochen nach Arbeitsbeginn eine Situation eintritt, in der der Zeitarbeitnehmer zum Beispiel seine Pflichten nicht erfüllt, schuldhaft handelt oder in anderen Fällen, in denen eine Einkommensgarantie nicht angemessen ist, und das Zeitarbeitsunternehmen daher nicht mehr in der Lage oder bereit ist, den Zeitarbeitnehmer zu beschäftigen.
4. Sofern eine Situation gemäß Absatz 3 eintritt, dann hat der Zeitarbeitnehmer Anspruch auf:
 - a. Eine Rückkehrgarantie, bei der die Kosten für die Beförderung ins Heimatland vom Zeitarbeitgeber übernommen werden.

- b. Die Möglichkeit, fünf weitere aufeinanderfolgende Nächte in der vom Zeitarbeitsunternehmen vermittelten Unterkunft auf Kosten des Zeitarbeitsunternehmens zu verbringen.
- c. Den Erlass von eventuellen Schulden, die in den ersten zwei Wochen nach Ankunft des Zeitarbeitnehmers in den Niederlanden entstanden sind, soweit diese nicht aufgrund der gesetzlichen Vorschriften einbehalten und/oder verrechnet werden konnten. Dabei handelt es sich um Schulden, soweit diese vom Zeitarbeitsunternehmen vermittelt wurden und die sich beziehen auf:
 - Beförderung Heimatland-Niederlande
 - Fahrten Wohnung-Arbeitsstätte
 - Unterkunft und/oder
 - gesetzliche Krankenversicherung
5. Wenn die in Absatz 3 genannten Umstände im Zeitraum nach zwei Wochen bis zu zwei Monaten nach Beginn der Tätigkeiten eintreten, bleibt der Anspruch des Zeitarbeitnehmers auf die in Absatz 1 formulierte Einkommensgarantie bestehen.
6. Gibt die Leistung des Zeitarbeitnehmers nach Ablauf des Zeitraums der Einkommensgarantie Anlass, keine (neue) Arbeit mehr anzubieten, teilt das Zeitarbeitsunternehmen dies dem Zeitarbeitnehmer zwei Wochen vor Ablauf der Zweimonatsfrist mit.

ARTIKEL 40

MONITORING EINKOMMENSGARANTIE

Die Tarifvertragsparteien werden die Auswirkungen der in Artikel 39 formulierten Einkommensgarantie vor dem Hintergrund der „Arbeitsgruppe Roemer“ überwachen und können bei Bedarf ergänzende Vereinbarungen zu einer möglichen Verbesserung des Einsatzes und der Gestaltung dieser Einkommensgarantie treffen. Bei diesem Monitoring und den ergänzenden Vereinbarungen werden die Parteien auch unbeabsichtigte Folgen der Einkommensgarantie betrachtet, zum Beispiel ein dennoch bestehender Anspruch des Zeitarbeitnehmers auf die Einkommensgarantie im Falle einer fristlosen Kündigung.

KAPITEL 9 SONSTIGES

ARTIKEL 41 VERGÜNSTIGUNGEN FÜR ARBEITNEHMERVERBÄNDE

1. Vergütung Gewerkschaftsbeitrag

Das Zeitarbeitsunternehmen wird auf Wunsch des Zeitarbeitnehmers dessen Gewerkschaftsbeitrag an einen Arbeitnehmerverband von seinem Bruttoentgelt einbehalten, sofern dies steuerlich zulässig ist und das Bruttoentgelt des Zeitarbeitnehmers dafür ausreicht. Der Zeitarbeitnehmer stellt dem Zeitarbeitsunternehmen eine Aufstellung über den einzubehaltenden Gewerkschaftsbeitrag zur Verfügung.

2. Keine Benachteiligung bei Gewerkschaftsaktivitäten

Ein Zeitarbeitnehmer, der in Branchen und Unternehmen arbeitet, in denen Aktivitäten von Arbeitnehmerverbänden stattfinden (unter anderem Mitgliederversammlungen aufgrund von TV-Verhandlungen, Dienst-nach-Vorschrift-Aktionen oder Streiks), wird daran teilnehmen können, ohne vom Zeitarbeitsunternehmen daran gehindert oder deswegen benachteiligt zu werden. Das Zeitarbeitsunternehmen spricht den Auftraggeber an, wenn dieser Zeitarbeitnehmer infolge seiner Gewerkschaftsaktivitäten benachteiligt wird.

3. Freistellung aktiver Gewerkschaftsmitglieder

- a. Ein aktives Mitglied eines Arbeitnehmerverbands ist der beim Zeitarbeitsunternehmen beschäftigte Zeitarbeitnehmer, der bei seinem Arbeitnehmerverband eine Verwaltungs- oder Stellvertretungsposition innehat und der als solcher vom betreffenden Arbeitnehmerverband dem Management des Zeitarbeitsunternehmens schriftlich gemeldet wurde. In diesem Artikel wird unter „schriftlich“ verstanden: „per Brief oder per E-Mail“.
- b. Ein aktives Mitglied eines Arbeitnehmerverbands, das dem Zeitarbeitsunternehmen als solches gemeldet wurde, darf unter Fortzahlung seines Entgelts für maximal vier Tage an Verbandssitzungen und Fortbildungstagen des Arbeitnehmerverbands teilnehmen. Dies gilt ebenfalls für die Teilnahme an Verbandssitzungen und Fortbildungstagen beim Auftraggeber.

4. Zugang zum Arbeitsplatz

Das Zeitarbeitsunternehmen informiert den Auftraggeber über den Wunsch von (einem) Vertreter(n) von Arbeitnehmerverbänden, Zugang zum Unternehmen des Auftraggebers zu erhalten. Das Zeitarbeitsunternehmen und der Auftraggeber sind jeweils separat Ansprechpartner für diese(n) Vertreter zu Themen die Arbeitssituation des Zeitarbeitnehmers betreffend.

5. Werbung für und Informationen über Aktivitäten von Arbeitnehmerverbänden

- a. Arbeitgeberverbände bieten Arbeitnehmerverbänden die Möglichkeit, über TV-Apps für die Zeitarbeitsbranche die Zeitarbeitnehmer über die angeschlossenen Arbeitnehmerverbände, die Namen ihrer Vertreter oder

Ansprechpartner zu informieren sowie über Hinweise zu Fundstellen von Informationen über:

- Standpunkte, Aktivitäten und Mitteilungen des/der Arbeitnehmerverbands/-verbände in Bezug auf die Zeitarbeitsbranche
 - Sitzungen des Arbeitnehmerverbands/der Arbeitnehmerverbände
- b. Das Zeitarbeitsunternehmen bietet den Arbeitnehmerverbänden auf Wunsch nach vernünftigem Ermessen die Möglichkeit:
- die Nutzung eines Konferenzraums im Zeitarbeitsunternehmen für Sitzungen des Arbeitnehmerverbandes in Bezug auf das Zeitarbeitsunternehmen oder die Zeitarbeitsbranche und für die Pflege von Kontakten mit Mitgliedern des Arbeitnehmerverbandes, die beim Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt sind
 - den Zeitarbeitnehmer über Mitglieder zu informieren, die sich als Kandidaten für das Mitbestimmungsorgan des Zeitarbeitsunternehmens aufgestellt haben
 - über ihren (digitalen) Publikationskanal für Zeitarbeitnehmer die Zeitarbeitsnehmer • über die Aktivitäten von Arbeitnehmerverbänden zu informieren.
6. Mit Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden sind in diesem Artikel die an diesem TV beteiligten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände gemeint.

ARTIKEL 42

BEHANDLUNG VON BESCHWERDEN UND/ODER KONFLIKTEN

1. Das Zeitarbeitsunternehmen und der Zeitarbeitnehmer können einen nachfolgend genannten Konflikt der Schlichtungsstelle vorlegen:
 - a. die Durchführung oder Anwendung dieses TV
 - b. die Festlegung geeigneter Arbeit oder
 - c. die Eingruppierung im Falle der Anwendung der TV-Vergütung.
2. Der Zeitarbeitnehmer meldet dem Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens einen Konflikt gemäß Absatz 1 Punkt a. und c. und durchläuft die folgenden Schritte:
 - a. Der Zeitarbeitnehmer wird innerhalb von drei Wochen ein Abstimmungsgespräch mit dem Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens führen, um eine geeignete Lösung zu finden.
 - b. Wenn keine Lösung erzielt wird, kann der Zeitarbeitnehmer innerhalb von vier Wochen eine Beschwerde beim Zeitarbeitsunternehmen einreichen, das im Anschluss daran innerhalb von drei Wochen eine Entscheidung trifft.
 - c. Ist der Zeitarbeitnehmer mit der Entscheidung des Zeitarbeitsunternehmens nicht einverstanden, kann er den Konflikt innerhalb von vier Wochen der Schlichtungsstelle vorlegen.
3. Im Falle eines Konflikts über die Festlegung einer geeigneten Arbeit gemäß Absatz 1 Punkt b. werden die folgenden Schritte durchlaufen:
 - a. Der Zeitarbeitnehmer wird innerhalb einer Woche ein Abstimmungsgespräch mit dem Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens führen, um eine geeignete Lösung zu finden.
 - b. Wenn keine Lösung erzielt wird, kann der Zeitarbeitnehmer innerhalb von

- einer Woche eine Beschwerde beim Zeitarbeitsunternehmen einreichen, das im Anschluss daran innerhalb von drei Wochen eine Entscheidung trifft.
- c. Ist der Zeitarbeitnehmer mit der Entscheidung des Zeitarbeitsunternehmens nicht einverstanden, kann er den Konflikt innerhalb von zwei Wochen der Schlichtungsstelle vorlegen.
4. Die Schlichtungsstelle legt ihre Arbeitsweise in einem Reglement fest. Darin wird auch geregelt, in welcher Zusammensetzung die Schlichtungsstelle einen Konflikt bearbeiten kann. Das Reglement der Schlichtungsstelle kann unter nbbu.nl eingesehen werden.

ARTIKEL 43

FUSIONSVERHALTENSREGELN

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

ARTIKEL 44

EINHALTUNG

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

ARTIKEL 45

FREISTELLUNG

1. Mitglieder des NBBU können, wenn sie gleichzeitig unter den Geltungsbereich eines anderen TV fallen, von der Freistellungskommission Freistellung vom NBBU-TV für Zeitarbeitnehmer erhalten.

2. Ein Antrag auf Freistellung vom TV (bzw. von einzelnen Bestimmungen muss schriftlich und unter Angabe von Gründen an die Anschrift der Freistellungskommission gerichtet werden: Stadsring 171, NL-3817 BA, Amersfoort oder an info@nbbu.nl. In diesem Artikel wird unter „schriftlich“ verstanden: „Versand per Brief oder per E-Mail“.
3. Die Freistellungskommission entscheidet im Namen der TV-Parteien über einen Freistellungsantrag.

ARTIKEL 46

PRIVATE ERGÄNZUNG ALG (WW) UND WIEDEREINGLIEDERUNG FÜR TEILERWERBSTÄTIGE (WGA)

1. Die Tarifvertragsparteien beteiligen sich ab dem 1. August 2022 am Tarifvertrag Private Ergänzung ALG (WW) und Wiedereingliederung für Teilerwerbstätige (WGA) - Branche Dienstleistung - nicht (halb-) öffentlicher Bereich; Branche 4 - Nr. 02. Hiermit wird zugunsten des Zeitarbeitnehmers eine Zusatzversicherung für WW und WGA abgeschlossen.
2. Die Höhe der Prämie für diese Versicherung wird von der Stiftung PAWW festgelegt (diese beträgt 0,2 % im Jahr 2022 und 0,15 % im Jahr 2023). Das Zeitarbeitsunternehmen behält diese Prämie vom Bruttoentgelt ein und führt diese an die Stiftung PAWW ab.
3. Das Zeitarbeitsunternehmen erstattet der Zeitarbeitskraft diesen Beitrag durch einen Zuschlag auf den Bruttolohn in Höhe des aktuellen Beitragssatzes.
4. Weitere Informationen sind auf der Website der Stiftung zu finden: www.spaww.nl. Dort wird die jeweils aktuelle Prämie veröffentlicht und der Begriff Bruttoentgelt näher erläutert.

ANLAGEN

ANLAGE I

RÜCKSTELLUNGEN, ENTSCHÄDIGUNG FÜR KARENZTAGE UND PRÄMIENAUFTEILUNG AUSSERGESETZLICHE ZAHLUNGEN IM KRANKHEITSFALL

Mit Wirkung zum 1. oder 3. Juli 2023 lautet die Überschrift wie folgt:

ANLAGE I

RÜCKSTELLUNGEN UND PRÄMIENAUFTEILUNG AUSSERGESETZLICHE ZAHLUNGEN IM KRANKHEITSFALL

1. Die Anzahl der möglichen Arbeitstage wird berechnet, indem von der Gesamtanzahl der Arbeitstage (Montag bis Freitag) die Anzahl der Feiertage und der Urlaubstage abgezogen wird.
2. Der Prozentsatz für die Rückstellung von Urlaubstagen wird durch die Division der Anzahl der Urlaubstage durch die Anzahl der möglichen Arbeitstage berechnet.
3. Der Prozentsatz für die Rückstellung von gesetzlichen Urlaubstagen wird durch die Division der Anzahl der gesetzlichen Urlaubstage durch die Anzahl der möglichen Arbeitstage berechnet.
4. Der Prozentsatz für die Auszahlung von außergesetzlichen Urlaubstagen wird durch die Division der Anzahl der außergesetzlichen Urlaubstage durch die Anzahl der möglichen Arbeitstage berechnet.
5. Für die Ermittlung der Anzahl der möglichen Arbeitstage für Ferienjobber wird die Anzahl der gesetzlichen Urlaubstage von der Anzahl der Arbeitstage abgezogen.
6. Der Prozentsatz für die Rückstellung von Urlaubstagen für Ferienjobber wird durch die Division der Anzahl der Urlaubstage durch die Anzahl der möglichen Arbeitstage berechnet (siehe Absatz 5).
7. Der Prozentsatz für die Rückstellung von Feiertagen wird durch die Division der Anzahl der Feiertage durch die Anzahl der möglichen Arbeitstage berechnet.
8. Die folgende Tabelle enthält die möglichen Arbeitstage pro Kalenderjahr für die Dauer der Laufzeit dieses TV:

Jahr	Anzahl Arbeitstage
2023	260
2024	262

9. Die folgende Tabelle enthält die geltenden Prozentsätze für die Dauer der Laufzeit dieses TV:

Artikel	2022	2023
Rückstellung Urlaubstage	10,87%	10,92%
Rückstellung gesetzliche Urlaubstage	8,70%	8,73%
Auszahlung außergesetzliche Urlaubstage	2,17%	2,18%
kurze Abwesenheit, Geburtsurlaub oder Sonderurlaub	0,60%	0,60%
Allgemein anerkannten Feiertage	2,17%	2,62%
Urlaub Ferienjobber	8,33%	8,33%
Ausgleichszahlung für Karenztage Zeitarbeitsunternehmen I	0,71%	0,71%
Ausgleichszahlung für Karenztage Zeitarbeitsunternehmen II	1,16%	1,16%
Maximaler Prozentsatz Einbehalt Ergänzung Krankenversicherungsgesetz Zeitarbeitsunternehmen I	0,58%	0,58%
Maximaler Prozentsatz Einbehalt Ergänzung Krankenversicherungsgesetz Zeitarbeitsunternehmen II	1,33%	1,33%

Mit Wirkung zum 1. oder 3. Juli 2023 lautet Absatz 9 wie folgt:

Die folgende Tabelle enthält die geltenden Prozentsätze für die Dauer der Laufzeit dieses TV:

Artikel	2023	2024
Rückstellung Urlaubstage	10,92%	10,82%
Rückstellung gesetzliche Urlaubstage	8,73%	8,66%
Auszahlung außergesetzliche Urlaubstage	2,18%	2,16%
kurze Abwesenheit, Geburtsurlaub oder Sonderurlaub	0,60%	0,60%
Allgemein anerkannten Feiertage	2,62%	2,60%
Urlaub Ferienjobber	8,33%	8,26%
maximaler Prozentsatz Einbehalt Ergänzung Krankenversicherungsgesetz Zeitarbeitsunternehmen I	0,30%	0,30%
maximaler Prozentsatz Einbehalt Ergänzung Krankenversicherungsgesetz Zeitarbeitsunternehmen II	0,70%	0,70%

ANLAGE II ENTGELTNACHWEIS

Die Auszahlung des Entgelts erfolgt am Ende jeder Woche/jedes Monats/jeder Periode. Mit dieser Auszahlung stellt das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer einen schriftlichen Entgeltnachweis zur Verfügung. Auf Wunsch erhält der Zeitarbeitnehmer ein gedrucktes Exemplar des Entgeltnachweises.

Der Entgeltnachweis besteht aus den folgenden Elementen:

- Entgeltbetrag
- Beträge, aus denen sich das Entgelt zusammensetzt
- Beträge, die vom Entgeltbetrag einbehalten wurden
- Brutto-Stundenlohn

- e. die Anzahl an gearbeiteten Stunden
- f. auf den Stundenlohn gewährte Zuschläge getrennt nach Zuschlagsart (sowohl in Prozent als auch in Euro) und Stunden
- g. aufgebaute Rückstellungen in der jeweiligen Periode
- h. Summe der aufgebauten Rückstellungen
- i. Name des Zeitarbeitsunternehmens
- j. Name des Arbeitnehmers
- k. sofern möglich, Name und Sitz des Auftraggebers
- l. sofern zutreffend die Eingruppierung in die TV-Vergütung
- m. sofern zutreffend die Eingruppierung in die TV-/Vergütungsregelung des Auftraggebers
- n. ausgezahltes Entgelt
- o. der für den Arbeitnehmer in dieser Periode geltende gesetzliche Mindestlohn und das Mindesturlaubsgeld
- p. Erklärung der verwendeten Abkürzungen
- q. eventuelle andere einbehaltene Beträge. Sofern andere Beträge als Steuern und Sozialversicherungsbeiträge vom Entgelt einbehalten werden, erfolgt dies ausschließlich in Abstimmung mit dem Zeitarbeitnehmer und diese Beträge werden auf dem Entgeltnachweis ausgewiesen.

ANLAGE III

ALTERSVORSORGEVERTRAG

Die Unterzeichner, und zwar:

1. a. Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), mit Sitz in Amsterdam (Niederlande),
b. Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), mit Sitz in Amersfoort,
beide als Partei der einen Seite
2. a. FNV, mit Sitz in Utrecht (Niederlande),
b. CNV Vakmensen, mit Sitz in Utrecht (Niederlande),
c. De Unie, Gewerkschaft für Industrie und Dienstleistungen, mit Sitz in Culemborg (Niederlande), die sich als Parteien gegenüberstehen, vereinbaren: den Altersvorsorgevertrag für Zeitarbeitnehmer, bestehend aus den folgenden Artikeln.

Basisregelung

Teilnahme Basisregelung

1. Der Zeitarbeitnehmer wird bei Beginn des Zeitarbeitsvertrags Teilnehmer an der Basisregelung.
2. Der Zeitarbeitnehmer kann auch Teilnehmer an der Basisregelung werden, wenn er nicht mehr bei einem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt ist, seine Teilnahme aber nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses freiwillig fortgesetzt hat. Diese Möglichkeit und die dafür geltenden Regeln stehen in den Pensionsreglements von StiPP.

Der Teilnahme an der Basisregelung wird die Teilnahme an der Altersvorsorgeregelung eines Arbeitgebers, der über eine Freistellung von StiPP verfügt, gleichgestellt.

Absatz 3 lautet bis zum 1. Januar 2024 wie folgt:

3. Der Zeitarbeitnehmer kann erst an dem ersten Tag des Monats, an dem er das 21. Lebensjahr vollendet, an der Basisregelung teilnehmen.

Ab dem 1. Januar 2024 wird Absatz 3 ersetzt durch:

3. Der Zeitarbeitnehmer kann erst an dem ersten Tag des Monats, an dem er das 18. Lebensjahr vollendet, an der Basisregelung teilnehmen.
4. War der Zeitarbeitnehmer Teilnehmer an der Basisregelung und wird nach einer Unterbrechung erneut ein Zeitarbeitsvertrag geschlossen, dann wird die Wochenzählung fortgesetzt. Dies gilt nicht, falls zwischen zwei Zeitarbeitsverträgen eine Unterbrechung von mindestens 52 Wochen besteht.
5. *Übergangsbestimmung Wartezeit*
Bis zum 1. Juli 2023 galt eine Wartezeit von 8 Wochen für die Basisregelung. Der Zeitarbeitnehmer, der sich zum 30. Juni 2023 noch in der achtwöchigen Wartezeit befand, wird per 1. Juli Teilnehmer an der Basisregelung. Die Wochenzählung gemäß Absatz 11a beginnt für diesen Zeitarbeitnehmer ab dem 1. Juli 2023.
6. Der Stiftung Pensionsfonds für Personaldienstleister (Pensioenfonds voor Personeelsdiensten) obliegt die Umsetzung der Basisregelung.
7. Die am ABU- und NBBU-TV beteiligten TV-Parteien haben vereinbart, dass der Durchschnittsbeitrag bei einem wöchentlichen Auszahlungsmodus mit Wirkung zum 02.01.2023 und bei einem monatlichen Auszahlungsmodus mit Wirkung zum 01.01.2023 8 % der Rentenberechnungsgrundlage beträgt. Jedes Zeitarbeitsunternehmen ist anschließend zur Zahlung der Beiträge gemäß den dafür in den Durchführungsvorschriften formulierten Anforderungen verpflichtet.
8. Die Basisregelung ist eine beitragsorientierte Regelung. Für die Basisregelung gilt ein Renteneintrittsalter von 67 Jahren. Sie sieht die Bildung von Pensionskapital mit dem Ziel des Erwerbs einer lebenslangen Altersrente und/oder einer Partnerrente auf Basis einer altersunabhängigen Prämie vor.
Die Rentenberechnungsgrundlage ist das Entgelt zur Berechnung der Altersvorsorge, reduziert um den Freibetrag. Die Rentenberechnungsgrundlage kann nicht kleiner als null sein. Der Freibetrag pro Periode wird durch Multiplikation der

Anzahl der vergüteten Stunden in der jeweiligen Periode mit dem Freibetrag pro Stunde ermittelt. Der Freibetrag pro Stunde wird jährlich von der Geschäftsleitung von StiPP festgelegt und abgeleitet aus dem Jahresfreibetrag, der dem Betrag entspricht, der in Artikel 10aa Absatz 1 des Durchführungsbeschlusses Lohnsteuer 1965 als Ausgangspunkt bei einem Aufbauprozentsatz von 1,788 % und einer Wochenarbeitszeit von 36 Stunden herangezogen wird. Das Entgelt zur Berechnung der Altersvorsorge (die Beitragsbemessungsgrundlage) pro Zeitraum von einer Woche, vier Wochen bzw. Kalendermonat im Sinne dieses Artikels besteht aus der Summe von:

- Entgelt für die Arbeitnehmersicherungen.
Davon ausgenommen ist immer die Hinzurechnung in Folge der Privatnutzung eines Firmenwagens;
- Arbeitnehmeranteil an der Prämie für die Altersvorsorgeregelung*;
- Entgelt, das gegen steuerfreie Erstattungen oder steuerfreie Sachleistungen im Zusammenhang mit Auslandszulagen eingetauscht wurde.

Das Entgelt zur Berechnung der Altersvorsorge wird bis zu einem Höchstbetrag pro Stunde bei der Berechnung berücksichtigt. Dieser Höchstbetrag pro Stunde wird jährlich durch die Geschäftsführung von StiPP festgelegt und wird vom maximalen versicherten Betrag für die Sozialversicherungen gemäß Kapitel 3 des (niederländischen) Gesetzes zur Finanzierung der Sozialversicherungen abgeleitet.

9. *Übergangsbestimmung Rückstellungen*

Wenn der Zeitarbeitnehmer vor dem 1. Januar 2022 bereits Teilnehmer an der Altersvorsorgeregelung von StiPP war und die Rückstellungen vor dem 1. Januar 2022 zum Zeitpunkt der Entstehung gemäß den im jeweiligen Jahr geltenden Regelungen zur Beitragsbemessungsgrundlage/Bruttostundenlohn gerechnet wurden, werden diese Rückstellungen zum Zeitpunkt der Auszahlung ab 2022 von der Beitragsbemessungsgrundlage abgezogen, sodass ein doppelter Pensionsaufbau für denselben Teil des Entgelts vermieden wird.

10. Die vollständige Basisregelung ist im Basisreglement der Stiftung Stichting Pensioenfond voor Personeelsdiensten nachzulesen**.

* Der Arbeitnehmeranteil an der Prämie für die Basisregelung beträgt 0,- €

** Das Reglement und weitere Informationen über die Basisregelung wurden auf der Website der Stiftung Stichting Pensioenfond voor Personeelsdiensten veröffentlicht: www.stippensioen.nl.

Plusregelung

11. Ein Zeitarbeitnehmer wird Teilnehmer an der Plusregelung, wenn eine der folgenden Beschreibungen auf ihn zutrifft:

- a. der Zeitarbeitnehmer, der für mehr als 52 Wochen für ein oder mehrere Zeitarbeitsunternehmen gearbeitet hat. Für die Berechnung der 52 Arbeitswochen ist es nicht erforderlich, dass die Wochen aufeinander folgen. Die gearbeiteten Wochen werden zusammengerechnet, es sei denn, die Unterbrechung zwischen zwei Zeitarbeitsverträgen beträgt 52 Wochen oder mehr. Oder
- b. der Zeitarbeitnehmer, der auf Basis eines Tarifvertrags und/oder eines

individuellen Arbeitsvertrags Anspruch auf eine frühere Teilnahme an der Plusregelung hat, oder

- c. der (ehemalige) Zeitarbeitnehmer, der seine Teilnahme nach Beendigung seines Beschäftigungsverhältnisses freiwillig fortgesetzt hat oder Anspruch auf Beitragsfreistellung und Fortsetzung der Teilnahme im Falle von Arbeitsunfähigkeit hat. Diese Möglichkeit und die dafür geltenden Regeln stehen in den Pensionsreglements von StiPP.

Absatz 11 Buchstabe d lautet bis zum 1. Januar 2024 wie folgt:

- d. Der Zeitarbeitnehmer kann erst an dem ersten Tag des Monats, an dem er das 21. Lebensjahr vollendet, an der Plusregelung teilnehmen.

Ab dem 1. Januar 2024 wird Absatz 11 Buchstabe d ersetzt durch:

- d. Der Zeitarbeitnehmer kann erst an dem ersten Tag des Monats, an dem er das 18. Lebensjahr vollendet, an der Plusregelung teilnehmen.

Die gearbeiteten Wochen werden auch im Falle eines freigestellten Arbeitgebers angerechnet oder wenn aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse vorliegen.

12. Für das Zählen der in Absatz 11 Buchstabe a genannten Wochen gelten die folgenden Regeln:

Absatz 12 Buchstabe a lautet bis zum 1. Januar 2024 wie folgt:

- a. die Wochenzählung beginnt, sobald der Zeitarbeitnehmer das 21. Lebensjahr vollendet hat.

Ab dem 1. Januar 2024 wird Absatz 12 Buchstabe a ersetzt durch:

- a. die Wochenzählung beginnt, sobald der Zeitarbeitnehmer das 18. Lebensjahr vollendet hat.
- b. Es werden nur Wochen gezählt, in denen tatsächlich gearbeitet wurde. Der Grund, aus dem nicht gearbeitet wurde, ist nicht von Bedeutung.
- c. Liegen aufeinanderfolgende Beschäftigungsverhältnisse vor, dann wird die relevante Berufserfahrung beim vorherigen Arbeitgeber bei den gearbeiteten Wochen angerechnet.
- d. Wochen, in denen der Zeitarbeitnehmer bei einem freigestellten Arbeitgeber gearbeitet hat, zählen mit.

13. War der Zeitarbeitnehmer Teilnehmer an der Plusregelung, bleibt er Teilnehmer an der Plusregelung. Dies gilt nicht, falls zwischen zwei Zeitarbeitsverträgen eine Unterbrechung von mindestens 26 Wochen besteht.

Abweichend von der Regelung in Buchstabe a gilt Folgendes: Ein Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt des Abschlusses eines neuen Zeitarbeitsvertrags weniger als 52 Wochen zuvor Teilnehmer an der Plusregelung wurde, bleibt auch Teilnehmer an der Plusregelung.

14. Der Stiftung Pensionsfonds für Personaldienstleister (Pensioenfonds voor Personeelsdiensten) obliegt die Umsetzung der Plusregelung.

15. Die am ABU- und NBBU-TV beteiligten TV-Parteien haben vereinbart, dass der Durchschnittsbeitrag 12,0 % der Rentenberechnungsgrundlage beträgt. Jedes Zeitarbeitsunternehmen ist anschließend zur Zahlung dieses Beitrags gemäß den

dafür in den Durchführungsvorschriften formulierten Anforderungen verpflichtet.

16. Die Rentenberechnungsgrundlage ist das Entgelt zur Berechnung der Altersvorsorge, reduziert um den Freibetrag. Die Rentenberechnungsgrundlage kann nicht kleiner als null sein. Der Freibetrag pro Periode wird durch Multiplikation der Anzahl der vergüteten Stunden in der jeweiligen Periode mit dem Freibetrag pro Stunde ermittelt. Der Freibetrag pro Stunde wird jährlich von der Geschäftsleitung von StiPP festgelegt und abgeleitet aus dem Jahresfreibetrag, der dem Betrag entspricht, der in Artikel 10aa Absatz 1 des Durchführungsbeschlusses Lohnsteuer 1965 als Ausgangspunkt bei einem Aufbauprozentsatz von 1,788 % und einer Wochenarbeitszeit von 36 Stunden herangezogen wird.

Das Entgelt zur Berechnung der Altersvorsorge (die Beitragsbemessungsgrundlage) pro Zeitraum von einer Woche, vier Wochen bzw. Kalendermonat im Sinne dieses Artikels besteht aus der Summe von:

- Entgelt für die Arbeitnehmersicherungen.
Davon ausgenommen ist immer die Hinzurechnung in Folge der Privatnutzung eines Firmenwagens;
- der Arbeitnehmeranteil an der Prämie für die Altersvorsorgeregelung
- Entgelt, das gegen steuerfreie Erstattungen oder steuerfreie Sachleistungen im Zusammenhang mit Auslandszulagen eingetauscht wurde.

Das Entgelt zur Berechnung der Altersvorsorge wird bis zu einem Höchstbetrag pro Stunde bei der Berechnung berücksichtigt. Dieser Höchstbetrag pro Stunde wird jährlich durch die Geschäftsführung von StiPP festgelegt und wird vom maximalen versicherten Betrag für die Sozialversicherungen gemäß Kapitel 3 des (niederländischen) Gesetzes zur Finanzierung der Sozialversicherungen abgeleitet.

17. *Übergangsbestimmung Rückstellungen*

Wenn der Zeitarbeitnehmer vor dem 1. Januar 2022 bereits Teilnehmer an der Altersvorsorgeregelung von StiPP war und die Rückstellungen vor dem 1. Januar 2022 zum Zeitpunkt der Entstehung gemäß den im jeweiligen Jahr geltenden Regelungen zur Beitragsbemessungsgrundlage/Bruttostundenlohn gerechnet wurden, werden diese Rückstellungen zum Zeitpunkt der Auszahlung ab 2022 von der Beitragsbemessungsgrundlage abgezogen, sodass ein doppelter Pensionsaufbau für denselben Teil des Entgelts vermieden wird.

18. Die Plusregelung ist eine beitragsorientierte Regelung mit einem Renteneintrittsalter von 67 Jahren. Sie sieht die Bildung von Pensionskapital mit dem Ziel des Erwerbs einer Altersrente und/oder einer Partnerrente vor. Der Beitrag, der für die Bildung des Pensionskapitals zur Verfügung gestellt wird, wird in einem Prozentsatz der Rentenberechnungsgrundlage gemäß der folgenden Staffel ausgedrückt.

Staffel bis zum 1. Januar 2024:

Altersgruppe	Altersvorsorgeprämie 2023	Altersvorsorgeprämie 2022
21-24	4,20 %	4,20 %
25-29	5,20 %	5,20 %
30-34	6,30 %	6,30 %
35-39	7,70 %	7,70 %
40-44	9,30 %	9,30 %
45-49	11,40 %	11,40 %
50-54	14,00 %	14,00 %
55-59	17,20 %	17,20 %
60-64	21,40 %	21,40 %
65-66	25,70 %	25,70 %

Staffel nach dem 1. Januar 2024:

Altersgruppe	Altersvorsorgeprämie 2024	Altersvorsorgeprämie 2023
18-19%	3,70%	-
20-24%	4,20 %	4,20 %
25-29	5,20 %	5,20 %
30-34	6,30 %	6,30 %
35-39	7,70 %	7,70 %
40-44	9,30 %	9,30 %
45-49	11,40 %	11,40 %
50-54	14,00 %	14,00 %
55-59	17,20 %	17,20 %
60-64	21,40 %	21,40 %
65-66	25,70 %	25,70 %

19. Im Falle der Arbeitsunfähigkeit gemäß den Bestimmungen des Gesetzes über Arbeit und Einkommen nach Arbeitsvermögen (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) wird der Rentenaufbau anteilig zum geltenden Maß an Arbeitsunfähigkeit auf dem Niveau des Prämienbeitrags ab dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit beitragsfrei weitergeführt.
20. Im Falle des Todes des Zeitarbeitnehmers während des Beschäftigungsverhältnisses begründet die Altersvorsorgeregelung eine Risikoversicherung für die Partnerrente über die zukünftige Dienstzeit.
21. Das Zeitarbeitsunternehmen ist berechtigt, einen Teil der Altersvorsorgeprämien vom Entgelt des Zeitarbeitnehmers einzubehalten, sofern und sobald dieser unter die Altersvorsorgeregelung fällt. Die Höhe des Einbehalts beträgt höchstens ein Drittel des in Absatz 15 genannten Durchschnittsbeitrags.
22. Die vollständige Plusregelung ist in der Plusregelung der Stiftung Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten nachzulesen***.

*** Das Reglement und weitere Informationen über die Plusregelung wurden auf der Website der Stiftung Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten veröffentlicht: www.stippensioen.nl.

Sonstiges

23. Von der in diesem Vertrag beschriebenen Basis- und Plusregelung kann immer zugunsten des Zeitarbeitnehmers abgewichen werden.

ANLAGE IV EINGRUPPIERUNG UND TÄTIGKEITSSTUFE

Erläuterung:

Die Methodik zur Eingruppierung einer Zeitarbeitsfunktion in eine Funktionsgruppe im TV-Entgeltgefüge

basiert auf dem Prinzip eines „analytischen Vergleichs“.

Dieser wird anhand von zwei Hilfsmitteln durchgeführt:

1. TV-Stellenmatrix

Die TV-Stellenmatrix, die in dieser Anlage enthalten ist, enthält eine Übersicht über alle TV-Referenzfunktionen sortiert nach Funktionsgruppe und Arbeitsbereich.

Die folgenden Arbeitsbereiche werden unterschieden:

- a. Finanzen & Verwaltung
- b. Sekretariat
- c. Personal und Organisation
- d. IKT
- e. Facility
- f. Gastronomie
- g. Handel
- h. Logistik
- i. Produktion & Technik
- j. Pflege & Wohlbefinden

2. Handbuch Eingruppierung von Zeitarbeitnehmern

Dieses Handbuch enthält Referenzfunktionen mit einem Stellenprofil für jede Funktion. Jedes Stellenprofil wurde bewertet und auf dieser Basis in eine Funktionsgruppe eingeteilt.

3. Hilfsmittel bei der Suche nach dem am besten passenden Referenzstellenprofil

Das Handbuch Eingruppierung von Zeitarbeitnehmern ist auf der Website von NBBU und den Websites der Arbeitnehmerverbände verfügbar.

Das Handbuch enthält Referenzfunktionen, aber in der Zeitarbeitspraxis wird eine viel größere Anzahl an Stellentiteln verwendet.

Um die Suche nach der richtigen Referenzfunktion zu erleichtern, enthält das Handbuch ein Hilfsmittel. In der ersten Spalte des Hilfsmittels sind pro Arbeitsbereich etliche Referenzfunktionen in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt, die in der Zeitarbeitspraxis vorkommen. Die zweite Spalte enthält die zu den Arbeitsbereichen gehörenden, häufig verwendeten alternativen Funktionsbezeichnungen. Die dritte Spalte enthält das dazu passende TV-Funktionsniveau.

4. Vorgehensweise bei der Eingruppierung

1. Der Zeitarbeitnehmer wird anhand der von ihm zu erbringenden Tätigkeiten eingruppiert.
2. Diese Tätigkeiten, die Funktion, bestehen aus den Aktivitäten, den Verantwortlichkeiten und den Befugnissen, die dem Zeitarbeitnehmer übertragen wurden.
3. Die Funktion wird in einer der Gruppen der TV-Stellenmatrix, die Bestandteil dieses TV ist, eingestuft.
4. Die Einstufung der Funktion erfolgt über einen analytischen Vergleich der Funktion mit den Referenzfunktionen in der TV-Stellenmatrix, auf Basis der vom Auftraggeber zur Verfügung gestellten Informationen über die Funktion. Eine weitere Erläuterung dazu findet sich im Handbuch Eingruppierung von Zeitarbeitnehmern.
5. Das Zeitarbeitsunternehmen teilt dem Zeitarbeitnehmer schriftlich anhand einer datierten Eingruppierungsentscheidung mit, in welche Funktionsgruppe der Zeitarbeitnehmer eingestuft wurde und welche Referenzfunktion gilt. Eine Vorlage dafür befindet sich im Handbuch Eingruppierung von Zeitarbeitnehmern.
6. Im Falle der Änderung der Funktion des Zeitarbeitnehmers wird die Funktion anhand des oben genannten Verfahrens neu eingestuft.
7. Das Zeitarbeitsunternehmen führt regelmäßig ein Gespräch mit dem Zeitarbeitnehmer, wobei festgestellt wird, ob der Inhalt der Funktion den Tätigkeiten entspricht.
8. Stellt der Zeitarbeitnehmer fest, dass die ihm übertragenen Tätigkeiten nicht seiner Eingruppierung entsprechen, kann er dies dem Zeitarbeitsunternehmen mitteilen. Das Zeitarbeitsunternehmen prüft innerhalb von zwei Wochen, ob die dem Zeitarbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten der Eingruppierung entsprechen. Ist das nicht der Fall, dann wird die Funktion erneut anhand des oben genannten Verfahrens eingestuft. Eine eventuelle Anpassung der Vergütung erfolgt rückwirkend bis zum Zeitpunkt der bestrittenen Eingruppierung in die Funktion.

9. Der Zeitarbeitnehmer kann gegen seine Eingruppierung Beschwerde einlegen. Artikel 40 dieses TV enthält das Verfahren für Beratung, Beschwerde und Berufung.

ANLAGE V UNTERBRINGUNGSNORMEN

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

Arbeitsbereich ▶	Finanzen & Verwaltung	Sekretariat	Personal & Organisation	IKT	Facility
Entgeltgruppe ▼					
1	Archivmitarbeiter				Reinigungskraft A
2	Mitarbeiter Poststelle Verwaltungsmitarbeiter A	Mitarbeiter Textverarbeitung			Reinigungskraft B Kantinenmitarbeiter Steward
3	Verwaltungsmitarbeiter B Mitarbeiter Rechnungskontrolle	Telefonist Rezeptionist/ Telefonist A			Pförtner Hausmeister Mitarbeiter Sicherheit A
4	Verwaltungsmitarbeiter C	Rezeptionist/ Telefonist B Sekretärin A			Bodensteward(ess) Clubportier Hotelconciere Mitarbeiter Sicherheit B
5	Mitarbeiter Debitoren & Kreditoren	Sekretärin B		Mitarbeiter Helpdesk	Spezialisierter Mitarbeiter Sicherheit
6	Mitarbeiter Finanzbuchhaltung Mitarbeiter Gehaltsbuchhaltung Versicherungsagent	Sekretärin C	Mitarbeiter Personalverwaltung	Mitarbeiter Systemadministration	Teamleiter Sicherheit
7	Versicherungsmathematiker	Sekretärin D	Mitarbeiter Personalabteilung	Systemadministrator A Applikationsmanager Webmaster	Koordinator Gebäudedienste
8	Betriebswirtschaftlicher Analytiker Assistent Controlling	Managementassistent	Personalsachbearbeiterin	Systemadministrator B Anwendungsprogrammierer	
9	Leiter Finanzbuchhaltung Versicherungsanalytiker	Leiter Sekretariat	Berater P&O	Applikationsentwickler	
10	Controller		Leiter P&O		

Gastronomie	Handel	Logistik	Produktion & Technik	Pflege & Wohlbefinden
Spülhilfe Küchenhilfe A Mitarbeiter Vorbereitung Party-Catering	Regalauffüller	Verpacker Beifahrer (Be-/Entladen) Lagermitarbeiter A Postverteiler	Mitarbeiter Haushaltsdienste Produktionsmitarbeiter Erntehelfer Landwirtschaft	
Mitarbeiter Betriebsrestaurant Bedienungshelfer Küchenhilfe B Mitarbeiter Party-Catering	Kassenmitarbeiter Callcenter-Mitarbeiter A	Gabelstaplerfahrer Kommissionierer Mitarbeiter Lagerhalle Lagermitarbeiter B (Post-)Sortierer Briefträger	Hilfsmonteur Mitarbeiter Anbau Landwirtschaft	Haushaltshilfe
Bedienungsmitarbeiter Koch einfache Gerichte Vorarbeiter Spülküche Servicemitarbeiter Party-Catering Barkeeper A Buchungsmitarbeiter Hotel	Callcenter-Mitarbeiter B Ladenverkäufer (Einzelhandel) Verwaltungsmitarbeiter	Lagermitarbeiter C Lieferwagenfahrer/ Kurier	Maschinenbediener Maschinenschweißer	Pflegehelfer
Host/Hostess Allround-Mitarbeiter Party-Catering Barkeeper B Hotelmitarbeiter Frontoffice	Callcenter-Mitarbeiter C Mitarbeiter Kundendienst Schaltermitarbeiter	Lkw-Fahrer	Kranführer Wartungsmonteur A Maschinenzerspaner CNC	Pflegehelfer Häusliche Pflegekraft
Rezeptionist Hotel Selbständig arbeitender Koch Allround-Mitarbeiter Service	Mitarbeiter A Verkaufsinendienst Supervisor Callcenter	Versandmitarbeiter/ Frachtplaner	Wartungsmonteur B Stahlbauschlosser Maschinenbauzeichner Installateur Schweißer	Arztshelfer Gesundheitsfachkraft
Chefkoch kleines Restaurant Serviceleiter	Mitarbeiter Beschwerde management Mitarbeiter B Verkaufsinendienst Mitarbeiter Verkauf	Teamleiter Lager	Elektro-/Gerätetechniker Allround- Maschinenzerspaner CNC	Spezialisierte häusliche Pflegekraft Pflegefachkraft (Fachoberschule) Gruppenbegleiter
Restaurantmanager Fastfood Sous-chef	Vertreter		Maschinenbau-Zeichner/ Konstrukteur Kordinator Maschinenbau Wartungstechniker	Praxisassistent Hausarztpraxis Pflegefachkraft FH Pflegekordinator
Hotel Desk Manager	Accountmanager Einkäufer		Kordinator Instandhaltung Vertriebsingenieur	Pflegefachkraft Intensivpflege Physiotherapeut Laboranalytiker
Betriebsleiter Hotel/ Restaurant	Sales Manager		Produktionsleiter Maschinenbau- Konstrukteur Produktingenieur	Leiter Physiotherapie
	Produktmanager		Berater Sicherheit & Umweltschutz	

Auf dem Feuerlöscher müssen klare Anweisungen stehen. Ein Feuerlöscher befindet sich innerhalb eines Abstands von fünf Metern von dem Ort entfernt, an dem gekocht wird. Darüber hinaus befindet sich eine Feuerlöschdecke bei der Kochgelegenheit.

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

**Die Regeln für die Berechnung der Nutzfläche sind in der NEN 2580 beschrieben.*

PROTOKOLLE

Eingruppierung

Ab dem 1. Januar 2025 werden die Tarifvertragsparteien die Auswirkungen der Änderung von Artikel 16 Absatz 2 zum 3. Juli 2023 im Wege einer gemeinsamen Umfrage unter Zeitarbeitnehmern überwachen.

Private Aufstockung Krankengeldzahlung

Die Tarifvertragsparteien werden gemeinsam die Möglichkeiten zur Realisierung einer sektoralen Regelung zur privaten Aufstockung der Krankengeldzahlung prüfen.

Rente

Die Tarifvertragsparteien haben eine Arbeitsgruppe eingerichtet, um die weitere Einführung einer marktorientierten Rente entsprechend der SER MLT-Empfehlung und die Umsetzung des Zukunftsrentengesetzes (Wet Toekomst Pensioenen) zu realisieren, sollte der entsprechende Gesetzentwurf angenommen und umgesetzt werden.

Arbeitsmigranten

Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, sich bis spätestens 1. Juni 2023 auf eine Regelung zu Unterkunftskosten zu einigen, die am 1. Januar 2024 in Kraft treten soll.

Altersteilzeitregelungen

Die Tarifvertragsparteien wollen gemeinsam mit anderen Branchen (z. B. der Baubranche) über den Zugang von Zeitarbeitnehmern zu in jener Branche geltenden Altersteilzeitregelungen, wie etwa der sogenannten RVU-Regelung, beratschlagen. Darüber hinaus beratschlagen die Parteien darüber, wie Regelungen, die innerhalb der Betriebe von Auftraggebern gelten und speziell auf ältere Arbeitnehmer und deren Arbeitsfähigkeit und Gesundheit zugeschnitten sind, auch auf Zeitarbeitnehmer angewendet werden können.

Geltungsbereich

Die TV-Parteien werden so schnell wie möglich die Zweckmäßigkeit und die Möglichkeiten in Bezug auf die Anpassung des Geltungsbereichs und/oder der Freistellungsbestimmung näher erkunden.

Bau & Infrastruktur

Die jeweiligen Parteien dieses TV sind unterschiedlicher Meinung über das sogenannte Bau-Abkommen („Vereinbarung über die Position von Zeitarbeitnehmern im

Baugewerbe“), wie es mit Wirkung zum 29. November 2005 geschlossen und anschließend zu einem langfristigen Vertrag wurde. Die jeweiligen Parteien dieses TV behalten sich in Bezug auf den Status des Bau-Abkommens alle Rechte und Einreden offen.

Die an diesem Tarifvertrag beteiligten Parteien vereinbaren, so schnell wie möglich Gespräche mit den TV-Parteien Bau & Infrastruktur und den anderen beteiligten Parteien zu beginnen, um eine funktionsfähige Lösung zu finden.

Die Parteien des TV für Zeitarbeitnehmer vereinbaren unabhängig vom Ergebnis dieser Gespräche, dass in Bezug auf die geltende Altersvorsorgeregelung die Vereinbarungen für Zeitarbeitnehmer im Baugewerbe angewendet werden. Diese sind unter anderem in Artikel 51 Absatz 3 des ABU-TV für Zeitarbeitnehmer 2017-2019 formuliert (und darüber hinaus im Beschluss über die Verpflichtung zur Teilnahme am Branchenpensionsfonds für Personaldienstleister in seiner Fassung vom (Datum) (Fundstelle) entsprechend den Bestimmungen im Beschluss über die Verpflichtung zur Teilnahme am Branchenpensionsfonds des Baugewerbes) konkretisiert.

Informationen TV des Entleihers

Die Parteien legen Wert auf eine korrekte Ermittlung von Equal Pay. Sie haben daher ein Pilotprojekt durchgeführt mit dem Ziel, von den an den Tarifverträgen der Entleiher beteiligten Parteien autorisierte Informationen über die Anwendung der Vergütungsbestandteile aus diesen Tarifverträgen bei den Entleihern zu erhalten. Sie werden dieses Pilotprojekt evaluieren und entscheiden, ob eine Inventarisierung und ein Aufbau eines Informationssystems für Equal Pay möglich und wünschenswert ist und wenn ja, wie das Zustandekommen und die Administration dieses Informationssystems organisiert und finanziert werden kann.

Feiertage

Die TV-Parteien werden eine repräsentative Studie zur Arbeit von Zeitarbeitnehmern an Feiertagen und deren Vergütung durchführen. Dabei werden auch die Summe der bezahlten Feiertage, der Rückstellungsprozentsatz aus dem TV und das Verhältnis der Feiertagsregelung beim Entleiher/bei den Entleihern zur Regelung für Zeitarbeitnehmer betrachtet.

Informationen zu relevanten Gesetzestexten:

Artikel 2:24 des niederländischen Bürgerliches Gesetzbuch (Burgerlijk wetboek)

1. Die Bücher, Aufzeichnungen und sonstigen Datenträger einer aufgelösten juristischen Person müssen für die Dauer von sieben Jahren nach Beendigung der Existenz der juristischen Person aufbewahrt werden. Verwahrstelle ist derjenige, der in der oder Kraft der Satzung bzw. der Gesellschafterversammlung oder, wenn es sich bei der juristischen Person um eine Stiftung handelte, vom Verwaltungsrat als solche benannt wurde.
2. Wenn eine Verwahrstelle fehlt und der letzte Vermögensverwalter nicht zur Aufbewahrung bereit ist, dann wird eine Verwahrstelle, sofern möglich aus dem Kreis der an der juristischen Person Beteiligten, auf Wunsch eines Betroffenen vom Amtsrichter des Gerichts, in dessen Gerichtsbezirk die juristische Person ihren Sitz hatte, bestimmt. Dagegen können keine Rechtsmittel eingelegt werden.

3. Der Verwahrer muss seinen Namen und seine Anschrift innerhalb von acht Tagen nach Beginn seiner Aufbewahrungspflicht an die Register melden, in denen die aufgelöste juristische Person eingetragen war.
4. Der in Absatz 2 genannte Amtsrichter kann auf Verlangen jedem Betroffenen Einblick in die Bücher, Aufzeichnungen und andere Datenträger gewähren, sofern es sich bei der juristischen Person um eine Stiftung handelte, und im Übrigen jeder Person, die nachweist, aufgrund ihrer Eigenschaft als ehemaliges Mitglied oder Gesellschafter der juristischen Person oder als Inhaber von Zertifikaten für deren Anteile bzw. als Rechtsnachfolger einer solchen Person ein berechtigtes Interesse an einer Einsicht zu haben.

Artikel 7:628 des niederländischen Bürgerliches Gesetzbuch (Burgerlijk wetboek)

1. Der Arbeitnehmer behält seinen Anspruch auf das zeitbasierte Entgelt, sofern er die vereinbarte Arbeit aus einem Grund, der nach vernünftigem Ermessen dem Arbeitgeber zuzurechnen ist, nicht geleistet hat.
2. Sofern dem Arbeitnehmer aus einer gesetzlich vorgeschriebenen Versicherung oder gemäß einer jeglichen Versicherung oder einem jeglichen Fonds, wobei die Teilnahme daran vereinbart wurde oder sich aus dem Arbeitsvertrag ergibt, eine Geldleistung zusteht, dann wird das Entgelt um den Betrag dieser Leistung reduziert.
3. Sofern das Entgelt in Form von Geld auf andere Weise als nach einem Zeitraum festgelegt ist, dann gelten die Bestimmungen dieses Artikels in dem Sinne, dass als Entgelt das Durchschnittsentgelt verstanden wird, dass der Arbeitnehmer in dieser Zeit hätte verdienen können, wäre er nicht verhindert gewesen.
4. Das Entgelt wird allerdings um den Betrag der Aufwendungen, die der Arbeitnehmer eingespart hat, weil er die Arbeit nicht erbringen konnte, reduziert.
5. In den ersten sechs Monaten des Arbeitsvertrages kann von Absatz 1 mit einer schriftlichen Vereinbarung oder mit einer Regelung vom dazu befugten Leitungsorgan oder in dessen Auftrag zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden.
6. Im Falle von aufeinander folgenden Arbeitsverträgen gemäß Artikel 668a kann eine Abweichung gemäß Absatz 5 für höchstens sechs Monate vereinbart werden.
7. Der in Absatz 5 genannte Zeitraum kann in einem Tarifvertrag oder mit einer Regelung von dem dazu befugten Leitungsorgan oder in dessen Auftrag für in diesem Tarifvertrag oder in dieser Regelung festzulegenden Funktionen verlängert werden, sofern die mit diesen Funktionen verbundenen Tätigkeiten gelegentlichen Charakter und keinen festen Umfang haben.
8. In einer Regelung des Ministeriums für Soziale Angelegenheiten und Beschäftigung kann auf Antrag der Stiftung Stichting van de Arbeid festgelegt werden, dass Absatz 5, 6 oder 7 für bestimmte Branchen oder Teilbereiche dieser Branchen nicht gelten.
9. Jede Klausel, die zum Nachteil des Arbeitnehmers von diesem Artikel abweicht, ist unwirksam.

Artikel 7:629 des niederländischen Bürgerliches Gesetzbuch (Burgerlijk wetboek)

1. Soweit das Entgelt nicht höher ist als der in Artikel 17 Absatz 1 des niederländischen

Gesetzes zur Finanzierung der Sozialversicherungen (Wet financiering sociale verzekeringen) Betrag bezogen auf einen Entgeltzeitraum von einem Tag, dann behält der Arbeitnehmer für einen Zeitraum von 104 Wochen Anspruch von 70 % des für einen Zeitraum festgelegten Entgelts, in den ersten 52 Wochen aber mindestens auf den für ihn geltenden Mindestlohn, sofern er die vereinbarte Arbeit aufgrund von Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit, Schwangerschaft oder Entbindung nicht erbringen konnte.

2. Abweichend von Absatz 1 gelten die Bestimmungen dieses Absatzes für einen Zeitraum von sechs Wochen für den Arbeitnehmer, der:
 - a. durchgängig an weniger als vier Tagen pro Woche ausschließlich oder fast ausschließlich Dienstleistungen für den Haushalt der natürlichen Person, bei der er beschäftigt ist, erbringt oder
 - b. das in Artikel 7 Abschnitt des niederländischen Gesetz über die allgemeine Alterssicherung (Algemene Ouderdomswet) genannte Alter erreicht hat. Sofern der Beginn der Arbeitsunfähigkeit vor dem Datum liegt, an dem der Arbeitnehmer das in Abschnitt b genannte Alter erreicht hat, gilt ab diesem Datum die in diesem Absatz genannte Frist, sofern der gesamte Zeitraum nicht länger als 104 Wochen ist.
3. Der Arbeitnehmer hat den in Absatz 1 genannten Anspruch nicht:
 - a. sofern er die Krankheit durch Vorsatz verursacht hat oder wenn diese die Folge einer Behinderung ist, über die er im Rahmen der Einstellungsprüfung falsche Angaben gemacht hat und somit die Prüfung anhand der für die Funktion formulierten Belastungsanforderungen nicht korrekt durchgeführt werden konnte
 - b. für die Zeit, in der durch sein Zutun seine Genesung erschwert oder verzögert wird
 - c. für die Zeit, in der er ohne triftigen Grund geeignete Arbeit gemäß Artikel 658a Absatz 4 für den Arbeitgeber oder für einen vom Arbeitgeber benannten Dritten, für die der Arbeitgeber ihm die Möglichkeit gibt, nicht erbringt, obwohl der dazu in der Lage ist
 - d. für die Zeit, in der er sich ohne triftigen Grund weigert, an vom Arbeitgeber oder von einem von ihm benannten Sachverständigen angemessene Vorschriften oder ergriffene Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, ihn in die Lage zu versetzen, geeignete Arbeit gemäß Artikel 658a Absatz 4 zu erbringen, mitzuwirken
 - e. für die Zeit, in der er sich ohne triftigen Grund weigert, an der Erstellung, der Evaluierung und Anpassung eines Maßnahmenplans gemäß Artikel 658a Absatz 3 mitzuwirken
 - f. für die Zeit, in der er ohne triftigen Grund seinen Antrag auf Leistungen gemäß Artikel 64 Absatz 2 des niederländischen Gesetzes über Arbeit und Einkommen nach Arbeitsfähigkeit (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) später einreicht als in diesem Artikel vorgeschrieben.
4. Abweichend von Absatz 1 hat ein weiblicher Arbeitnehmer den in diesem Absatz genannten Anspruch nicht für die Zeit, in der sie Mutterschaftsurlaub oder

- Elternzeit gemäß Artikel 3:1 Absatz 2 und 3 des niederländischen Gesetzes Arbeit und Pflege (Wet Arbeid en Zorg) in Anspruch nimmt.
5. Das Entgelt wird um den Betrag der Geldleistung gekürzt, die dem Arbeitnehmer aufgrund einer gesetzlichen Versicherung oder gemäß einer jeglichen Versicherung oder eines Fonds, an dem der Arbeitnehmer nicht teilnimmt, zukommt, soweit diese Leistung sich auf die vereinbarte Arbeit, für die er Entgelt erhält, bezieht. Das Entgelt wird weiterhin um den Betrag aus Einkünften reduziert, die der Arbeitnehmer in oder außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses für Tätigkeiten erzielt, die er in der Zeit, in der er, wäre er daran nicht gehindert gewesen, die vereinbarte Arbeit hätte erbringen können.
 6. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung des in Absatz 1 genannten Entgelts für die Zeit auszusetzen, in der der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber schriftlich formulierten Vorschriften über die Übermittlung von Informationen, die der Arbeitgeber zur Feststellung des Entgeltanspruchs benötigt, nicht einhält.
 7. Der Arbeitgeber kann sich nicht mehr auf das Recht berufen, das Entgelt ganz oder teilweise nicht zu zahlen oder dessen Zahlung auszusetzen, sofern er den Arbeitnehmer darüber nicht unverzüglich, nachdem bei ihm die Vermutung über dessen Vorliegen entstanden ist oder nach vernünftigem Ermessen hätte entstehen müssen, informiert hat.
 8. Artikel 628 Absatz 3 gilt analog.
 9. Von diesem Artikel nur insoweit zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden, als vereinbart werden kann, dass der Arbeitnehmer an den ersten zwei Tagen des in Absatz 1 oder Absatz 2 genannten Zeitraums keinen Entgeltanspruch hat.
 10. Für die Anwendung der Absätze 1, 2 und 9 werden Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit, Schwangerschaft oder Entbindung an der Erbringung seiner Arbeit gehindert wurde, zusammengezählt, sofern sie mit einer Unterbrechung von weniger als vier Wochen aufeinander folgen oder sofern sie direkt vor oder nach einer Periode liegen, in der Mutterschaftsurlaub oder Elternzeit gemäß Artikel 3:1 Absatz 2 und Absatz 3 des niederländischen Gesetzes Arbeit und Pflege (Wet Arbeid en Zorg) in Anspruch genommen werden. Dies gilt nicht, wenn die Arbeitsunfähigkeit nach vernünftigem Ermessen nicht als Folge derselben Ursache betrachtet werden.
 11. Der in Absatz 1 genannte Zeitraum von 104 Wochen wird verlängert:
 - a. um die Dauer der Verzögerung, sofern der Antrag gemäß Artikel 64 Absatz des niederländischen Gesetzes über Arbeit und Einkommen nach Arbeitsfähigkeit (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) später eingereicht wird als in diesem Artikel oder aufgrund dieses Artikels vorgeschrieben ist
 - b. um die Dauer des verlängerten Zeitraums, den der Leistungsträger für Arbeitnehmersversicherungen gemäß Artikel 24 Absatz 1 des niederländischen Gesetzes über Arbeit und Einkommen nach Arbeitsfähigkeit (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) festgelegt hat, und um die Dauer des Zeitraums gemäß Artikel 25 Absatz 9 Satz 1 dieses Gesetzes
 - c. um die Dauer der Verlängerung der Karenzzeit gemäß Artikel 19 Absatz 1 des niederländischen Gesetzes zur Arbeitsunfähigkeitsversicherung (Wet op de

- arbeidsongeschiktheidsverzekering), sofern diese Karenzzeit gemäß Absatz 7 dieses Artikels verlängert wird und
- d. um die Dauer des Zeitraums, den der Leistungsträger für Arbeitnehmerversicherungen gemäß Artikel 71a Absatz 9 gemäß des niederländischen Gesetzes zur Arbeitsunfähigkeitsversicherung (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering) festgelegt hat.
12. Sofern der Arbeitnehmer geeignete Arbeit gemäß Artikel 658a Absatz 4 erbringt, bleibt der Arbeitsvertrag unverändert bestehen.
 13. Für die Anwendung von Absatz 2, Einleitung und Abschnitt a, wird unter Erbringung von Dienstleistungen in einem Haushalt auch die Erbringungen von Pflegeleistungen für Mitglieder dieses Haushalts verstanden.

Artikel 7:632 des niederländischen Bürgerliches Gesetzbuch (Burgerlijk wetboek)

1. Der Arbeitgeber kann seine Verbindlichkeiten in Bezug auf das zu zahlende Entgelt außer am Ende des Arbeitsvertrages nur den folgenden Forderungen gegenüber dem Arbeitnehmer verrechnen:
 - a. vom Arbeitnehmer an den Arbeitgeber zu zahlenden Schadenersatz
 - b. Bußgelder, die der Arbeitnehmer gemäß Artikel 650 an den Arbeitgeber zu zahlen hat, vorausgesetzt, es wird ein schriftlicher Nachweis erstellt mit einer Angabe des Betrages jedes Bußgelds sowie der Zeit und des Grundes, für die bzw. den es verhängt wurde mit Angabe der Bestimmung eines schriftlich geschlossenen Vertrages, gegen die verstoßen wurde
 - c. Abschlagszahlungen auf das Entgelt, die der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer in Form von Geld geleistet hat, sofern dies schriftlich niedergelegt wurde
 - d. der Betrag einer Überzahlung von Entgelt
 - e. die Miete für eine Wohnung oder anderer Räume, eines Grundstücks oder für Werkzeuge, Maschinen und Geräte, die der Arbeitnehmer in seinem eigenen Betrieb einsetzt und die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vermietet hat.
2. Der Teil des Entgelts bis zu dem in Artikel 7 des Gesetzes über Mindestlohn und Mindesturlaubsgeld (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag) genannten Betrag wird nicht verrechnet, es sei denn, es wurde vorher schriftlich mit dem Arbeitnehmer vereinbart, dass eine Verrechnung mit einer Forderung gemäß Absatz 1 Abschnitt c stattfindet. Wenn der im vorherigen Absatz genannte Betrag niedriger ist als der Teil des Entgelts, der vom Arbeitgeber nicht wirksam gepfändet werden kann, erfolgt eine Verrechnung mit dem Teil des Entgelts, für den die Pfändung des Entgelts gelten kann. In Bezug auf das, was der Arbeitgeber gemäß Absatz 1 Abschnitt b fordern könnte, darf von ihm nicht mehr als ein Zehntel des in Geld festgesetzten Entgelts, das dann gezahlt werden müsste, bei jeder Entgeltzahlung verrechnet werden. Dies gilt in dem Sinne, dass keine Verrechnung bis zu dem in den vorherigen Sätzen genannten Teil des Entgelts stattfindet.
3. Der vom Arbeitgeber aufgrund einer Lohnpfändung einbehaltene Betrag wird von dem für die Verrechnung zulässigen Höchstbetrag abgezogen.
4. Eine Klausel, die dem Arbeitgeber eine umfassendere Befugnis zur Verrechnung gewähren würde, ist anfechtbar in dem Sinne, dass der Arbeitnehmer zur Aufhebung jeder separaten Verrechnungserklärung des Arbeitgebers in dieser Sache, die von einer Gültigkeit dieser Klausel ausgeht, berechtigt ist.

Artikel 7:640a des niederländischen Bürgerliches Gesetzbuch (Burgerlijk wetboek)

Der Anspruch auf den in Artikel 634 genannten Mindestbetrag verfällt sechs Monate nach dem letzten Tag des Kalenderjahres, in dem der Anspruch erworben wurde, es sei denn, der Arbeitnehmer war bis zu dem Zeitpunkt nach vernünftigem Ermessen nicht in der Lage, Urlaub zu nehmen. Mit einer schriftlichen Vereinbarung kann von der im ersten Satz formulierten Frist von sechs Monaten zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Artikel 7:652 des niederländischen Bürgerliches Gesetzbuch (Burgerlijk wetboek)

1. Sofern die Parteien eine Probezeit vereinbaren, so ist diese für beide Parteien gleich.
2. Die Probezeit wird schriftlich vereinbart.
3. Bei Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages kann eine Probezeit von höchstens zwei Monaten vereinbart werden.
4. Eine Probezeit kann nicht vereinbart werden, sofern der Arbeitsvertrag für maximal sechs Monate geschlossen wird.
5. Bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages von mehr als sechs Monaten kann eine Probezeit vereinbart werden. Diese beträgt höchstens:
 - a. einen Monat, sofern der Vertrag für einen Zeitraum von weniger als zwei Jahren geschlossen wird
 - b. zwei Monate, sofern der Vertrag für zwei Jahre oder länger geschlossen wird.
6. Sofern als Ende eines befristeten Arbeitsvertrages kein Kalenderdatum angegeben ist, kann eine Probezeit von höchstens einem Monat vereinbart werden.
7. Eine Abweichung von den Absätzen 5 Abschnitt a und 6 kann nur in einem Tarifvertrag oder durch eine von einer entsprechend befugten Verwaltungsbehörde oder in ihrem Auftrag erstellten Regelung zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden.
8. Jede Klausel, in der eine Probezeit vereinbart wurde, ist unwirksam, sofern:
 - a. die Probezeit nicht für beide Parteien gleich ist
 - b. die Probezeit in einem in Absatz 5 Abschnitt a genannten Fall anders als durch einen Tarifvertrag oder von oder im Namen einer entsprechend befugten Verwaltungsbehörde erstellten Regelung länger als einen Monat sein soll
 - c. eine Probezeit von mehr als zwei Monaten formuliert wird
 - d. die Klausel in einen folgenden Arbeitsvertrag zwischen einem Arbeitnehmer und demselben Arbeitgeber aufgenommen wurde, es sei denn, der Vertrag erfordert deutlich andere Fertigkeiten und Verantwortlichkeiten des Arbeitnehmers als der vorherige Arbeitsvertrag
 - e. die Klausel in einen folgenden Arbeitsvertrag zwischen einem Arbeitnehmer und einem anderen Arbeitgeber, der in Bezug auf die erbrachten Arbeiten nach vernünftigem Ermessen als Nachfolger des vorherigen Arbeitgebers angesehen werden muss, aufgenommen wird oder
 - f. die Klausel in einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von höchstens sechs Monaten aufgenommen wurde.

Artikel 7:668a des niederländischen Bürgerliches Gesetzbuch (Burgerlijk wetboek)

1. Ab dem Tag, an dem zwischen den Parteien: a. befristete Arbeitsverträge, die mit

Unterbrechungen von höchstens sechs Monaten aufeinanderfolgen geschlossen wurden und einen Zeitraum von 36 Monaten inklusive dieser Unterbrechungen überschritten haben, dann gilt ab diesem Tag der letzte Arbeitsvertrag als unbefristeter Vertrag b. bei mehr als drei aufeinanderfolgenden befristeten Verträge mit Unterbrechungen von höchstens sechs Monaten gilt der letzte Arbeitsvertrag als unbefristeter Vertrag.

2. Absatz 1 gilt analog für aufeinanderfolgende Arbeitsverträge zwischen einem Arbeitnehmer und verschiedenen Arbeitgebern, die, unabhängig davon, ob Einblick in die Eigenschaft und Eignung des Arbeitnehmers besteht, in Bezug auf die erbrachten Arbeiten als Nachfolger voneinander betrachtet werden müssen.
3. Absatz 1 Abschnitt a gilt nicht für einen für maximal drei Monate geschlossenen Arbeitsvertrag, der sich unmittelbar an einen zwischen denselben Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag von 36 Monaten oder länger anschließt.
4. Die Kündigungsfrist wird ab dem Zeitpunkt des Abschlusses des ersten Arbeitsvertrages gemäß Absatz 1 Abschnitt a oder b berechnet.
5. In einem Tarifvertrag oder durch eine von einer entsprechend befugten Verwaltungsbehörde oder in ihrem Auftrag erstellten Regelung kann der in Absatz 1 Abschnitt a genannte Zeitraum von 36 Monaten auf höchstens 48 Monate verlängert und die in Absatz 1 Abschnitt b genannte Anzahl von drei auf höchstens sechs erhöht werden, sofern sich aus diesem Tarifvertrag oder durch diese Regelung ergibt, dass der Charakter der Geschäftstätigkeit diese Verlängerung oder Erhöhung für die mit diesem Vertrag oder dieser Regelung festzulegenden Funktionen oder Funktionsgruppen erforderlich macht.
6. In einem Tarifvertrag oder durch eine von einer entsprechend befugten Verwaltungsbehörde oder in ihrem Auftrag erstellten Regelung kann von Absatz 2 Abschnitt a zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden.
7. In einem schriftlichen Vertrag oder durch eine von einer entsprechend befugten Verwaltungsbehörde oder in ihrem Auftrag erstellten Regelung kann von dem in Absatz 1 Abschnitt a genannten Zeitraum zum Nachteil eines Geschäftsführers einer juristischen Person abgewichen werden.
8. In einem Tarifvertrag oder durch eine von einer entsprechend befugten Verwaltungsbehörde oder in ihrem Auftrag erstellten Regelung kann dieser Artikel für bestimmte Funktionen in einer Branche für nicht anwendbar erklärt werden, sofern der Minister für Arbeit und Soziales (Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) diese Funktionen in einem Ministerialerlass benannt hat, da es für diese Funktionen in dieser Branche üblich und aufgrund des Charakters der Geschäftstätigkeit und dieser Funktionen notwendig ist, diese Arbeit ausschließlich auf der Basis von befristeten Arbeitsverträgen, die keine Zeitarbeitsverträge gemäß Artikel 690 sind, zu erbringen. In dieser Regelung können nähere Bedingungen an die im ersten Satz genannte Erklärung der Nicht-Anwendbarkeit geknüpft werden.
9. In einem Tarifvertrag oder durch eine von einer entsprechend befugten Verwaltungsbehörde oder in ihrem Auftrag erstellten Regelung kann dieser Artikel für darin aufgeführte Arbeitsverträge, die ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke der Ausbildung des Arbeitnehmers geschlossen wurden, ganz oder teilweise für nicht anwendbar erklärt werden.
10. Dieser Artikel gilt nicht für Arbeitsverträge, die im Zusammenhang mit einem

berufsbegleitenden Ausbildungsweg gemäß Artikel 7.2.2. des Gesetzes zu Ausbildung und Beruflicher Bildung (Wet educatie en beroepsonderwijs) geschlossen werden.

11. Dieser Artikel gilt nicht für einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer, der das Alter von achtzehn Jahren noch nicht erreicht hat, sofern der durchschnittliche Umfang der von ihm erbrachten Arbeit höchstens zwölf Stunden pro Woche betragen hat.
12. Der in Absatz 1 Abschnitt a genannte Zeitraum wird auf höchstens 48 Monate verlängert und die in Absatz 1 Abschnitt b genannte Anzahl auf höchstens sechs erhöht, sofern es sich um einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer handelt, der das in Artikel 7 Abschnitt a. des niederländischen Gesetzes über die allgemeine Alterssicherung (Algemene Ouderdomswet) genannte Alter erreicht hat. Für die Feststellung, ob der in diesem Absatz genannte Zeitraum oder die genannte Anzahl an Arbeitsverträgen überschritten wurde, werden nur Arbeitsverträge berücksichtigt, die nach Erreichung des in Artikel 7 Abschnitt a des niederländischen Gesetzes über die allgemeine Alterssicherung genannten Alters geschlossen wurden.
13. In einem Tarifvertrag oder durch eine von einer entsprechend befugten Verwaltungsbehörde oder in ihrem Auftrag erstellten Regelung können die in Absatz 1 Abschnitt a und b genannten Unterbrechungen für in diesem Tarifvertrag oder dieser Regelung genannte Funktionen, die für einen Zeitraum von höchstens neun Monaten im Jahr ausgeübt werden und nicht anschließend von demselben Arbeitnehmer für einen Zeitraum von mehr als neun Monaten im Jahr ausgeübt werden können, auf höchstens drei Monate verkürzt werden.
14. Mit einer Regelung des Ministers für Arbeit und Soziales (Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) können die in Absatz 1 Abschnitt a und b genannten Unterbrechungen auf Antrag der Stiftung Stichting van de Arbeid für die in dieser Regelung zu benennenden Funktionen, die für einen Zeitraum von höchstens neun Monaten im Jahr ausgeübt werden und nicht anschließend von demselben Arbeitnehmer für einen Zeitraum von mehr als neun Monaten im Jahr ausgeübt werden können, auf höchstens drei Monate verkürzt werden.
15. Dieser Artikel gilt nicht für einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer, der eine Schule gemäß Artikel 1 des Gesetzes über den Primarunterricht (Wet op het primair onderwijs) oder gemäß Artikel 1 des Gesetzes über Kompetenzzentren (Wet op de expertisecentra) besucht, sofern der Arbeitsvertrag im Zusammenhang mit einer Krankheitsvertretung für einen Arbeitnehmer geschlossen wurde, der eine auszubildende oder ausbildungsunterstützende Funktion mit unterrichtsbezogenen oder handlungsbezogenen Aufgaben bekleidet.

Artikel 7:672 des niederländischen Bürgerliches Gesetzbuch (Burgerlijk wetboek)

1. Die Kündigung erfolgt zum Ende des Monats, es sei denn, dass in einem schriftlichen Vertrag oder durch betriebliche Übung ein anderer Tag dafür angezeigt ist.
2. Die vom Arbeitgeber zu beachtende Kündigungsfrist beträgt für den Arbeitsvertrag, der am Tag der Kündigung:
 - a. weniger als fünf Jahre bestanden hat: einen Monat

- b. fünf Jahre oder länger, aber weniger als zehn Jahre bestanden hat: zwei Monate
 - c. zehn Jahre oder länger, aber weniger als fünfzehn Jahre bestanden hat: drei Monate
 - d. fünfzehn Jahre oder länger bestanden hat: vier Monate.
3. Abweichend von Absatz 2 beträgt die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist einen Monat, sofern der Arbeitnehmer das in Artikel 7 Abschnitt a des Gesetz über das niederländischen Gesetz über die allgemeine Alterssicherung (Algemene Ouderdomswet) genannte Alter erreicht hat.
 4. Die vom Arbeitnehmer einzuhaltende Kündigungsfrist beträgt einen Monat.
 5. Wurde die in Artikel 671a Absatz 1 oder Absatz 2 genannte Einwilligung erteilt, dann wird die vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist um den Zeitraum vom Datum des Eingangs des vollständigen Antrags auf Einwilligung bis zum Ausstellungsdatum der Entscheidung über den Antrag auf Einwilligung verkürzt in dem Sinne, dass eine Frist von mindestens einem Monat übrig bleibt.
 6. Die in Absatz 2 oder Absatz 3 genannte Frist kann nur durch einen Tarifvertrag oder durch eine von einer entsprechend befugten Verwaltungsbehörde oder in ihrem Auftrag erstellten Regelung verkürzt werden. Die Frist kann schriftlich verlängert werden.
 7. Von der in Absatz 4 genannten Frist kann schriftlich abgewichen werden. Die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer darf im Falle einer Verlängerung nicht mehr als sechs Monate und für den Arbeitgeber nicht weniger als das doppelte der Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer betragen.
 8. In einem Tarifvertrag oder durch eine von einer entsprechend befugten Verwaltungsbehörde oder in ihrem Auftrag erstellten Regelung kann die in Absatz 7 zweiter Vollsatz genannte Kündigungsfrist für den Arbeitgeber verkürzt werden, sofern die Frist nicht kürzer ist als die für den Arbeitnehmer.
 9. Für die Anwendung von Absatz 2 werden Arbeitsverträge im Falle der Wiederherstellung eines Arbeitsvertrages gemäß Artikel 682 oder Artikel 683 als ein- und derselbe, nicht unterbrochene Arbeitsvertrag betrachtet.
 10. Die Partei, die eine Kündigung zu einem anderen Tag als dem kündigt, der zwischen den Parteien vereinbart war, hat an die andere Partei eine Entschädigung in Höhe des in Geld festgesetzten Entgelts für die Frist zu zahlen, die der Arbeitsvertrag im Falle der ordnungsmäßige Kündigung angedauert hätte.
 11. Der Amtsrichter kann die Entschädigung gemäß Artikel 10 reduzieren, sofern ihm dies angesichts der Umstände als angemessen erscheint und in dem Sinne, dass die Entschädigung weder geringer sein darf als das in Geld festgesetzte Entgelt für die Dauer der Kündigungsfrist gemäß Absatz 2 noch als das in Geld festgesetzte Entgelt für drei Monate.

Artikel 7:690 des niederländischen Bürgerliches Gesetzbuch (Burgerlijk wetboek)

Der Zeitarbeitsvertrag ist der Arbeitsvertrag, bei dem der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Rahmen der Ausübung des Berufs oder Gewerbes des Arbeitgebers an einen Dritten überlassen wird, um aufgrund eines von diesem Auftrags Arbeit unter Aufsicht und Leitung des Dritten zu leisten.

Artikel 7:691 des niederländischen Bürgerliches Gesetzbuch (Burgerlijk wetboek)

1. Artikel 668a findet für den Zeitarbeitsvertrag erst Anwendung, wenn der Arbeitnehmer für mehr als 26 Wochen Arbeit geleistet hat.
2. Im Zeitarbeitsvertrag kann schriftlich vereinbart werden, dass dieser Vertrag von Rechts wegen endet, wenn die Überlassung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber an den Dritten gemäß Artikel 690 auf Wunsch dieses Dritten endet. Sofern eine im vorherigen Vollsatz genannte Klausel in den Zeitarbeitsvertrag aufgenommen wurde, kann der Arbeitnehmer diesen Vertrag unverzüglich kündigen und findet Artikel 668 Absatz 1, 2, 3 und 4 Abschnitt a keine Anwendung.
3. Eine Klausel gemäß Absatz 2 entfaltet keine Wirkung mehr, sofern der Arbeitnehmer in mehr als 26 Wochen für den Arbeitgeber gearbeitet hat. Nach Ablauf dieser Frist entfällt die Befugnis des Arbeitnehmers zur Kündigung gemäß Absatz 2.
4. Bei der Berechnung der in den Absätzen 1 und 3 genannten Fristen werden Zeiträume, in denen Arbeit geleistet wurde und die mit Unterbrechungen von höchstens sechs Monaten aufeinander folgen, berücksichtigt.
5. Bei der Berechnung der in den Absätzen 1 und 3 genannten Fristen werden Zeiträume, in denen für unterschiedliche Arbeitgeber Arbeit geleistet wurde, die in Bezug auf die erbrachten Tätigkeiten nach vernünftigem Ermessen als Nachfolger des jeweils anderen betrachtet werden müssen, berücksichtigt.
6. Dieser Artikel gilt nicht für einen Zeitarbeitsvertrag, bei dem der Arbeitgeber und der Dritte gemäß Artikel 24b Buch 2 zur selben Gruppe gehören bzw. der eine gemäß Artikel 24a Buch 2 eine Tochtergesellschaft des anderen ist.
7. Mit einem schriftlichen Vertrag kann für die Dauer von maximal 26 Wochen, in denen der Arbeitnehmer Arbeit geleistet hat, zum Nachteil des Arbeitnehmers von Artikel 628 Absatz 1 abgewichen werden. Artikel 628 Absatz 5, 6 und 7 findet keine Anwendung.
8. In einem Tarifvertrag oder durch eine von einer entsprechend befugten Verwaltungsbehörde oder in ihrem Auftrag erstellten Regelung:
 - a. können die in den Absätzen 1, 3 und 7 genannten Fristen bis auf höchstens 78 Wochen verlängert werden und
 - b. kann von Absatz 5 zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Artikel 7:692 des niederländischen Bürgerliches Gesetzbuch (Burgerlijk wetboek)

Der Payrollvertrag ist der Zeitarbeitsvertrag, wobei der Dienstvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Dritten im Zusammenhang mit dem Zusammenbringen von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nicht zustande gekommen ist und wobei der Arbeitgeber nur mit Zustimmung des Dritten zur Überlassung des Arbeitnehmers an einen anderen befugt ist.

Artikel 40 (niederländisches) Insolvenzgesetz

1. Die bei einem insolventen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer können ihren Arbeitsvertrag kündigen und ihr Arbeitsvertrag kann auf der anderen Seite vom Insolvenzverwalter gekündigt werden, jeweils unter Einhaltung der vereinbarten oder gesetzlichen Fristen in dem Sinne, dass der Arbeitsvertrag in jedem Fall mit einer Frist von sechs Wochen gekündigt werden kann.

2. Ab dem Tag der Eröffnung des Insolvenzverfahrens sind das Entgelt und die mit dem Arbeitsvertrag zusammenhängenden Verbindlichkeiten aufgrund von Sozialversicherungsbeiträgen Masseschulden.
3. Dieser Artikel gilt analog für Agenturverträge.

Artikel 16 (niederländisches) Gesetz zu Mindestlohn und Mindesturlaubsgeld

1. Vorbehaltlich der Bestimmungen in Absatz 2, 3 und 4 kann durch öffentlich-rechtliche Vorschriften oder Tarifverträge festgelegt werden, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Urlaubsgeld bzw. auf ein niedrigeres Urlaubsgeld als das hat, welches sich aus Artikel 15 ergibt.
2. Beträgt die Summe aus dem Entgelt, auf das der Arbeitnehmer vom 1. Juni eines jeden Jahres für den vorangegangenen Zeitraum von einem Jahr einen Anspruch erworben hat, und des Urlaubsgelds, soweit der Arbeitnehmer für diesen Zeitraum einen Anspruch darauf erworben hat, weniger als 108 % des Betrages, für den der Arbeitnehmer für diesen Zeitraum als Mindestlohn Anspruch erworben hat, so hat der Arbeitnehmer außerdem Anspruch auf Urlaubsgeld in Höhe des Betrages, um den die oben genannten 108 % diese Summe übersteigen.
3. Soweit der Arbeitnehmer während des Beschäftigungsverhältnisses für einen in Absatz 2 genannten Zeitraum Anspruch auf Leistungen gemäß dem niederländischen Krankenversicherungsgesetz (Ziektewet), Kapitel 3 Abschnitt 2 Paragraph 1 des niederländischen Gesetzes Arbeit und Pflege (Wet Arbeid en Zorg) und des niederländischen Arbeitslosengesetzes (Werkloosheidswet) erworben hat, dann hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Urlaubsgeld für diese Leistungen in einer Höhe, dass dieser Betrag zuzüglich der Leistungen mindestens 108 % des Betrages, auf den Arbeitnehmer für diesen Zeitraum mit Leistungen gemäß dem niederländischen Krankenversicherungsgesetz (Ziektewet), Kapitel 3 Abschnitt 2 Paragraph 1 des niederländischen Gesetzes zu Arbeit und Pflege (Wet Arbeid en Zorg) und des niederländischen Arbeitslosengesetzes (Werkloosheidswet) Anspruch hat oder erworben hätte.
4. Wenn Artikel 15 Absatz 4 für anwendbar erklärt wurde, hat der Arbeitnehmer für einen in Absatz 2 genannten Zeitraum mindestens Anspruch auf Betrag an Urlaubsgeld, dass dieser Betrag zuzüglich des Entgelts bzw. der Leistungen gemäß dem niederländischen Krankenversicherungsgesetz (Ziektewet), Kapitel 3 Abschnitt 2 Paragraph 1 des niederländischen Gesetzes zu Arbeit und Pflege (Wet Arbeid en Zorg) und des niederländischen Arbeitslosengesetzes (Werkloosheidswet), auf die der Arbeitnehmer für diesen Zeitraum ein Recht bzw. einen Anspruch erworben hat, nicht niedriger ist als die Summe des gemäß Artikel 15 Absatz 4 festgelegten Mindestbetrages und Mindestlohns bzw. die Leistungen gemäß dem niederländischen Krankenversicherungsgesetz (Ziektewet), Kapitel 3 Abschnitt 2 Paragraph 1 des niederländischen Gesetzes zu Arbeit und Pflege (Wet Arbeid en Zorg) und des niederländischen Arbeitslosengesetzes (Werkloosheidswet) berechnet über den Mindestlohn, auf den der Arbeitnehmer für diesen Zeitraum ein Recht bzw. einen Anspruch hat oder erworben hätte.
5. Übersteigt das zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbarte Entgelt das Dreifache des Mindestlohns, dann kann in einem schriftlichen Vertrag festgelegt werden, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Urlaubsgeld bzw.

einen Anspruch auf einen niedrigeren Betrag an Urlaubsgeld hat. Artikel 15 Absatz 2 gilt analog.

6. Sind bei einem Arbeitgeber, der gegenüber seinen Arbeitnehmern zur Anwendung einer öffentlich-rechtlichen Vorschrift oder eines Tarifvertrages bzw. von für allgemeinverbindlich erklärten Bestimmungen eines Tarifvertrages verpflichtet ist, wobei auf der Grundlage des ersten Absatzes von Artikel 15 abgewichen wurde, auch Arbeitnehmer beschäftigt, gegenüber denen diese Verpflichtung nicht besteht, so kann in Bezug auf die zuletzt genannten Arbeitnehmer mit einem schriftlichen Vertrag auf dieselbe Weise von Artikel 15 abgewichen werden.
7. Sofern der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgelt für einen Zeitraum hat, in dem er keine Arbeit erbracht hat, so werden die Leistungen gemäß dem niederländischen Krankenversicherungsgesetz (Ziektewet), Kapitel 3 Abschnitt 2 Paragraph 1 des niederländischen Gesetzes zu Arbeit und Pflege (Wet Arbeid en Zorg) und dem niederländischen Arbeitslosengesetz (Werkloosheidswet), um die das Entgelt gemäß dieser Bestimmung reduziert werden, für die Anwendung dieses Artikels als vom Arbeitgeber zu zahlendes Entgelt betrachtet.

Artikel 1:2 niederländischen Gesetzes Arbeit und Pflege (Wet Arbeid en Zorg)

1. Sofern nicht anderes festgelegt, wird für die Anwendung dieses Gesetzes unter Entgelt verstanden: die nach einem Zeitraum festgelegte Vergütung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für eine vereinbarte Arbeitsleistung zu zahlen hat.
2. Für die Anwendung dieses Gesetzes wird, sofern das Entgelt auf andere Weise als für einen Zeitraum festgelegt wird, das durchschnittliche Entgelt, das der Arbeitnehmer, wenn er kein Recht auf Urlaub gemäß dieses Gesetzes in Anspruch genommen hat, in dieser Zeit hätte verdienen können, als Entgelt betrachtet.

Artikel 4:2 niederländischen Gesetzes Arbeit und Pflege (Wet Arbeid en Zorg)

1. Nach der Niederkunft der Ehepartnerin, der eingetragenen Lebenspartnerin, der Person, mit der der Arbeitnehmer unverheiratet zusammenwohnt oder derjenigen, deren Kind der Arbeitnehmer anerkannt hat, hat der Arbeitnehmer in einem Zeitraum von vier Wochen, gerechnet ab dem ersten Tag nach der Niederkunft, Anspruch auf Geburtsurlaub unter Fortzahlung von Entgelt in Höhe von einmal der wöchentlichen Arbeitszeit.
2. Wird der Arbeitsvertrag oder die öffentlich-rechtliche Bestellung gekündigt, bevor der Geburtsurlaub vollständig in Anspruch genommen wurde, dann hat der Arbeitnehmer, sofern er einen neuen Arbeitsvertrag oder eine neue öffentlich-rechtliche Bestellung abschließt bzw. annimmt, unter Berücksichtigung dieses Kapitels gegenüber dem neuen Arbeitgeber Anspruch auf die noch nicht genommenen Geburtsurlaub.
3. Sofern der Arbeitsvertrag oder die öffentlich-rechtliche Bestellung endet, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen eine Bescheinigung auszuhändigen aus der hervorgeht, in welchem Umfang der Arbeitnehmer Anspruch auf Geburtsurlaub hat.

ARBEITNEHMERPARTEIEN

FNV

Postbus 9208, 3506 GE Utrecht

I www.fnv.nl

CNV Vakmensen.nl

Postbus 2525, 3500 GM Utrecht

I www.cnvvakmensen.nl

De Unie

Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg

I www.unie.nl

ARBEITGEBERPARTEI

NBBU

De Brand 20, 3823 LJ Amersfoort

I www.nbbu.nl

