



**Eine Zusammenfassung des
Tarifvertrags für Leiharbeitskräfte 2009-2014**

Ausgabe März 2009

Inhaltsverzeichnis

Rechtsstellung: das Phasensystem	2
Phase A	2
Phase B	3
Phase C	6
Entgelt	7
Erkrankung	11
Folgende Arbeitgeber	11
Leiharbeitskräfte in der Bauwirtschaft	11
Leiharbeitskräfte ohne festen Wohnsitz in den Niederlanden	12
Altersvorsorge	12
Beschwerden und Streitigkeiten	12
Stellenbewertungskommission	12

Im CAO voor Uitzendkrachten 2009-2014 (Tarifvertrag für Leiharbeitskräfte 2009-2014) finden Sie alle Angaben zu Ihren Rechten und Pflichten in Zusammenhang mit Ihrem Arbeitsvertrag. Auch die Rechte und Pflichten Ihres Arbeitgebers werden im Tarifvertrag aufgeführt. In dieser Broschüre finden Sie eine Erläuterung zu den wichtigsten tarifvertraglichen Bestimmungen wie Ihre Rechtsstellung sowie Entgelt und Fortbildung.

Algemene Bond Uitzendondernemingen

P.O. Box 144
1170 AC Badhoevedorp

Singaporestraat 74
Lijnden

Telephone 020 – 655 82 55
Fax 020 – 655 82 44

Internet: www.abu.nl
E-mail: info@abu.nl



Rechtsstellung: das Phasensystem

Im CAO voor Uitzendkrachten des Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) wurde das Phasensystem festgelegt. Mit fortschreitender Phase erwerben Sie mehr Rechte, wird die Beziehung zu Ihrem Leiharbeitsunternehmen immer enger. Bei Ihrem Leiharbeitsunternehmen erfahren Sie, in welcher Phase Sie sich gerade befinden.

Das Phasensystem ist in drei Phasen gegliedert. Die Dauer der einzelnen Phasen kann der Tabelle entnommen werden.

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

Phase A

In Phase A befinden Sie sich, solange Sie noch keine 78 Wochen für Ihr Leiharbeitsunternehmen gearbeitet haben. Ausgenommen davon sind Personen, die bereits das Alter von 65 Jahren erreicht haben: Diese Personen befinden sich in Phase A, solange sie noch keine 130 Wochen für ihr Leiharbeitsunternehmen gearbeitet haben. Jede Woche, in der Sie arbeiten, wird bei der Berechnung von Phase A berücksichtigt. Dabei hat die Zahl der Wochenarbeitsstunden keine Bedeutung. In dieser Phase dürfen Sie eine unbegrenzte Zahl von Arbeitsverträgen hintereinander erhalten. Dabei ist es nicht von Bedeutung, für wie viele unterschiedliche Arbeitgeber Sie tätig sind.

Unterbrechungen und ihre Folgen in Phase A

Wenn Sie mindestens 26 Wochen nicht für ein und dasselbe Leiharbeitsunternehmen gearbeitet haben, beginnt die Zählung der 78 Arbeitswochen wieder von vorne. Bei einer Unterbrechung zwischen zwei Leiharbeitsverträgen von maximal 25 Wochen bleiben Ihre Arbeitswochen erhalten und setzt das Leiharbeitsunternehmen die Zählung nach der Unterbrechung fort.

Unterbrechung

- Kürzer als 26 Wochen
- 26 Wochen oder länger

Folge

- Arbeitswochen bleiben erhalten: Zählung fortsetzen
- Neubeginn am Anfang von Phase A

Beispiele

- *Jan hat 46 Wochen für ein und dasselbe Leiharbeitsunternehmen gearbeitet und macht 10 Wochen Urlaub auf Aruba. Da die Unterbrechung nicht mehr als 26 Wochen beträgt, kann Jan bei seiner Rückkehr zum selben Leiharbeitsunternehmen noch 32 Wochen arbeiten, bis Phase A abgeschlossen ist.*
- *Jan hat 78 Wochen für ein und dasselbe Leiharbeitsunternehmen gearbeitet und macht 10 Wochen Urlaub auf Aruba. Da die 78 Arbeitswochen von Phase A vollständig abgeschlossen sind und die Unterbrechung von 10 Wochen nicht mehr als 26 Wochen beträgt, beginnt Jan bei seiner Rückkehr zum selben Leiharbeitsunternehmen in Phase B, da er Phase A komplett abgeschlossen hat.*
- *Jan hat 28 Wochen für ein und dasselbe Leiharbeitsunternehmen gearbeitet und fährt 31 Wochen in den Urlaub nach Aruba. Da die Unterbrechung länger als 26 Wochen gedauert hat, fällt Jan zurück auf den Beginn von Phase A, auch wenn er zum selben Leiharbeitsunternehmen zurückkehrt.*



Leiharbeitsvertrag mit „uitzendbeding“ (Synchronisationsklausel) in Phase A

Wenn Sie in Phase A beschäftigt werden, arbeiten Sie auf Basis eines Leiharbeitsvertrags mit sog. „uitzendbeding“ (Synchronisationsklausel), sofern Sie mit dem Leiharbeitsunternehmen keinen unbefristeten Vertrag abgeschlossen haben. Sofern nicht anders vereinbart, gilt die Synchronisationsklausel in Phase A mithin automatisch. Die Synchronisationsklausel hat die folgenden Auswirkungen:

- Der Widerruf des Auftrags stellt gleichzeitig das Ende des Leiharbeitsvertrags dar.
- Als Leiharbeitskraft können Sie jederzeit beschließen, die Tätigkeit zu beenden.

Widerruf des Auftrags stellt Ende des Leiharbeitsvertrags dar

Wenn der Auftraggeber den Auftrag, den er Ihrem Leiharbeitsunternehmen erteilt hat, zurückzieht, endet damit auch Ihr Leiharbeitsvertrag mit dem Leiharbeitsunternehmen. Das bedeutet, dass Sie keine weiteren Lohnansprüche mehr haben. Das Leiharbeitsunternehmen muss Sie allerdings frühzeitig über den Widerruf des Auftrags und die Beendigung des Leiharbeitsvertrags informieren, so dass Sie sich darauf einstellen können.

Je länger der Auftrag gedauert hat, desto frühzeitiger muss das Leiharbeitsunternehmen Sie davon in Kenntnis setzen, dass der Auftrag zurückgezogen wird. In der nachfolgenden Tabelle sind die Fristen aufgeführt, die das Leiharbeitsunternehmen in diesem Fall einhalten muss (Kündigungsfrist).

Dauer des Auftrags in Wochen	Kündigungsfrist in Kalendertagen
0 – 12	0
12 – 26	5
26 – 52	10
52 – 78	14

Hält das Leiharbeitsunternehmen die Kündigungsfrist nicht ein, endet zwar Ihr Leiharbeitsvertrag, haben Sie jedoch Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Zahl der Tage, um die die Kündigungsfrist überschritten wurde. Allerdings müssen Sie sich an diesen Tagen für neue Tätigkeiten (geeignete Arbeit, siehe Phase B und C) bereithalten. Die Kündigungsfrist gilt nicht, wenn der Auftrag durch eine Erkrankung (oder einen Unfall) Ihrerseits endet. In diesem Fall endet der Leiharbeitsvertrag direkt.

Sie können die Tätigkeit jederzeit beenden

Die Synchronisationsklausel beinhaltet auch, dass Sie jederzeit erklären können, die vereinbarte Leiharbeit nicht länger fortsetzen zu wollen. Auch in diesem Fall endet der Leiharbeitsvertrag. Wenn Sie die Tätigkeit beenden wollen, sind Sie verpflichtet, dies dem Leiharbeitsunternehmen mindestens einen Werktag vor der gewünschten Beendigung zu melden.

Phase B

Phase B beginnt:

- wenn Sie nach Abschluss von Phase A weiterhin für dasselbe Leiharbeitsunternehmen arbeiten, oder
- wenn Sie innerhalb von 26 Wochen nach Abschluss von Phase A erneut von demselben Leiharbeitsunternehmen entsendet werden.

Phase B dauert maximal zwei Jahre oder acht Verträge. Das heißt, dass in dieser Phase maximal acht befristete Entsendeverträge hintereinander abgeschlossen werden können. Beim neunten Vertrag wechseln Sie in Phase C.

Das Leiharbeitsunternehmen darf zwar die Dauer der einzelnen Entsendeverträge selbst bestimmen, aber die Gesamtdauer von Phase B darf nicht länger als zwei Jahre betragen. Liegt zwischen den

Entsendeverträgen in Phase B eine Unterbrechung von weniger als drei Monaten, wird diese Unterbrechung bei der gesamten Dauer von Phase B mitgezählt. In Phase B kann die Synchronisationsklausel nicht mehr in einen Entsendevertrag eingebunden werden und sind Sie auf der Grundlage eines befristeten Entsendevertrags tätig.

Beispiele:

- *Wenn Sie hintereinander acht Verträge mit einer Dauer von jeweils drei Monaten bei ein und demselben Leiharbeitsunternehmen erhalten haben, dauert Phase B 2 Jahre.*
- *Wenn Sie hintereinander acht Verträge mit einer Dauer von jeweils zwei Monaten bei ein und demselben Leiharbeitsunternehmen erhalten haben, dauert Phase B 16 Monate.*
- *Wird Ihnen ein neunter Entsendevertrag angeboten oder wird der Zeitraum von zwei Jahren bei ein und demselben Leiharbeitsunternehmen überschritten, wechseln Sie automatisch in Phase C.*

Vorübergehend keine Beschäftigung

In Phase B enden Ihre Entsendeverträge am Ende der vereinbarten Vertragslaufzeit (oder bei Abschluss eines Projekts). Die Synchronisationsklausel kann nun nicht mehr angewendet werden. Wenn der Entleiher den Auftrag zurückzieht, wird Ihr Entsendevertrag nicht beendet und muss das Leiharbeitsunternehmen versuchen, geeignete Ersatzarbeit für Sie zu finden. Bis dies gelungen ist, haben Sie Anspruch auf Lohnfortzahlung in begrenztem Umfang.

Beispiel:

- *Mark hat in Phase B einen sechsmonatigen Entsendevertrag als Buchhalter. Nach zwei Monaten wird der Auftrag widerrufen. Das Leiharbeitsunternehmen muss nun geeignete Arbeit für Mark suchen. Solange dies dem Unternehmen nicht gelungen ist, hat Mark für die restliche Laufzeit des Entsendevertrags Anspruch auf Lohnfortzahlung (in begrenztem Umfang). Nähere Angaben zur Höhe dieses Entgelts finden Sie im Abschnitt Lohn ohne Arbeit auf Seite 9.*

Geeignete Arbeit

Das Leiharbeitsunternehmen sucht eine geeignete Arbeit für Sie. Von geeigneter Arbeit ist die Rede bei einer Beschäftigung, die höchstens zwei Funktionsgruppen unter der Beschäftigung, die Sie zuletzt ausgeübt haben, eingestuft ist (oder unter der ersten Beschäftigung, die Sie im Rahmen des laufenden Vertrags ausgeübt haben, falls diese höher eingestuft ist). Auch die Stundenzahl, die Sie bei diesem neuen Auftrag (pro Woche, Monat oder Lohnzeitraum) arbeiten, muss den vereinbarten Arbeitsstunden in Ihrem Vertrag entsprechen.

Verweigern Sie die Annahme einer geeigneten Arbeit, die das Leiharbeitsunternehmen für Sie gefunden hat, verfallen ihre Ansprüche auf Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung.

Neue Beschäftigung: im Rahmen desselben Entsendevertrags

Wenn Sie in Phase B nach dem Widerruf des letzten Auftrags wieder eine Beschäftigung erhalten, entspricht das Entgelt, solange Sie im Rahmen desselben Entsendevertrags tätig sind, mindestens dem Lohn, den Sie vor der Beendigung der Beschäftigung bezogen haben.

Beispiel:

- *Achmed hat in Phase B einen sechsmonatigen Entsendevertrag als Buchhalter. Nach zwei Monaten wird der Auftrag widerrufen. Das Leiharbeitsunternehmen muss nun geeignete Arbeit für Achmed suchen. Bis das Leiharbeitsunternehmen eine solche gefunden hat, muss ein Teil von Achmeds Lohns fortgezahlt werden. Nähere Angaben zur Höhe dieses Entgelts finden Sie im Abschnitt Lohn bei fortgesetztem Vertrag, jedoch im Rahmen eines neuen Auftrags in Phase B auf Seite 10. Wenn das Leiharbeitsunternehmen nach einem Monat eine neue Beschäftigung für Achmed hat, muss es ihm mindestens den Grundlohn, den er als Buchhalter bezogen hat, zahlen.*



Neue Beschäftigung: im Rahmen eines neuen Entsendevertrags

Wird Ihnen in Phase B ein neuer Entsendevertrag angeboten, muss der Lohn mindestens dem Entgelt entsprechen, das Sie ohne Beschäftigung erhalten. Es sei denn, Sie haben mindestens 13, aber weniger als 26 Wochen nicht gearbeitet.

Beendigung des Entsendevertrags

Ein befristeter Entsendevertrag kann sowohl von Ihnen als auch von Ihrem Leiharbeitsunternehmen unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist an jedem Werktag zwischenzeitlich gekündigt werden. Das Leiharbeitsunternehmen benötigt für die Beendigung des Entsendevertrags allerdings die Genehmigung des UWV WERKbedrijf (Arbeitsagentur) oder muss die Auflösung beim *Kantongericht* beantragen. Das Leiharbeitsunternehmen muss somit eine Kündigungsgenehmigung erhalten haben, oder das *Kantongericht* muss das Arbeitsverhältnis auflösen.

Dabei gelten die folgenden Kündigungsfristen:

Länge des Entsendevertrags	Für die Leiharbeitskraft	Für das Leiharbeitsunternehmen
0-3 Monate	7 Kalendertage	1 Monat
3 bis 6 Monate	14 Kalendertage	1 Monat
6 Monate oder länger	28 Kalendertage	1 Monat

Ist im Entsendevertrag in Phase B die Möglichkeit einer zwischenzeitlichen Kündigung ausgeschlossen, können Sie den Entsendevertrag während der Vertragslaufzeit nicht kündigen. Ein Entsendevertrag in Phase B endet stets automatisch am Ende der vereinbarten Vertragslaufzeit. In diesem Fall müssen weder Sie noch das Leiharbeitsunternehmen eine Kündigungsfrist einhalten.

Unterbrechung und Neuzählung in Phase B

Auch wenn Sie in Phase B nach Ablauf des Entsendevertrags weniger als 13 Wochen nicht für Ihr Leiharbeitsunternehmen arbeiten, werden diese Wochen bei der Berechnung der zwei Jahre berücksichtigt. Wenn Sie in Phase B länger als 13 Wochen, aber kürzer als 26 Wochen nicht für Ihr Leiharbeitsunternehmen arbeiten, beginnt Phase B wieder von vorne. Wenn Sie mindestens 26 Wochen nicht für Ihr Leiharbeitsunternehmen arbeiten, fallen Sie zurück auf den Startpunkt von Phase A.

Unterbrechung

Kürzer als 13 Wochen
Länger als 13 Wochen und
kürzer als 26 Wochen
26 Wochen oder länger

Folge

Wochen werden bei der Berechnung der 2 Jahre berücksichtigt
Neubeginn am Anfang von Phase B
Neubeginn am Anfang von Phase A

Beispiele:

- *Anne arbeitet 2 Monate in Phase B und geht dann für 2 Monate fort. Nach diesen 2 Monaten beginnt sie wieder mit einer Tätigkeit für dasselbe Leiharbeitsunternehmen. Ihr zweiter Vertrag beginnt dann zu Anfang des 5. Monats in Phase B. Unterbrechungen, die kürzer sind als 13 Wochen, werden bei der Berechnung der zwei Jahre in Phase B berücksichtigt.*
- *Anne arbeitet 4 Monate in Phase B und geht dann für 4 Monate fort. Nach diesen 4 Monaten beginnt sie wieder mit einer Tätigkeit für dasselbe Leiharbeitsunternehmen. Die Unterbrechung ist länger als 13 Wochen, somit fällt sie zurück auf den Startpunkt von Phase B.*
- *Anne arbeitet 18 Monate in Phase B und geht dann für 7 Monate fort. Nach diesen 7 Monaten beginnt sie wieder, für dasselbe Leiharbeitsunternehmen zu arbeiten. Die Unterbrechung ist länger als 26 Wochen, somit beginnt sie wieder am Startpunkt von Phase A.*



Phase C

Phase C beginnt:

- wenn Sie nach Abschluss von Phase B weiterhin arbeiten
- oder wenn Sie innerhalb von 13 Wochen nach Abschluss von Phase B erneut von demselben Leiharbeitsunternehmen entsendet werden.

Phase C ist unbefristet.

Beispiel:

- *Anne arbeitet 2 Jahre in Phase B und geht dann für 10 Wochen fort. Nach diesen 10 Wochen beginnt sie wieder, für dasselbe Leiharbeitsunternehmen zu arbeiten. Sie hat Anspruch auf einen Phase-C-Vertrag. Die aufgebaute Dauer von Phase B bleibt 13 Wochen erhalten.*

Vorübergehend keine Beschäftigung

In Phase C arbeiten Sie stets auf der Grundlage eines unbefristeten Entsendevertrags. Die Synchronisationsklausel kann nun nicht mehr angewendet werden. Wenn der Entleiher den Auftrag zurückzieht, läuft der Entsendevertrag weiter und hat das Leiharbeitsunternehmen einen Teil Ihres Lohns fortzuzahlen. Nähere Angaben zur Höhe dieses Entgelts finden Sie auf Seite 10. Außerdem muss das Leiharbeitsunternehmen nach dem Widerruf Ihres letzten Auftrags eine geeignete Ersatzarbeit für Sie finden.

Geeignete Arbeit

Das Leiharbeitsunternehmen sucht geeignete Arbeit für Sie, wenn Sie keine Beschäftigung haben. Wie auch in Phase B ist von geeigneter Arbeit die Rede bei einer Beschäftigung, die höchstens zwei Funktionsgruppen unter der Beschäftigung, die Sie zuletzt ausgeübt haben, eingestuft ist (oder unter der ersten Beschäftigung, die Sie im Rahmen des laufenden Vertrags ausgeübt haben, falls diese höher eingestuft ist). Die Stundenzahl, die Sie bei diesem neuen Auftrag (pro Woche, Monat oder Lohnzeitraum) arbeiten, muss den vereinbarten Arbeitsstunden in Ihrem Vertrag entsprechen.

Verweigern Sie die Annahme einer geeigneten Arbeit, die das Leiharbeitsunternehmen für Sie gefunden hat, verfallen ihre Ansprüche auf Ersatzarbeit und Lohnfortzahlung.

Beispiel:

- *Youssef hat einen Phase-C-Entsendevertrag als Sicherheitsmitarbeiter. Nach zwei Monaten verfällt der Auftrag. Das Leiharbeitsunternehmen muss nun geeignete Arbeit für Youssef suchen. Bis das Unternehmen eine solche gefunden hat, muss es den Lohn fortzahlen (siehe den Abschnitt Entgelt in Phase B und C).*

Neue Beschäftigung: im Rahmen desselben Entsendevertrags

Werden Sie in Phase C erneut entsendet, haben Sie Anspruch auf mindestens das gleiche Entgelt wie im Falle ohne Beschäftigung. Nähere Angaben zur Höhe dieses Entgelts finden Sie im Abschnitt *Lohn ohne Arbeit* auf Seite 9.

Beispiel:

- *Fred hat einen Phase-C-Entsendevertrag und arbeitet als Schweißer. Nach zwei Monaten verfällt der Auftrag. Das Leiharbeitsunternehmen muss nun geeignete Arbeit für Fred suchen. Bis das Leiharbeitsunternehmen eine solche gefunden hat, muss es den Ausgangslohn fortzahlen. Nach einem Monat hat das Leiharbeitsunternehmen wieder eine Beschäftigung für Fred. Sollte sein Arbeitsentgelt nun niedriger sein als in seiner Stellung als Schweißer, hat Fred für die Dauer von 13 Wochen Anspruch auf eine Aufstockung auf 100 % des alten Lohns. Nach diesen 13 Wochen muss sein Entgelt mindestens dem Lohn entsprechen, den er ohne Beschäftigung erhielt. Nähere Angaben zur Höhe dieses Lohns finden Sie auf Seite 10.*



Beendigung eines Entsendevertrags in Phase C

Ein unbefristeter Entsendevertrag kann sowohl von Ihnen als auch von Ihrem Leiharbeitsunternehmen unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist am nächsten Werktag gekündigt werden. Das Leiharbeitsunternehmen muss dafür allerdings die Genehmigung des *Centrum voor Werk & Inkomen* (Arbeitsagentur) oder die Auflösung beim *Kantongericht* beantragen. Beide Parteien haben eine einmonatige Kündigungsfrist einzuhalten, sofern im Entsendevertrag keine abweichende Kündigungsfrist vereinbart wurde. Wurde eine längere Kündigungsfrist vereinbart (maximal 6 Monate), gilt sie für beide Parteien. Mit Erreichen des 65. Lebensjahres endet der unbefristete Entsendevertrag automatisch (sofern in Ihrem Entsendevertrag diesbezüglich keine anderen Vereinbarungen getroffen wurden).

Unterbrechungen und ihre Folgen in Phase C

Wenn Sie nach Beendigung Ihres Entsendevertrags in Phase C weniger als 26 Wochen nicht für Ihr Leiharbeitsunternehmen gearbeitet haben, fallen Sie zurück auf den Startpunkt von Phase B. Wenn Sie mindestens 26 Wochen nicht für Ihr Leiharbeitsunternehmen gearbeitet haben, fallen Sie zurück auf den Startpunkt von Phase A.

Unterbrechung

- Kürzer als 26 Wochen
- 26 Wochen oder länger

Folge

- Neubeginn am Anfang von Phase B
- Neubeginn am Anfang von Phase A

Entgelt

Der *CAO voor Uitzendkrachten* enthält eine Entgeltregelung. In dem Tarifvertrag ist exakt festgelegt, wie Sie in einer Funktionsgruppe eingestuft werden müssen und wie Ihr Stundenlohn zu bestimmen ist.

Nachdem Sie 26 Wochen bei ein und demselben Entleiher gearbeitet haben, ist das Leiharbeitsunternehmen verpflichtet, Sie nach dem im Unternehmen des Entleihers gängigen Entgelt zu bezahlen. Dieses Entgelt wird auch Entleiherlohn genannt. Dieser Entleiherlohn ist ungeachtet der Funktion, die Sie ausgeübt haben, zugrunde zu legen. Was im Einzelnen unter dem Entleiherlohn zu verstehen ist, finden Sie im Abschnitt *Entleiherlohn* auf Seite 8.

Ein Leiharbeitsunternehmen darf sich nach Rücksprache mit der Leiharbeitskraft auch dafür entscheiden, das Entgelt des Entleihers (den Entleiherlohn) direkt zugrunde zu legen. Dann haben auch alle anderen Leiharbeitskräfte, die bei diesem Entleiher die gleichen Tätigkeiten ausführen, ab dem ersten Tag der Überlassung Anspruch auf diesen Entleiherlohn. Für Leiharbeitskräfte, die bei dem Entleiher andere Tätigkeiten verrichten, darf eine andere Entscheidung getroffen werden. Dann müssen jedoch substantielle Unterschiede in der Art der Tätigkeiten zu erkennen sein, beispielsweise Tätigkeiten in der Fertigung gegenüber Tätigkeiten in der Verwaltung.

Facharbeiterentgelt

Sind Sie in der Branche, in der Sie zum betreffenden Zeitpunkt tätig sind, ein Facharbeiter, kann der Entleiherlohn ab dem ersten Tag des Auftrags zugrunde gelegt werden. Der Entleiherlohn kann bei Ihnen dann beispielsweise, weil Sie bereits bestimmte Zeugnisse besitzen, stets vom ersten Tag an zugrunde gelegt werden. Wann Sie als Facharbeiter gelten, ist im Tarifvertrag des Entleihers festgelegt. Ihr Leiharbeitsunternehmen kann Ihnen mitteilen, ob auch Sie als Facharbeiter ab dem ersten Tag Anspruch auf den Entleiherlohn haben.

Entgelt nach dem CAO voor Uitzendkrachten

Für die Festlegung der Höhe des Gehalts sind die folgenden drei Punkte von Bedeutung:

- die Funktionsgruppe
- die Gehaltstabelle
- die festen Lohnerhöhungen.



Die Funktionsgruppe

Es gibt neun Funktionsgruppen, in denen eine Überlassung stattfinden kann. Die Funktionseinteilung erfolgt anhand der formellen Entscheidungsregeln. Dabei spielen die Art der Tätigkeiten, das verlangte Kompetenzniveau und das Ausmaß der Selbständigkeit eine Rolle. Mithin ist Ihre Funktion entscheidend für die Frage, in welche Funktionsgruppe Sie eingestuft werden.

Die Gehaltstabellen

In den Gehaltstabellen sind die Stundenlöhne aufgeführt. Es kann die Zustrom- oder die Normtabelle verwendet werden. In den meisten Fällen findet die Einstufung anhand der Normtabelle statt. Denn in die Zustromtabelle kann man nur eingestuft werden, wenn man noch keine Berufserfahrung besitzt und/oder einer der folgenden Gruppen angehört:

- Schulabgänger
- Berufsrückkehrer
- Wiedereingliederungsgruppen
- Langzeitarbeitslose
- Ferienarbeiter.

Spätestens nach 52 Arbeitswochen in der Zustromtabelle müssen Sie in die Normtabelle aufrücken.

In allen anderen Fällen gilt somit die Normtabelle. Die Normtabelle besteht aus 9 Skalen mit einem Anfangs- und einem Endgehalt, die den 9 Funktionsgruppen entsprechen. Die Tabellen werden in der Regel jährlich aktualisiert. Die aktuellste Fassung der Lohntabelle ist im Tarifvertrag zu finden, der auf der Website des ABU (www.abu.nl) heruntergeladen werden kann.

Feste Lohnerhöhungen

Wenn Sie 52 Wochen für ein und dasselbe Leiharbeitsunternehmen gearbeitet haben, erhalten Sie eine feste Lohnerhöhung. Die feste Lohnerhöhung ist eine Anhebung Ihres Grundlohns um 2,75 %. Im Falle einer Unterbrechung von mindestens 26 Wochen beginnt die Zählung im Hinblick auf die feste Lohnerhöhung wieder von vorne. Wenn Sie bei Erreichen der 52 Arbeitswochen nach dem Entleiherlohn entlohnt werden, findet keine feste Lohnerhöhung statt. Denn dann haben Sie Anspruch auf die feste Lohnerhöhung nach dem System des Entleihers.

Wenn Sie in der Zustromtabelle arbeiten und 52 Wochen für ein und dasselbe Leiharbeitsunternehmen tätig gewesen sind, erhalten Sie eine feste Lohnerhöhung und rücken direkt in die Normtabelle auf. Ihr Lohn muss dann mindestens dem Lohn der Funktionsgruppe in der Normtabelle, in die Sie eingestuft werden, entsprechen.

Entleiherlohn

Wenn Sie 26 Wochen für ein und denselben Entleiher arbeiten, muss Ihr Leiharbeitsunternehmen das Entgelt des Entleihers, den Entleiherlohn, der für das fest angestellte Personal des Entleihers gilt, zugrunde legen. Das Leiharbeitsunternehmen hat auch die Möglichkeit, den Entleiherlohn schon direkt ab dem ersten Tag, an dem Sie bei dem Entleiher arbeiten, zu zahlen. Dies muss Ihnen allerdings stets schriftlich bestätigt werden. In den meisten Fällen liegt der Entleiherlohn über dem Tariflohn des CAO *voor Uitzendkrachten*, er kann mitunter jedoch auch niedriger sein.

Wird der Entleiherlohn zugrunde gelegt, übernimmt Ihr Leiharbeitsunternehmen die folgenden Lohnkomponenten vom Entleiher:

1. Stundenlohn;
2. die geltende Arbeitszeitverkürzung (AZV). Das Leiharbeitsunternehmen kann die AZV in Zeit und/oder Geld auszahlen;
3. Zuschläge für Überstunden, verschobene Stunden, unregelmäßige Arbeitszeiten (darunter Feiertagszuschlag) und Schichtdienste;
4. anfängliche Lohnerhöhung, Höhe und Zeitpunkt wie beim Entleiher;



5. Kostenvergütungen;
6. feste Lohnerhöhungen.

Die Anwendbarkeit des Entleiherlohns wird zwar über den *CAO voor Uitzendkrachten* festgelegt, aber der Inhalt der Entlohnungskomponenten ist kein Bestandteil des Tarifvertrags. Eine eingehende Beschreibung des Entleiherlohns ist Artikel 19 des Tarifvertrags zu entnehmen.

Wenn Sie über einen Zeitraum von mindestens 26 Wochen nicht bei dem Entleiher tätig sind, kann erneut der ABU-Tariflohn zur Geltung kommen und beginnt der Zeitraum von 26 Wochen, bis Sie erneut Anspruch auf den Entleiherlohn haben, wieder von vorne. Wenn Sie zu einem anderen Entleiher wechseln, hat Ihr Leiharbeitsunternehmen erneut die Wahl zwischen der Entlohnung nach dem *CAO voor Uitzendkrachten* oder dem Entleiherlohn.

Entlohnung in Phase A

In Phase A wird Ihr Lohn pro Auftrag festgelegt.

Rücklagen

Als Leiharbeitskraft in Phase A werden Ihnen nur die Stunden bezahlt, in denen Sie tatsächlich arbeiten, sofern Sie mit Ihrem Leiharbeitsunternehmen keine anderen schriftlichen Vereinbarungen getroffen haben. Daneben bauen Sie, wenn Sie in Phase A auf der Grundlage eines Leiharbeitsvertrags mit Synchronisationsklausel tätig sind, pro geleistete Arbeitsstunde Rücklagen auf. Die Höhe dieser Rücklagen finden Sie pro Woche in Ihrer Lohnbescheinigung. Sie haben Anspruch auf die folgenden Rücklagen:

- für Urlaubstage, 24 Urlaubstage pro Jahr;
- für Urlaubsgeld, 8 % des gesetzlich geregelten Grundlohns;
- für Kurz- und Sonderurlaub, 0,6 % Ihres Lohns (welche Ereignisse/Tage darunter fallen, ist dem Tarifvertrag zu entnehmen);
- für Feiertage (sofern Ihr Leiharbeitsunternehmen, was häufiger vorkommt, Feiertage nicht direkt mit ausbezahlt).

In Artikel 35 bis 38 des Tarifvertrags ist nachzulesen, welche Rücklagen aufgebaut und wie sie in Anspruch genommen werden können. In Artikel 40 des Tarifvertrags ist festgelegt, wie die Rücklagen ausgezahlt werden.

Entgelt in Phase B und C

Als Leiharbeitskraft in Phase B und C haben Sie nicht nur Anspruch auf Lohn für die geleisteten Arbeitsstunden, sondern, solange Ihr Entsendevertrag läuft, auch für die Stunden, in denen Sie nicht tätig sind. Beispielsweise im Krankheitsfalls oder wenn Ihr Leiharbeitsunternehmen vorübergehend keine Arbeit für Sie hat. Daneben haben Sie als Leiharbeitskraft in Phase B oder C Anspruch auf Lohnfortzahlung im Urlaub, bei Kurz- und Sonderurlaub sowie an gesetzlichen Feiertagen. In Artikel 35 bis 38 des Tarifvertrags ist nachzulesen, wann und wie oft Sie dafür in Betracht kommen.

Lohn ohne Arbeit

Bei einer Beschäftigung im Rahmen eines Entsendevertrags mit Lohnfortzahlungsverpflichtung in Phase A oder eines Entsendevertrags in Phase B oder C haben Sie Anspruch auf Lohnfortzahlung (in begrenztem Umfang), solange Ihnen das Leiharbeitsunternehmen keine geeignete Ersatzarbeit angeboten hat und Sie nicht aus eigenem Verschulden nicht arbeiten. Der Ausgangslohn wird auf der Grundlage des Anfangsgehalts zwei Funktionsgruppen unter der Funktion Ihres letzten abgeschlossenen Auftrags berechnet. Dazu wird pro 52 Arbeitswochen ein Erfahrungszuschlag von 2,75 % addiert. Der Lohn, den Sie dann erhalten, darf nicht weniger als 90 % des Grundlohns Ihres letzten abgeschlossenen Auftrags betragen und darf selbstverständlich nicht unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegen.



Lohn bei fortgesetztem Vertrag, jedoch im Rahmen eines neuen Auftrags in Phase B

Wenn Sie in Phase B vom Leiharbeitsunternehmen im Rahmen eines laufenden Entsendevertrags einen neuen Auftrag erhalten, handelt es sich dabei in manchen Fällen um vergleichbare, aber in vielen Fällen um andere Tätigkeiten. Diese anderen Tätigkeiten werden häufig auch ganz anders entlohnt. In Phase B erhalten Sie in diesem Fall mindestens den Lohn in Höhe des vorigen Auftrags.

Lohn bei einem neuen Vertrag und im Rahmen eines neuen Auftrags in Phase B

Wenn Ihnen in Phase B ein neuer Vertrag angeboten wird, wird auch ein neuer Lohn vereinbart. Ihr Leiharbeitsunternehmen nimmt dabei eine erneute Einstufung vor. Das heißt jedoch nicht, dass das Leiharbeitsunternehmen diesen neuen Lohn völlig frei nach eigenem Ermessen festlegen kann (wie in Phase A).

Sie erhalten in diesem Fall mindestens den Lohn, den Sie erhalten würden, wenn das Unternehmen keine Arbeit für Sie hätte. Wie dieser Lohn im Einzelnen berechnet wird, ist im Abschnitt *Lohn ohne Arbeit* auf dieser Seite nachzulesen.

Lohn bei einem neuen Auftrag in Phase C

Ein neuer Auftrag in Phase C bedeutet zugleich, dass Ihr Lohn neu festgelegt wird, und zwar auf der Grundlage der neuen Beschäftigung. Auch für diesen Lohn gilt eine Untergrenze. Wie dieser Lohn im Einzelnen berechnet wird, ist im Abschnitt *Lohn ohne Arbeit* nachzulesen. Sollte der neue Lohn niedriger sein als der Lohn, den Sie bei Ihrem vorigen Auftrag erhalten haben, haben Sie in den ersten 13 Wochen Anspruch auf eine Aufstockung auf 100 % des alten Lohns.

Arbeitsbogen

Bevor Sie die Beschäftigung beim Entleiher beginnen, erhalten Sie vom Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsbogen. In diesem Arbeitsbogen müssen Sie jeweils am Ende der Arbeitswoche die geleisteten Wochenarbeitsstunden eintragen. Hier können Sie auch die Zuschlags- und Überstunden eintragen. Nachdem Sie den Arbeitsbogen wahrheitsgemäß ausgefüllt haben, müssen Sie ihn vom Entleiher abzeichnen lassen und beim Leiharbeitsunternehmen einreichen. Dieser Arbeitsbogen bildet die Grundlage für die Lohnabrechnung. Es ist auch möglich, dass der Entleiher den Arbeitsbogen für Sie ausfüllt oder ihre Arbeitsstunden automatisch an das Leiharbeitsunternehmen weiterleitet. Dann haben Sie Anspruch auf eine Kopie dieses Arbeitsbogens.

Die Entlohnung basiert stets auf der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (und ist somit kein Akkordlohn).

Die Lohnbescheinigung

Sie erhalten vom Leiharbeitsunternehmen mindestens einmal monatlich eine elektronische oder schriftliche Lohnabrechnung, auch Lohnbescheinigung genannt. Diese Lohnbescheinigung enthält die folgenden Angaben:

- Arbeitslohn,
- Bruttostundenlohn,
- Zahl der geleisteten Arbeitsstunden,
- vom Lohn einbehaltene Abzüge.

Darüber hinaus finden Sie auf der Lohnbescheinigung Angaben zu den Rücklagen, die Sie im vergangenen Zeitraum aufgebaut haben, zur Summe dieser Rücklagen sowie zur Höhe der noch nicht in Anspruch genommenen Rücklagen. Ferner enthält die Bescheinigung Angaben über den Zeitpunkt, an dem die Rücklagen automatisch ausgezahlt werden.



Erkrankung

Im Krankheitsfall sind Sie verpflichtet, das Leiharbeitsunternehmen und den Auftraggeber am ersten Krankheitstag bis 10.00 Uhr davon zu benachrichtigen. Halten Sie sich zu diesem Zeitpunkt nicht an Ihrem Wohnsitz auf, haben Sie bei der Krankmeldung auch Ihre Pflegeadresse anzugeben.

Phase A mit Synchronisationsklausel

Wenn Sie im Rahmen eines Leiharbeitsvertrags mit Synchronisationsklausel in Phase A erkranken, haben Sie ab dem 3. Krankheitstag Anspruch auf Krankengeld. Am 1. Krankheitstag haben Sie keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Der 2. Krankheitstag wird durch einen Lohnaufschlag kompensiert. Das Krankengeld beträgt 70 % Ihres „uitkeringsdagloon“ (Tageslohn-Höchstsatz für die Bemessung von Leistungen im Krankheitsfall) und kann für die Dauer von bis zu 2 Jahren gewährt werden. Diese Leistung wird Ihnen vom UWV, dem niederländischen Sozialversicherungsträger, ausgezahlt. Daneben ist das Leiharbeitsunternehmen verpflichtet, dieses Krankengeld im ersten Jahr Ihrer Erkrankung auf 91 % und im zweiten Jahr auf 80 % Ihres „uitkeringsdagloon“ aufzustocken. Der „uitkeringsdagloon“ wird vom UWV festgelegt und entspricht Ihrem Durchschnittslohn im Zeitraum vor der Erkrankung.

Im Krankheitsfall hat dies zur Folge, dass Ihr Auftrag bei dem Entleiher direkt widerrufen wird. Möchten Sie nach Ihrer Genesung erneut für das Leiharbeitsunternehmen (bei dem Auftraggeber) arbeiten, kommt ein neuer Leiharbeitsvertrag zustande.

Entsendevertrag in Phase A, B und C

Wenn Sie im Rahmen eines Entsendevertrags tätig sind, haben Sie im Krankheitsfall ab dem 2. Krankheitstag Anspruch auf Fortzahlung eines Teils Ihres Lohns. Das Leiharbeitsunternehmen ist verpflichtet, Ihnen im ersten Krankheitsjahr 91 % und im zweiten Krankheitsjahr 80 % ihres Lohns fortzuzahlen. Der Entsendevertrag bleibt während der Erkrankung uneingeschränkt in Kraft und endet erst am Ende der vereinbarten Vertragslaufzeit.

Krankenversicherung

Als Leiharbeitskraft eines ABU-Leiharbeitsunternehmens können Sie den Schutz einer kollektiven Krankenversicherung bei dem Versicherer Zilveren Kruis Achmea in Anspruch nehmen. Weitere Informationen über diese Versicherung erhalten Sie bei Ihrem Leiharbeitsunternehmen.

Folgende Arbeitgeber

Die Wochen, die Ihnen im Phasensystem angerechnet werden, werden pro Leiharbeitsunternehmen erfasst. Das bedeutet, dass die Zeit neu erfasst wird, wenn Sie, nachdem Sie bei einem Leiharbeitsunternehmen bereits Ansprüche aufgebaut haben, zu einem anderen Leiharbeitsunternehmen wechseln. Die im Rahmen des Phasensystems aufgebaute Zeit kann nicht zu einem anderen Leiharbeitsunternehmen mitgenommen werden.

Wenn Sie jedoch eine Beschäftigung bei dem Entleiher annehmen, bei dem Sie schon in den vergangenen 13 Wochen gearbeitet haben und dort die gleichen Tätigkeiten verrichten, muss ein neuer Arbeitgeber die Wochen, die Sie dort bereits gearbeitet haben, bei der Bestimmung Ihrer Rechtsstellung berücksichtigen.

Leiharbeitskräfte in der Bauwirtschaft

Nehmen Sie eine Beschäftigung in der Bauwirtschaft an, gelten neben dem *CAO voor Uitzendkrachten* zusätzliche Arbeitsbedingungen. Dabei wird zwischen Facharbeitern und Anfängern unterschieden. Welche zusätzlichen Arbeitsbedingungen für Sie gelten, können Sie in Artikel 21 und Absatz 8 bis 17 im Anhang II des Tarifvertrags nachlesen. Daneben wurde eine separate Broschüre *Uitzendwerk in de Bouw* (Leiharbeit in der Bauwirtschaft) veröffentlicht, die Sie über die Website www.abu.nl herunterladen können.



Leiharbeitskräfte ohne festen Wohnsitz in den Niederlanden

Wurden Sie im Ausland für eine (befristete) Beschäftigung als Leiharbeitskraft in den Niederlanden angeworben, gelten für Sie neben den allgemeinen Arbeitsbedingungen im *CAO voor Uitzendkrachten* des ABU noch einige spezielle Bestimmungen. Diese Sonderregelungen enthalten nähere Vereinbarungen zu verschiedenen Punkten wie Normen für die Unterbringung, Sicherheit, Beratung und soziale Betreuung. Die Details dieser Bedingungen können Sie in Artikel 44 und 45 des *CAO voor Uitzendkrachten* nachlesen.

Altersvorsorge

In den meisten Fällen wird die Altersvorsorge über die Stiftung StiPP (*Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*) geregelt. Für Phase A und für die Phasen B/C gelten unterschiedliche Altersvorsorgeregelungen. Auf der Website der Stiftung (www.stippensioen.nl) finden Sie nähere Informationen zu den Altersvorsorgeregelungen. Selbstverständlich können Sie sich aber auch an Ihr Leiharbeitsunternehmen wenden.

Beschwerden und Streitigkeiten

Im Falle eines Konfliktes mit Ihrem Leiharbeitsunternehmen über die Auslegung des Tarifvertrags sollten Sie sich zuerst an die verantwortliche Person in der Niederlassung des Leiharbeitsunternehmens wenden. Sie wird versuchen, die Auseinandersetzung mit Ihnen zu klären. In den meisten Fällen gelingt dies auch. Sollten Sie in dem Gespräch mit dem Leiharbeitsunternehmen jedoch nicht zu einer einvernehmlichen Lösung gelangen, können Sie die Beschwerde der Schlichtungskommission, einer speziellen Kommission, in der die Gewerkschaften und der ABU gemeinsam nach einer Lösung des Problems suchen, vorlegen.

Im Falle eines Konfliktes können sowohl Sie als auch das Leiharbeitsunternehmen sich an die Schlichtungskommission für Leiharbeit wenden. Dieser Kommission gehören jeweils ein Vertreter der Arbeitnehmer- und ein Vertreter der Arbeitgeberseite sowie ein Sekretär und ein Vorsitzender an. Wenn Sie und das Leiharbeitsunternehmen im Voraus beschließen, sich der Entscheidung der Schlichtungskommission zu fügen, ist das Urteil der Schlichtungskommission verbindlich, genauso wie eine Entscheidung eines ordentlichen Gerichts. Derjenige, der die Entscheidung der Kommission beantragt, hat 49,- Euro Schlichtungsgebühren zu zahlen. Die Geschäftsordnung der Schlichtungskommission ist beim ABU erhältlich. Die Postanschrift der Schlichtungskommission für Leiharbeit lautet: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp. Per E-Mail ist sie über geschillen@abu.nl erreichbar.

Stellenbewertungskommission

Wenn Sie der Einstufung Ihrer Funktion nicht zustimmen, haben Sie dies innerhalb von 6 Wochen, nachdem Sie die Leiharbeit angetreten haben, dem bzw. der Stellenvermittlerin, über den bzw. die Sie diese Stellung erhalten haben, zu melden. Diese(r) Vermittler(in) muss Sie daraufhin innerhalb von 6 Wochen schriftlich darüber informieren, auf welcher Grundlage die Einstufung erfolgt ist. In diesem Schreiben wird auch erläutert, wie Sie gegebenenfalls bei der Geschäftsführung des Leiharbeitsunternehmens eine schriftliche Beschwerde einlegen können. Auch für diese Beschwerde und die Reaktion der Geschäftsführung gilt jeweils eine Frist von 6 Wochen. Gegen die Entscheidung der Geschäftsführung des Leiharbeitsunternehmens können Sie bei der Stellenbewertungskommission Einspruch einlegen. Entscheidet die Stellenbewertungskommission zu Ihren Gunsten, hat das Leiharbeitsunternehmen Ihnen mit rückwirkender Kraft das mit der korrekten Einstufung korrespondierende Entgelt zu zahlen. Die Postanschrift der Stellenbewertungskommission lautet: Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp. Per E-Mail ist sie über functieclassificatie@abu.nl erreichbar.



Schluss

In dieser Zusammenfassung des *CAO voor Uitzendkrachten 2009-2014* finden Sie eine Übersicht der wichtigsten Bestimmungen. Selbstverständlich gibt es noch weitere Regelungen. Aus dieser Zusammenfassung können keinerlei Rechte abgeleitet werden. Alle näheren Einzelheiten finden Sie im vollständigen Text des Tarifvertrags. Im Falle von Fragen können Sie sich als Gewerkschaftsmitglied auch in Ihre Gewerkschaft oder an den bzw. die Stellenvermittlerin Ihres Leiharbeitsunternehmens wenden.

Diese Broschüre bezieht sich auf den Tarifvertrag vom März 2009. Auf der Website des ABU oder Ihrer Gewerkschaft können Sie nachschauen, ob Sie im Besitz der aktuellsten Fassung sind.