

Leiharbeit in den Niederlanden

Eine Übersicht



Interregionaler Gewerkschaftsrat Rhein-IJssel
Interregionale Vakbondsraad Rijn IJssel

Zeitarbeitsmarkt in den Niederlanden

- Zeitarbeitnehmer pro Tag: \pm 240.000
- Zeitarbeitnehmer pro Jahr: \pm 750.000
- Zeitarbeitnehmer: 56% männlich, 44% weiblich

- Zielgruppen:

Älteren (> 45 Jahre)	9%
Behinderten	1%
Langarbeitlose	3%
Minderheiten	17%



Zeitarbeitsmarkt in den Niederlanden

- Gewünschte Arbeit
 - Ferienarbeit 14%
 - zeitliche begrenzte Arbeit 25%
 - feste Arbeit 61%
- Finden feste Arbeit
 - feste Stelle allgemein 27%
 - feste Stelle “user” 13%



Vorraussetzungen

- Mindestlohn 8, 33 € pro Stunde
- Endsenderichtlinie auf alle Branchen übertragen
- Fast alle TV allgemeinverbindlich

- Kündigungen nur möglich mit Zustimmung der Arbeitsverwaltung oder über das Kantorgericht



Organisation

- in 3 Phasen a, b und c eingeteiltes zeitlich abgestuftes System der tarifvertraglichen Regelung zur Zeitarbeit
- Tarifvertrag Leiharbeit regelt für diese Branche viele vom allgemeinen Arbeitsrecht in den Niederlanden abweichende Regelungen



Steigerung der Bindung

- 3 Phasen A, B und C. Die aufgebauten Phasen sind an dasjenige Leiharbeitsunternehmen gebunden, für das man arbeitet. Zeitlich sieht dies so aus:
- Phase A: 78 Wochen Beschäftigung
- Phase B: 2 weitere Jahre Beschäftigung und/oder 8 aufeinander folgende befristete Verträge
- Phase C: ein unbefristeter Arbeitsvertrag
- Je nach Dauer der Leiharbeitsbeziehung kommt der Arbeitnehmer in eine andere Phase mit stets besser ausgestatteten Arbeitsinhalten.



Phase A

- Phase a: 78 Wochen tatsächliche Beschäftigung
- im sog. Flex-Gesetz ist geregelt, dass in den ersten 26 Wochen der Beschäftigung einer Leiharbeitskraft die Bestimmungen für ein „normales“ Arbeitsverhältnis von befristeter Dauer keine Gültigkeit haben
- **So endet innerhalb der ersten 26 Wochen der Beschäftigung jeder Arbeitsvertrag automatisch, wenn ein Auftrag endet** (Im deutschen Arbeitsrecht ist die Frage, ob ein Auftrag für die Leiharbeitsfirma vorliegt dagegen völlig unabhängig von der Dauer des Leiharbeitsvertrages, es kann allerdings schon einen Anlass für eine betriebsbedingte Kündigung vorliegen).



Ansprüche nach / cao uitzend / Phase A

- Unterbrechungen und deren Folgen in Phase A:
- Arbeitet man 26 aufeinander folgende Wochen oder länger nicht für dasselbe Leiharbeitsunternehmen, dann beginnt die Aufbauphase von 78 Beschäftigungswochen neu. Bei einer Unterbrechung zwischen 2 Leiharbeitsverträgen von 25 Wochen oder weniger bleiben die Beschäftigungswochen stehen und werden anschließend fortgesetzt.

Unterbrechung	Folge
Weniger als 26 Wochen in Phase A	Die Beschäftigungswochen bleiben stehen und werden angerechnet
26 Wochen oder mehr in Phase A	Zurück zum Beginn der Phase A
Nach vollständigem Aufbau der Phase A, also nach 78 Wochen	Schutz/ Anwartschaft bleibt 26 Wochen lang erhalten

Ansprüche nach / cao uitzend / Phase A

- Einsatz als auflösende Bedingung (uitzendbeding)
- Bedingung eines Einsatzes ist in Phase A automatisch dann vereinbart, es sei denn, es sei ausdrücklich eine andere Regelung getroffen (z.B. nur eine zeitliche Befristung).
- Kündigt der Entleiher den Auftrag gegenüber dem Leiharbeitsunternehmen, dann endet damit automatisch der Leiharbeitsvertrag zwischen Leiharbeitnehmer und Leiharbeitsunternehmen.
- kein Anspruch mehr auf Lohn ab diesem Zeitpunkt



Auftragsende Phase A

- Leiharbeitgeber ist wohl verpflichtet, den Leiharbeitnehmer rechtzeitig über das Ende des Auftrages zu informieren, so dass man sich darauf einstellen kann (Ankündigungsfrist)
- Folge der Missachtung: Schadensersatz

Dauer des Auftrages in Wochen	Ankündigungsfrist in Kalendertagen
0 bis 12 Wochen	0 Tage
12 bis 26	5
26 bis 52	10
52 bis einschließlich 78	14

Phase A Kündigung

- Kündigung
- Arbeitgeber: nicht möglich, aber
Bedingungseintritt und Krankheit (s.u.)
- Arbeitnehmer: jederzeit mit der Frist von
einem Werktag



Phase A

- Krankheit: Einsatz als auflösende Bedingung (uitzendbeding) bedeutet hier auch automatisch das Ende des Arbeitsvertrages, somit kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung
- aber: wenn ein Arbeitnehmer krank wird und sich an die Kontrollvorschriften hält, besteht während der Krankheit Anspruch auf Bezahlung in Höhe von 91% des Lohnes (nach Ablauf zweier Warte-/bzw. Karenztage).
- In den Phasen B und C wird dies durch den Leiharbeitgeber bezahlt.
- In Phase A erhält der Arbeitnehmer eine Auszahlung aufgrund des Gesetzes zur Regelung der Lohnfortzahlung in der Krankheit. **Diese beträgt 70%, bezahlt durch den UWV zuzüglich mit einer Anfüllung durch den Leiharbeitgeber in Höhe von 21%, vgl Art 32 cao uitzendkrachten**

Phase A Kündigung

- Leiharbeitgeber ist wohl verpflichtet, den Leiharbeitnehmer rechtzeitig über das Ende des Auftrages zu informieren, so dass man sich darauf einstellen kann (Ankündigungsfrist)
- Folge der Missachtung: Schadensersatz

Dauer des Auftrages in Wochen	Ankündigungsfrist in Kalendertagen
0 bis 12 Wochen	0 Tage
12 bis 26	5
26 bis 52	10
52 bis einschließlich 78	14

Ansprüche nach / cao uitzend / Phase B

- Phase B beginnt direkt nach Phase A bei gleichen Zeitarbeitsunternehmen
- Phase B dauert 2 Jahre oder 8 Verträge
- Kündigt der Entleiher den Auftrag gegenüber dem Leiharbeitsunternehmen, dann endet damit nicht automatisch der Leiharbeitsvertrag, sondern eine Ersatztätigkeit muss angeboten werden (angemessene Arbeit).
- Anspruch auf Ausfalllohn ab diesem Zeitpunkt, der im CAO definiert wird



Ansprüche nach / cao uitzend / Phase B

Wieder an die Arbeit:

- derselbe Zeitarbeitsvertrag (derselbe Lohn, etc.)
- Neuer Zeitarbeitsvertrag (min. Lohnausfalllohn (13 Wochen o. länger nicht gearbeitet))



Unterbrechungen Phase B

- Unterbrechungen und deren Folgen in Phase B:
- Arbeitet man 26 aufeinander folgende Wochen oder länger nicht für dasselbe Leiharbeitsunternehmen, dann beginnt die Aufbauphase von 78 Beschäftigungswochen in Phase A neu. Bei einer Unterbrechung zwischen 2 Leiharbeitsverträgen von 25 Wochen oder weniger bleiben die Beschäftigungswochen stehen und werden anschließend fortgesetzt.

Unterbrechung	Folge
Weniger als 13 Wochen in Phase B	Die Beschäftigungswochen bleiben stehen und werden angerechnet für den Aufbau der zwei Jahre
Mehr als 13 Wochen aber weniger als 26 Wochen in Phase B	Zurück zum Beginn der Phase B
Nach 26 Wochen oder länger	Zurück zum Beginn der Phase A

Ansprüche Phase B

- Zeitarbeitsvertrag ohne die Möglichkeit einer zwischenzeitlichen Kündigung kann nicht beendet werden! Er endet am Endtermin.
- Mit der Möglichkeit kann der Arbeitsvertrag vom Arbeitnehmer an jedem Tag gekündigt werden, dass UN braucht eine Kündigungsgenehmigung oder die Zustimmung des Amtsrichters

Auftragsende Phase

- Das Zeitarbeitsunternehmen hat immer eine Kündigungsfrist von 1 Monat

Dauer des Zeitarbeitsvertrag in Monaten	Kündigungsfrist für AN
0 bis 3	7 Kalendertage
3 bis 6	14
6 oder länger	28

Ansprüche nach / cao uitzend / Phase C

- Phase B beginnt direkt nach Phase B beim gleichen Zeitarbeitsunternehmen
- Unbefristeter Vertrag nach normalem Recht
- Kündigt der Entleiher den Auftrag gegenüber dem Leiharbeitsunternehmen, dann endet damit nicht automatisch der Leiharbeitsvertrag, sondern eine Ersatztätigkeit muss angeboten werden (angemessene Arbeit).
- Anspruch auf Fortzahlung des Lohns



Kündigung und Unterbrechung Phase C

- Kündigungsfrist für beide Parteien 1 Monat, wird sie länger vereinbart, dann gilt das für beide Parteien
- Unterbrechung in Phase C
 - Weniger als 26 Wochen – wieder Phase B
 - 26 Wochen oder mehr – wieder Phase A



Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

- Nach 26 Wochen beim gleichen Entleiher erhält der AN den Tariflohn des Entleihbetriebs
- Qualifizierungsbudget
- Ab der 27 Woche Aufbau der Betriebsrente



Krankengeld

- In Phase B und C zahlt das UN Krankengeld nach NL Recht
- In Phase A UWV 70% und 21% das UN

