

Die Grundsätze

Für Leiharbeit gibt es vier grundsätzliche Regeln nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und dem Nachweisgesetz (NachwG).

Vertrag

Der Verleiher ist verpflichtet, als Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers diesem die Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und auszuhändigen (§ 2 NachwG u. § 11 Abs. 1 AÜG). Er muss dem Leiharbeitnehmer das Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Agentur für Arbeit aushändigen. Leiharbeitnehmer*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit müssen eines in ihrer Muttersprache erhalten.

Sozialversicherung

Die Verleihfirma als Arbeitgeber muss die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Unfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung abführen. Kommt die Verleihfirma diesen Pflichten nicht nach, haftet dafür auch der Entleiherbetrieb.

Dauer

Der Arbeitsvertrag kann unbefristet oder für die Dauer von bis zu zwei Jahren befristet sein – dafür muss kein besonderer sachlicher Grund vorliegen. Dies gilt auch für einen kürzeren Zeitraum. Das befristete Arbeitsverhältnis kann ohne Sachgrund dreimal bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren verlängert werden. Häufig werden Verträge nur für die Dauer der Entleihe geschlossen. Das Gesetz spricht von „vorübergehenden Einsätzen“, definiert aber nicht, was damit gemeint ist. Daher müssen die Arbeitsgerichte künftig ein Maß dafür entwickeln, wie lange ein Einsatz dauern darf. Wenn er über drei Monate hinausgeht, lohnt es sich, genauer hinzusehen. Wenn die Befristung beim Verleiher mehr als zwei Jahre beträgt, ist auf jeden Fall ein sachlicher Grund für die Befristung notwendig.

Vergütung

Leiharbeitnehmer*innen haben Anspruch auf den gleichen Lohn wie die Stammbesellschaft. Werden sie nicht beschäftigt, bleibt zumindest der Mindestlohnanspruch von 9,23 Euro ab dem 01.03.2017 im Westen und 8,91 Euro im Osten und Berlin.

Das sind wir

Spezialisten im Arbeits- und Sozialrecht

Die DGB Rechtsschutz GmbH erbringt an 170 Standorten verbandlichen Rechtsschutz für Gewerkschaftsmitglieder. Sie ist der größte deutsche und europäische Zusammenschluss von erfahrenen Jurist*innen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts.

Ausgewiesene Experten

Die über 370 Jurist*innen der DGB Rechtsschutz GmbH sind ausgewiesene Fachleute im Arbeits- und Sozialrecht sowie im Recht des Öffentlichen Dienstes.

Kontakt zur Gewerkschaft

Die Büros der DGB Rechtsschutz GmbH pflegen einen regelmäßigen Austausch mit Betriebs- und Personalräten sowie den Gewerkschaften vor Ort.

Gebündelte Kompetenzen

In ihren Kompetenz-Centern bündelt die DGB Rechtsschutz GmbH das Know-how ihrer Expert*innen – so auf den Rechtsgebieten

- Öffentliches Dienstrecht / Beamtenrecht
- Betriebliche Altersversorgung
- Insolvenzrecht mit arbeits- und sozialrechtlichen Auswirkungen
- Berufskrankheiten
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Erfolgreiche Rechtsvertretung

Mehr als 85 Prozent aller arbeitsrechtlichen Verfahren, die die DGB Rechtsschutz GmbH führt, werden erfolgreich für die Mandanten entschieden oder zumindest mit einem Vergleich abgeschlossen.

THEMA

Leiharbeit

Informationen für Arbeitnehmer*innen



Foto: contrastwerkstatt | Fotolia.com

DGB Rechtsschutz GmbH

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

E-Mail: info@dgbrechtsschutz.de

www.dgbrechtsschutz.de



Stand: April 2017

GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.



Leiharbeit. Immer häufiger setzen Unternehmen Leiharbeiter*innen ein – besonders dann, wenn die Auftragslage des Betriebs starken Schwankungen unterworfen ist. Leiharbeiter*innen unterstehen sowohl der verleihenden Zeitarbeitsfirma als auch dem entleihenden Betrieb. Die meisten kennen ihre Rechte kaum. Was ihnen zusteht, welches Unternehmen für sie zuständig ist und wie sie sich im Konfliktfall verhalten sollen, darüber informiert dieses Faltblatt.

Fragen & Antworten

Wer muss dem Leiharbeiter Schutz-ausrüstung stellen?
Die Leiharbeitsfirma hat Schutzausrüstung wie Schutzbrille oder Arbeitskleidung kostenlos bereitzustellen. Außerdem muss der Leiharbeiter vor Arbeitsbeginn über Unfall- und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz informiert werden. Geschieht dies nicht, sollte er Kontakt zum Betriebsrat aufnehmen.

Bei wem muss sich der Leiharbeiter krankmelden?
Ist der Leiharbeiter erkrankt, muss er sofort der Leiharbeitsfirma per E-Mail oder Telefon Bescheid geben und dort i. d. R. vom ersten Tag an seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen. Er sollte auch seinen Einsatzbetrieb über seine Krankschreibung informieren.

Welcher Betriebsrat ist für den Leiharbeiter zuständig?
Bei der Beschäftigung von Leiharbeitern hat der Betriebsrat des Entleihers nach § 99 BetrVG mitzubestimmen, wenn es sich um Probleme handelt, die den konkreten Arbeitseinsatz im Einsatzbetrieb betreffen. Der Leiharbeiter hat das Recht, zur Klärung dieser Fragen das Betriebsratsbüro aufzusuchen. Bei allen Fragen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, ist der Betriebsrat der Verleihfirma zuständig. Dies gilt auch für die Anordnung von Überstunden.

Sind mit Leiharbeitern besetzte Arbeitsplätze „frei“?
Ja, denn Leiharbeiter*innen stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Entleiher. Ihre Arbeitsplätze gelten deshalb im Einsatzbetrieb als „frei“ (LAG Hamm am 23.03.2009, Az. 8 Sa 313/08). Deshalb muss der Arbeitgeber vor der betriebsbedingten Kündigung eines fest angestellten Arbeitnehmers prüfen, ob dieser auf einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann, der von Leiharbeitern besetzt ist.

Hat der Leiharbeiter in den „Nichteinsatzzeiten“ frei?
Nein, er muss auf Abruf zur Verfügung stehen. Er sollte unbedingt klären, ob sich er oder sein Arbeitgeber melden muss.

Werden Leiharbeiter*innen bei einem Interessenausgleich im Entleiherbetrieb als Beschäftigte mitgezählt?
Ja, wenn sie länger als drei Monate im Entleiherbetrieb beschäftigt sind.

Kann der Verleiher fehlende Einsatzzeiten mit Stunden vom Arbeitszeitkonto verrechnen?
Nein, der Arbeitgeber trägt alleine das Risiko, ob er seine Leiharbeiter*innen einsetzen kann. Auch ohne zu arbeiten besteht dann Anspruch auf Lohn. Das Risiko kann der Arbeitgeber nicht dadurch auf den Arbeitnehmer abwälzen, dass er auf das Arbeitszeitkonto zugreift.

Können Leiharbeiter an Betriebsratswahlen teilnehmen?
Ja, im Verleihbetrieb besteht ein aktives (wählen) und passives (gewählt werden) Wahlrecht. Im Entleiherbetrieb hat er ein aktives Wahlrecht, wenn der Einsatz für mehr als drei Monate geplant ist.

Kann bei kurzfristigem Auftragsrückgang gekündigt werden?
Nein, nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18.05.2006 (Az. 2 AZR 412/05) darf der Verleiher dem Leiharbeiter bei einem kurzfristigen Auftragsrückgang nicht kündigen. Im konkreten Fall erhielt ein Leiharbeiter die Kündigung, nachdem ein langfristiger Auftrag ausgelaufen war und keine Anschlussaufträge vorlagen. Zu Unrecht, so das Bundesarbeitsgericht: Kurzfristige Auftragslücken gehören zum Verleihrisiko.

GLEICHE ARBEIT, GLEICHER LOHN

Der Entleiherbetrieb ist nach § 9 Nr. 2 AÜG verpflichtet, Stamm-beschäftigte und Leiharbeiter gleich zu behandeln („Equal Pay – Equal Treatment“-Prinzip). Durch die Änderung des AÜG zum 01.04.2017 wurde dieser Grundsatz bekräftigt. Zum einen gilt seitdem die gesetzliche Vermutung, wonach Leiharbeitende im Zweifelsfall ebenso Anspruch auf das Tarifentgelt haben wie Mitglieder der Stammbeschäftigung. Zum anderen besteht spätestens nach neun Monaten im Betrieb ein Anspruch auf das gleiche Arbeitsentgelt. Die Tarifvertragsparteien können hiervon abweichen und den Zeitraum auf 15 Monate ausdehnen. Außerdem hat der Gesetzgeber den Begriff des „vorübergehenden“ Einsatzes dahingehend konkretisiert, dass die Überlassung höchstens 18 Monaten erfolgen darf. Danach muss der Entleiher die Leiharbeiter übernehmen, wenn sie weiterhin dort arbeiten sollen. Andernfalls muss der Verleiher sie spätestens nach neun Monaten aus dem Betrieb abziehen.