

Die Grundsätze

Für Leiharbeit gibt es vier allgemeine 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/der Leiharbeitnehmer*in 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 8,50 Euro ab dem 01.01.2015 im Westen und 7,86 Euro im Osten.

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 Juristen 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 so genannten 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

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: Februar 2016

GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.



Leiharbeit. Viele Unternehmen setzen 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 Leiharbeitnehmern Schutzausrüstung stellen?

Die Leiharbeitsfirma hat Schutzausrüstung wie Schutzbrille oder Arbeitskleidung kostenlos bereitzustellen. Außerdem muss der/die Leiharbeiter*in vor Arbeitsbeginn über Unfall- und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz informiert werden. Geschieht dies nicht, sollte er Kontakt zum Betriebsrat im Einsatzbetrieb oder zur Leiharbeitsfirma aufnehmen.

Bei wem müssen sich Leiharbeiternehmer krankmelden?

Ist der/die Leiharbeiternehmer*in erkrankt, muss er/sie sofort der Leiharbeitsfirma per E-Mail oder Telefon Bescheid geben und dort i. d. R. vom ersten Tag an eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen. Er/sie sollte auch den Einsatzbetrieb über die Krankschreibung informieren.

Sind mit Leiharbeitnehmern besetzte Arbeitsplätze „frei“?

Ja, denn Leiharbeiternehmer*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 Leiharbeitnehmern besetzt ist.

Haben Leiharbeiternehmer in den „Nichteinsatzzeiten“ frei?

Nein, sie müssen auf Abruf zur Verfügung stehen. Es sollte unbedingt geklärt, ob sich er oder sein Arbeitgeber melden muss.

Werden Leiharbeiternehmer*innen bei einem Interessenausgleich im Entleiherbetrieb als Beschäftigte mitgezählt?

Ja, wenn sie länger als drei Monate im Entleiherbetrieb beschäftigt sind.

Welcher Betriebsrat ist für Leiharbeiternehmer*innen zuständig?

Bei der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern hat der Betriebsrat des Entleihers nach § 99 BetrVG mitzubestimmen, wenn es sich um Probleme handelt, die den konkreten Arbeitseinsatz im Einsatzbetrieb betreffen. Der/die Leiharbeiternehmer*in 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.

Können Leiharbeiternehmer an Betriebsratswahlen teilnehmen?

Ja, im Verleihbetrieb hat der/die Leiharbeiternehmer*in ein aktives (wählen) und passives (gewählt werden) Wahlrecht. Im Entleiherbetrieb steht ihnen nur das aktive Wahlrecht in dem Fall zu, dass dort deren 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/der Leiharbeiternehmer*in bei einem kurzfristigen Auftragsrückgang nicht kündigen. Im konkreten Fall erhielt ein Leiharbeiternehmer 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, Stammbeschäftigte und Leiharbeiternehmer gleich zu behandeln („Equal Pay – Equal Treatment“-Prinzip). Das bedeutet, dass ab dem ersten Arbeitstag für die Zeit der Überlassung die Arbeitsbedingungen eines/r Leiharbeiternehmers*in denen eines vergleichbar eingesetzten Mitarbeiters des Entleiherunternehmens entsprechen sollen. Dies beinhaltet auch die Bezahlung, Sondervergütungen, Jahreszahlungen sowie Zuschläge für Schicht- und Mehrarbeit. Ein Tarifvertrag kann aber abweichende Regelungen zulassen. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die Gewerkschaften haben in der Vergangenheit erfolgreich gegen so genannte „christliche Gewerkschaften“ gekämpft, die Billigtarifverträge angeboten haben. Es muss aber nach wie vor vor solchen Dumpingverträgen gewarnt werden.*