

Die Besonderheiten der Leiharbeit

» Wer stellt die Schutzausrüstung und klärt über Risiken auf?

Die Zeitarbeitsfirma stellt Schutzbrille, Arbeitsbekleidung und andere Schutzausrüstung kostenlos bereit. Außerdem gehört es zu ihren Aufgaben, vor Arbeitsbeginn über Unfall- und Gesundheitsrisiken aufzuklären. Geschieht dies nicht, sollte man Kontakt mit dem Betriebsrat im Einsatzbetrieb oder in der Zeitarbeitsfirma aufnehmen.

» Bei wem müssen sich Leiharbeiter*innen krankmelden?

Im Falle einer Erkrankung muss die Zeitarbeitsfirma sofort informiert werden – per E-Mail oder Telefon. In der Regel erwartet der Verleiher eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom ersten Krankheitstag an. Wichtig: Auch der Einsatzbetrieb muss über die Krankschreibung informiert werden.

» Sind mit Leiharbeiter*innen besetzte Arbeitsplätze „frei“?

Ja, denn sie stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher. Ihre Arbeitsplätze gelten deshalb im Einsatzbetrieb als frei. Relevant wird dies bei der betriebsbedingten Kündigung einer fest angestellten Person. Es ist zu prüfen, ob sie auf dem Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann, auf dem ein Leiharbeiter eingesetzt wird.

» Haben Leiharbeiter*innen in den Nichteinsatzzeiten frei?

Nein, sie müssen auf Abruf zur Verfügung stehen. Es ist wichtig, vorher zu klären, wer sich bei Nichteinsatzzeiten aktiv meldet – die Zeitarbeitsfirma oder der/die Leiharbeiter*in.

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

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

» Welcher Betriebsrat ist für Leiharbeiter*innen zuständig?

Bei Fragen zum konkreten Arbeitseinsatz im Einsatzbetrieb ist der Betriebsrat des Entleihers angesprochen. Bei allen Fragen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, ist der Betriebsrat der Verleihfirma zuständig. Dies gilt auch für die Anordnung von Überstunden.

» Können Leiharbeiter*innen an Betriebsratswahlen teilnehmen?

Ja, im Verleihbetrieb haben Leiharbeiter*innen ein aktives (wählen) und passives (gewählt werden) Wahlrecht. Im Entleiherbetrieb können sie an Wahlen teilnehmen, wenn der Einsatz für mehr als drei Monate geplant ist.

» Kann bei kurzfristigem Auftragsrückgang gekündigt werden?

Nein, wegen eines kurzfristigen Auftragsrückgangs darf kein Verleiher eine Kündigung aussprechen. Das Bundesarbeitsgericht hat in einem konkreten Fall bereits entsprechend entschieden und deutlich gemacht: Kurzfristige Auftragslücken gehören zum Verleihrisiko.



Recht so!

Gleiche Arbeit, gleicher Lohn?

Der Entleiherbetrieb ist verpflichtet, Stammbeschäftigte und Leiharbeiter*innen gleich zu behandeln (Equal Pay-Equal Treatment-Prinzip). Dies gilt vom ersten Arbeitstag an und schließt Bezahlung, Sondervergütungen, Jahreszahlungen sowie Zuschläge für Mehr- und Schichtarbeit ein. Trotzdem kann ein Tarifvertrag abweichende Regelungen zulassen, sie sind im § 8 (4) AÜG näher beschrieben.



Vier Grundsätze der Leiharbeit

1 Vertrag

Der Verleiher ist verpflichtet, dem/der Leiharbeitnehmer*in die Vertragsbedingungen schriftlich auszuhändigen. Ferner muss er das Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Agentur für Arbeit aushändigen – bei Leiharbeitnehmer*innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in der Muttersprache.

2 Sozialversicherung

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

3 Dauer

Der Arbeitsvertrag kann unbefristet oder für bis zu zwei Jahre befristet sein. Für Befristungen ist kein sachlicher Grund notwendig. Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann ohne Sachgrund dreimal verlängert werden – bis die Gesamtlänge von zwei Jahren erreicht ist. Häufig werden Verträge nur für die Dauer der Entleihe geschlossen. Das Gesetz spricht von „vorübergehenden Einsätzen“. Wenn der Einsatz länger als drei Monate dauert, lohnt es sich, genauer hinzusehen, denn dann haben Leiharbeitnehmer*innen mehr Rechte. Wenn die Befristung beim Verleiher mehr als zwei Jahre beträgt, ist ein sachlicher Grund für die Befristung zwingend.

4 Vergütung

Werden Leiharbeitnehmer*innen in einen anderen Betrieb verliehen, haben sie Anspruch auf die gleichen Löhne wie die Stammbesellschaft. Tarifverträge können hinsichtlich des Arbeitsentgelts vom Gleichstellungsgrundsatz für die ersten neun Monate einer Überlassung abweichen. Werden Leiharbeitnehmer*innen nicht an einen anderen Betrieb ausgeliehen, sind sie nach dem allgemein verbindlichen Tarifvertrag für Zeitarbeit zu entlohnen. Der Stundenlohn beträgt derzeit 9,79 Euro (West) bzw. 9,49 Euro (Ost).

Engagiert an Ihrer Seite

Ihre Top-Spezialisten im Arbeits- und Sozialrecht

Der Gewerkschaftliche Rechtsschutz stellt beim Arbeits- und Sozialrecht den größten deutschen und europäischen Zusammenschluss erfahrener Jurist*innen dar. 700 Kolleg*innen in 114 Büros stehen den DGB-Gewerkschaften und ihren Mitgliedern zur Verfügung. Ein einmaliges Team, das sich entschlossen vor seine Mandant*innen stellt und engagiert für deren Rechte eintritt.

Gemeinsam stärker durch Kompetenz-Center

Wir führen das Know-how unserer Expert*innen auf wichtigen Rechtsgebieten zusammen, dazu gehören:

- 0 Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 0 Öffentliches Dienstrecht/Beamtenrecht
- 0 Betriebliche Altersversorgung
- 0 Insolvenzrecht
- 0 Berufskrankheiten
- 0 Kollektives Arbeitsrecht

Informiert durch ein starkes Solidarnetzwerk

Wir wissen wo der Schuh drückt! Die Expert*innen des DGB Rechtsschutz tauschen sich regelmäßig aus mit Betriebs- und Personalräten sowie den Gewerkschaften vor Ort.

Schlagkräftig mit Erfolgsquote

Mehr als 85 Prozent aller arbeitsrechtlichen Verfahren werden erfolgreich für unsere Mandant*innen entschieden oder mit einem Vergleich abgeschlossen.

DGB Rechtsschutz GmbH

Roßstraße 94
40476 Düsseldorf
info@dgbrechtsschutz.de
www.dgbrechtsschutz.de

Titelbild: iStock Foto - AlexRaths /
stock.adobe.com - contrastwerkstatt

Stand: Mai 2020



Leiharbeit

VERNETZT
ENGAGIERT
SOLIDARISCH

Leiharbeit. Heutzutage völlig üblich: Eine Zeitarbeitsfirma (Verleiher) stellt eine Person einem anderen Unternehmen (Entleiher) für eine bestimmte Zeitdauer zur Verfügung. Damit ist die Person beiden unterstellt: der Zeitarbeitsfirma und dem Entleiher. In dieser Situation sollte man seine Rechte im Blick behalten. Wer ist zuständig? Was darf man erwarten? An wen wendet man sich bei Konflikten?

