

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 wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und auszuhändigen (§ 2 NachwG u. § 11 Abs. 1 AÜG). Er muss dem Leiharbeitnehmer das jeweils gültige Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Agentur für Arbeit aushändigen. Leiharbeitnehmer ohne deutsche Staatsangehörigkeit müssen eine Version des Merkblattes in ihrer Muttersprache ausgehändigt bekommen.

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. Die Überlassung an den Entleiher darf aber dauerhaft erfolgen. Das Gesetz spricht von „vorübergehenden Einsätzen“, definiert aber nicht, was damit gemeint ist. Es müssen deshalb 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

Es gilt ein tarifvertraglicher Mindestlohn bis 2013. Für den Fall, dass der Arbeitnehmer vorübergehend nirgends eingesetzt werden kann, hat dieser einen Anspruch darauf, weiterbezahlt zu werden.

Das sind wir

Wir sind Spezialisten

Die DGB Rechtsschutz GmbH erbringt für die Mitglieder der DGB-Gewerkschaften an über 160 Standorten in Deutschland den verbandlichen Rechtsschutz zu allen Problemen rund um den Arbeitsplatz.

Ausgewiesene Experten

Die rund 370 Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH sind ausgewiesene Fachleute im Arbeits- und Sozialrecht sowie im Recht des öffentlichen Dienstes. Durch regelmäßige Weiterbildung und Vernetzung untereinander sind sie stets auf dem aktuellen Stand der Rechtsprechung.

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 Experten – so auf den Rechtsgebieten Öffentliches Dienstrecht / Beamtenrecht, Betriebliche Altersversorgung, Insolvenzrecht mit arbeits- und sozialrechtlichen Auswirkungen und Berufskrankheiten.

Erfolgreiche Rechtsvertretung

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

DGB Rechtsschutz GmbH

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
E-Mail: info@dgbrechtsschutz.de
www.dgbrechtsschutz.de

Herstellung: ran Verlag, Köln | Foto: Joerg Lantelme, Fotolia.com | 4., aktualisierte Auflage, April 2012



Leiharbeit

Informationen
für Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer

DGB Rechtsschutz GmbH



Leiharbeit. Immer häufiger setzen Unternehmen Leiharbeiter ein – besonders dann, wenn die Auftragslage des Betriebs starken Schwankungen unterworfen ist. Leiharbeiter unterstehen sowohl der verleihenden Zeitarbeitsfirma als auch dem entleihenden Betrieb. Die meisten Leiharbeiter 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 Schutzkleidung stellen?

Die Leiharbeitsfirma hat Schutzkleidung 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 im Einsatzbetrieb oder zur Leiharbeitsfirma 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.

Sind mit Leiharbeitern besetzte Arbeitsplätze „frei“?

Ja, denn Leiharbeiter stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Entleiher. Ihre Arbeitsplätze gelten deshalb im Einsatzbetrieb als „frei“ (LAG Hamm am 23. März 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 er sich oder ob sein Arbeitgeber sich melden muss.

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 für Leiharbeiter zuständig. Dies gilt auch für die Anordnung von Überstunden.

Werden Leiharbeiter bei einem Interessenausgleich im Entleiherbetrieb als Beschäftigte mitgezählt?

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

Können Leiharbeiter an Betriebsratswahlen teilnehmen?

Ja, im Verleihbetrieb hat der Leiharbeiter ein aktives (wählen) und passives (gewählt werden) Wahlrecht. Im Entleiherbetrieb steht ihm nur das aktive Wahlrecht in dem Fall zu, dass dort sein Einsatz für mehr als drei Monate geplant ist.

Kann bei kurzfristigem Auftragsrückgang gekündigt werden?

Nein, nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Mai 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 BAG: Kurzfristige Auftragslücken gehören zum Verleihrisiko.

Gleiche Arbeit, gleicher Lohn

Der Entleiherbetrieb ist nach § 9 Nr. 2 AÜG verpflichtet, Stammbeschäftigte und Leiharbeiter gleich zu behandeln („Equal Pay – Equal Treatment“-Prinzip). Das bedeutet, dass ab dem ersten Arbeitstag für die Zeit der Überlassung die Arbeitsbedingungen eines Leiharbeiters denen eines vergleichbar eingesetzten Mitarbeiters des Entleiherunternehmens entsprechen sollen. Dies beinhaltet auch 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.