

► Die Grundsätze

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

► Vertrag

Der Verleiher hat als Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers diesem die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und auszuhändigen (§ 2 NachwG u. § 11 Abs. 1 AÜG). Er ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer das jeweils gültige Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit auszuhändigen. 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 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. Rechtlich zulässig ist auch, dass der Verleiher einen Leiharbeitnehmer nur für die Zeit der Abwicklung eines einzelnen Auftrages im Entleiherbetrieb einstellt. Das gilt aber nur für die ersten beiden Jahre der Befristung. Danach ist die Angabe eines Sachgrundes erforderlich – hierfür reicht ein einzelner Auftrag nicht aus. Umstritten ist die Rechtslage, wenn ein Leiharbeitnehmer unbegrenzt bei ein und demselben Entleiherbetrieb eingesetzt ist.

► Vergütung

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer vorübergehend nirgends eingesetzt werden kann, darf kein Lohnwegfall vereinbart sein.

► Das sind wir

Größte ‚Fachkanzlei‘

Die DGB Rechtsschutz GmbH erbringt an 173 Standorten verbandlichen Rechtsschutz für Gewerkschaftsmitglieder. Damit ist sie die größte deutsche und europäische ‚Fachkanzlei‘ auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts.

Ausgewiesene Experten

Die 400 Juristinnen und Juristen 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 Kompetenz

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat vier Kompetenz-Center eingerichtet. Hier helfen spezialisierte Experten bei Fachfragen und schwierigen Verfahren weiter.

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 am Verlag GmbH
Foto: photocase.de
3., aktualisierte Auflage, August 2008



Leiharbeit

DGB Rechtsschutz GmbH



Informationen
für Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer



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. In der Entleiherfirma verdienen sie oft weniger als ihre dort direkt angestellten Kollegen. 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 Schutzrüstung stellen?

Die Leiharbeitsfirma hat Schutzrüstung 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, Az. 11 Sa 1338/06*). 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?

Wenn es sich um Probleme handelt, die den konkreten Arbeitseinsatz im Einsatzbetrieb betreffen, ist der Betriebsrat im Einsatzbetrieb zuständig. 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 sah auch das Bundesarbeitsgericht so, das über die Frage zu entscheiden hatte, ob der Betriebsrat der Verleihfirma ein Mitbestimmungsrecht bei Überstunden hat, die der Leiharbeiter in der Entleiherfirma ableisten muss. Das BAG bejahte dies (*Az. 1 ABR 43/00*).

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 darf der Verleiher dem Leiharbeiter bei einem kurzfristigen Auftragsrückgang nicht kündigen (*Az. 2 AZR 412/05*). 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, Stammeschäftigte 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. Durch einzelvertragliche Vereinbarungen wird der sich aus § 9 Nr. 2 AÜG ergebende Gleichbehandlungsgrundsatz jedoch meist zur Farce, da diese ungünstigere Arbeitsbedingungen enthalten als diejenigen, die beim Stammpersonal Anwendung finden. Auch ein zuvor arbeitsloser Leiharbeiter kann ‚ungleich behandelt‘ werden: Der Verleiher darf ihm in den ersten sechs Wochen der Überlassung ein Nettoentgelt in Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes zahlen.