

MEIN GUTES RECHT



Leiharbeit

Informationen für
Arbeitnehmerinnen und
Arbeitnehmer



Beschäftigte in Leiharbeit

Immer häufiger setzen Unternehmen Leiharbeitnehmer/-innen ein. Die Gründe sind vielfältig. Als Ad-hoc-Ersatz für Ausgefallene, als Flexibilitätspuffer oder mittlerweile immer stärker als Strategie für minimale Personalkosten und interne Konkurrenz. Beschäftigte in Leiharbeit unterstehen sowohl der verleihenden Zeitarbeitsfirma als auch dem entleihenden Betrieb. In der Entleiherfirma verdienen sie oft weniger als ihre dort direkt angestellten Kolleginnen und Kollegen. 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

Bei wem muss sich der Beschäftigte in Leiharbeit krankmelden?

Liegt eine Erkrankung vor, muss der Leiharbeitnehmer bzw. die Leiharbeitnehmerin sofort der Leiharbeitsfirma per E-Mail oder Telefon Bescheid geben und dort i. d. R. vom ersten Tag an eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen. Auch der Einsatzbetrieb sollte über die Krankschreibung informiert werden.

Sind Arbeitsplätze, die mit Beschäftigten in Leiharbeit besetzt sind, »frei«?

Ja, denn die Beschäftigten in Leiharbeit stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Entleiher bzw. zur Entleiherin. Ihre Arbeitsplätze gelten im Einsatzbetrieb als »frei« (LAG Hamm, Az. 11 Sa 1338/06). Deshalb muss der Arbeitgeber vor der betriebsbedingten Kündigung eines fest

angestellten Beschäftigten prüfen, ob dieser auf einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann, der von Beschäftigten in Leiharbeit besetzt ist.

Haben Beschäftigte in Leiharbeit in den »Nichteinsatzzeiten« frei?

Nein, sie müssen auf Abruf zur Verfügung stehen. Der Leiharbeitnehmer bzw. die Leiharbeitnehmerin sollte unbedingt klären, ob er bzw. sie sich melden muss oder ob hier der Arbeitgeber in der Pflicht ist.

Wer muss den Beschäftigten in Leiharbeit die Schutzausrüstung stellen?

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

Welcher Betriebsrat ist für den Leiharbeitnehmer bzw. die Leiharbeitnehmerin zuständig?

Wenn es sich um Probleme handelt, die den konkreten Arbeitseinsatz im Einsatzbetrieb betreffen, ist der Betriebsrat im Einsatzbetrieb zuständig. Der Leiharbeitnehmer bzw. die Leiharbeitnehmerin hat das Recht, zur Klärung dieser Fragen das Betriebsratsbüro aufzusuchen. Bei allen Fragen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, ist der Betriebsrat der Verleihfirma 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 bzw. die Beschäftigte in Leiharbeit in der Entleiherfirma ableisten muss. Das BAG bejahte dies (Az. 1 ABR 43/00).

Können Beschäftigte in Leiharbeit an Betriebsratswahlen teilnehmen?

Ja, im Leihbetrieb haben sie ein aktives (wählen) und passives (gewählt werden) Wahlrecht. Im Entleiherbetrieb steht ihnen nur das aktive Wahlrecht in dem Fall zu, dass dort der Einsatz für mehr als drei Monate geplant ist.

Kann bei kurzfristigem Auftragsrückgang gekündigt werden?

Nein, nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts darf der Verleiher bzw. die Verleiherin bzw. die Verleiherin den Beschäftigten in Leiharbeit bei einem kurzfristigen Auftragsrückgang nicht kündigen (Az. 2 AZR 412/05). Im konkreten Fall erhielt ein Leiharbeitnehmer die Kündigung, nachdem ein langfristiger Auftrag ausgelaufen war und keine Anschlussaufträge vorlagen. Zu Unrecht, so das BAG: Kurzfristige Auftragslücken gehören zum Verleihrisiko.

Dürfen Beschäftigte in Leiharbeit Mitglied der IG BCE sein?

Ja, selbstverständlich. Das Recht, sich in einer Gewerkschaft zu organisieren, steht allen Beschäftigten zu.

Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit

Der Entleiherbetrieb ist nach § 9 Nr. 2 AÜG verpflichtet, Stammbeschäftigte und Leiharbeiter/-innen gleich zu behandeln (»Equal Pay – Equal Treatment«-Prinzip). Das bedeutet, dass ab dem ersten Arbeitstag für die Zeit der Überlassung die Arbeitsbedingungen eines Leiharbeitnehmers bzw. einer Leiharbeiterin denen eines vergleichbar eingesetzten Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin 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/-innen 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 bzw. eine zuvor arbeitslose Leiharbeiterin kann »ungleich behandelt« werden: Der Verleiher bzw. die Verleiherin darf in den ersten sechs Wochen der Überlassung ein Nettoentgelt in Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes zahlen.

Die Grundsätze

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

1. Vertrag

Der Verleiher bzw. die Verleiherin hat als Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers bzw. der Leiharbeitnehmerin diesem bzw. dieser die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und auszuhändigen (§ 2 NachwG u. § 11 Abs. 1 AÜG).

Er bzw. sie ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin das jeweils gültige Merkblatt für Leiharbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit auszuhändigen. Beschäftigte in Leiharbeit ohne deutsche Staatsangehörigkeit müssen eine Version des Merkblattes in ihrer Muttersprache ausgehändigt bekommen.

2. 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.

3. 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 bzw. die Verleiherin einen Leiharbeitnehmer bzw. eine Leiharbeitnehmerin 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 bzw. eine Leiharbeitnehmerin unbegrenzt bei ein und demselben Entleiherbetrieb eingesetzt ist.

4. Vergütung

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

Guter Rat ist teuer – für IG BCE-Mitglieder ist er inklusive!

Sie haben eine Frage oder ein konkretes Problem resultierend aus Ihrem Arbeitsverhältnis? Die IG BCE steht Ihnen gern zur Seite.

Jedes IG BCE-Mitglied hat Anspruch auf Rechtsauskunft und Rechtsvertretung in allen Streitigkeiten aus dem Arbeits- und Sozialrecht sowie in sonstigen Fragen, die aus der Tätigkeit des Mitgliedes unmittelbar im Betrieb oder seinem Eintreten für die IG BCE erwachsen. Das gilt auch für Beschäftigte in Leiharbeitsverhältnissen.

Als Mitglied entstehen Ihnen dabei keine Kosten, da diese mit dem Mitgliedsbeitrag abgedeckt sind. Wenden Sie sich an Ihren zuständigen IG BCE-Bezirk. Informationen erhalten Sie dazu auch von Ihrem Betriebsrat oder unter www.igbce.de/portal/site/igbce/rechtsberatung.

Voraussetzung für diesen umfassenden Rechtsschutz ist lediglich, dass Sie als Mitglied satzungsgemäß Beiträge zahlen und dass hinreichende Erfolgsaussichten für den konkreten Streitfall bestehen.

Die Erstberatungen werden überwiegend von den Rechtsschutz-Expertinnen und -Experten der IG BCE vor Ort geleistet. In 13 Bezirken der IG BCE sind sie direkt ansprechbar. Weiterführende Vertretung erfolgt in den meisten Fällen durch die DGB Rechtsschutz GmbH. Sie ist die größte deutsche und europäische »Fachkanzlei« auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts. Die DGB Rechtsschutz GmbH ist erreichbar in 48 Arbeitseinheiten mit 110 Büros und 58 Service-Points.

Dank der engen Kontakte zur IG BCE und den Betriebs- und Personalräten beziehen unsere Expertinnen und Experten immer auch den konkreten betrieblichen Hintergrund mit ein. Dadurch sind sie über betriebliche oder branchentypische Entwicklungen schnell und aus erster Quelle informiert und können so ihre Mandantinnen und Mandanten effektiver vertreten.

Die Expertinnen und Experten der IG BCE und der DGB Rechtsschutz GmbH bieten ihren Mandantinnen und Mandanten in jeder Region Deutschlands eine optimale Vertretung ihrer Interessen.

- ▶ Die Juristinnen und Juristen sind ausgewiesene Fachleute im Arbeits- und Sozialrecht.
- ▶ Die Büros der IG BCE und der DGB Rechtsschutz GmbH stehen in einem regelmäßigen Austausch miteinander und mit den Betriebsräten.
- ▶ Mehr als 85 Prozent aller arbeitsrechtlichen Verfahren werden erfolgreich für die Mandantinnen und Mandanten entschieden oder zumindest mit einem Vergleich abgeschlossen.
- ▶ Der gewerkschaftliche Rechtsschutz im Arbeits- und Sozialrecht ist im Vergleich zu einer privaten Rechtsschutzversicherung umfassend und verlässlich.

Arbeit mit Erfolg

Im Jahr 2010 erstritt die IG BCE für ihre Mitglieder 17 Millionen Euro. Die Fachleute der DGB Rechtsschutz GmbH holten für IG BCE-Mitglieder weitere 16 Millionen heraus. Insgesamt brachte der kostenlose Rechtsschutz den Mitglieder der IG BCE Leistungen von über 33 Millionen Euro.



Die Erfolgsziffer der DGB Rechtsschutz GmbH beläuft sich auf insgesamt 307 Millionen Euro. Die meisten Verfahren im Arbeitsrecht waren Klagen um das Arbeitsentgelt und Kündigungen, im Sozialrecht stehen Verfahren zu Angelegenheiten von Schwerbehinderten, gesetzlicher Unfallversicherung und Rentenversicherung ganz oben auf der Liste.

*Bezirks-Nr.: *Mitgl.-Nr.:

*Dieses wird von den Bezirken ausgefüllt.

Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung

Name:

Vorname:

Geburtsdatum: ☐ m / ☐ w

PLZ/Wohnort:

Straße/Haus-Nr.:

Nationalität:

privat E-Mail:

Telefon:

Mobiltelefon:

dienstlich E-Mail:

Telefon:

Mobiltelefon:

Eintrittsdatum IG BCE:

Anlass des Eintritts*:

Übertritt/Vorgewerkschaft:

Monatl. Bruttoeinkommen/Eingruppierung:

Personalnummer:

BLZ/Konto-Nr.:

Bankinstitut:

Ich bevollmächtige die IG BCE meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit

☐ monatlich ☐ vierteljährlich

☐ halbjährlich ☐ jährlich

von meinem Konto per Lastschrift abzubuchen oder durch Betriebsabzug über den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin von meinem Lohn bzw. Gehalt einzubehalten. Diese Ermächtigung gilt auch für jedes andere, auf meinen Namen lautende Konto bei jedwedem Kreditinstitut. Einen evtl. Widerruf werde ich bei der IG BCE vollziehen. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.

Beschäftigt bei:

PLZ/Ort:

Tätigkeit:

Abteilung:

Berufsgruppe (Zutreffendes im Kreis ankreuzen)

- | | |
|---|--|
| 01 ☐ Angelernte | 07 ☐ AT-Angestellte: _____ |
| 02 ☐ Handwerker/-innen und
Facharbeiter/-innen | 08 ☐ Angestellte im Außendienst |
| 03 ☐ Chemotechniker/-innen und
Laboranten bzw. Laborantinnen | 09 ☐ Akademiker/-innen |
| 04 ☐ Büroangestellte/Kaufleute | 10 ☐ Leitende Angestellte |
| 05 ☐ Meister/-innen | 11 ☐ Atypische Beschäftigung:
☐ Leiharbeiter/-innen
☐ Befristet Beschäftigte |
| 06 ☐ Technische Angestellte und
Ingenieure bzw. Ingenieurinnen | 12 ☐ Sonstige: _____ |

Ausbildungsbeginn (Monat/Jahr):

Ausbildungsjahr:

Ausbildungsende (Monat/Jahr):

Werber/-in:

Ich bin damit einverstanden, dass die von mir gemachten Angaben einschließlich evtl. Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben, insbesondere der Mitgliederverwaltung, der Mitgliederinformation sowie des Beitragsabzugs im erforderlichen Umfang – auch durch Datenträgers Austausch – mithilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet und genutzt werden können.

Datum Unterschrift

Das vollständig ausgefüllte Formular bitte bei Ihrem
zuständigen Bezirk bzw. Betriebsrat abgeben oder
per Fax an: 0511 7631-708



MITGLIED WERDEN LOHNT SICH!

auch unter

www.mitgliedwerden.igbce.de

Impressum

Herausgeber

IG Bergbau, Chemie, Energie
Vorstandsbereich 3 · Edeltraud Glänzer
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
E-Mail: abt.recht@igbce.de
www.igbce.de

In freundlicher Kooperation mit
DGB-Rechtsschutz GmbH
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
www.dgbrechtsschutz.de

Gesamtherstellung

BWH GmbH – Die Publishing Company

Titelfoto: bilderfilm

Oktober 2011/1. Auflage

INFO
POINT besser
informiert.

10/2011 Bestell-Nr. 