

08.07.2013 | Von: Rolf Winkel

Rechte von Leiharbeitern

## Heuern und Feuern gilt nicht

Gut 700.000 Arbeitnehmer in Leiharbeitsunternehmen registrierte die Bundesagentur für Arbeit im März 2013. Zumeist dauern Arbeitsverhältnisse bei Verleihern nur einige Monate – da fällt es schwer, eine betriebliche Interessenvertretung aufzubauen. Dass es funktionieren kann, zeigt das Beispiel von Frank Bouvain (51), IG BCE-ler und Betriebsrat beim Verleihunternehmen randstad in Berlin (Region Ost). Bei den folgenden Tipps von A wie „Arbeitszeitkonto“ bis Z wie „Zuweisung von Arbeit“ stand er der IG BCE-Internetredaktion mit Rat und Tat zur Seite.

Hastra - Fotolia.com



Der Drehkreuzeffekt ist bei Leiharbeit verboten: Der Praxis, regulär Beschäftigte zu entlassen und danach als Leiharbeiter für weniger Geld wieder einzustellen, wurde 2009 ein Riegel vorgeschoben.

### Arbeitszeitkonto

Die wöchentliche Arbeitszeit in der Leiharbeits-Branche liegt bei 35 Stunden. Das ist in den fast durchweg geltenden DGB-Tarifverträgen, die der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) beziehungsweise der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (IGZ) mit den Gewerkschaften geschlossen hat, festgehalten. In Betrieben mit Leiharbeiter ist die wöchentliche Arbeitszeit jedoch zumeist höher. Werden im Betrieb

beispielsweise 38,5 Stunden pro Woche gearbeitet, sammelt ein Leiharbeiter, da er ja „eigentlich“ nur eine 35-Stunden-Woche hat, pro Woche 3,5 „Plusstunden“ an. In 20 Wochen sind das dann 70 Stunden. Nach dem BAP-Tarifvertrag des DGB können maximal 200 Plusstunden angesammelt werden, nach dem IGZ-Tarifvertrag bis zu 150 Stunden.

Arbeitnehmer können für die Plusstunden Urlaub einfordern, den sie nutzen können ganz wie sie es wollen. „Die Plusstunden sind nicht dafür da, um Beschäftigungspausen zu überbrücken“, erklärt Betriebsrat Frank Bouvain. Er ergänzt allerdings: „Wenn es in einem Verleihunternehmen keinen Betriebsrat gibt, tun sich Arbeitnehmer natürlich schwer, diesen Anspruch durchzusetzen.“

Tipp: Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen noch vorhandene Plusstunden ausgezahlt werden. Das kann gegebenenfalls durch eine schnelle Klage beim Arbeitsgericht durchgesetzt werden.

### **Betriebsrat**

„Wo es einen Betriebsrat gibt, sollten sich Leiharbeiter natürlich an diesen wenden“, sagt Frank Bouvain. „Leider gibt es in unserer Branche bislang aber wenige betriebliche Interessenvertretungen.“ Er rät: Immer wenn es zwei oder drei engagierte Leiharbeiter gibt, die einen Betriebsrat auf die Beine stellen wollen, sollten sie aktiv werden. Sobald ein Verleihbetrieb fünf Beschäftigte hat, können diese einen Betriebsrat wählen – wie es bei randstad geschah. Frank Bouvains Tipp: „Am besten halten sich die Kollegen dabei an den Betriebsrat des Verleihbetriebs – oder sie wenden sich an ihre Gewerkschaft.“

### **Dauer des Einsatzes**

„Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend“, heißt es seit 2011 im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Eine klar definierte gesetzliche Höchstdauer des Einsatzes von Leiharbeitnehmern existiert allerdings nicht. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat jedoch am 9. Januar 2013 entschieden, dass für den Fall, dass die „Überlassung eines Arbeitnehmers an den Entleiher nicht nur vorübergehend (erfolgt) ... ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher zu Stande“ kommt (Az.: 15 Sa 1635/12). Hiergegen wurde allerdings Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt.

Tipp: Betriebsräte von Entleihbetrieben können per Betriebsvereinbarung mit ihrem Arbeitgeber eine Höchstdauer des Einsatzes in ihrem Unternehmen vereinbaren. Werden Leiharbeiter unbefristet eingesetzt, so können die Betriebsräte ihre Zustimmung zu deren Einsatz verweigern. Dies entschied das BAG am 10. Juli 2013 (Az.: 7 ABR 91/11). Im konkreten Fall beabsichtigte ein Arbeitgeber eine Leiharbeiterin ohne zeitliche Begrenzung statt einer Stammkraft einzusetzen.

### **Drehtüreffekt**

2009 wurde bekannt, dass die Drogeriekette Schlecker in großem Umfang regulär Beschäftigte zunächst entlassen und danach als Leiharbeitskräfte für weniger Gehalt wieder eingestellt hatte. Nach diesem Skandal wurde in das AÜG eine so genannte Drehtürklausel eingefügt. Die Klausel verhindert zwar nicht, dass Arbeitnehmer durch eine Tür entlassen und durch die andere Tür – über den Verleiher – wieder eingestellt werden. Sie gibt den Betroffenen jedoch das Recht auf eine gleiche Bezahlung: Paragraph 3 Absatz 1 AÜG besagt: Leiharbeitern, „die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung“ aus dem entleihenden Betrieb oder aus einem Betrieb, der dem gleichen Konzern wie der Entleihbetrieb angehört, ausgeschieden sind, ist der gleiche Lohn wie den Festangestellten zu zahlen. Wer diese Regelung durchsetzen möchte, muss allerdings im Zweifelsfall vor das Arbeitsgericht ziehen.

### **Einsatzlose Zeit**

Fast alle Leiharbeiter haben die folgende Situation schon einmal erlebt: Der Einsatz in Firma A endet – und einen neuen Arbeitseinsatz gibt es noch nicht. Klar ist: In dem Fall läuft das Arbeitsverhältnis mit dem Verleihunternehmen ganz normal weiter. Dass gerade nichts zu tun ist, ändert hieran nichts. „Die Beschäftigungspausen gehören zum ganz normalen Geschäftsrisiko der Zeitarbeitsfirma, die Firma muss dann den vereinbarten Lohn auch ohne Arbeit fortzahlen – solange bis der Disponent der Firma einen neuen Einsatz zuweisen kann“, sagt Betriebsrat Frank Bouvain. Eventuelle Zulagen, die ein Leiharbeiter vorher von seinem Entleihbetriebe bekommen hat, werden dann allerdings nicht weitergezahlt.

Kein Leiharbeiter darf gezwungen werden, in dieser Zeit Urlaub zu nehmen oder seine Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto abzufeuern. Das bedeutet allerdings auch: Die Betroffenen müssen in der arbeitsfreien Zeit bereit sein, „von jetzt auf gleich“ eine Arbeit anzutreten und durchweg – zumindest per Handy – erreichbar sein. Ein Kurzurlaub ist dann nicht drin.

### **Krankheit / Lohnfortzahlung im Krankheitsfall**

Wer während eines Einsatzes in einem Entleihbetrieb erkrankt, sollte dies umgehend beiden betroffenen Firmen mitteilen. Dabei reicht ein Anruf aus. Wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage dauert, müssen Arbeitnehmer in jedem Fall die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Arbeitgeber nachweisen. Der Arbeitgeber kann jedoch auch vorher bereits einen Nachweis verlangen.

Bei längerer Krankheit haben Leiharbeitnehmer genau wie alle anderen Arbeitnehmer zunächst Anspruch auf eine sechswöchige Lohnfortzahlung durch den Entleihbetrieb und anschließend auf das Krankengeld der Krankenkasse.

### **(Keine) Kündigung bei Einsatzende**

Bei kurzfristigen Auftragslücken – wie sie bei Verleihern nach dem Ende eines Einsatzes regelmäßig auftreten – darf nicht gekündigt werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem **Urteil vom 18. Mai 2006** entschieden. Solche Lücken gehören – so das BAG – „zum typischen Unternehmensrisiko eines Verleiharbeitgebers und sind nicht geeignet, eine betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen“. Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der jahrelang als Organisationsprogrammierer bei einem Entleihbetrieb eingesetzt war. Als der Auftrag auslief, kündigte ihm der Verleiher wegen Arbeitsmangel. So gehe es nicht, fand das BAG. Das Verleihunternehmen habe seit längerer Zeit über das Auslaufen des Auftrags Bescheid gewusst und habe rechtzeitig für eine anderweitige Unterbringung Vorsorge treffen müssen.

### **Kündigungsschutz**

Wer länger als sechs Monate bei einem Verleihunternehmen beschäftigt ist, für den gilt der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. Dieser besteht auch in den Pausen zwischen zwei Arbeitseinsätzen.

Betroffene können jedoch trotzdem entlassen werden, allerdings muss eine Kündigung sozial gerechtfertigt sein. Das bedeutet beispielsweise, dass bei betriebsbedingten Kündigungen, etwa wegen Auftragsmangel, eine Sozialauswahl eingehalten werden muss.

Wichtig: Gegen eine Kündigung kann man nur innerhalb einer Drei-Wochen-Frist vorgehen. Diese Frist wird nicht durch ein Protestschreiben an den Arbeitgeber, sondern durch rechtzeitige Einreichung einer Klage beim Arbeitsgericht eingehalten.

### **Tarifverträge**

In Deutschland gibt es aktuell zwei gültige Flächentarifverträge für die Leiharbeitsbranche. Die Verträge haben die DGB-Gewerkschaften mit dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. beziehungsweise dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. geschlossen.

Verträge, die von den so genannten „christlichen Gewerkschaften“ geschlossen wurden, hat das Bundesarbeitsgericht für von vornherein nichtig erklärt.

Seit Januar 2012 gilt die unterste Lohngruppe der Leiharbeitstarife durch die Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz als Mindestlohn in der Leiharbeit. In dieser Branche müssen danach seit November 2012 mindestens 8,19 Euro (West) beziehungsweise 7,50 Euro (Ost) bezahlt werden. Diese Werte gelten für die Entgeltgruppe 1. Eingordnet sind hier Arbeitnehmer, die Tätigkeiten ohne Anlernzeit oder Tätigkeiten mit kurzer Anlernzeit, wie im Bereich der gewerblichen Helfern, ausüben.

In der höchsten Entgeltgruppe 9 werden nach dem BAP-Tarifvertrag 18,75 Euro pro Stunde (West) beziehungsweise 16,39 Euro (Ost) gezahlt. Diese Gruppe ist für Tätigkeiten vorgesehen, die ein Hochschulstudium oder ein Fachhochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung erfordern.

Im IGZ-Tarifvertrag liegen die höchsten Brutto-Stundenlöhne in Stufe 9 bei 18,20 beziehungsweise 15,93 Euro. Ausschlaggebend für die Eingruppierung ist die Tätigkeit im Entleihbetrieb. Hinzu kommen noch so genannte **Branchenzuschläge**, die unter anderem von der IG BCE vereinbart wurden.

### **Übernahme**

Manchmal können Leiharbeiter in ein festes Beschäftigungsverhältnis bei der Firma wechseln, in die sie zunächst ausgeliehen waren. Bei den Verleihern freut man sich darüber nicht unbedingt. „Kollegen, die wechseln, sind ja ein Aushängeschild für uns als Verleihbetrieb. Die würden wir natürlich gerne behalten“, sagt Betriebsrat Frank Bouvain. Doch er ergänzt „Wer zum Entleihbetrieb wechseln will, dem wird kein Stein in den Weg gelegt.“ Der Arbeitnehmer muss dazu unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen seinen Vertrag beim Verleiher kündigen und mit dem Entleihbetrieb einen Arbeitsvertrag vereinbaren. Die Verleiher dürfen den Wechsel zum Entleiher auch gar nicht behindern. Das regelt Paragraph 9 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ausdrücklich. Der Verleiher darf vom Arbeitnehmer auch keine Gebühr für die Vermittlung in einen Entleihbetrieb verlangen.

### **Urlaub**

Leiharbeitern steht in jedem Fall der Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz zu. Das sind 24 Wochentage. Da bei „Wochentagen“ auch Samstage mitgerechnet werden, entspricht dies vier Kalenderwochen. Tarifvertraglich sind jedoch auch höhere Ansprüche gesichert. So regelt der – auch für randstad geltende – Tarifvertrag zwischen DGB und BAP, dass bereits im ersten Beschäftigungsjahr ein Anspruch auf 24 Arbeitstage, was knapp fünf Kalenderwochen entspricht, besteht. Mit zunehmender Beschäftigungsdauer im Verleihbetrieb steigt der Urlaubsanspruch auf bis zu 30 Arbeitstage.

Der Urlaub wird nicht beim Entleihbetrieb, sondern bei der Leiharbeitsfirma beantragt. Diese muss die Wünsche ihrer Arbeitnehmer auf Gewährung eines bestimmten Urlaubszeitraums berücksichtigen – es sei denn, dass dringende betriebliche Belange oder die Ferienwünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.

Tipp: Leiharbeiter sollten ihre Urlaubsansprüche frühzeitig, am besten bereits zu Jahresbeginn, geltend machen – und zwar schriftlich. Auch um Planungssicherheit zu haben, sollten sie auf einem schriftlichen Bescheid über ihren Urlaubsantrag bestehen.

In einer Reihe von Verleih-Unternehmen – so auch bei randstad – gibt es Urlaubslisten, auf denen der Urlaub bis Ende März angemeldet werden soll. Diese Möglichkeit sollte genutzt werden. Wichtig gerade für Leiharbeiter: Kann der Urlaub nicht zusammenhängend genommen oder gewährt werden, so muss „einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen“. Das bedeutet: Die Betroffenen haben in jedem Fall Anspruch darauf, in einem Jahr zwei Wochen am Stück Urlaub zu nehmen.

Ganz wichtig: „Wenn ein Einsatz bei einem Entleihbetrieb endet, darf der Arbeitgeber nicht verlangen, dass der Leiharbeiter, der nun ohne Einsatz dasteht, in dieser Zeit kurzfristig seinen Urlaub nimmt“, so Frank Bouvain. Falls dies doch verlangt werde, so sollten sich die Betroffene wehren – gegebenenfalls auch mit einer einstweiligen Anordnung beim Arbeitsgericht.

### **Vermittlung durch die Arbeitsagentur**

Ein grundsätzliches „Nein“ zur Vermittlung in Leiharbeit sollten sich Arbeitslose verkneifen – jedenfalls dann, wenn sie die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld I (ALG I) oder das 2005 eingeführte Arbeitslosengeld II erhalten. Andernfalls drohen ihnen Sanktionen, die bis zur Streichung der Geldleistungen gehen können. So droht Beziehern von ALG I bereits bei der ersten Ablehnung einer angebotenen Stelle eine dreiwöchige Sperre der Leistung.

Zu Beginn der Arbeitslosigkeit gilt für einen Arbeitnehmer, der nach langer Beschäftigungszeit erstmals arbeitslos wird und ALG I bezieht, eine Vermittlung in ein Leiharbeitsverhältnis allerdings nicht als zumutbar. Dies entschied das

Bundessozialgericht am 8. November 2001.

Dies dürfte sich allerdings wohl nach einer etwa dreimonatigen Arbeitslosigkeit ändern. Spätestens dann richtet sich die Zumutbarkeit von Leiharbeits-Stellen nach den allgemein geltenden Regeln. So gelten für Bezieher von ALG I täglich maximal Fahrzeiten von 2,5 Stunden bei Vollzeitarbeit als zumutbar.

Auch Verdiensteinbußen müssen nur begrenzt hingenommen werden. So ist in den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit generell eine Minderung der Bruttoeinkünfte um maximal 20 Prozent zumutbar. Später sind es zunächst 30 Prozent und ab dem siebten Monat der Arbeitslosigkeit muss der Lohn in der angebotenen Stelle nur noch so hoch sein wie das vorher bezogene ALG I.

Tipp: Auch wenn die Vermittlung in Leiharbeit generell als zumutbar gilt, können Arbeitslose ihrem Ansprechpartner beim Amt gegenüber klar machen, dass sie keine Vermittlung in solche Beschäftigungsverhältnisse wünschen. Viele Vermittler werden dafür Verständnis haben und den Wünschen der Betroffenen entgegen kommen. Sanktionen kann nur eine ausdrückliche Ablehnung der Vermittlung nach sich ziehen.

### **Zuweisung von Arbeiten**

Wer einen Arbeitsvertrag mit einem Verleihunternehmen unterschreibt, verpflichtet sich, an wechselnden Einsatzorten tätig zu werden – je nach Zuweisung durch den Disponenten des Verleihers. Im Verhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer sind auch Jobs zumutbar, die eine längere Anfahrtzeit erfordern. Soweit die Fahrt von der Niederlassung beziehungsweise Geschäftsstelle des Verleihunternehmens zum Einsatzort mehr als 1,5 Stunden dauert, bei Benutzung des günstigsten öffentlichen Verkehrsmittels, muss die darüber hinausgehende Zeit allerdings als Arbeitszeit entlohnt werden.

---

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Goldbergstraße 84 | D-45894 Gelsenkirchen

Telefon: &nbsp;0209 93347-0 | Telefax: &nbsp;0209 93347-28

E-Mail: [bezirk.gelsenkirchen@igbce.de](mailto:bezirk.gelsenkirchen@igbce.de)