



## **Was ist Zeitarbeit (Leiharbeit)?**

**Info 714 – Stand April 2013**

### **Welche Rechte und Pflichten habe ich als Zeitarbeitnehmer/in?**

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

In Zeiten der hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland wird es immer schwerer eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem so genannten 1. Arbeitsmarkt zu finden. Daher kommt den Zeitarbeitsfirmen als Arbeitgeber immer mehr Bedeutung zu.

Im Jahr 2010 waren über 1,2 Mio. Menschen in diesen Firmen beschäftigt und sie stellen jährlich weit über 400.000 Mitarbeiter neu ein. Davon waren rund 60 % vorher ohne Beschäftigung. Zeitarbeit wird in Zukunft weiter wachsen. Durchschnittlich werden nur ca. 20 – 30 % der Zeitarbeitnehmer später in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen. Das hat natürlich auch Gründe: Die Vorteile für die regulären Arbeitgeber liegen darin, dass sie bei erhöhtem oder unvorhersehbarem Arbeitsanfall keine Arbeitnehmer mehr fest einstellen müssen, sondern sich diese über die Zeitarbeitsfirmen besorgen und so bei Arbeitsrückgang diese unkompliziert wieder „zurückgeben“ können. Auch werden von den Arbeitgebern damit geltende Tarifverträge unterlaufen, da die Bezahlung in den Zeitarbeitsfirmen deutlich niedriger ist.

Wir wollen nachfolgend darüber informieren, welche Rechte und Pflichten man als Beschäftigte/r einer Zeitarbeitsfirma hat.

#### **Was sind Zeitarbeitsfirmen?**

Zeitarbeitsfirmen leben davon, dass sie ihre Arbeitskräfte gegen Bezahlung einem anderen Betrieb (Entleiher) überlassen. Richtig heißt es eigentlich: „gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung“. Es gibt inzwischen zwei gebräuchliche Bezeichnungen dafür: Zeitarbeit und Leiharbeit, alles ist aber das gleiche. Zeitarbeit heißt es aber nicht, weil die Beschäftigung dort befristet ist, sondern weil die Zeitarbeitsfirma Arbeitskräfte für eine bestimmte Zeit an andere Betriebe ausleiht.

Der Arbeitsvertrag wird zwischen dem Arbeitnehmer und der Zeitarbeitsfirma (Verleiher) geschlossen und ist in der Regel auch unbefristet. Wie dieses Arbeitsverhältnis geregelt ist, bestimmt das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Um eine Zeitarbeitsfirma betreiben zu können, muss eine Erlaubnis nach § 1 Abs. 1 AÜG vorliegen. Wenn man sich bei einer solchen Firma bewirbt oder ein entsprechendes Stellenangebot der Arbeitsagentur erhält, sollte man stets nach dieser Erlaubnis fragen und sie sich zeigen lassen, denn es gibt leider auch „schwarze Schafe“ unter den Zeitarbeitsfirmen.

#### **Wie ist das Arbeitsverhältnis geregelt? Welche Pflichten hat der Verleiher?**

Ein Arbeitsvertrag zwischen der Firma und dem Arbeitnehmer muss spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich vorliegen und muss folgende Angaben enthalten:

- Firma und Anschrift des Verleihers, die Erlaubnisbehörde sowie Ort und Datum der Erteilung der Erlaubnis nach § 1 AÜG

- Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen der Leiharbeitnehmer nicht verliehen ist (diese Zeit muss natürlich der Verleiher bezahlen, denn er trägt sozusagen das Risiko dafür, dass er den Arbeitnehmer nicht verleihen kann)

Der Verleiher muss dem Arbeitnehmer bei Vertragsabschluss ein Merkblatt der Erlaubnisbehörde über den Inhalt des AÜG aushändigen und der Verleiher muss dem Beschäftigten unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung unterrichten. Der DGB hat mit zwei Dachverbänden der Zeitarbeitsfirmen Tarifverträge abgeschlossen, mit der iGZ (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen) und dem BAP (Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister).

#### **Welche Rechte hat die/der Beschäftigte?**

Alles, was in Gesetzen geregelt ist, gilt auch für die Beschäftigten von Zeitarbeitsfirmen. Bei der Vergütung gilt: die Verleihfirma ist verpflichtet, dem Beschäftigten auch dann das Gehalt/den Lohn zu zahlen, wenn sie ihn nicht beschäftigen kann. Der Verleiher muss jeden neuen Einsatz in einem Betrieb schriftlich bestätigen. Er muss dem Arbeitnehmer die Aufwendungen ersetzen, die dieser zur Ausübung der Arbeit aufbringen muss. Dazu gehören Schutzkleidung (z.B. Helm und Sicherheitsschuhe), wenn der Entleiher diese nicht stellt; eine Fahrtkostenerstattung (insbesondere bei auswärtigem Arbeitsort) und Übernachtungskosten bei auswärtiger Unterbringung. Die Entleiherfirma hat die Pflicht, alle im Betrieb tätigen Personen gleich zu behandeln und Formen der Diskriminierung zu unterbinden (§ 75 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz). Das betrifft besonders den Einsatz unter Erschwernissen (wie Schmutz und Lärm) und die Verteilung der Arbeitszeiten. Dies gilt auch für den Lohn, wenn ein Tarifvertrag keine andere tarifliche Regelung vorsieht.

Für den Lohn gibt es eine Ausnahme: Ehemals Erwerbslose können 6 Wochen zu einem Nettolohn in Höhe des Arbeitslosengeldes entlohnt werden.

Der Entleiher hat auf die Einhaltung von Schutzgesetzen zu achten und diese einzuhalten. Z.B. Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit, Unfallverhütungsvorschriften und die Arbeitsstättenverordnung. Wie bei anderen Arbeitnehmern besteht der Anspruch auf sechs Wochen volle Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Es gilt mindestens der gesetzliche Urlaubsanspruch (vier Wochen bzw. 24 Werktagen im Jahr). Der Urlaubsanspruch richtet sich an den Verleiher und nicht an den Entleihbetrieb, da der Arbeitsvertrag mit dem Verleihbetrieb geschlossen wurde. Der Entleiher darf Urlaub nicht gewähren oder ablehnen. Der Urlaub darf nicht nur nach den Bedürfnissen des Verleihers gestaltet werden. Der Urlaubswunsch des Arbeitnehmers ist zu berücksichtigen. Leiharbeiter können nach drei Monaten Beschäftigung in einem Entleihbetrieb auch den dort zu wählenden Betriebsrat mitwählen und der Betriebsrat des Entleihbetriebes hat ein Mitbestimmungsrecht über den Einsatz von Leiharbeitern in dem Betrieb. Man hat das Recht, an Betriebsversammlungen beim Entleiher teilzunehmen und jederzeit den Betriebsrat aufzusuchen.

Zu den Pflichten des Beschäftigten zählt es, einen Stundenzettel zu führen und diesen beim Entleiher abzeichnen zu lassen. Den Durchschlag sollte man sorgfältig aufheben, damit man jederzeit die abgerechneten Stunden kontrollieren kann. In der Zeit, in der man nicht verliehen ist, hat man nicht frei, sondern muss auf Abruf zur Verfügung stehen. Was „auf Abruf“ bedeutet, sollte im Arbeitsvertrag geregelt werden.

### **Was tun, wenn die Arbeitsagentur / das Jobcenter mir Zeitarbeit anbietet?**

Grundsätzlich gibt es keinen Unterschied zwischen der Vermittlung zu einem Zeitarbeitsunternehmen oder einem anderen Arbeitgeber. Es kommt immer darauf an, ob das konkrete Stellenangebot „zumutbare Arbeit“ ist. Erwerbslose sind grundsätzlich verpflichtet, zumutbare Arbeit anzunehmen. Deshalb unbedingt vorher von einer Gewerkschaft oder Beratungsstelle/Arbeitsloseninitiative beraten lassen, damit es keine Sanktionen (Sperrzeiten oder Absenkung der Leistungen) durch das Amt gibt.

### Wie muss ein Stellenangebot aussehen?

- es muss von der Arbeitsagentur / dem Jobcenter kommen,
- der Name und die Anschrift des Arbeitgebers sowie die Tätigkeit müssen genannt werden
- es muss eine Belehrung über die Folgen bei Ablehnung einer Stelle ohne wichtigen Grund (Rechtsfolgebelehrung) enthalten.

Auch ein Umzug für Erwerbslose gilt grundsätzlich als zumutbar, es sei denn, sie/er hat pflegebedürftige Eltern oder familiäre Bindungen. Für Alg I-Bezieher gelten die Zumutbarkeitsregelungen nach § 121 SGB III: In den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit ist eine Stelle nicht zumutbar, wenn der Bruttolohn niedriger als 80 % des letzten Bruttoentgelts ist, nach dem das Arbeitslosengeld berechnet wird. Im 4. bis 6. Monat der Arbeitslosigkeit liegt die Zumutbarkeitsgrenze bei 70 %. Ab dem 7. Monat ist eine Arbeit nicht zumutbar, wenn der Nettolohn nach Abzug notwendiger Aufwendungen (z.B. Fahrtkosten) niedriger als das Arbeitslosengeld ist. Als zumutbar gelten auch Löhne, die unter den Tariflöhnen in der Branche liegen, wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist. Es gibt keinen Qualifikationsschutz, d.h. man muss auch Arbeit unter seiner Qualifikation oder bisherigen Beschäftigung annehmen. Angenommen werden muss auch eine Vermittlung in befristete Arbeit. Für Alg II-Bezieher gelten die verschärften Regelungen nach § 10 SGB II: Ihnen ist jede Arbeit zumutbar. Es sei denn, sie sind zu einer bestimmten Arbeit körperlich, geistig oder seelisch nicht in der Lage (z.B. kann jemand mit Rückenproblemen keine schwere Arbeit als Bauarbeiter ausführen).

Aber: Sehr niedrige Löhne können auch einen Fall von „Sittenwidrigkeit“ darstellen, wenn der Verdienst mehr als ein Drittel unter dem Tarifentgelt oder dem ortsüblichen Entgelt liegt. Maßgebend ist der Tarif für die angebotene Arbeit und nicht für den erlernten Beruf oder die letzte ausgeübte Tätigkeit. In diesem Fall ist die angebotene Arbeit nicht zumutbar und es können keine Sanktionen von der Arbeitsagentur verhängt werden.

Fazit: Ist die angebotene Arbeit nicht von vorne herein offensichtlich unzumutbar, dann muss man sich um diese Stelle bemühen, auch bei einer Zeitarbeitsfirma.

### **Rat & Hilfe**

- Ratgeber: „Hartz IV - Tipps und Hilfen des DGB“, Stand 2013, Bezug: [www.dgb-bestellservice.de](http://www.dgb-bestellservice.de)
- Hinweise zum Alg II-Antrag, Adressen örtlicher Beratungsstellen sowie Infoblätter mit Tipps und Mustertexte etwa für Widersprüche stehen auf unserer Internetseite: [www.erwerbslos.de](http://www.erwerbslos.de)
- Internetberatung für Erwerbslose von ver.di: [www.verdi-erwerbslosenberatung.de](http://www.verdi-erwerbslosenberatung.de)
- Seminare für erwerbslose Mitglieder: Angebot bei der eigenen Gewerkschaft erfragen.
- DGB-Bundesvorstand: „111 Tipps“ zum Alg II ([www.bund-verlag.de](http://www.bund-verlag.de)).
- Leitfaden „Alg II / Sozialhilfe von A–Z“ ([www.tacheles-sozialhilfe.de](http://www.tacheles-sozialhilfe.de))