

Leiharbeit

1. Ihre Rechte im Überblick

Arbeitsrechtliche Grundlagen

Ihre Rechte als Leiharbeiter werden hauptsächlich im

- Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (ALIG) sowie im
- Kollektivvertrag (KV) für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung (Leiharbeits-Kollektivvertrag für Arbeiter) und im KV für Gewerbe und Handwerk (für Angestellte) geregelt.

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz und die Kollektivverträge sichern Ihre Mindestansprüche. Ihre Rechte, Ihr Einkommen und sonstige Leistungen des Arbeitgebers dürfen somit auf keinen Fall schlechter, selbstverständlich aber besser als dort festgelegt sein.

a) Grundvertrag - Schriftlicher Dienstzettel

Die Leiharbeitsfirma – das ist Ihr Arbeitgeber - hat über die Arbeitsbedingungen einen Grundvertrag bzw. einen **schriftlichen** Dienstzettel (Auszug vom Grundvertrag) auszustellen.

Der Dienstzettel muss jedenfalls zu folgenden Themen Nachstehendes enthalten:

- Art der Beschäftigung (z.B. Arbeiter, Angestellter oder Berufsbezeichnung)
- Höhe des Grundlohns (= der Lohn im Fall von Stehzeiten) Arbeitszeit
- Kündigungsfristen
- Gründe für eine allfällige Befristung
- Einsatzort: (das ist der Ort, das Bundesland oder der Staat, in denen Sie überwiegend beschäftigt bzw. in die Sie entsendet werden)
- Abklärung, ob das Bauarbeiter-, Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetz gelten

Achtung:

- Die Vereinbarung einer Vertragsstrafe ("Konventionalstrafe"), sollten Sie vom Beschäftigerbetrieb übernommen werden, ist unzulässig!
- Während „Stehzeiten“, das sind Zeiten, in den Sie nicht an eine Firma vermittelt werden, muss Ihr Lohn/Gehalt von der Leiharbeitsfirma in voller Höhe weiter bezahlt werden!
- Sollte die Leiharbeitsfirma die Ausstellung des Dienstzettels verweigern oder wenn mündlich vereinbarte Punkte nicht enthalten sind, sind Sie nicht verpflichtet, der Überlassung Folge zu leisten.

b) Schriftliche Mitteilungspflicht

Die Leiharbeitsfirma muss Sie rechtzeitig schriftlich über die Umstände der jeweiligen Beschäftigung informieren. Diese Überlassungsmitteilung muss auf jeden Fall enthalten:

- den Name des Beschäftigerbetriebs,
- den Ort (Bundesland)
- die Beschäftigungsart
- Höhe Lohn/Gehalt
- voraussichtliche Arbeitszeit
- voraussichtliche Dauer der Überlassung

c) Dokumentation

- Bewahren Sie alle schriftlichen Unterlagen (Verträge, Dienstzettel, Überlassungsmitteilungen) gut auf. Sie sind bei Unstimmigkeiten unbedingt notwendig!
- Führen Sie genaue Arbeitszeitaufzeichnungen, aus denen hervorgehen soll, von wann bis wann Sie bei welchem Betrieb und mit welcher Tätigkeit Sie gearbeitet haben. Das ist unverzichtbar, um Monatsabrechnungen überprüfen zu können.

2. Ihre Rechte im Detail**Beschäftigerbetrieb**

- **Gleichgestellt:** Nach rund sechs Monate dauernder Arbeit im gleichen Beschäftigerbetrieb gelten Sie in manchen Bereichen als "gleichgestellter" Arbeitnehmer des Betriebes, an den Sie "verliehen" wurden.

Das bedeutet:

- Der Betriebsrat im Beschäftigerbetrieb ist für Sie zuständig und nimmt auch Ihre Interessen wahr.
- Betriebsvereinbarungen und betriebliche Sozialleistungen, wie Werksküche, Betriebsausflug, Weihnachtsfeier, Naturalleistungen können nun auch für Sie gelten! Lassen Sie sich vom Betriebsrat des Beschäftigerbetriebes beraten!

Geld/Entlohnung

- **Kein Lohndumping:** Im Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung wird der Mindestlohn geregelt, der nie unterschritten werden darf.
Haben aber die Kollegen im Beschäftigerbetrieb einen höheren kollektivvertraglichen Mindestlohn als Sie, dann haben Sie bei vergleichbarer Tätigkeit auch Anspruch darauf. Solange Sie in diesem Betrieb arbeiten, muss Ihre Leiharbeitsfirma Ihren Lohn entsprechend erhöhen.

Beispiele:

- vereinbarter Stundenlohn mit der Leiharbeitsfirma: 10 Euro
 - KV-Lohn im Beschäftigerbetrieb: 11 Euro
- = Für die Zeit der Überlassung sind 11 Euro zu zahlen!

aber:

- vereinbarter Stundenlohn mit der Leiharbeitsfirma: 10 Euro
- KV-Lohn im Beschäftigerbetrieb: 9,50 Euro
- Für die Zeit der Überlassung sind 10 Euro zu zahlen!

Achtung:

Zulagen (z.B. Referenz-Zuschlag), Überstunden und andere Gehaltsbestandteile sind von Branche zu Branche verschieden und müssen individuell geregelt werden. Hier helfen Betriebsrat beziehungsweise Gewerkschaft weiter - suchen Sie dort Rat und Unterstützung!

Nicht verliehen?

Auch wenn Sie nicht eingesetzt werden, muss Ihr Arbeitgeber (die Leiharbeitsfirma) den im Dienstzettel vereinbarten Grundlohn weiter bezahlen.

Urlaub „verordnet“?

Stehzeiten dürfen nicht einseitig, ohne Vereinbarung als "Urlaub" verbucht werden. Passiert es trotzdem, sollten Sie schriftlich dagegen protestieren, damit Sie Ihren Protest bei Unstimmigkeiten auch beweisen können.

Spesen und Sonderzahlungen:

Ansprüche bei Dienstreisen (Taggeld, Nächtigung, Aufwandsentschädigung für Verwendung des Privat-PKW) sowie Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration werden durch den für Sie geltenden Kollektivvertrag (Arbeitskräfteüberlassung oder Gewerbe und Handwerk) geregelt.

Reisekosten bei weit entfernten Einsatzorten:

Weit entfernte Einsatzorte sind gerade in der Leiharbeits-Branche beinahe normal. Deshalb regelt der Kollektivvertrag für das Überlassungsgewerbe genau, dass Arbeitern die Fahrtkosten ersetzt werden müssen, wenn sie Betrieben überlassen werden, die mehr als 60 km vom Wohnort entfernt sind. Bei einer Entfernung von mehr als 120 Kilometern besteht Anspruch auf Tag- und Nächtigungsgeld.

Arbeitszeit**Schwankende Arbeitszeiten:**

Es ist nicht erlaubt, ständig längere Arbeitszeiten zu verlangen, aber in überlassungsfreien Zeiten eine kürzere Arbeitszeit als Grundlage für die Entgeltberechnung auszumachen. Im Kollektivvertrag der Arbeitskräfteüberlasser beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38,5 Stunden (Pausen extra).

Teilzeitbeschäftigung:

Kann vereinbart werden, muss jedoch dem Durchschnitt des zu erwartenden Beschäftigungsausmaßes entsprechen. Wenn Sie nicht einverstanden sind, darf Ihr Arbeitgeber nicht ständig und regelmäßig Mehrarbeit verlangen.

Verkürzte Arbeitszeit:

In einigen Branchen ist die Arbeitszeit bereits durch Kollektivvertrag kürzer als 38,5 Stunden. Werden Sie in einen solchen Betrieb verliehen, dann gilt die kürzere Arbeitszeit auch für Sie, allerdings darf dadurch das vereinbarte Entgelt nicht verringert werden!

Befristung:

Wird das Arbeitsverhältnis nur für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen, muss der Grund dafür im Arbeitsvertrag (Dienstzettel) angegeben werden. Zulässig sind nur sachlich gerechtfertigte Befristungen, wie saisonale Arbeiten oder Studentenarbeit im Sommer.

Nicht vergessen:

Die Arbeitszeiten unbedingt täglich aufschreiben und aufbewahren!

Sicherheit/Arbeitnehmerschutz**Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz:**

Die Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes sind für alle gleich! Vor der Arbeitsaufnahme am neuen Arbeitsplatz müssen Sie auf spezielle Gefahren und auf Schutz- und Sicherheitsmaßnahmen hingewiesen werden. Alle vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen stehen Ihnen zu:

z.B. Gehörschutz bei Lärmbelastung, Atemschutz bei Arbeiten mit gefährlichen Dämpfen, Bildschirmpausen ...

Achtung:

Sind die Schutzvorkehrungen im Beschäftigterbetrieb nicht ausreichend, muss Sie der Verleiher von dieser Arbeit abziehen. Für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutz-Bestimmungen sind der Überlasser (die Leiharbeitsfirma) UND der (aktuelle) Beschäftigter verantwortlich.

Sozialversicherung

Pflicht:

Der Verleiher hat die Pflicht, Sie zur Sozialversicherung anzumelden! Die Beiträge werden vom zustehenden Entgelt berechnet, ändert sich die Bezahlung (zum Beispiel im Fall einer höher entlohnten Beschäftigung), muss eine Änderungsmeldung erstattet werden.

Kündigung

Unzulässig:

Der Verleiher darf keine Einstellungsbeschränkungen zu einer Beschäftigter-Firma NACH der Auflösung des Arbeitsverhältnisses in den Vertrag aufnehmen. Das heißt: Der Verleiher darf Sie nicht durch Vertragsstrafen daran hindern, später selbst ein eigenes Arbeitsverhältnis mit dieser Firma einzugehen. Leider kommt die Androhung solcher Konventionalstrafen (dargestellt als Ausbildungskautions etc.) immer wieder vor, um Arbeitskräfte an die Leiharbeitsfirma zu binden, ist aber unzulässig!

Fristen für Arbeiter:

Nach dem "Leiharbeits-Kollektivvertrag" betragen die Kündigungsfristen für Arbeiterinnen und Arbeiter nach einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit bis:

- 3 Jahre: 2 Wochen
- 5 Jahre: 3 Wochen
- 10 Jahre: 5 Wochen
- länger als 10 Jahre: 7 Wochen

Fristen für Angestellte:

Der Dienstgeber kann mangels einer für den Angestellten günstigeren Vereinbarung das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Wochen und erhöht sich nach dem jeweils vollendeten:

- 2. Dienstjahr: auf 2 Monate
- 5. Dienstjahr: 3 Monate
- 15. Dienstjahr: 4 Monate
- länger als 25. Dienstjahre: 5 Monate

Der Beschäftigte kann mangels einer für ihn günstigeren Vereinbarung das Dienstverhältnis mit dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Diese Frist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf die vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Angestellten vereinbarte Kündigungsfrist.