

FAIR LIEHEN?



Bezirk
Bayern

**Ratgeber für
Beschäftigte in Leiharbeit**

GLEICHE ARBEIT



GLEICHES GELD

Leiharbeit
fair gestalten.



Werner Neugebauer
Bezirksleiter
IG Metall Bayern

Vorwort

„Frauen sollten weniger verdienen als Männer – weil sie Frauen sind.“

Empört Sie dieser Satz? Zu Recht!

Niemand kommt auf die Idee, ernsthaft zu fordern, dass Frauen wegen ihres Geschlechts weniger verdienen sollten. Es ist gesellschaftlicher Konsens, dass Männer und Frauen – gleiche Arbeit vorausgesetzt – gleich entlohnt werden.

Wieso gilt das nicht auch für Leiharbeitnehmer und Stammbeschäftigte?

Es ist ein Skandal, dass Leiharbeiter nur deshalb weniger verdienen, weil sie Leiharbeiter sind. Diese Ungerechtigkeit nehmen wir nicht länger hin. Es widerspricht allen gewerkschaftlichen Grundsätzen, Arbeitnehmer zweiter Klasse zu akzeptieren. Mit unserer Kampagne „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ nehmen wir die Auseinandersetzung um faire Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter auf.

Leiharbeit ist kein Job wie jeder andere! In keiner anderen Branche werden so viele arbeitsrechtliche Konflikte ausgetragen wie in der Leiharbeit. Dabei ist dies nur die Spitze des Eisbergs. Zu viele Leiharbeiter wissen um ihre Rechte nicht ausreichend Bescheid.

Hier setzen wir mit dieser Broschüre an. Wir informieren über die wichtigsten Fragen rund um die Leiharbeit – damit Sie ihre Rechte kennen.

Nicht alle Fragen können mit dieser Broschüre abschließend beantwortet werden. Als Mitglied der IG Metall stehen Ihnen aber unsere Kolleginnen und Kollegen in den 21 Verwaltungsstellen in Bayern, bzw. 172 im ganzen Bundesgebiet, zur Seite. Ob es um Beratung geht oder darum, Ansprüche gegenüber Arbeitgeber oder Behörden geltend zu machen – wir unterstützen Sie mit Rat und Tat. Und wenn es sein muss, setzen wir Ihre Ansprüche mit dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz durch.

Die IG Metall ist die Gewerkschaft für Leiharbeiter – wir treten für faire Arbeitsbedingungen in der Leiharbeit ein.

Unsere Forderung: *„Gleiche Arbeit – Gleiches Geld!“*

Packen wir es gemeinsam an.



Werner Neugebauer
Bezirksleiter IG Metall Bayern

INHALT

Leiharbeit – kein Job wie jeder andere	8
Das Verhältnis zum Leiharbeitsunternehmen	24
Was tun im Einsatzbetrieb? (Entleihender Betrieb)	36
Was tun bei drohender Arbeitslosigkeit?	44
Wichtige Informationen zu den Tarifverträgen im Bereich Leiharbeit	50
Grundstrukturen der DGB-Tarifverträge für die Leiharbeitsbranche	54
Weitere Informationen	62

LEIHARBEIT – KEIN JOB WIE JEDER ANDERE

Fragen zur Abrechnung?

Fragen zum Urlaub?

Fragen zu Annahmeverzug (verleihfreie Zeiten)?

Fragen zur Kündigung?

Das ist verständlich, denn Leiharbeit
ist ein besonderes Arbeitsverhältnis.

Begriffsverwirrungen

Zeitarbeit, Personalleasing, Mietarbeit, Leiharbeit
... und viele andere Begriffe bezeichnen in unserer Arbeitswelt die Arbeitnehmerüberlassung. Der Gesetzgeber spricht von Leiharbeit, wir wollen diesen Begriff daher in dieser Broschüre verwenden.

Was ist Leiharbeit?

Leiharbeit muss mehr sein als Lohndumping. Im Rahmen der so genannten „Hartz-Reformen“ wurde 2002 auch das Gesetz zur Arbeitnehmerüberlassung, das die Leiharbeit regelt, verschlechtert. Seither darf z.B. der Verleiher den Arbeitsvertrag mit den Beschäftigten befristen – auf die Dauer eines bestimmten Arbeitseinsatzes (so genannte „Synchronisation“). Die zeitliche Befristung für den Einsatz in ein und demselben Betrieb wurde hingegen aufgehoben. Auch der gesetzliche Anspruch auf gleiche Bezahlung und Gleichbehandlung („equal pay“ und „equal treatment“) ist eingeschränkt: sobald im individuellen Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag Bezug genommen wird, gelten dessen Regelungen – auch wenn diese eventuell schlechter ausfallen.

Mit diesem Lohndumping stehen die deutschen Arbeitgeber und die deutsche Gesetzgebung zur „Arbeitnehmerüberlassung“ (= Leiharbeit) auch in der EU auf einsamem Posten: Nur Deutschland und Großbritannien sperren sich gegen eine Gleichbezahlung und Befristung von Leiharbeit. In den Niederlanden erhalten Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen für ihre hohe Flexibilität sogar mehr als die fest Beschäftigten – wie es bis in die 90er Jahre hinein auch hierzulande üblich war.

Die Geschäftsidee der Leiharbeitsfirmen lässt sich auf eine einfache Formel bringen: In einem Betrieb wird für eine befristete Zeit Personal gebraucht. Das Leiharbeitsunternehmen stellt deshalb Arbeitskräfte leihweise zur Verfügung und erhält dafür ein entsprechendes Entgelt (Stundenverrechnungssatz).

Das Entleihunternehmen und die Leiharbeitsfirma schließen einen „Arbeitnehmerüberlassungsvertrag“. In diesem werden die Bedingungen der Überlassung festgelegt – z.B. die Dauer des Einsatzes, die erforderliche Qualifikation der Mitarbeiter und die Bezahlung. Voraussetzung für die Ausübung dieser gewerbsmäßigen Leiharbeit (Arbeitnehmerüberlassung) ist, dass das Leiharbeitsunternehmen eine Erlaubnis der zuständigen Landesagentur für Arbeit besitzt.

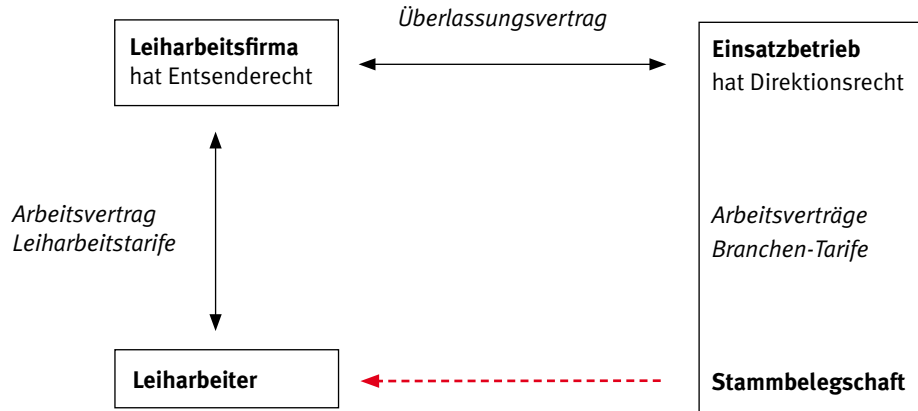
Arbeitnehmerüberlassung funktioniert nur dann, wenn drei Parteien an dem Vorgang beteiligt sind:

- Mitarbeiter (Leiharbeitnehmer)
- Leiharbeitsunternehmen (Verleiher, überlassender Betrieb)
- Einsatzbetrieb (Entleiher, Kundenunternehmen)

Zentrales Kennzeichen Ihres Arbeitsverhältnisses als Leiharbeitnehmer ist damit, dass Sie von Ihrem Arbeitgeber, mit dem Sie einen Arbeitsvertrag haben, an einen Kundenbetrieb zur Erbringung der Arbeitsleistung „überlassen“ werden. Sie sind angestellt bei der Leiharbeitsfirma, werden jedoch weitgehend in den Betriebsablauf Ihres Einsatzbetriebes eingegliedert.

Das heißt für Sie, dass Ihre Arbeitsstelle wechseln kann. Und dass Sie grundsätzlich mindestens zwei direkte Vorgesetzte haben: Der erste ist der Disponent, Abteilungsleiter oder Niederlassungsleiter Ihres Leiharbeitsunternehmens. Mit ihm führen Sie die Gespräche über Ihren Arbeitsvertrag, über Urlaubsanträge und Krankmeldungen, aber auch über Versetzungen an einen anderen Arbeitsplatz.

**Konstruktion des
Leiharbeitsverhältnisses**



Gleiche Arbeit – Gleiches Geld (equal pay)
Gleichbehandlung (equal treatment)

Der für den Einsatz zuständige Meister, Abteilungsleiter oder Gruppenleiter beim Kundenbetrieb ist die andere Person, die Ihnen Arbeitsanweisungen erteilen kann. Diese beziehen sich meist auf die fachliche Seite, die Arbeitsinhalte und den Arbeitsablauf.

Die Leiharbeitsfirma als Ihr Arbeitgeber hat die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Unfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung abzuführen. Kommt sie ihrer Beitragszahlungspflicht nicht nach, haftet dafür der Entleiher.

Träger der Sozialversicherung sind:

- Krankenversicherung (Pflegeversicherung, Krankenkassen)
- Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften)
- Rentenversicherung (Die Deutsche Rentenversicherung Bund ging zum 1. Oktober 2005 aus der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte und dem Verband Deutscher Rentenversicherungsträger hervor.)
- Arbeitslosenversicherung (Bundesagentur für Arbeit)

Erkundigen Sie sich bitte bei Ihrem Leiharbeitsunternehmen, ob die Beiträge zu den Sozialversicherungen abgeführt werden.



Vorsicht bei Werkverträgen. Einbindung in den Arbeitsablauf des Kundenbetriebs und Weisungsbezugnis der dortigen Vorgesetzten sind typisch für Leiharbeit. Um die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auszuhebeln, Tarifverträge zu umgehen oder Sozialversicherungsbeiträge zu sparen, wird in manchen Betrieben Leiharbeit als Werk- oder Dienstleistungsvertrag deklariert. Wird Ihnen ein Werk- oder Dienstleistungsvertrag angeboten oder sind Sie unsicher, ob es sich bei Ihrem Werkvertrag in Wirklichkeit um Leiharbeit handelt, erkundigen Sie sich beim Betriebsrat oder bei Ihrer IG Metall vor Ort.

Was bietet Ihnen Leiharbeit, abgesehen vom Geld?

Kontakte! Sie haben die Möglichkeit, einen neuen Betrieb von innen kennen zu lernen, Berufserfahrungen zu sammeln, sich neu zu orientieren und dort zu zeigen, was Sie können. Leiharbeit kann für Sie das Sprungbrett auf einen Dauerarbeitsplatz sein und gibt Ihnen die Möglichkeit, das Unternehmen zu testen. Sprechen Sie also auf jeden Fall mit Ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen, reden Sie mit dem Betriebsrat und Ihren Vorgesetzten.

Die Haken an der Sache: Es wird eine hohe Flexibilität von Ihnen erwartet. Die Einarbeitungszeiten sind oft knapp, Sie müssen sich immer wieder auf ein neues Umfeld einstellen und haben häufig keine festen Kollegen, mit denen Sie immer zusammenarbeiten. Auch müssen Sie sich darauf einstellen, in der verleihefreien Zeit mit weniger Geld auszukommen. Und: Die Kündigungsfristen sind kurz, es wird viel mit befristeten Verträgen gearbeitet, manchmal werden Leiharbeiter auch vor Ende der Probezeit ohne Begründung wieder entlassen. Also – das Risiko, wieder arbeitslos zu werden, ist sehr hoch.

Was ist eine „PSA“?

PSA steht für Personal-Service-Agentur. Eine PSA kann gewerbsmäßig oder gemeinnützig organisiert sein. Sie ist von der Agentur für Arbeit beauftragt, mit dem Instrument der Leiharbeit Arbeitslose in ein festes Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln.

In verleihfreien Zeiten soll eine PSA ihre Mitarbeiter/-innen qualifizieren und weiterbilden. Der Unterschied zwischen Leiharbeitsunternehmen und PSA'en ist, dass die meisten Leiharbeitsunternehmen das Ziel haben, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „zu verleihen“. PSA'en verfolgen vorrangig das Ziel, Arbeitslose in Beschäftigung zu bringen. Dafür erhalten die PSA'en, neben dem Geld für den Einsatz ihrer Beschäftigten in der Kundenfirma (Stundenverrechnungssatz), einen Zuschuss von der Agentur für Arbeit. Für die PSA-Beschäftigten gelten die gleichen Regeln wie für Leiharbeitnehmer.

Sind Sie über eine PSA in einer Leiharbeitsfirma beschäftigt, dann lassen Sie sich nicht wie ein Arbeiter 2. Klasse behandeln. Bestehen Sie auf Qualifizierungsmöglichkeiten und einer Arbeit, die Ihrem Können entspricht. Machen Sie gegebenenfalls Druck und bestehen Sie auf Ihren Forderungen.

Die richtige Leiharbeitsfirma finden

Gerade in der Leiharbeitsbranche gibt es nach wie vor einige schwarze Schafe. Firmen, die ihren Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag nicht nachkommen oder gegen gesetzliche oder sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen verstoßen. Insofern ist die Auswahl des richtigen Unternehmens, dem man seine Arbeitskraft „anvertraut“, genauso wichtig wie in jeder anderen Branche, selbst wenn Sie dort keinen Dauerarbeitsplatz haben wollen.

Gleich – Gleicher – Ungleich

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) sieht vor, dass der in Leiharbeit Beschäftigte grundsätzlich dem Arbeitnehmer im Einsatzbetrieb gleichgestellt ist („equal pay“ – und „equal treatment“-Prinzip).

Die gesetzliche Regelung lässt jedoch drei Ausnahmen zu:

1. In einem Tarifvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.
2. Im individuellen Arbeitsvertrag wird auf einen gültigen Tarifvertrag Bezug genommen.
3. Zuvor arbeitslose Leiharbeiter können sechs Wochen lang ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe ihres letzten Arbeitslosengeldes erhalten.

Die Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) haben mit den beiden großen Verbänden der Leiharbeit, dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) und dem Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (IGZ) jeweils einen Flächentarifvertrag abgeschlossen, in denen Mindeststandards für die Branche vereinbart wurden.



Die Mitgliedsfirmen der beiden Verbände finden Sie im Internet unter folgenden Adressen: www.bza.de und www.ig-zeitarbeit.de. Sie können natürlich auch bei Ihrer Gewerkschaft nachfragen oder im Forum der IG Metall unter www.igmetall-zoom.de. Trotzdem liegen die Entgelte in der Leiharbeit meist deutlich unterhalb der Bezahlung der Stammebelegschaft.

Wie kommt das? Gute Tarifverträge abzuschließen gelingt immer dort, wo wir als IG Metall viele Mitglieder haben und gegenüber den Arbeitgebern stark sind. Dies ist in der Leiharbeitsbranche bisher flächendeckend nicht der Fall.

In vielen gut organisierten Betrieben haben wir als IG Metall deshalb zusammen mit den Betriebsräten und unseren Mitgliedern bessere Arbeitsbedingungen und mehr Geld für Leiharbeitnehmer und Leiharbeiterinnen durchgesetzt und in betrieblichen Vereinbarungen abgesichert. Ziel der IG Metall ist es, gleiches Geld für gleiche Arbeit für die Beschäftigten in der Leiharbeit in allen unseren Betrieben zu erreichen.

Die folgenden Punkte können helfen, seriöse von unseriösen Leiharbeitsunternehmen zu unterscheiden:

- Ist die Firma Mitglied des BZA oder des IGZ?
Vorsicht: Es kommt häufig vor, dass Filiale A Mitglied ist und Filiale B nicht.
- Hängen in den Geschäftsräumen ausreichende Informationen aus oder werden Ihnen diese problemlos ausgehändigt (Tarifverträge, Arbeitsgesetze)?
- Werden Sie entsprechend Ihrer Qualifikation eingestellt? Vorsicht bei Arbeitsverträgen als „Helfer/-in“, wenn Sie qualifizierte Fachkraft sind.
- Kümmert sich die Firma um die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter, sowohl in verleihfreien Zeiten als auch einsatzbegleitend?
- Liegen die angebotenen Leistungen (Entgelt, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Urlaubstage etc.) sogar über den tarifvertraglich vereinbarten Mindeststandards?
- Sind Fahrtkosten und sonstige Spesen verbindlich im Arbeitsvertrag geregelt?
- Stattet das Leiharbeitsunternehmen seine Mitarbeiter kostenlos mit persönlicher Schutzausrüstung (Sicherheitsschuhe, Handschuhe, Helm) oder sogar mit Arbeitskleidung aus?
- Begleitet die Leiharbeitsfirma ihre Mitarbeiter am ersten Arbeitstag ihres neuen Einsatzes zum Kunden?
- Steht man grundsätzlich der Übernahme bei einem möglichen Kunden positiv gegenüber oder fördert dies sogar?

Achten Sie dabei auf Fahrtkostenregelungen und andere Zusatzleistungen wie vermögenswirksame Leistungen, Qualifizierungsangebote etc. Oder fragen Sie bei Ihrer IG Metall Verwaltungsstelle nach, welche Leiharbeitsfirmen zu den seriösen in der Branche gehören. Betrachten Sie sich und Ihren Arbeitgeber als gleichberechtigte Gesprächspartner. Machen Sie sich vor dem Gespräch klar, was Sie in Ihrem Leben schon alles an Berufserfahrungen gesammelt und welche Qualifikation Sie erworben haben. Gut ist es, eine schriftliche Bewerbung in der Tasche zu haben, die man dem Arbeitgeber aushändigen kann. Um diese Fragen zu besprechen, können Sie sich Unterstützung bei Ihrer IG Metall-Verwaltungsstelle holen. Kontaktadressen dafür finden Sie am Ende dieser Broschüre.

UNSER RAT

Holen Sie sich verschiedene Angebote von Leiharbeitsfirmen ein. Vergleichen Sie alle Konditionen.

DAS VERHÄLTNIS ZUM LEIHARBEITSUNTERNEHMEN

Der Arbeitsvertrag – worauf muss ich achten?

Die wesentlichen Eckpunkte Ihres Arbeitsverhältnisses müssen Ihnen schriftlich mitgeteilt werden. Sie können im Arbeitsvertrag oder einer zusätzlichen Urkunde enthalten sein.

- *Firma und Anschrift des Verleihers*, Anschrift der Behörde, welche die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung erteilt hat, sowie Ort und Datum der Erteilung der Verleiherlaubnis.
- *Ihr Name und Ihre Anschrift als Arbeitnehmer*, Tag und Ort der Geburt. Der Arbeitsvertrag gilt nur für die in ihm genannte Person. Kommen Sie aus einem Land, das nicht zur Europäischen Union gehört, muss eine Arbeitserlaubnis vorliegen.
- *Art und Merkmale der zu leistenden Tätigkeit*: Die zu leistende Tätigkeit muss möglichst genau beschrieben werden, auch ob Schicht-, Nacht- oder Wochenendarbeit zu leisten ist.
- *Erforderliche Qualifikation*: Sie sollten keine Einstufung akzeptieren, die unterhalb der erforderlichen Qualifikation an ihrem Einsatzarbeitsplatz liegt. Achten Sie darauf, dass Sie nicht als Helfer eingestuft und als Facharbeiter eingesetzt werden. Die wesentlichen Merkmale Ihrer Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe sind in Tarifverträgen geregelt.

- *Einsatzort*, ggf. auch Hinweis auf wechselnde Einsatzorte.
- *Beginn des Arbeitsverhältnisses*, bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorgesehene Dauer der Befristung.
- *Die vereinbarte Arbeitszeit*
- *Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgeltes*, einschließlich Zulagen und Zuschläge, Prämien, Sonderzahlungen, sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgeltes und deren Fälligkeit.
- *Dauer des jährlichen Erholungsurlaubes*
- *Leistungen bei Krankheit, Urlaub und vorübergehender Nichtbeschäftigung*
- *Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses*
- *Angaben zu einem Arbeitseinsatz im Ausland*, falls er länger als einen Monat dauert.
- *Zeitpunkt und Ort des Abschlusses des Arbeitsvertrages*: Der Zeitpunkt ist immer dann wichtig, wenn es zu Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis kommt. Der Ort ist in der Regel der Sitz des Verleihers oder die Niederlassung/Geschäftsstelle, bei der Sie sich vorgestellt haben.
- *Hinweise auf Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen*, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Zusätzlich zum Arbeitsvertrag muss Ihnen auch das Merkblatt der Agentur für Arbeit für Leiharbeitnehmer ausgehändigt werden. Beschäftigten, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, ist *auf Verlangen* der Arbeitsvertrag in ihrer Muttersprache auszuhändigen. Manchmal versuchen Leiharbeitgeber Zusatzvereinbarungen im Arbeitsvertrag zu regeln (z.B. Verbot der Übernahme im Einsatzbetrieb), die gegen bestehende Gesetze verstoßen. Unterschreiben Sie erst, wenn Sie den Vertrag genau gelesen haben und mit den getroffenen Absprachen einverstanden sind. Sollten Sie Zweifel oder ein ungutes Gefühl haben, dann lassen Sie den Arbeitsvertrag prüfen. Wenn Sie Mitglied der IG Metall sind oder werden, können Sie sich jederzeit von Ihrer nächstgelegenen Verwaltungsstelle beraten lassen.

WICHTIG

Tarifverträge in der Leiharbeitsbranche regeln Mindestbedingungen, die nicht unterschritten werden dürfen. Einen groben Überblick über die wichtigsten Regelungen der DGB-Tarifverträge finden Sie am Ende des Ratgebers.

UNSER RAT

Die Leiharbeitsbranche ist in verschiedenen Arbeitgeberverbänden organisiert. Deshalb sind auch verschiedene Tarifverträge abgeschlossen worden. Welcher Tarifvertrag für Sie Anwendung findet, ist in der Regel in Ihrem Arbeitsvertrag geregelt. In einem Einzelgespräch kann der Arbeitsvertrag darauf geprüft werden, welche tarif- und arbeitsvertraglichen Standards für Sie gelten. Bei auftretenden Problemen ist es deshalb zu empfehlen, dass Sie sich an die örtliche IG Metall-Verwaltungsstelle wenden und dort einen Beratungstermin vereinbaren. Für Mitglieder ist diese Beratung kostenlos.

Befristete Arbeitsverträge

Es ist zulässig, Ihren Arbeitsvertrag auf die Dauer von zwei Jahren zu befristen, ohne dass dafür ein besonderer Grund vorliegen muss. Gehen Sie ein befristetes Arbeitsverhältnis für einen kürzeren Zeitraum ein, kann es ebenfalls ohne einen Sachgrund dreimal bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren verlängert werden. Im alten Arbeitnehmerüberlassungsgesetz galten noch besondere Befristungsverbote, die durch die Neuregelung allerdings aufgehoben wurden. Befristungen richten sich damit ausschließlich nach den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG).

Liegt ein Befristungsgrund im Sinne des Gesetzes vor, können auch Verträge befristet werden, die länger als zwei Jahre laufen. Weiterhin ist es rechtlich möglich, dass der Arbeitgeber versucht, Sie lediglich für die Zeit einzustellen, in der Sie fest für einen Auftrag im Kundenbetrieb vorgesehen sind. Ob der unbegrenzte Einsatz bei ein und demselben Kundenbetrieb zulässig ist, ist rechtlich umstritten. Sollten Sie über mehrere Jahre bei ein und demselben Kunden eingesetzt werden, sollten Sie sich bei Ihrer örtlichen IG Metall-Verwaltungsstelle beraten lassen.

Das Einkommen bei einer Leiharbeitsfirma

Mindeststandards dürfen nicht unterschritten werden. Die Tarifverträge schließen nicht aus, dass einzelvertraglich höhere Löhne vereinbart werden. Überprüfen Sie, ob die Eingruppierung der Tätigkeit entspricht, die Sie in Ihrem Kundenbetrieb ausüben werden. Zusätzlich sind in beiden DGB-Tarifverträgen Zulagen vereinbart, die sich überwiegend nach der Dauer der Beschäftigung im Einsatzbetrieb richten. Weiterhin wurden in den DGB-Tarifverträgen Sonderzahlungen (Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld) vereinbart, die ab einer gewissen Betriebszugehörigkeit gezahlt werden. Diese erhöhen sich mit der Dauer der Beschäftigung.

UNSER RAT

Lassen Sie sich die Tarifverträge, auf die in Ihrem Arbeitsvertrag Bezug genommen wird, unbedingt vorlegen. Je nachdem wie Ihre familiären Verhältnisse sind (mehrköpfige Familie und der alleinige Verdiener), haben Sie ggf. Anspruch auf ergänzendes Arbeitslosengeld II (ALG II). Dies lässt sich oft erst durch einen entsprechenden Antrag klären. In Ihrer IG Metall-Verwaltungsstelle berät man Sie gerne dazu. Kontaktadressen finden Sie am Ende der Broschüre.

Vorsicht vor „Staffellöhnen“! Einige Firmen versuchen, einen Staffellohn zu vereinbaren. Das heißt, mit Ihnen wird ein höherer Stundenlohn vereinbart, wenn Sie Einsätze innerhalb ihres Berufsbildes vermittelt bekommen. Und ein niedrigerer Stundenlohn, wenn Sie „nur“ als Helfer eingesetzt werden. Sie bekommen die vereinbarten Stundensätze also nur dann, wenn Sie auch Einsätze innerhalb Ihres Berufsbildes zugewiesen bekommen. Leider haben Sie auf die Auswahl der Einsätze meistens nur wenig Einfluss. Auch wenn Ihnen versprochen wird, dass das nur ganz selten vorkommt, ist von derartigen Vereinbarungen abzuraten.

Aufwandsersatz und Reisekosten – Auslöseregelungen

Die Leiharbeitsfirma ist nach § 670 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verpflichtet, Ihnen die Aufwendungen zu ersetzen, die Ihnen bei der Ausführung Ihrer Arbeit entstehen. In der Leiharbeit ist es üblich, für diese Aufwendungen eine monatliche Pauschale zu zahlen – unabhängig von den wirklich anfallenden Kosten. Diese Pauschale nennt man auch „Auslöse“.

Mit der Auslöse sind mehrere Nachteile bzw. Unsicherheiten für Sie verbunden: Die Auslöse erhöht weder das Arbeitslosengeld noch die Rente. Die Auslöse ist kein sicheres Einkommen, sie kann von Einsatz zu Einsatz unterschiedlich hoch sein, je nach Entfernung des Einsatzortes. Und bei Nichteinsatzzeiten bekommen Sie gar keine Auslöse. Es gibt keine klare gesetzliche Regelung über die Höhe der Auslöse. Der Arbeitgeber kann sie weitgehend selbst bestimmen bzw. Sie müssen Ihre Aufwendungen belegen können.

Vorsicht bei Auslöseregelungen! Prüfen Sie, ob Sie sich besser stellen, wenn Sie sich die tatsächlich anfallenden Kosten erstatten lassen. Lassen Sie sich von Experten beraten, die sich in Steuerfragen auskennen. Und prüfen Sie genau, wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen anbietet, das Entgelt zu senken und die Auslöse zu erhöhen.

Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten, Annahmeverzug (verleihfreie Zeiten)

Da Sie als Leiharbeiter in den Ablauf Ihres Einsatzbetriebes eingliedert werden, richten sich Ihre Arbeitszeiten im Grundsatz nach den dortigen Arbeitszeitregelungen. Gleichzeitig haben Sie mit Ihrer Leiharbeitsfirma einen Vertrag über die zu erbringende Arbeitszeit. In den mit den DGB-Gewerkschaften verhandelten Tarifverträgen beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden. Dort ist auch geregelt, dass Teilzeitarbeit (weniger als 35 Stunden/Woche) möglich ist.

Tarifverträge regeln die Höhe von Arbeitszeitkonten. In den meisten Firmen ist es inzwischen gängige Praxis, Mehrstunden (Stunden oberhalb der vereinbarten 35 Stunden/Woche) auf ein so genanntes „Arbeitszeitkonto“ fließen zu lassen. Damit haben Sie bei Ihrem Arbeitgeber eine Art „Sparkonto“ für Arbeitszeiten, das Plus- und Minusstunden enthalten kann. Die „Auszahlung“ der Stunden erfolgt in der Regel in Freizeit. Die Tarifverträge regeln die maximale Höhe der Arbeitszeitkonten und die Freizeitentnahme.

Nichteinsatzzeiten: Wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen vorübergehend keinen neuen Einsatz geben kann, ist er verpflichtet, Ihnen diese Zeiten als „Nichteinsatz“ zu vergüten. Allerdings haben Sie nicht „frei“, sondern müssen auf Abruf zur Verfügung stehen. Fragen Sie unbedingt nach, ob Sie sich melden sollen oder ob die Leiharbeitsfirma sich meldet. Häufig werden Nichteinsatzzeiten mit dem Arbeitszeitkonto verrechnet. Wir halten diese Praxis für unzulässig, es sei denn, dass Sie für diese Zeiten Freizeitentnahme beantragen. Eine weitere Ausnahme sind Betriebsferien.

Was tun bei Krankheit oder Urlaubswunsch?

Ihr Ansprechpartner bei Ihrer Verleihfirma (Disponent) ist zuständig für alle Fragen an Ihren Arbeitgeber. Wie bei jedem anderen Arbeitgeber auch, müssen Sie eine Krankheit oder Arbeitsverhinderung sofort – per Telefon oder E-Mail – anzeigen. Am besten schon, bevor Sie den Arzt aufsuchen. Wir raten dazu, auch Ihre Einsatzfirma zu informieren. In der Regel müssen Sie vom ersten Tag an eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorweisen können.

Urlaubswünsche oder freie Tage aus dem Arbeitszeitkonto regeln Sie auch mit Ihrem Disponenten. Der Urlaubsanspruch ist gesetzlich und tariflich geregelt. In den Tarifverträgen des DGB orientiert sich der Urlaubsanspruch an der Beschäftigungsdauer im Leiharbeitsunternehmen. Er beträgt im ersten Beschäftigungsjahr 24 Arbeitstage und steigert sich mit den Jahren schrittweise auf 30 Arbeitstage. Treten Sie nur Urlaub an, der Ihnen schriftlich genehmigt worden ist!

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Oftmals endet das Arbeitsverhältnis mit der Leiharbeitsfirma aufgrund mangelnder Anschlussbeschäftigung in einem anderen Einsatzbetrieb. Der Arbeitgeber muss Ihnen die Kündigung schriftlich unter Einhaltung der Kündigungsfristen aushändigen oder zuschicken. Die Kündigungsfristen sind gesetzlich oder im Tarifvertrag geregelt. Nach den Leiharbeitstarifverträgen des DGB gelten in der Probezeit gestaffelte Kündigungsfristen, anschließend die gesetzlichen Regelungen. Befristete Arbeitsverträge enden zu dem vereinbarten Zeitpunkt, ohne dass dazu gekündigt werden muss.

Als IG Metall-Mitglied bekommen Sie von uns bei einer Kündigung eine Rechtsberatung, die sich auch auf Ihren Umgang mit der Arbeitsagentur bezieht. Wenn Sie länger als drei Monate Mitglied sind, übernehmen wir für Sie ggf. die rechtliche Vertretung und die Kosten für ein Gerichtsverfahren.

Wenn Sie keinen anderen Job haben, sollten Sie es vermeiden, einen angebotenen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben, da die Agentur für Arbeit sonst eine Sperrzeit verhängt und Sie erst ab einem späteren Zeitpunkt Arbeitslosengeld erhalten.

WAS TUN IM EINSATZBETRIEB?

(Entleihender Betrieb)

Der erste / nächste Einsatz

Ihr Arbeitgeber muss Ihnen jeden neuen Einsatz in einem anderen Betrieb rechtzeitig mitteilen. Sprechen Sie dann mit Ihrem Disponenten über die Rahmenbedingungen des neuen Einsatzes bzw. lassen Sie sich diese wenn möglich schriftlich geben. Regen Sie an, dass Sie in Ihre neue Kundenfirma begleitet werden, um Sie dort einzuführen. Gleichzeitig kann der Disponent sich einen Eindruck von dem Kundenbetrieb verschaffen. Die Einweisung am Arbeitsplatz erfolgt durch den jeweiligen Kundenbetrieb.

Wie schon gesagt: Für die Dauer des Einsatzes ist nicht nur Ihr Arbeitgeber, sondern auch die Kundenfirma weisungsbefugt: Das heißt, Sie bekommen Ihre täglichen Arbeitsaufträge von den Vorgesetzten im Einsatzbetrieb. Da Sie ja nicht direkt bei Ihrem Arbeitgeber arbeiten, kann dieser die von Ihnen gearbeiteten Stunden nicht kontrollieren. *Daher sind Sie verpflichtet, auf so genannten „Stundenzetteln“ alle Arbeitsstunden sorgfältig aufzuschreiben, sie in regelmäßigen Abständen von der Einsatzfirma abzeichnen zu lassen und bei Ihrer Leiharbeitsfirma abzugeben.*

TIPP 1

Heben Sie sich Ihren Durchschlag sorgfältig auf, damit Sie jederzeit die abgerechneten Stunden kontrollieren können.



TIPP 2

Fehlendes Geld sofort und schriftlich reklamieren, um die geltenden Ausschlussfristen nicht zu verpassen. Einige Leiharbeitgeber spielen hier auf Zeit und vertrösten, bis die Frist abgelaufen ist – dann ist nichts mehr zu machen.

Arbeitsschutz und Unfallverhütung

Ihr Kundenbetrieb, aber auch Ihre Leiharbeitsfirma, ist für die Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes verantwortlich. Das umfasst alle Schutzrechte eines Arbeitnehmers, die bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und bei der Ausführung der Tätigkeiten beachtet werden müssen. Neben dem Arbeitsschutzgesetz müssen z.B. auch das Arbeitssicherheits-, das Arbeitszeit-, das Mutterschutz-, das Jugendarbeitsschutzgesetz, sowie die Arbeitsstättenverordnung und die Unfallverhütungsvorschrift eingehalten werden. Welche Schutzmaßnahmen an dem geplanten Einsatzort notwendig sind und welche Qualifikation für die Tätigkeit notwendig ist, muss Ihre Leiharbeitsfirma in Zusammenarbeit mit dem Einsatzbetrieb vor dem Arbeitseinsatz feststellen.

Ihre Firma hat Ihnen die entsprechende Schutzausrüstung, wie z.B. Arbeitskleidung und Arbeitsschuhe, Schutzbrillen etc. kostenlos zur Verfügung zu stellen. Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist Ihre Einsatzfirma auch verpflichtet, Sie vor Ihrem Arbeitsbeginn zu informieren, welche Unfall- und Gesundheitsgefahren an dem Arbeitsplatz bestehen und welche Gegenmaßnahmen zu ergreifen sind. Werden diese Pflichten nicht eingehalten, sollten Sie den Sicherheitsbeauftragten Ihrer Leiharbeitsfirma oder den Betriebsrat im Einsatzbetrieb informieren und Änderungen verlangen.

Ist der Betriebsrat in der Kundenfirma überhaupt für mich zuständig?

Da vor allem in den kleineren Leiharbeitsfirmen kein eigener Betriebsrat besteht, sind Ihre Gewerkschaft und der Betriebsrat im Kundenbetrieb für Sie wichtige Ansprechpartner, wenn Sie Probleme oder Fragen haben. Der Betriebsrat im Einsatzbetrieb ist zuständig für alle Fragen, die Ihren Arbeitseinsatz im Kundenbetrieb betreffen. Er hilft Ihnen sicher auch bei anderen Fragen gerne weiter! Sie können während Ihrer Arbeitszeit das Betriebsratsbüro aufsuchen. Ihnen steht das Recht zu, mitzureden, wenn es um Angelegenheiten geht, die Sie und Ihre Arbeit betreffen. Sie können auch eigene Vorschläge zur Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen machen.

Betriebsrat mitwählen! Wenn Sie länger als drei Monate in einem Betrieb eingesetzt sind bzw. Ihr Einsatz länger vorgesehen ist, können Sie dort an Betriebsratswahlen teilnehmen. Allerdings dürfen Sie sich selber nicht wählen lassen. Sie haben nur ein aktives Wahlrecht. Wenn Sie nicht wissen, wer der für Sie zuständige Betriebsrat ist und wie Sie ihn erreichen können, dann fragen Sie Ihre Arbeitskollegen. Leiharbeit ist ein neues Feld – auch für viele Kunden-Betriebsräte. Für manche Fragen müssen sich diese selber erst schlau machen, z.B. bei der IG Metall. Werfen Sie nicht gleich die Flinte ins Korn, wenn Ihre Fragen nicht sofort geklärt oder Sie zurückhaltend behandelt werden. Gemeinsam lassen sich Probleme lösen und die Arbeit gestalten – mit Ihren Kolleginnen und Kollegen, dem Betriebsrat und der IG Metall.

UNSER TIPP

Sprechen Sie auch mit Ihren Leiharbeitskollegen und -kolleginnen: Haben diese ähnliche Fragen oder Probleme? Die Betriebsräte im Entleihbetrieb können Ihnen sagen, wer zur Zeit als Leiharbeitnehmer/-in (evtl. von demselben Verleiher) im Kundenbetrieb arbeitet. Erfahrungsaustausch ist wichtig!

Wie sieht es mit der Übernahme im Einsatzbetrieb aus?

Ob Sie sich um eine Übernahme im Einsatzbetrieb kümmern wollen, ist Ihre Entscheidung. Wägen Sie für sich die konkreten Vor- und Nachteile ab. Ist die neue Anstellung befristet, das Arbeitsverhältnis bei der Verleihfirma hingegen unbefristet, riskieren Sie eine Sperrfrist der Bundesagentur für Arbeit. Sollten Sie dann innerhalb eines Jahres die neue Anstellung verlieren, erhalten Sie zunächst kein Arbeitslosengeld. Nach dem ersten Jahr Ihrer Festanstellung erlischt diese Sperrfrist wieder.

Alle Vertragsklauseln in Verträgen, die Sie ausschließlich an eine Leiharbeitsfirma binden, sind nicht zulässig und damit unwirksam. Es gelten auch hier die allgemein gültigen Regeln für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses. Für Sie bedeutet das die Einhaltung der vorgesehenen Kündigungsfristen. Diese sind in Ihrem Arbeitsvertrag oder in dem für Sie geltenden Tarifvertrag geregelt. Durch befristet abgeschlossene Verträge kann allerdings eine gewisse Bindung entstehen. In einem offenen Gespräch mit dem Disponenten ist aber meist eine Einigung zu erzielen. Haben Sie das Gefühl, sich bei der Kundenfirma „bewährt“ zu haben, ist es besser, selbst die Initiative zu ergreifen. Damit bringen Sie auch Ihr Interesse an dem Unternehmen und der Tätigkeit zum Ausdruck.

So können Sie mit Ihren direkten Vorgesetzten (Meister, Gruppensprecher, Teamleiter) oder mit der Personalabteilung frühzeitig vor Ablauf Ihres Einsatzes den Wunsch auf Übernahme und künftige Einsatzmöglichkeiten besprechen.

Außerdem sollten Sie den Übernahmewunsch mit dem Betriebsrat im Einsatzbetrieb besprechen. *Der Betriebsrat weiß in der Regel sehr genau, wo welche Stellen zu besetzen sind und kann für Sie ein wichtiger Verbündeter sein.* Manchmal ist im „Überlassungsvertrag“ zwischen dem Leiharbeitsunternehmen und dem Kundenbetrieb die Klausel enthalten, dass die Kundenfirma bei Übernahme des Leiharbeiters eine Provision an das Leiharbeitsunternehmen zu zahlen hat. Dies kann die Übernahme erschweren. Hier liegen jedoch häufig Welten zwischen Theorie und Praxis, denn kein Leiharbeitsunternehmen möchte seine Kunden verärgern. Im Zweifel wird häufig auf die Provision verzichtet.

Sie als Leiharbeiter können aber von keiner Seite zur Kasse gebeten werden. Lassen Sie sich nicht auf bloße Versprechungen ein. Kündigen Sie Ihren Arbeitsplatz erst, wenn Sie den Arbeitsvertrag für einen neuen Job unterschrieben haben.

**WAS TUN BEI DROHENDER
ARBEITSLOSIGKEIT?**

Was passiert bei der Beendigung eines Leiharbeitsverhältnisses?

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch eigene Kündigung ohne wichtigen Grund kann dazu führen, dass Ihnen nicht sofort Arbeitslosengeld gezahlt wird. Die Agentur für Arbeit verhängt dann eine so genannte Sperrfrist. Die Dauer der Arbeitslosengeldzahlung wird um diesen Zeitraum verkürzt.

ACHTUNG

Manche Leiharbeitsfirmen versuchen, ihre Mitarbeiter über einen Aufhebungsvertrag loszuwerden, um die Kündigungsfristen zu umgehen. Bei einem Aufhebungsvertrag geht die Agentur für Arbeit in der Regel von einem Mitverschulden des Arbeitslosen aus. Das kann zu einer Sperrfrist führen. In jedem Fall bei der IG Metall beraten lassen!

Wann muss ich mich arbeitssuchend melden?

Seit dem 01.07.2003 müssen sich Arbeitnehmer, die von drohender Arbeitslosigkeit betroffen sind, „unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden“. Sie haben die Pflicht, persönlich zur Agentur für Arbeit zu gehen – also nicht anrufen oder jemand anderes beauftragen. Und dies innerhalb einer Frist von sieben Kalendertagen nach Erhalt der Kündigung.

Ansonsten haben Sie mit einer Kürzung des Arbeitslosengeldes zu rechnen. Um auf Nummer sicher zu gehen, informieren Sie die Agentur für Arbeit persönlich – am besten an dem Tag, an dem Ihr Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Dies gilt auch, wenn Sie selbst gekündigt oder einen Aufhebungsvertrag unterschrieben haben. Nur wer nahtlos in ein neues Arbeitsverhältnis wechselt, kann sich den Gang zur Agentur für Arbeit sparen. Ist der neue Vertrag jedoch noch nicht unterschrieben, sollten sie sich trotzdem arbeitssuchend melden, wenn Sie keine Sanktionen riskieren wollen.

Seit dem 01.01.2003 ist ihr Arbeitgeber sogar verpflichtet, Sie vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu informieren: Über die unverzügliche Meldepflicht und die Pflicht zur Suche einer neuen Beschäftigung. Wenn Sie es verlangen, hat er Sie dafür von der Arbeit freizustellen und Ihnen die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen. Es ist allerdings hier nicht davon auszugehen, dass er auch Ihr Entgelt weiter zu zahlen hat.

Was ist mit der Meldepflicht bei befristeten Arbeitsverträgen?

Haben Sie einen befristeten Arbeitsvertrag, ist die Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit wie folgt geregelt:

- Bei Arbeitsverhältnissen, die länger als drei Monate befristet sind: Meldung drei Monate vor dem Ende der Befristung.
- Bei Arbeitsverträgen, bei denen zwischen dem Abschluss und dem vereinbarten Ende der Befristung ein Zeitraum von weniger als drei Monaten liegt: Meldung spätestens mit Abschluss des Vertrages.

Die Meldepflichten bei der Agentur für Arbeit sind unbedingt einzuhalten – auch wenn der Arbeitgeber Ihnen eine mögliche Fortführung oder Verlängerung des Arbeitsvertrages versprochen hat oder Ihnen eine Übernahme im Einsatzbetrieb in Aussicht gestellt wurde.

Was wird für die Arbeitslosmeldung benötigt?

Die Arbeitslosmeldung ist – anders als die Verpflichtung zur Arbeitssuchendmeldung – frühestens zwei Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses möglich. Die Agentur für Arbeit gewährt Ihnen Leistungen (ALG I oder II) erst ab dem Zeitpunkt der Meldung bzw. mit Beginn der Arbeitslosigkeit, auch wenn Sie sich schon früher dort gemeldet haben. Der Zeitpunkt wird auf dem Antrag vermerkt, den Sie dort ausfüllen müssen.

Folgende Unterlagen benötigt die Agentur für Arbeit zur Bearbeitung des Antrages:

- Personalausweis oder Reisepass mit Meldebestätigung
- Sozialversicherungsausweis und Kopie der Lohnsteuerkarte
- Arbeitsbescheinigungen (auch früherer Arbeitgeber)
- Begründung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Ggf. Nachweis über frühere Lohnersatzleistungen von der Agentur für Arbeit

Sollte der Arbeitgeber die Bescheinigung der Agentur für Arbeit nicht ausfüllen, setzen Sie ihm eine zehntägige Frist. Tun Sie dies per Einschreiben. Ist die Frist abgelaufen, legen Sie das Einschreiben der Agentur für Arbeit vor. Dann kann die Agentur von sich aus tätig werden und den Arbeitgeber zwingen, die Arbeitsbescheinigung auszufüllen. Erst wenn Sie die Unterlagen vollständig vorgelegt haben, beginnt die Agentur für Arbeit mit der Berechnung der Leistungen. In der Regel erfolgt die erste Zahlung nach drei bis acht Wochen. Lohnersatzleistungen errechnen sich aus dem Verdienst der letzten zwölf Monate, einschließlich der Einmalzahlungen (Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld).

WICHTIGE INFORMATIONEN ZU DEN TARIFVERTRÄGEN IM BEREICH LEIHARBEIT

Tarifverträge werden zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften abgeschlossen. Wir als IG Metall regeln mit den Arbeitgebern die Rahmenbedingungen unserer Arbeit wie Arbeitszeit, Entgelt, Urlaub etc. für alle Gewerkschaftsmitglieder einer Branche oder eines Betriebs – denn zusammen sind wir stärker als einzeln.

Welche Tarifverträge gelten für Sie als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter? Die Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (z.B. IG Metall, ver.di, IG BCE, IG BAU und andere) haben sich zu einer Tarifgemeinschaft zusammengeschlossen. Sie haben mit den beiden großen, anerkannten Verbänden der Leiharbeitsbranche, dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) und dem Interessenverband Deutscher Leiharbeitsunternehmen (igz e.V.) jeweils unterschiedliche Branchentarifverträge abgeschlossen. Weiterhin sind noch mit einzelnen Firmen aus besonderen Gründen Firmentarifverträge verhandelt worden.

Auch die so genannten „christlichen Gewerkschaften“ haben mit anderen Leiharbeitsverbänden Flächentarifverträge bzw. Firmentarifverträge abgeschlossen. Diese sind in ihrer Gesamtheit der Arbeitsbedingungen schlechter als die DGB-Tarifverträge. Die Rechtsgültigkeit der Tarifverträge der „christlichen Gewerkschaften“ ist umstritten.



WICHTIG

Auch wenn Sie über den Arbeitsvertrag die Anwendung der Tarifverträge mit den „christlichen Gewerkschaften“ eingegangen sind, können Sie sich als IG Metall-Mitglied bei Problemen von Ihrer örtlichen Verwaltungsstelle ausführlich beraten lassen. Die Kontaktadressen finden Sie am Ende dieser Broschüre.

GRUNDSTRUKTUREN DER DGB-TARIFVERTRÄGE FÜR DIE LEIHARBEITSBRANCHE

Eingruppierung per Arbeitsvertrag und tatsächliche Tätigkeit

Die in Ihrem Arbeitsvertrag angegebene Eingruppierung ist Ihr Garantielohn, den die Leiharbeitsfirma Ihnen auch bei Nichteinsatzzeiten usw. zahlen muss. Die Eingruppierung kann sich je nach Aufgabengebiet beim Kunden ändern. Hierzu gibt es in den DGB-Tarifen mit BZA und igz unterschiedliche Regelungen:

- *igz Entgelttarifvertrag*

§ 2.1

Der Arbeitnehmer wird zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses entsprechend der arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigung in die jeweilige Entgeltgruppe eingruppiert (Stammengeltgruppe). Für die Eingruppierung ist die tatsächlich notwendige Qualifikation für die im Kundeneinsatz ausgeübte Tätigkeit maßgeblich.

§ 2.2

Werden dem Arbeitnehmer zeitweise Arbeiten übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe entsprechen, werden diese durch eine Zulage für die entsprechende Dauer der Tätigkeit abgegolten. Während der Zeit, die der Arbeitnehmer nicht bei einem Entleiher eingesetzt ist, erhält er die Vergütung gemäß Stamm-entgeltgruppe.

- *BZA-Entgelttarifvertrag*

§ 2.1

Die Mitarbeiter werden aufgrund ihrer überwiegenden Tätigkeit in eine Entgeltgruppe dieses Tarifvertrages eingruppiert. Für die Eingruppierung ist ausschließlich die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit maßgebend.

§ 2.3

Vorübergehende Tätigkeiten einer höheren Entgeltgruppe rechtfertigen keine neue Eingruppierung. Sofern zeitweise Arbeiten einer höherwertigen Entgeltgruppe übertragen werden, ist ab der 6. Woche eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem tariflichen Entgelt der niedrigeren Entgeltgruppe und dem für die Tätigkeit vorgesehenen Entgelt zu zahlen.

Die Beschreibungen der Entgeltgruppen finden Sie im Entgelttarifvertrag. Sofern Sie die Tarifverträge nicht von Ihrem Arbeitgeber erhalten haben, bekommen Sie diese bei Ihrer örtlichen IG Metall-Verwaltungsstelle. Kontaktadressen finden Sie am Ende dieser Broschüre.

Arbeitszeit

Es gilt eine 35-Stunden-Woche (BZA, iGZ) mit Einrichtung von Arbeitszeitkonten für die darüber hinausgehenden Arbeitsstunden beim Kunden. Die maximale Höhe der Zeitkonten und die Entnahme der Stunden – vorwiegend in Form von Freizeit – ist in den jeweiligen Manteltarifverträgen geregelt.

Zuschläge

In beiden Tarifverträgen wurden Zuschläge vereinbart, die an die Beschäftigungsdauer geknüpft sind. Zuschläge stehen Ihnen zu, wenn Sie eine bestimmte Zeit ununterbrochen an denselben Kundenbetrieb überlassen und/oder lang genug in Ihrem Leiharbeitsunternehmen beschäftigt sind.



Freiwillige Zulagen

In der Branche wird gerne mit freiwilligen Zulagen gearbeitet. Diese werden benutzt, um das Entgelt zu erhöhen (z.B. bei Facharbeitern) oder um vom Kundenbetrieb vorgegebene Mindestentlohnungen zu erreichen. Wie die Bezeichnung „freiwillige Zulage“ schon sagt, ist diese freiwillig und kann meist jederzeit vom Unternehmen widerrufen werden.

Bei Tariferhöhungen wird die Erhöhung meist mit der Zulage verrechnet, so dass sich trotz Tariferhöhung an Ihrem Entgelt erst mal nichts ändert.

Mehrarbeit und Nachtarbeitszuschläge

In den Manteltarifverträgen sind Zuschläge für Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit definiert worden. Diese liegen jedoch meist unter den Zuschlagsregelungen im Kundenbetrieb.

ACHTUNG

Die Definition von Mehrarbeit ist in der Leiharbeit eine andere als im Kundenbetrieb.

Urlaub, BZA / iGZ

- 24 Arbeitstage im ersten Beschäftigungsjahr
- 25 Arbeitstage im zweiten Beschäftigungsjahr
- 26 Arbeitstage im dritten Beschäftigungsjahr
- 28 Arbeitstage im vierten Beschäftigungsjahr
- 30 Arbeitstage ab dem fünften Beschäftigungsjahr

WICHTIG

Bei Vollkontischichten oder vergleichbaren Schichtmodellen kommen unter bestimmten Bedingungen die Zulagensysteme des Kundenbetriebs zur Anwendung.

Arbeitsbefreiung

In beiden DGB-Tarifwerken sind bezahlte Freistellungen für besondere Lebensumstände (Geburt, Hochzeit etc.) geregelt. Sie finden diese Regelungen im Manteltarifvertrag.

Jahressonderzahlungen BZA / IGZ

Hierunter versteht man ein zusätzliches Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld. In der Leiharbeit sind hierfür Festbeträge vereinbart worden. Ihre Höhe ist gestaffelt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit im Leiharbeitsunternehmen.

Probezeit und Kündigungsfristen

Probezeit (BZA / IGZ): 6 Monate

Die Kündigungsfristen sind in der Probezeit kürzer als im Gesetz, die genauen Zeiten finden Sie auch in Ihrem Arbeitsvertrag. Nach der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 BGB.

WICHTIG

Haben Sie von Ihrem Arbeitgeber den für Sie gültigen Tarifvertrag nicht erhalten? Als Gewerkschaftsmitglied bekommen Sie die DGB-Tarifverträge in Ihrer IG Metall-Verwaltungsstelle. Kontaktadressen finden Sie am Ende dieser Broschüre oder im Internet unter www.igmetall.de.

WEITERE INFORMATIONEN

Anlaufstelle im Internet

Unter „zoom“ (Zeitarbeiter/-innen ohne Organisation machtlos) hat die IG Metall eine Internetplattform rund um die Leiharbeit geschaffen – mit einem offenen Forum, in dem sich Betroffene austauschen können.

Sie finden zoom unter: www.igmetall-zoom.de

Da es sich hier um ein offenes Forum handelt, lesen und schreiben hier auch Arbeitgeber und Personaldisponenten mit. Wir empfehlen daher, sich beim offenen Forum nicht mit dem tatsächlichen Namen anzumelden, um Probleme mit dem Arbeitgeber zu vermeiden.



Beitrittserklärung Leiharbeit

FRAU HERR

VORNAME / NAME

STRASSE, HAUSNUMMER

PLZ, ORT

TELEFONNUMMER

EMAIL

GEBURTSDATUM

NATIONALITÄT

ARBEITER/IN ANGESTELLTE/R

VERLEIHBETRIEB

EINSATZBETRIEB/ORT

MONATL. BRUTTOEINKOMMEN

ANGESPROCHEN DURCH

BANK

KONTONUMMER

BLZ

ABBUCHUNGSTERMIN: JEWEILS ZUM _____ DES MONATS

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet.

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

DATUM, UNTERSCHRIFT

Hier abtrennen.





IG Metall – sachkundiger Ratgeber, wenns um Arbeit geht.

Bitte ausfüllen und bei dem IG Metall-Betriebsrat oder
der IG Metall-Verwaltungsstelle abgeben oder schicken an:

IG Metall Vorstand

FB Mitglieder / Kampagnen

60519 Frankfurt am Main

Kontakt

Bezirk Bayern Elisenstr. 3 a, 80335 München,
Telefon 089/5329490

Amberg Schrankenplatz 4, 92224 Amberg,
Telefon 09621/49310

Aschaffenburg Haselmühlweg 1, 63741 Aschaffenburg,
Telefon 06021/86420

Augsburg Am Katzenstadel 34, 86152 Augsburg,
Telefon 0821/72089-0

Bamberg Heinrichsdamm 4 a, 96047 Bamberg,
Telefon 0951/965670

Coburg Am Viktoriabrunnen 1 a, 96450 Coburg,
Telefon 09561/55650

Erlangen Friedrichstr. 7, 91054 Erlangen,
Telefon 09131/8838-0

Fürth Königswarterstr. 16, 90762 Fürth,
Telefon 0911/97053-0

Ingolstadt Paradeplatz 9, 85049 Ingolstadt,
Telefon 0841/93409-0

Kempten Königstr. 2, 87435 Kempten,
Telefon 0831/52264-0

Landshut Am Banngraben 16, 84030 Landshut,
Telefon 0871/14340-0

München Schwanthalerstr. 64, 80336 München,
Telefon 089/51411-0

Neu-Ulm-Günzburg Max-Eyth-Str. 11, 89340 Leipheim,
Telefon 08221/369830,

Nürnberg Kornmarkt 5–7, 90402 Nürnberg,
Telefon 0911/2333-0

Ostoberfranken Hofer Str. 21, 95213 Münchberg,
Telefon 09251/9951-0

Passau Grünaustr. 31, 94032 Passau,
Telefon 0851/56099-0

Regensburg Richard-Wagner-Str. 2,
93055 Regensburg, Telefon 0941/60396-0

Rosenheim Brixstr. 2, 83022 Rosenheim,
Telefon 08031/35898-0

Schwabach Spitalberg 6, 91126 Schwabach,
Telefon 09122/8352-0

Schweinfurt Manggasse 7–9, 97421 Schweinfurt,
Telefon 09721/2096-0

Weilheim Münchener Str. 25 b, 82362 Weilheim,
Telefon 0881/92370

Würzburg Randersackerer Str. 33, 97072 Würzburg,
Telefon 0931/322610

Impressum

Herausgeber

IG Metall-Bezirk Bayern

Gestaltung

kp works. Berlin

Fotos

Manfred Vollmer

Werner Bachmeier

Druck

apm AG, Darmstadt

© Februar 2008

www.gleichearbeit-gleichesgeld.de
www.igmetall-bayern.de