

GUTE
ARBEIT FÜR
ALLE



RATGEBER

für Beschäftigte
in **Leiharbeit**

gute-arbeit-fuer-alle.de

RATGEBER FÜR BESCHÄFTIGTE IN LEIHARBEIT

Inhalt

4 Vorwort

6 Eine Dreiecksbeziehung

Dein Ratgeber ...

8 ... für gute Arbeitsbedingungen

9 Recht und Gesetz

12 Dein Arbeitsvertrag

16 Checkliste Arbeitsvertrag

18 Dein Tarifvertrag

22 Dein Geld

24 Checkliste Eingruppierung

28 Checkliste Branchenzuschläge

31 Deine Arbeitszeit

33 Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung

35 ... für den Arbeitsalltag

36 Dein Arbeitgeber – die Leiharbeitsfirma

37 Deine Ansprechpartner

39 Checkliste Ansprechpartner

40 Dein Arbeits- und Gesundheitsschutz

41 Deine Entgeltabrechnung

43 Deine Zukunft

44 ... in der Arbeitslosigkeit

45 Das Ende des Beschäftigungsverhältnisses

46 Deine Meldepflichten

49 ... für mehr Mitbestimmung

50 Deine Mitbestimmung im Betrieb

50 Deine IG Metall

51 Wir sind da ...

52 Checkliste Service

53 ... für sichereres Handeln

54 Im Betrieb ankommen

55 Deine Zukunft im Einsatzbetrieb

56 Mutig sein und profitieren

57 Arbeitskampf im Einsatzbetrieb

58 Anhang

58 Glossar

62 Schlagwortverzeichnis zum schnellen Nachschlagen

64 Wir sind da ...

65 Vorteile der IG Metall-Mitgliedschaft

LIEBE KOLLEGIN, LIEBER KOLLEGE,

Leiharbeit ist in den Branchen der IG Metall weit verbreitet. Leihbeschäftigte werden zwar überwiegend in der Produktion eingesetzt, doch sie sind überall in den Betrieben zu finden. Dabei werden sie wie Beschäftigte zweiter Klasse behandelt. Das ist ungerecht und respektlos.

Viele Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter wehren sich gegen diese Ungerechtigkeit und finden dabei Unterstützung bei ihrer Gewerkschaft, der IG Metall. Denn die IG Metall ist die Gewerkschaft für Leihbeschäftigte und wird gemeinsam mit diesen aktiv: Mit über 150 örtlichen Geschäftsstellen, mit IG Metall-Betriebsräten und -Vertrauensleuten sowie mit der Kampagne „Gute Arbeit für alle“.

Wir kämpfen gemeinsam dafür, dass Leiharbeit fair und gerecht wird. Wir wollen, dass Du ordentlich und respektvoll im Betrieb behandelt wirst. Deine Arbeit ist wertvoll, Du verdienst mehr! Damit Du weißt, worauf es dabei ankommt, haben wir diesen Ratgeber für Dich geschrieben. Er ist Dein Leitfaden, mit dem Du sicher durch den Arbeitsalltag in der Leiharbeit kommst.

In unserem Ratgeber findest Du alle wichtigen Informationen zur Leiharbeit. Dabei ist er nach Anlässen und Situationen gegliedert, wie Abschluss des Arbeitsvertrags oder Überprüfung der Entgeltabrechnung. Zudem werden viele Aspekte eines Arbeitsverhältnis-

ses nicht nur durch Deinen Arbeitsvertrag sondern beispielsweise auch durch Gesetze, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen geregelt. Aus diesen Gründen tauchen manche Themen an mehreren Stellen im Ratgeber auf.

Um alle Inhalte gezielt und schnell zu finden, kannst Du die Inhaltsverzeichnisse für das ganze Heft und jene für die einzelnen Kapitel nutzen. Zudem kannst Du über das Schlagwortverzeichnis auf Seite 62 bis 63 schnell nach Begriffen suchen und diese nachschlagen. Aber auch das Durchlesen lohnt sich – der Ratgeber begleitet Dich in jeder Situation und gibt Dir wertvolle Tipps für den Arbeitsalltag.

Wichtige Begriffe erklären wir in einem Glossar auf Seite 58 bis 61. Wenn diese Begriffe im Ratgeber auftauchen, haben wir sie mit  markiert. Wir wünschen Dir alles Gute für Deine Arbeit.

Deine IG Metall



Du findest die Checklisten auch zum Ausdrucken unter
gute-arbeit-fuer-alle.de/ratgeber-Leiharbeit

Leihbeschäftigte, Verleiher, Entleiher – eine Dreiecksbeziehung

Im Normalfall ist ein Arbeitsverhältnis eine Zweierbeziehung zwischen einem Arbeitgeber auf der einen und einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer auf der anderen Seite. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stellen dem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft zur Verfügung. Im Gegenzug zahlt der Arbeitgeber dafür → Entgelt (Lohn oder Gehalt).

Ein Leiharbeitsverhältnis hingegen ist eine Dreiecksbeziehung zwischen einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer, einem Verleihunternehmen/Verleiher und einem Entleihunternehmen/Entleiher. Angestellt und entlohnt werden Beschäftigte vom Verleiher. Dieser nutzt die Arbeitskraft der Beschäftigten jedoch nicht selbst, sondern stellt sie einem anderen Unternehmen, dem Entleiher, zur Verfügung.

Dafür erhebt der Verleiher eine Gebühr, er verdient also an jeder geleisteten Arbeitsstunde kräftig mit. Dies geht zu Lasten der Leihbeschäftigten. Sie werden in Deutschland für die gleiche Arbeit häufig deutlich schlechter bezahlt als ihre festangestellten Kolleginnen und Kollegen.

Zusätzlich kann der Entleiher den Einsatz von Leihbeschäftigten sofort beenden, wenn er die Arbeitskraft nicht mehr benötigt oder beispielsweise Leihbeschäftigte länger krank sind. Das macht sich auch hübsch in der Bilanz des Entleihers für Kapitalanleger: Dort werden Leihbeschäftigte nicht als fixe Personalkosten sondern als flexible Sachkosten abgerechnet.



DEIN RATGEBER FÜR GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN

Auf einer sicheren Basis

→ Leiharbeit in Deutschland findet nicht in einem rechtlosen Raum statt. Die Bedingungen, unter denen Leihbeschäftigte arbeiten, sind durch Gesetze und → Tarifverträge geregelt und in Arbeitsverträgen festgeschrieben. Dabei werden immer mehr feste, sogenannte Dauerarbeitsplätze in Leiharbeit und damit in unsichere, prekäre Beschäftigung umgewandelt. Zudem werden die bestehenden tariflichen und betrieblichen Regelungen häufig nicht eingehalten. Leihbeschäftigte erhalten daher oftmals nicht das, was ihnen zusteht.

Die Informationen in diesem Kapitel können deshalb von entscheidender Bedeutung für Dich sein: Denn Arbeits- und → Tarifverträge regeln Deine Arbeitsbedingungen, Deine Entlohnung und Deine Arbeitszeit. Gerade wenn Du vor der Unterzeichnung eines neuen Arbeitsvertrages stehst, solltest Du dieses Kapitel noch einmal zur Hand nehmen und Dich damit vor Fallstricken im Arbeitsvertrag schützen. Hier findest Du alles, um Dir einen Grundstein für sichere und gute Arbeit zu legen.

9 Recht und Gesetz

12 Dein Arbeitsvertrag

16 Checkliste Arbeitsvertrag

18 Dein Tarifvertrag

22 Dein Geld

24 Checkliste Eingruppierung

28 Checkliste Branchenzuschläge

31 Deine Arbeitszeit

33 Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung

Recht und Gesetz

Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge – durch sie wird geregelt, unter welchen Bedingungen Du arbeitest. Doch was genau geregelt ist, was wann gilt und auf was Du Dich im Konfliktfall berufen kannst, erfährst Du hier.

Leiharbeit im Gesetz

Die → Leiharbeit in Deutschland wird durch das Gesetz zur Arbeitnehmerüberlassung geregelt – auch AÜG genannt. Dieses Gesetz wurde im Laufe der Zeit auf Kosten der Leihbeschäftigten verschlechtert. Ein Beispiel hierfür ist die Aufhebung des sogenannten Synchronisationsverbots, wodurch der Arbeitsvertrag von Leihbeschäftigten nicht mit dem Einsatz im Entleihbetrieb enden durfte. Zudem laufen die Gleichstellungsregelungen im Gesetz leer. Geschützt sind Leihbeschäftigte nur durch die → Tarifverträge der → DGB-Gewerkschaften.

Im Jahr 2011 und 2017 wurden auf Druck der → Gewerkschaften einige Änderungen im AÜG vorgenommen. Diese Änderungen haben aber insgesamt nicht dazu beigetragen, den Missbrauch der Leiharbeit zum Lohndumping einzudämmen. So muss das → Leiharbeitsverhältnis nun im Vertrag zwischen Entleiher und Verleiher als solches gekennzeichnet sein. Es gilt für Leihbeschäftigte eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten. Daraus folgt jedoch meist keine Übernahme. In der Praxis werden Leihbeschäftigte nach diesen 18 Monaten oft für drei Monate woanders beschäftigt, um dann erneut auf dem alten Arbeitsplatz eingesetzt zu werden.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) im Internet:
gesetze-im-internet.de/a_g

Auskunftspflicht des Entleihers

Damit Du prüfen kannst, ob Du gleich bezahlt und gleich behandelt wirst, gibt es die Auskunftspflicht des Entleihers. Er muss Dir unter gewissen Voraussetzungen Auskunft geben über die Arbeitsbedingungen einer/eines zu Dir vergleichbaren Beschäftigten, insbesondere beim Leistungslohn und bei Gleichstellungsansprüchen, die auf betrieblichen Regelungen im Einsatzbetrieb beruhen können. Hier lohnt sich der Kontakt zum → Betriebsrat des Entleihers (also des Betriebs, in dem Du gerade eingesetzt bist), um zu klären, ob für die Auskunft tatsächlich ein vergleichbarer Arbeitsplatz herangezogen wurde (§ 13 AÜG).

Tarifvertrag

Die Öffnungsklausel im AÜG hat zunächst zu einer deutlichen Verschlechterung der Bedingungen für Leihbeschäftigte beigetragen. Denn sie schuf eine Gesetzeslücke für die sogenannten christlichen → Gewerkschaften, die daraufhin Tarifverträge unterhalb des gesetzlichen Standards abschlossen – bis das Bundesarbeitsgericht diese → Tarifverträge für unwirksam erklärte.

Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für → Zeitarbeit schloss Tarifverträge mit Dumpinglöhnen ab – und die → DGB-Tarifgemeinschaft war gegen diese Unterbietungskonkurrenz machtlos und musste Kompromisse eingehen. Denn die Arbeitgeber hätten sonst mit den christlichen Gewerkschaften noch schlechtere Bedingungen ausgehandelt.

Erst Ende 2010 legte das Bundesarbeitsgericht der Christlichen Tarifgemeinschaft das Handwerk, indem es ihr die Tariffähigkeit absprach. Durch den Rückzug der christlichen Gewerkschaften und weil immer mehr Leihbeschäftigte Gewerkschaftsmitglied werden, haben die → DGB-Gewerkschaften nun die Möglichkeit, bessere Bedingungen für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter auszuhandeln. Deshalb ist die Mitgliedschaft in einer DGB-Gewerkschaft so wichtig.

Betriebsvereinbarungen

Die IG Metall und ihre → Betriebsräte versuchen die Arbeitsbedingungen für Leihbeschäftigte auch über → Betriebsvereinbarungen zu verbessern. In vielen Betrieben wurde so eine gerechtere Bezahlung von → Leihbeschäftigten

durchgesetzt. Betriebsvereinbarungen sind Verträge zwischen Arbeitgeber und → Betriebsrat. Sie gelten für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Betriebes. Betriebsvereinbarungen haben immer Vorrang vor Deinem Arbeitsvertrag, es sei denn, in Deinem Arbeitsvertrag sind für Dich günstigere Regelungen vereinbart. Dann gilt natürlich Dein Arbeitsvertrag.

Branchenzuschläge

Seit 2012 erhalten dank den → IG Metall-Tarifverträgen Leihbeschäftigte, die in der Metall- und Elektroindustrie, in der Holz- und Kunststoffindustrie und in der Textil- und Bekleidungsindustrie eingesetzt werden, sogenannte Branchenzuschläge auf ihren normalen Leiharbeitslohn. Das konnte die IG Metall in den Tarifbewegungen der Branchen der Entleihbetriebe durchsetzen. Die Zuschläge sind nach Dauer der Beschäftigung gestaffelt. In der Metall- und Elektroindustrie erhalten → Leihbeschäftigte einen Zuschlag von bis zu 65 Prozent. (Siehe auch die Checkliste Branchenzuschläge auf Seite 28/29.)

Anspruch auf die Branchenzuschläge haben auch Beschäftigte in Leiharbeit bei Industrienahen Dienstleistern, zum

Beispiel in der Kontraktlogistik, sofern sie in den Branchen in denen Branchenzuschläge bezahlt werden, eingesetzt sind. Während die Arbeitgeber dies zunächst verweigerten, gibt es mittlerweile eine gerichtliche Klärung. Das Bundesarbeitsgericht hat in mehreren Fällen entschieden, dass auch Leihbeschäftigte in „Reparatur-, Zubehör-, Montage-, Dienstleistungs- und sonstigen Hilfe- und Nebenbetrieben“ Anspruch auf die Branchenzuschläge haben. Dazu zählen auch Leihbeschäftigte in der Kontraktlogistik.

Arbeitsvertrag

Mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags verpflichtest Du Dich rechtlich bindend, eine persönliche Dienstleistung beziehungsweise Arbeit gegen Entgelt/ Bezahlung zu erbringen – und gibst zugleich Dein Einverständnis zu allen im Vertrag aufgeführten Bedingungen. Gegen unfaire Arbeitsbedingungen, die vertraglich festgehalten sind, ist schwer anzukommen – solange sich der Arbeitsvertrag im gesetzlichen und tariflichen Rahmen bewegt und keine anderweitige → Betriebsvereinbarung existiert. Vor der Unterzeichnung sollte der Arbeitsvertrag deshalb sorgsam geprüft werden. Dafür erhältst Du als Mitglied von Deiner → Gewerkschaft Unterstützung.

Dein Arbeitsvertrag

Dein Arbeitsvertrag regelt die Bedingungen, unter denen Du arbeitest. Beim Unterschreiben des Vertrags ist deshalb Vorsicht geboten: Informiere Dich vorher und kontrolliere den Arbeitsvertrag genau. Zusätzlich zum Arbeitsvertrag muss Dir zudem das Merkblatt für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter der Agentur für Arbeit ausgehändigt werden. Beschäftigten, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, ist auf Verlangen das Merkblatt der Agentur für Arbeit in ihrer Muttersprache auszuhändigen.

Zusatzvereinbarungen

Manchmal versuchen Leiharbeitgeber, mit Dir Zusatzvereinbarungen im Arbeitsvertrag abzuschließen. Diese verstoßen jedoch oft gegen bestehende Gesetze oder sollen Dich gezielt um Deine Ansprüche bringen. Dies kann zum Beispiel ein Verbot der Übernahme im Einsatzbetrieb oder eine Verrechnung der Branchenzuschläge sein. Unterschreibe deshalb erst, wenn Du den Vertrag genau gelesen hast und mit den getroffenen Absprachen einverstanden bist.



Achtung!

Solltest Du Zweifel haben oder gar zur Unterschrift gedrängt werden: Unterschreibe den Arbeitsvertrag nicht vor Ort und nimm Dir Zeit für eine sorgfältige Prüfung. Wenn Du Mitglied der → IG Metall bist oder wirst, kannst Du Dich jederzeit von Deiner örtlichen Geschäftsstelle beraten lassen.

Das aktuelle Merkblatt der Agentur für Arbeit findest Du zudem immer auf:

arbeitsagentur.de/zeitarbeit

Befristete Arbeitsverträge

Es ist zulässig, Deinen Arbeitsvertrag auf die Dauer von zwei Jahren zu befristen, ohne dass dafür ein besonderer Grund vorliegen muss. Gehst Du ein befristetes Arbeitsverhältnis für einen kürzeren Zeitraum ein, kann es ebenfalls ohne einen Sachgrund dreimal bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren verlängert werden. 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. Darüber hinaus kann es sein,

dass der Arbeitgeber versucht, Dich lediglich für die Zeit einzustellen, in der Du fest für einen Auftrag im Kundenbetrieb vorgesehen bist. Ob er das darf, ist rechtlich umstritten. Auch, ob der unbegrenzte Einsatz bei ein und demselben Kundenbetrieb zulässig ist, ist rechtlich umstritten. Solltest Du über mehrere Jahre immer bei demselben Kunden eingesetzt werden oder solltest Du nur für die Dauer eines Einsatzes vom Verleiher eingestellt werden, dann lässt Du Dich als Mitglied am besten bei Deiner örtlichen IG Metall-Geschäftsstelle beraten.

Geltung des Tarifvertrags und der Betriebsvereinbarung

Die Leiharbeitsbranche ist in verschiedenen Arbeitgeberverbänden organisiert. Deshalb sind auch verschiedene → Tarifverträge abgeschlossen worden. Welcher Tarifvertrag für Dich gilt, ist in der Regel in Deinem Arbeitsvertrag geregelt. Zudem haben die im Arbeitsvertrag festgehaltenen Regelungen keine Geltung, wenn in Deinem Betrieb eine → Betriebsvereinbarung gilt, in der für Dich bessere Bedingungen vereinbart wurden.

Tip

In einem Beratungsgespräch kann der Arbeitsvertrag darauf geprüft werden, welche tarif- und arbeitsvertraglichen Standards für Dich gelten. Bei auftretenden Problemen ist es deshalb zu empfehlen, dass Du Dich als IG Metall-Mitglied an Deine örtliche Geschäftsstelle wendest und dort einen kostenlosen Beratungstermin vereinbarst.

Deine örtliche IG Metall-Geschäftsstelle findest du über:
[igmetall.de/vor-ort](https://www.igmetall.de/vor-ort)

Auslandseinsätze

Die Möglichkeit eines Auslandseinsatzes muss im Arbeitsvertrag vermerkt sein – sonst muss der Verleiher mit Dir eine Zusatzvereinbarung schließen. Ab einem Einsatz von über einem Monat müssen folgende Angaben im Arbeitsvertrag oder in der Einsatzbescheinigung beziehungsweise Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag für den Einsatz enthalten sein:

- die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
- die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
- ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
- die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

Freie Arbeitsplätze beim Entleiher und Übernahme

Damit Du die Chance hast, auch übernommen zu werden, muss der Entleihbetrieb Dich über freie Arbeitsplätze informieren. Dies kann auch über einen Aushang erfolgen. Der → Betriebsrat des Entleihbetriebes kann Dir ebenfalls weiterhelfen.

Der Betriebsrat kann Dich auch darüber informieren, ob es in Deinem Entleihbetrieb eine Vereinbarung zur Übernahme von Leihbeschäftigten gibt. Eine solche kann der Betriebsrat des Entleihbetriebs mit seinem Arbeitgeber abschließen und darin auch Voraussetzungen für eine Übernahme vereinbaren.

Übernahme

Betriebsräte in der Metall- und Elektroindustrie haben über einen Tarifvertrag die Möglichkeit, im Einsatzbetrieb bessere Bedingungen für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter auszuhandeln. So erreichen sie oft bessere Bezahlung, zum Beispiel gleiches Geld ab dem 1. Tag, bessere Arbeitsbedingungen oder die feste Übernahme nach einem Einsatz. Im Gegenzug kann die Verweildauer auf bis zu 48 Monate verlängert werden. Erkundige Dich bei Deinem Betriebsrat im Entleihbetrieb, ob vor Ort besondere Vereinbarungen auch für Dich gelten.



Zusätzlich zum Arbeitsvertrag muss das Merkblatt für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter der Agentur für Arbeit ausgehändigt werden. Auf Verlangen auch in der jeweiligen Muttersprache.

Checkliste Arbeitsvertrag

Diese Inhalte sollten in einem Arbeitsvertrag stehen. Eine Vertiefung der Punkte findest Du im vorherigen oder in den folgenden Kapiteln.

Firma und Anschrift des Verleihers, Anschrift der Behörde, welche die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung erteilt hat, sowie Ort und Datum der Erteilung der Verleiherlaubnis.

Name und Anschrift der/des Beschäftigten, Tag und Ort der Geburt

Der Arbeitsvertrag gilt nur für die in ihm genannte Person. Kommst Du aus einem Land, das nicht zur Europäischen Union gehört, muss eine Arbeits-erlaubnis 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

Du solltest keine → Einstufung akzeptieren, die unterhalb der erforderlichen Qualifikation an Deinem Einsatzarbeitsplatz liegt. Achte darauf, dass Du als Facharbeiterin oder Facharbeiter eingestuft und dann genauso eingesetzt wirst. Die wesentlichen Merkmale Deiner → Eingruppierung in eine bestimmte → Entgeltgruppe sind in → Tarifverträgen geregelt. (Siehe dazu: Checkliste Eingruppierung auf Seite 24/25.)

Einsatzort, ggf. auch Hinweis auf wechselnde Einsatzorte

Wer nur wohnortnah eingesetzt werden will, sollte das im Arbeitsvertrag vermerken lassen.

Beginn des Arbeitsverhältnisses, bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorgesehene Dauer der Befristung

Die vereinbarte Arbeitszeit

Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgeltes

Zusätzlich zum ausreichenden → Grundentgelt sollten Zulagen und Zuschläge, Prämien, Sonderzahlungen, sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgeltes gesondert aufgeführt und nicht mit dem Grundentgelt verrechnet werden.

Zudem sollte die Fälligkeit des Entgelts ausdrücklich angegeben werden.

Grundentgelt und Branchenzuschläge

Beides sollte vertraglich gesichert sein und nicht durch in Aussicht gestellte andere Zuschläge ersetzt oder verrechnet werden.

Leistungen wie Reisekosten, Verpflegungsentgelt und Übernachtungskosten

All dies muss geregelt und einzeln aufgeführt sein oder individuell mit der Einsatzbescheinigung verabredet werden. Diese Posten sollten nicht als Leistungszuschlag ausgewiesen werden.

Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs, das heißt mindestens die im → Tarifvertrag zugesicherten 24 bis 30 Urlaubstage je nach Beschäftigungsdauer.

Leistungen bei Krankheit, Urlaub und vorübergehender Nichtbeschäftigung, wie zum Beispiel Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall oder auch die Art und Höhe der Leistungen in Zeiten, in denen Du nicht verliehen bist.

Achte darauf, dass das ausdrücklich vermerkt ist!

Bereitschaft und Einsatzfahrt

Beides sollte vertraglich geregelt sein und ausdrücklich nicht als Urlaub angerechnet oder vom Arbeitszeit-Konto abgezogen werden.

Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, gestaffelt nach Beschäftigungsdauer.

Die Möglichkeit eines Arbeitseinsatzes im Ausland sowie folgende Angaben, falls der Einsatz länger als einen Monat dauert:

- die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
 - die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
 - ein zusätzliches Arbeitsentgelt,
 - die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.
-

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 Du Dich vorgestellt hast.

Dein Tarifvertrag

Die Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften hat erstmals 2003 mit den zwei großen Verbänden BZA – heute BAP – und iGZ Tarifverträge abgeschlossen. Während es in den Mantel- und Entgeltrahmen-Tarifverträgen noch unterschiedliche Regelungen gibt, sind die Entgelttabellen mittlerweile identisch. Tarifverträge regeln Mindestbedingungen, die nicht unterschritten werden dürfen. Im Arbeitsvertrag wird üblicherweise festgelegt, welcher Tarifvertrag Anwendung findet.

Ost- und West-Tarife

Leider gibt es in den → Tarifverträgen immer noch ein Ost-West-Gefälle bei den → Entgelten. In den vergangenen Tarifrunden haben die → Gewerkschaften immer wieder versucht, diese Lücke zu schließen. Nun ist es gelungen: Die Ost-West-Angleichung der Tarifverträge ist mit den Arbeitgebern für 2021 tariflich vereinbart.

Grundentgelt und Eingruppierung

Im Tarifvertrag werden Entgeltgruppen und ihre Bezahlung geregelt. Bei Aufnahme der Beschäftigung wirst Du einer Entgeltgruppe zugeordnet, das heißt eingruppiert. Die in Deinem Arbeitsvertrag angegebene Eingruppierung ist damit Dein → Grundentgelt, das Du in jedem Fall beziehst. Achtung: Bei Wechsel der Tätigkeit kann sich die Entgeltgruppe ändern. Übst Du dann eine anspruchsvollere Tätigkeit aus, dann muss eine Zulage bezahlt werden. Zur Eingruppierung gibt es in den DGB-Tarifen mit BAP und iGZ unterschiedliche Regelungen:



iGZ-Entgeltrahmentarifvertrag

§ 2.1

Der Arbeitnehmer wird zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses entsprechend der arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigung in die jeweilige Entgeltgruppe eingruppiert (Stammentgeltgruppe). 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 Stammentgeltgruppe.

BAP-Entgeltrahmentarifvertrag

§ 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.

Tipp

Deine → Eingruppierung kannst Du auf Seite 24/25 prüfen. Bei Problemen frage Deinen → Betriebsrat, ob Ihr die Checkliste gemeinsam durchgehen könnt.

Branchenzuschlag

Über das tarifvertraglich gesicherte Grundentgelt hinaus, haben wir zudem Branchenzuschläge für die Leihbeschäftigten in verschiedenen Branchen durchgesetzt. Diese sind mit den „Tarifverträgen über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen“ zum 1. November 2012 in Kraft getreten und 2017 angepasst worden. Mehr zu den Branchenzuschlägen erfährst Du in der Checkliste auf Seite 28/29.

Arbeitszeit

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

Mehrarbeit und Nachtarbeitszuschläge

In den Manteltarifverträgen sind Zuschläge für Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit vereinbart worden. Diese liegen jedoch meist unter den Zuschlägen für Festangestellte im Kundenbetrieb, weil Mehrarbeit in der → Leiharbeit und im Kundenbetrieb jeweils anders definiert ist.

Urlaub (BAP, iGZ)

Folgende Urlaubsansprüche hast Du: 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.

Arbeitsbefreiung

In den → Tarifverträgen der DGB Gewerkschaften sind bezahlte Freistellungen für besondere Lebensumstände (Geburt, Hochzeit usw.) geregelt. Du findest diese Regelungen im → Manteltarifvertrag.

Jahressonderzahlungen (BAP, iGZ)

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

Tipp

Hast Du von Deinem Arbeitgeber den für Dich gültigen Tarifvertrag nicht erhalten? Als Gewerkschaftsmitglied bekommst Du die Tarifverträge der DGB Gewerkschaften in Deiner → IG Metall-Geschäftsstelle.

Probezeit und Kündigungsfristen

Die Probezeit in den verschiedenen Tarifverträgen für die Leihbeschäftigten beträgt sechs Monate (BAP, iGZ). Die Kündigungsfristen sind in der Probezeit kürzer als im Gesetz, die genauen Zeiten findest Du auch in Deinem Arbeitsvertrag. Nach der Probezeit gilt die gesetzliche Kündigungsfrist nach § 622 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). In den ersten zwei Jahren Deiner Beschäftigung beträgt die Frist beidseitig vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Sie erhöht sich, je länger Du in Deinem Betrieb beschäftigt bist.



Tarifverträge regeln Mindestbedingungen, die nicht unterschritten werden dürfen. Sie gelten für alle Leihbeschäftigten – egal in welcher Branche.

Dein Geld

Es gibt also viel zu beachten, damit Du für Deine Arbeit auch angemessen entlohnt wirst: Denn das → Entgelt für Deine Arbeit setzt sich zusammen aus Deinem tariflichen → Grundentgelt beziehungsweise Deinem im Arbeitsvertrag festgeschriebenen Grundentgelt, Zulagen, Aufwandsersatz, Reisekosten und möglichen ergänzenden Sozialleistungen. Dazu können Branchenzuschläge kommen.

Grundentgelt

Beim → Entgelt gibt es den Grundsatz: Gilt der → Tarifvertrag, dürfen tarifliche Mindeststandards nicht unterschritten werden. Die → Tarifverträge schließen jedoch nicht aus, dass im Arbeitsvertrag einzelvertraglich höhere Entgelte vereinbart werden. Überprüfe deshalb, ob die → Eingruppierung der Tätigkeit entspricht, die Du in Deinem Kundenbetrieb ausüben wirst. Hier hilft Dir unsere Checkliste, die Du auf den folgenden Seiten findest, beziehungsweise Dein → Betriebsrat im Einsatzbetrieb. Lass Dir die Tarifverträge, die für Dich gelten, unbedingt vorlegen.

Staffellöhne

Einige Firmen versuchen, einen Staffellohn zu vereinbaren. Das heißt, mit Dir wird ein höherer Stundenlohn vereinbart, wenn Du Einsätze innerhalb Deines Berufsbildes vermittelt bekommst. Und ein niedrigerer Stundenlohn, wenn Du „nur“ als Helferin oder Helfer eingesetzt wirst. Du bekommst die vereinbarten Stundensätze also nur dann, wenn Du auch Einsätze innerhalb Deines Berufsbildes zugewiesen bekommst. Leider hast Du jedoch auf die Auswahl der Einsätze meistens nur wenig Einfluss. Außerdem ist der Vertragslohn Dein Garantielohn für verleihsfreie Zeiten.

Achtung!

Achte auf ein ausreichendes → Grundentgelt, weil davon auch die Höhe Deines Branchenzuschlags abhängt. Ändert sich Deine Tätigkeit im Betrieb, kann mit qualifizierterer Tätigkeit Dein Grundentgelt steigen. Lass Dich hierzu vom Betriebsrat im Einsatzbetrieb beraten.

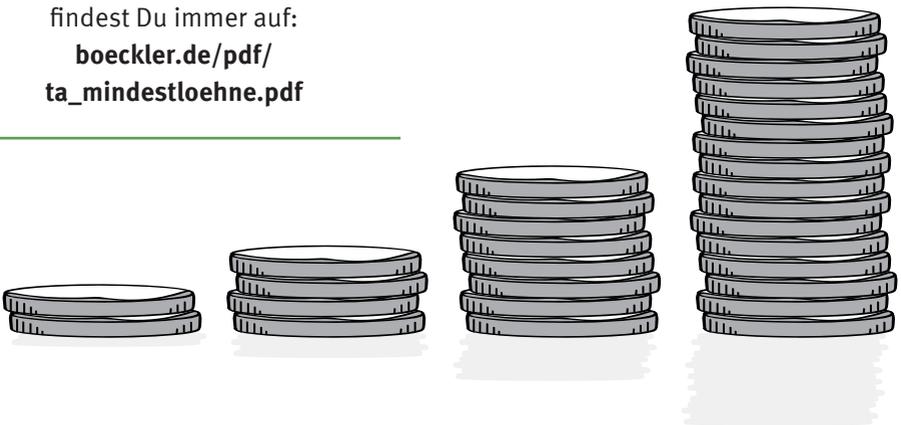
Achtung!

Vertraue nicht darauf, dass Du Einsätze innerhalb Deines Berufsbildes bekommst – auch wenn Dir versprochen wird, dass Du nur ganz selten als Helferin oder Helfer eingesetzt wirst. Derartige Vereinbarungen solltest Du nicht unterschreiben.

Leiharbeit: Neue gesetzliche Mindestlöhne

Seit April 2018 gelten neue gesetzliche Mindestlöhne in der → Leiharbeit: 9,27 Euro im Osten und 9,49 Euro im Westen. Grundlage dafür ist die dritte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung des Bundesarbeitsministeriums. Basis für die Lohnuntergrenze sind die → Tarifverträge des → DGB mit den Zeitarbeitsverbänden BAP und iGZ. Die Lohnuntergrenze steigt gemäß Verordnung im April 2019 dann auf 9,49 Euro im Osten und 9,79 Euro im Westen. Und schließlich im Oktober 2019 auf 9,66 Euro im Osten und 9,96 Euro im Westen. Die Lohnuntergrenze gilt auch für ausländische Leihfirmen, die Leihbeschäftigte nach Deutschland entsenden.

Den aktuellen Mindestlohn
findest Du immer auf:
**[boeckler.de/pdf/
ta_mindestloehne.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne.pdf)**



Checkliste Eingruppierung

Oft stimmt Deine → Eingruppierung und damit Deine Bezahlung nicht mit Deiner ausgeübten Tätigkeit überein. Häufig werden Leihbeschäftigte für eine Helferinnen-/Helfertätigkeit bezahlt, üben aber eine Facharbeiterinnen-/Facharbeiter-tätigkeit aus. Die Tarifverträge mit BAP und iGZ haben dabei unterschiedliche Regelungen zur Eingruppierung. Mit dieser Checkliste kannst Du jedoch anhand der Beschreibungen und Deiner Entgeltabrechnung erste Hinweise darauf bekommen, ob Du korrekt eingruppiert bist. Für einen genaueren Blick, wende Dich an den → Betriebsrat Deines Einsatzbetriebes oder Deine → IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort.

Anforderung und Entgelt	Eingruppierung laut Vertrag oder Abrechnung	Tatsächlich ausgeübte Tätigkeit
Entgeltgruppe 1 Tätigkeiten, die keine Anlernzeit erfordern oder Tätigkeiten, die eine kurze Anlernzeit erfordern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgeltgruppe 2 Ausführung von einfachen Tätigkeiten mit wechselnden Problemstellungen, die eine Einarbeitung erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung und fachspezifische Kenntnisse oder eine fachspezifische Qualifikation mit Berufserfahrungen erforderlich sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgeltgruppe 3 Ausführung von Tätigkeiten, für die im Regelfall eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine fachspezifische Qualifikation und mehrjährige aktuelle Berufserfahrung erforderlich sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgeltgruppe 4 Ausführung von Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden und die eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eingruppierung
laut Vertrag oder
Abrechnung

Tatsächlich
ausgeübte
Tätigkeit

Entgeltgruppe 5

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie Spezialkenntnisse erforderlich sind.

Entgeltgruppe 6

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten sowie zusätzliche spezielle Qualifikationsmaßnahmen wie Meister- oder Techniker Ausbildung erforderlich sind.

Entgeltgruppe 7

Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die eine Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung erforderlich ist, bei denen die Arbeitnehmer Verantwortung für Personal und Sachwerte zu tragen haben oder selbstständig komplexe Aufgabenstellungen bewältigen müssen.

Entgeltgruppe 8

Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium erforderlich ist, bei denen selbstständig komplexe Aufgabenstellungen zu bewältigen sind.

Entgeltgruppe 9

Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit mehrjähriger Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium erforderlich ist.

Du findest die Checkliste auch zum Ausdrucken unter
gute-arbeit-fuer-alle.de/ratgeber-leiharbeit

Ergänzendes ALG II

Je nachdem, wie Deine familiären Verhältnisse sind (mehrköpfige Familie und Alleinverdienerin oder Alleinverdiener), hast Du gegebenenfalls Anspruch auf ergänzendes Arbeitslosengeld II (ALG II). Dies lässt sich oft erst durch einen entsprechenden Antrag klären. In Deiner IG Metall-Geschäftsstelle berät man Dich als Mitglied gerne dazu.

Aufwandsersatz und Reisekosten – Auslöseregulungen

Die Leiharbeitsfirma ist nach § 670 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verpflichtet, Dir die Aufwendungen zu ersetzen, die Dir bei der Ausführung Deiner 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“. Wichtig ist, dass Fahrtkostenersatz und Verpflegungsmehraufwand sauber getrennt aufgeführt werden. Auf Verpflegungsmehraufwand gibt es leider keinen Anspruch. Auf Fahrtkosten oder auf Übernachtungskosten sehr wohl. Alles in einer Pauschale zu verstecken, ist auch

steuerrechtlich ein Problem. Denn die Auslöse ist steuerfrei und der Verpflegungsmehraufwand gilt, zumindest was die Sozialbeiträge betrifft, als Einkommen.

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

Freiwillige Zulagen

In der Leiharbeitsbranche wird gerne mit freiwilligen Zulagen gearbeitet. Diese werden benutzt, um das → Entgelt zu erhöhen (zum Beispiel bei Facharbeiterinnen oder 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 Tarifierhöhungen wird die Erhöhung häufig mit der Zulage verrechnet, so dass sich trotz Tarifierhöhung an Deinem Entgelt erst mal nichts ändert.

Branchenzuschläge

Für die Betriebe in der Metall- und Elektroindustrie, der Holz- und Kunststoffindustrie sowie der Textil- und Bekleidungsindustrie haben wir 2012 → Tarifverträge über Branchenzuschläge durchgesetzt. Das bedeutet: Leihbeschäftigte werden besser bezahlt, da sie auf ihr → Entgelt einen Zuschlag erhalten – für die Zeit, in der sie in Betrieben dieser Branchen eingesetzt werden. Du hast davon einen großen Vorteil: Es gibt mehr Geld für Dich – abhängig von Deiner Einsatzdauer und Deiner → Eingruppierung. Denn Leihbeschäftigten steht durch diesen Tarifierfolg langfristig mehr Geld im Monat zu. Auf den folgenden Seiten findest Du die Checkliste „Branchenzuschläge“.



Achtung!

Dein Anspruch auf den Branchenzuschlag besteht auch, wenn der Einsatzbetrieb nicht tarifgebunden ist. Es zählt einzig und allein die Zugehörigkeit des Betriebs zu einer der drei Branchen. Auch hierzu findest Du detaillierte Informationen in der folgenden Checkliste.

Checkliste Branchenzuschläge

Für die Branchenzuschläge gilt: Die Einsatzzeiten zählen ab dem Beginn Deiner Beschäftigung im Einsatzbetrieb. Wenn der Einsatz unterbrochen werden muss, verfallen die ersten Einsatzmonate für die Anrechnung nicht, sofern die Unterbrechung weniger als drei Monate gedauert hat.

Mehr Geld mit Branchenzuschlägen

Nur Branchenzuschläge garantieren Dir bereits nach sechs der Wochen einen Anstieg Deiner Bezahlung. Erst nach neun Monaten muss laut Gesetz ein Entgelt wie für „vergleichbare“ Stammbeschäftigte gezahlt werden. In der Realität werden aber viele Leihbeschäftigte nach spätestens neun Monaten wieder abgemeldet. Sie haben folglich nichts von der gesetzlichen Regelung. Unsere → Tarifverträge dagegen nutzen allen Leihbeschäftigten. In den ersten neun Monaten verdienen sie mehr Geld als ohne Branchenzuschläge.

Branchenzuschläge auch ohne → Tarifbindung

Ein Anspruch auf den Branchenzuschlag besteht für alle Einsätze in Betrieben, die zu zuschlagspflichtigen Branchen gehören. Entscheidend ist einzig die Zugehörigkeit des Betriebs zur entsprechenden Branche. Zur Metall- und Elektroindustrie zählen unter anderem alle Betriebe der Automobil- und Zulieferindustrie, des Maschinenbaus, Betriebe der Elektrotechnik oder Hardwareproduktion und zugehörige Reparatur-, Zubehör-, Dienstleistungs- und sonstigen Hilfs- und Nebenbetriebe in dieser Branche. Dazu gehört zum Beispiel auch die Kontraktlogistik.

Branchenzuschläge und andere Leistungen

Der Tarifvertrag regelt ausdrücklich, dass der Branchenzuschlag nicht mit anderen Leistungen verrechnet werden darf – Ausnahme ist die Anrechnung übertariflicher Leistungen. Übertarifliche Leistungen sind Entgeltleistungen, die die tariflichen Entgeltansprüche übersteigen, typischerweise ein höheres Stundenentgelt.

Betriebsvereinbarungen ergänzen den Tarifvertrag

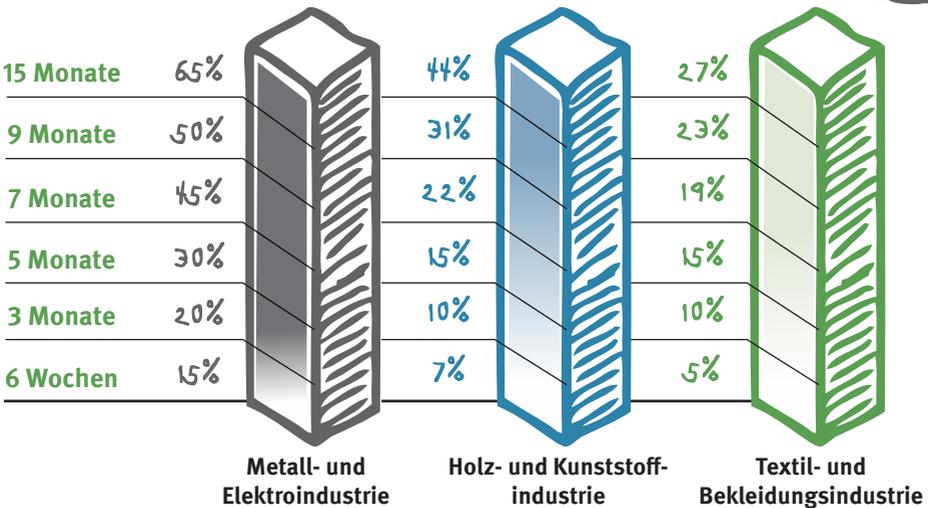
In vielen Betrieben gibt es → Betriebsvereinbarungen für → Leihbeschäftigte, die in der Regel über die tariflichen Ansprüche hinausreichen. Informiere Dich in Deinem Einsatzbetrieb, ob es solche Regelungen gibt.

Überlassungsverträge übernehmen Verbesserungen

Gelten im Einsatzbetrieb betriebliche oder tarifliche Regelungen für bessere Bedingungen, muss das Leiharbeitsunternehmen diese Regelungen in den Überlassungsvertrag (siehe S. 6-7) aufnehmen – denn Du hast einen Anspruch auf diese Leistungen.

Mehr Geld durch Branchenzuschläge.

Zuschlag auf das → Grundentgelt nach Einsatzzeit:





In den meisten Firmen ist es gängige Praxis, Mehrstunden auf ein Arbeitszeitkonto fließen zu lassen. Tarifverträge regeln die maximale Höhe wie auch die Freizeitentnahme.

Deine Arbeitszeit

Da Du als Leihbeschäftigte oder Leihbeschäftigter in den Ablauf Deines Einsatzbetriebes eingegliedert wirst, richten sich Beginn und Ende Deines Arbeitstages im Grundsatz nach den dortigen Arbeitszeitregelungen. Gleichzeitig hast Du jedoch mit Deiner Leiharbeitsfirma einen Vertrag über die zu erbringende Arbeitszeit. Dieses Kapitel hilft Dir, die Übersicht über die Arbeitszeit-, Urlaubs- und Krankheits-Regelungen zu behalten.

Tarifverträge

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 pro Woche) möglich ist.

Arbeitszeitkonten

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 sogenanntes „Arbeitszeitkonto“ fließen zu lassen. Damit hast Du bei Deinem Arbeitgeber eine Art „Sparkonto“ für Arbeitszeiten, das Plus- und Minusstunden enthalten kann. Die „Auszahlung“ der Stunden erfolgt in der Regel in Freizeit. Die Tarifverträge in der Leiharbeitsbranche regeln die maximale Höhe der Arbeitszeitkonten und die Freizeitentnahme.

Nichteinsatzzeiten

Wenn Dein Arbeitgeber Dir vorübergehend keinen neuen Einsatz geben kann, ist er trotzdem verpflichtet, Dir diese Zeiten zu vergüten. Allerdings hast Du nicht „frei“, sondern musst zur Verfügung stehen. Frage unbedingt nach, ob Du Dich melden sollst oder ob die → Leiharbeitsfirma sich bei Dir meldet.

Achtung!

Häufig werden Nichteinsatzzeiten mit dem Arbeitszeitkonto verrechnet. Die → IG Metall hält diese Praxis für unzulässig, es sei denn, dass Du für diese Zeiten Freizeitentnahme beantragst. Eine weitere Ausnahme können Betriebsferien sein.

Gemeinschaftseinrichtungen oder Gemeinschaftsdienste

Im Betrieb des Entleihers darfst Du die Kantine oder die Sozialräume grundsätzlich unter den gleichen Bedingungen benutzen wie die Stammbesellschaft. Dies gilt auch für Kinderbetreuungseinrichtungen oder Beförderungsmittel. Anders darf es nur sein, wenn dies sachlich gerechtfertigt ist. Bei Unklarheiten kann Dir der → Betriebsrat des Entleihbetriebs oder auch Deine örtliche → IG Metall-Geschäftsstelle weiterhelfen.

Krankheit

Dein Ansprechpartner bei Deiner Verleihfirma (Disponent) ist zuständig für alle Fragen an Deinen Arbeitgeber. Wie bei jedem anderen Arbeitgeber auch, musst Du eine Krankheit oder Arbeitsverhinderung sofort – per Telefon oder E-Mail – melden. Wir raten dazu, auch Deine Einsatzfirma zu informieren und möglichst schnell zum Arzt zu gehen. In der Regel musst Du vom ersten Tag an eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorweisen können.

Urlaub

Urlaubswünsche oder freie Tage aus dem Arbeitszeitkonto regelst Du auch mit Deinem 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. Tritt nur Urlaub an, der Dir schriftlich genehmigt worden ist!



Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung

Dein Verleiher und Dein Entleiher können bei der → Leiharbeit (absichtlich oder unabsichtlich) einige Dinge falsch machen. Dann kann es sich um unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung handeln. Das kann Dir zu Gute kommen. Ähnliches gilt im Rahmen von Werkverträgen auch für einen Industrienahen Dienstleister (Werkvertragsunternehmen), bei dem Du gegebenenfalls angestellt bist oder an den Du möglicherweise verliehen wurdest, sowie für den Kundenbetrieb, bei dem Du eingesetzt bist.

Unwirksame Arbeitnehmerüberlassung

Sofern Dein Verleiher keine behördliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzt, kann er auch keine Beschäftigten verleihen. Dein Entleiher muss prüfen, ob eine solche Erlaubnis vorliegt. Wenn Du trotz fehlender Erlaubnis verliehen wurdest, wird Dein Leiharbeitsvertrag unwirksam und es kann automatisch ein festes Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und Dir als „Leihbeschäftigter“ und „Leihbeschäftigtem“ zustande kommen („Fiktion eines Arbeitsverhältnisses“). Das heißt, Du wärst sofort unbefristet bei Deinem Entleiher angestellt. Du kannst jedoch auch das Leiharbeitsverhältnis fortsetzen, wenn Du das möchtest. Dafür

musst Du innerhalb eines Monats eine schriftliche „Festhaltungserklärung“ abgeben, die von der Agentur für Arbeit bestätigt wird. Das kann in einigen wenigen Fällen vorteilhaft für Dich sein, in der Regel solltest Du aber das zustande gekommene feste Arbeitsverhältnis weiterführen. Lasse Dich von Deinem Verleiher oder Entleiher nicht unter Druck setzen, eine solche Festhaltungserklärung zu unterzeichnen. Du solltest Dich stattdessen sofort in Deiner örtlichen → IG Metall-Geschäftsstelle beraten lassen.

Scheinwerkverträge

In bestimmten Fällen wollen Arbeitgeber und Einsatzbetrieb zwar einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, das heißt einen Leihvertrag abschließen. Tatsächlich vereinbaren sie aber aus den unterschiedlichsten Gründen zum Schein einen Werkvertrag. Ein solcher Vertrag wäre nichtig, mit der Folge, dass die Beschäftigten einen festen Arbeitsvertrag mit dem Einsatzbetrieb haben könnten. Wenn Du die Vermutung hast, dass ein solcher Sachverhalt vorliegt, wende Dich an Deine → IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort.

Bis zur Überarbeitung des AÜG war es übliche Praxis der Arbeitgeber, durch eine sogenannte Vorratserlaubnis die Beschäftigten zwischen → Leiharbeit und (Schein-)Werkvertrag wechseln zu lassen. Diese Möglichkeit besteht seit dem 1. April 2017 nicht mehr. Verleiher und Entleiher müssen nun die Überlassung von Leihbeschäftigten ausdrücklich und vertraglich als Arbeitnehmerüberlassung kennzeichnen (Kennzeichnungspflicht). Zudem muss die Person des Leihbeschäftigten vor der Überlassung unter Bezugnahme auf diesen Vertrag benannt werden (Konkretisierungspflicht).



Mehr Infos zu Industrienahen
Dienstleistungen:
gute-arbeit-fuer-alle.de/indl

DEIN RATGEBER FÜR DEN ARBEITSLTAG

Hindernisse in der täglichen Arbeit überwinden

Ansprechpartner finden, Arbeitsschutzkleidung organisieren, Entgeltabrechnung kontrollieren oder die → Eingruppierung prüfen – viele Aufgaben warten in der ersten Zeit im neuen Einsatzgebiet auf Dich. Und gerade Leihbeschäftigte müssen diese Hürden im Arbeitsalltag immer wieder neu nehmen. Da hilft es, die Herausforderungen im Vorhinein zu kennen und gleich in der ersten Zeit im Einsatz anzugehen.

Dies können Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sein. Aber auch Abrechnungen richtig zu lesen ist eine Kunst. Abrechnungen von Leihbeschäftigten sind häufig noch schwieriger zu verstehen, da ihr Einsatzort und damit häufig die Bezahlung wechseln kann. Deshalb ist es wichtig, informiert zu sein, um Fallstricke möglichst zu vermeiden. Wir haben einige Themen aufgegriffen und versuchen, sie Dir kurz zu erklären. Im Zweifel hilft Dir hier als Mitglied Deine IG Metall-Geschäftsstelle mit Rat und Tat.

36 Dein Arbeitgeber – die Leiharbeitsfirma

37 Deine Ansprechpartner

39 Checkliste Ansprechpartner

40 Dein Arbeits- und Gesundheitsschutz

41 Deine Entgeltabrechnung

43 Deine Zukunft

Dein Arbeitgeber – die Leiharbeitsfirma

Ein Arbeitgeber will sorgfältig ausgewählt sein. Dies gilt umso mehr, da dieser auch Deinen späteren Einsatzbetrieb bestimmt.

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 Du dort keinen Dauerarbeitsplatz haben willst.

Den nächsten Einsatz angehen

Dein Arbeitgeber, die Leiharbeitsfirma, muss Dir jeden neuen Einsatz in einem anderen Betrieb rechtzeitig mitteilen. Entsprechend § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz sollen dies 4 Tage im Voraus sein. Sprich daher mit Deinem Disponenten, wenn der neue Einsatz nicht rechtzeitig mitgeteilt wurde. Bei Unklarheiten hilft die IG Metall-Geschäftsstelle. Die Einweisung am Arbeitsplatz erfolgt durch den jeweiligen Einsatzbetrieb und Deine Ansprechpartner im neuen Betrieb.



Deine Ansprechpartner

Sie sind für Dich immer von besonderer Bedeutung: Betriebsräte, IG Metall-Vertrauensleute, Kolleginnen und Kollegen sowie die Personalabteilung – Deine Ansprechpartner im neuen Einsatzbetrieb. Sie unterstützen Dich, wenn Du Probleme und Fragen hast. Dabei wirst Du die Erfahrung machen, dass Du von IG Metall-Betriebsräten volle Unterstützung erhältst. Und auch die Stellung von Leihbeschäftigten im Betrieb ist umso stärker, je mehr Beschäftigte Mitglied der IG Metall sind.

X Achtung!

Auch der → Betriebsrat im Einsatzbetrieb ist für Dich Ansprechpartner – denn Du hast das Recht, während Deiner Arbeitszeit das Betriebsratsbüro vor Ort aufzusuchen. Wenn Du nicht weißt, welche Betriebsräte für Dich zuständig sind und wie Du sie erreichen kannst, dann frage Deine Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen aus dem Einsatzbetrieb.

Dein Betriebsrat im Einsatzbetrieb

In vielen Verleihfirmen gibt es bisher keine → Betriebsräte. Daher sind Deine → Gewerkschaft und der Betriebsrat im Einsatzbetrieb für Dich wichtige Ansprechpartner, wenn Du Probleme oder

Fragen hast. Der Betriebsrat im Einsatzbetrieb ist Dein Ansprechpartner für alle Fragen, die Deinen Arbeitseinsatz im Kundenbetrieb betreffen. Er hilft Dir sicher auch bei anderen Fragen gerne weiter!

Deine IG Metall-Vertrauensleute

Die IG Metall-Vertrauensleute sind das Bindeglied zwischen Belegschaft und Betriebsrat. Wende Dich gerade bei alltäglichen Problemen rund um die Arbeit an sie – denn sie sind nah dran an der täglichen Arbeit und damit an den Sorgen und Anliegen der Beschäftigten. Die → Vertrauensleute sind die Interessenvertretung der IG Metall-Mitglieder.

Deine Kolleginnen und Kollegen

Bei Fragen rund um den Arbeitsalltag sind alle Deine Kolleginnen und Kollegen Ansprechpartner Nummer Eins. Die Stammbeschäftigten wissen am besten über den Einsatzbetrieb Bescheid und können Dir wertvolle Informationen geben. Sprich natürlich auch mit Deinen Leiharbeitskolleginnen und Leiharbeitskollegen: Haben diese ähnlichen Fragen oder Probleme? In Kontakt kommen ist gut: Gehe freundlich auf die Menschen zu, dann werden Sie Dir auch freundlich begegnen.

Die → Betriebsräte im Verleihunternehmen können Dir sagen, wer zurzeit als Leihbeschäftigte oder Leihbeschäftigter (eventuell von demselben Verleiher) im Kundenbetrieb arbeitet. Der Erfahrungsaustausch ist wichtig!

Deine Personalabteilung

Deine Personalabteilung im Einsatzbetrieb ist vor Arbeitsbeginn der Anlaufpunkt für Dich, um grundsätzliche Fragen zu klären: Wo arbeite ich? Wer gibt mir meine Einweisung? Sie ist verpflichtet, Dir Auskunft zu geben.

Natürlich müssen sich manche Deiner Ansprechpartner bei speziellen Fragen und Problemen erst selbst schlau machen, zum Beispiel bei der → IG Metall. Wirf deshalb die Flinte nicht gleich ins Korn, wenn Deine Fragen nicht sofort geklärt oder zurückhaltend behandelt werden. Denn gemeinsam mit Deinen Ansprechpartnern lassen sich Probleme lösen und die Arbeit fair gestalten.

In der anschließenden Checkliste Ansprechpartner siehst Du, mit welchen Fragen und Problemen Du Dich an welche Ansprechpartner wenden kannst.



Checkliste Ansprechpartner

Diese Checkliste bietet Dir einen Überblick über die ersten Ansprechpartner, zu denen Du bei bestimmten Problemen und Fragen gehen solltest. Dabei ist die Checkliste nur als Orientierung zu verstehen, an welchen Ansprechpartner Du Dich zuerst richten kannst.

Der → Betriebsrat hilft Dir bei Fragen rund um

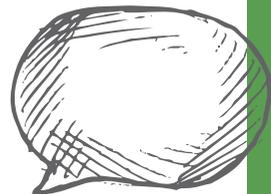
- → Tarifverträge (Branchenzuschläge usw.),
- → Betriebsvereinbarungen,
- Arbeitseinsatz (Arbeitsschutz usw.),
- Mitbestimmungsmöglichkeiten,
- Mobbing,
- Mitgliedschaft in der → IG Metall,
- Probleme im Arbeitsalltag,
- Übernahme.

Die IG Metall- → Vertrauensleute helfen Dir bei Fragen rund um

- Tarifvertrag,
- Mitgliedschaft in der IG Metall,
- Probleme im Arbeitsalltag.

Frage die Personalabteilung nach

- Deiner zuständigen Abteilung,
- Deiner Arbeitseinweisung,
- Deinem zuständigen Ansprechpartner,
- den Arbeits- und Pausenzeiten,
- Unterstützung bei der Wohnungssuche.



Dein Arbeits- und Gesundheitsschutz

Dein Einsatzbetrieb aber auch Deine Leiharbeitsfirma sind für die Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich. Das umfasst alle Schutzrechte von Beschäftigten, die bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und bei der Ausführung der Tätigkeiten beachtet werden müssen. Neben dem Arbeitsschutzgesetz müssen zum Beispiel 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 Deine Leiharbeitsfirma in Zusammenarbeit mit dem Einsatzbetrieb vor dem Arbeitseinsatz feststellen.

Arbeitsschutzkleidung

Hinsichtlich der Arbeitskleidung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und natürlich auch für Leihbeschäftigte: Sie muss vom Arbeitgeber gestellt werden, wenn die Kleidung dem Arbeits- und Gesundheitsschutz dient, zum Beispiel: Schuhe und Handschuhe bei Arbeiten mit gefährlichen Stoffen, Lederschürzen bei Schweißarbeiten oder Schutzbrillen beim Schleifen. Deine Firma hat Dir die entsprechende Schutzausrüstung, wie zum Beispiel Arbeitskleidung und Arbeitsschuhe, Schutzbrillen usw. kostenlos zur Verfügung zu stellen. Diese Arbeitskleidung darf dabei nicht mit dem Entgelt verrechnet werden. Sollte der Arbeitgeber erforderliche Arbeitskleidung verwei-

gern oder vom Entgelt abziehen wollen, solltest Du Dich vertrauensvoll an den Betriebsrat oder Deine örtliche IG Metall-Geschäftsstelle wenden.

Informationspflicht

Dein Einsatzbetrieb ist auch verpflichtet, an Deinem Arbeitsbeginn eine Sicherheitsunterweisung vorzunehmen und Dich zu informieren, welche Unfall- und Gesundheitsgefahren an dem Arbeitsplatz bestehen sowie, welche Gegenmaßnahmen zu ergreifen sind. Werden diese Pflichten nicht eingehalten, solltest Du den Sicherheitsbeauftragten Deiner Leiharbeitsfirma oder den Betriebsrat im Einsatzbetrieb umgehend benachrichtigen und Änderungen verlangen.

Deine Entgeltabrechnung

Entgeltabrechnungen sind kompliziert – besonders in der Leiharbeitsbranche. Man gewinnt manchmal den Eindruck, dass sie absichtlich kompliziert gehalten werden, um die Beschäftigten zu verwirren. Du solltest aber niemandem den Gefallen tun, vor den Entgeltabrechnungen zu kapitulieren und auf Deine rechtmäßigen Ansprüche zu verzichten. Oft lohnt sich ein kritischer Blick, denn eine Kontrolle kann Dir mehr Geld bringen.

X Achtung!

Halte Dich an die Devise: Dokumentieren und kontrollieren. Um Dein regelmäßiges → Entgelt zu erhalten, solltest Du die Abrechnung unbedingt entlang folgender Punkte prüfen:

- Zeitnachweise und Lohn-/Gehaltszettel vergleichen,
- Minus- und Plusstunden sowie Urlaub dokumentieren und kontrollieren,
- Einsatzfahrt auch bei Ausfall als Arbeitszeit geltend machen,
- im Einsatzbetrieb nach Prämien fragen,
- Verrechnungen (zum Beispiel der Arbeitsschutzkleidung) prüfen.

Ansprüche geltend machen

Generell gilt: Immer sofort überprüfen, ob alles seine Richtigkeit hat. Lässt Du die sogenannten Ausschlussfristen (siehe unten) verstreichen, hast Du keine Chance mehr, Dein Recht durchzusetzen. Allerdings kannst Du Deine Ansprüche sichern, indem Du eine offizielle Geltendmachung Deiner Ansprüche bei Deiner Verleihfirma in Form eines Einschreibens mit Rückschein einreichst. Als Mitglied macht das Deine örtliche IG Metall-Geschäftsstelle für Dich. Laut → BAP-Tarifvertrag und dem IGZ-Tarifvertrag sind Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Werden sie abgelehnt, sind sie in einer weiteren Frist von drei Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die → IG Metall unterstützt und berät Dich als Mitglied dabei – und selbstverständlich auch bei möglichen weiteren rechtlichen Schritten.

Der Gleichstellungsgrundsatz

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wird der sogenannte Gleichstellungsgrundsatz geregelt. Dieser formuliert für Leihbeschäftigte den Anspruch auf gleiche Bezahlung („equal pay“) und Gleichbehandlung („equal treatment“) wie für einen vergleichbaren Stammbeschäftigten des Entleihers.

Ein \rightarrow Tarifvertrag kann vom Gleichstellungsgrundsatz abweichen, dabei muss er aber die festgesetzten Mindeststundenentgelte beachten.

Abweichen kann er länger als neun Monate, wenn er nach spätestens 15 Monaten gleiches \rightarrow Entgelt gewährt. Die Branchenzuschläge der \rightarrow IG Metall gewähren bereits nach sechs Wochen einen ersten Zuschlag auf das Entgelt. Diese Zuschläge steigen kontinuierlich an, nach spätestens 15 Monaten wird ein vergleichbares Entgelt erreicht. Vergleichbare Einsätze, die nicht länger als drei Monate her sind, werden dabei berücksichtigt.



Deine Zukunft

Ob Du Dich um eine Übernahme im Einsatzbetrieb kümmern willst, ist Deine Entscheidung. Du solltest Dich natürlich fragen: Arbeite ich gerne hier? Wäge darüber hinaus die konkreten Vor- und Nachteile für Dich ab. Grundsätzlich gilt jedoch: Lass Dich nicht auf bloße Versprechungen ein. Kündige Deinen Arbeitsplatz erst, wenn Du den Arbeitsvertrag für einen neuen Job unterschrieben hast. Eventuell kann die Übernahme auch durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung geregelt sein. Erkundige Dich hier bei Deinem Betriebsrat oder Deiner IG Metall.

Sperrfristen

Ist die neue Anstellung befristet, das Arbeitsverhältnis bei der Verleihfirma aber unbefristet, riskierst Du eine Sperrfrist der Bundesagentur für Arbeit. Solltest Du dann innerhalb eines Jahres die neue Anstellung verlieren, erhältst Du zunächst kein Arbeitslosengeld. Leider ist das häufige Praxis der Arbeitsagenturen. Unserer Auffassung nach ist das aber nicht rechtens. Denn → Leiharbeit ist vorübergehend und daher ist es zulässig, dort zu kündigen, um eine Befristung mit Chance auf spätere Entfristung beim Kunden zu erhalten. Die IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort berät und klärt Dich über mögliche Risiken und Chancen auf.

Kündigung

Alle Vertragsklauseln in Verträgen, die Dich 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 Dich bedeutet das: die Einhaltung der vorgesehenen Kündigungsfristen. Diese sind in Deinem Arbeitsvertrag oder in dem für Dich geltenden → Tarifvertrag geregelt.

Provisionsklausel

Manchmal ist im „Überlassungsvertrag“ die Klausel enthalten, dass die Kundenfirma bei Übernahme einer oder eines Leihbeschäftigten eine Provision an das Leiharbeitsunternehmen zu zahlen hat. Dies könnte die Übernahme erschweren. Du als Leihbeschäftigte oder Leihbeschäftigter darfst dabei aber von keiner Seite zur Kasse gebeten werden.

DEIN RATGEBER IN DER ARBEITSLOSIGKEIT

Arbeitslosigkeit und Bürokratie bewältigen

Leihbeschäftigte werden häufiger arbeitslos als Stammbeschäftigte. Oft endet das Arbeitsverhältnis mit der Verleihfirma kurzfristig auf Grund mangelnder Beschäftigung im Einsatzbetrieb. Der richtige Umgang mit Arbeitslosigkeit und der Agentur für Arbeit ist deshalb von enormer Bedeutung – denn Kündigung, überzogene Fristen oder nicht beantragte Leistungen können bares Geld kosten und Dich in eine existenzbedrohende Lage bringen.

Dieses Kapitel führt Dich deshalb sicher durch die Zeit der Arbeitsuche, gibt Dir wertvolle Tipps für den oftmals schwierigen Umgang mit der Agentur für Arbeit und unterstützt Dich dabei, die bürokratischen Hürden sicher zu nehmen.

45 Das Ende des Beschäftigungsverhältnisses

46 Deine Meldepflichten

Das Ende des Beschäftigungsverhältnisses

Oftmals kündigt die Leiharbeitsfirma das Arbeitsverhältnis und begründet dies zum Beispiel mit mangelnder Anschlussbeschäftigung. Das ist nicht rechtens, denn der reine Hinweis auf fehlende Anschlussaufträge rechtfertigt eine Kündigung nicht. Vielleicht kündigst Du aber auch von Dir aus. In beiden Fällen solltest Du beachten, dass bei einer Kündigung Fristen eingehalten werden müssen. Dies gilt auch für Deinen Umgang mit der Arbeitsagentur. Auch hier gelten für Dich Fristen. Hältst Du sie nicht ein, kann es sein, dass Du Geld verlierst!

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Der Arbeitgeber muss Dir 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 zum vereinbarten Zeitpunkt, dem Befristungsende, ohne dass dazu gekündigt werden muss.

Als IG Metall-Mitglied bekommst Du von uns im Falle einer Kündigung eine Rechtsberatung, die sich auch auf Deinen Umgang mit der Agentur für Arbeit bezieht.

Sperrfrist

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

Deine Meldepflichten

Im Umgang mit der Agentur für Arbeit gibt es oft viele Hürden zu nehmen. Gerade nicht eingehaltene Fristen können Dich dabei in Not bringen, wenn die Agentur für Arbeit Sanktionen verhängt.

Arbeitsuchend melden

Beschäftigte, die ihre Arbeit verloren haben oder denen Arbeitslosigkeit droht, müssen sich „unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden“. Du hast deswegen die Pflicht, persönlich zur Agentur für Arbeit zu gehen – also nicht anrufen oder jemand anderen beauftragen! Dies musst Du innerhalb einer Frist von sieben Kalendertagen nach Erhalt der Kündigung machen. Ansonsten musst Du mit einer Kürzung des Arbeitslosengeldes rechnen. Um auf Nummer sicher zu gehen, informiere die Agentur für Arbeit persönlich – am besten an dem Tag, an dem Du Deine Kündigung erhältst. Dies gilt auch, wenn Du selbst gekündigt oder einen Aufhebungsvertrag unterschrieben hast. Nur wer nahtlos in ein neues Arbeitsverhältnis wechselt, kann sich den Gang zur Agentur für Arbeit sparen.

Achtung!

Ist der neue Vertrag bei einer Anschlussbeschäftigung noch nicht unterschrieben, solltest Du Dich trotzdem arbeitsuchend melden, wenn Du keine Sanktionen riskieren willst.

Informationspflicht und Freistellung

Dein Arbeitgeber ist sogar verpflichtet, Dich vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu informieren: Über die unverzügliche Meldepflicht und die Pflicht zur Suche einer neuen Beschäftigung. Wenn Du es verlangst, muss er Dich dafür von der Arbeit freistellen und Dir die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen. Es ist allerdings hier nicht davon auszugehen, dass er auch Dein \rightarrow Entgelt weiter zu zahlen hat.

Meldepflicht bei befristeten Arbeitsverträgen

Wenn Du einen befristeten Arbeitsvertrag hast, ist die Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit folgendermaßen 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 Dir eine mögliche Fortführung oder Verlängerung des Arbeitsvertrages versprochen hat oder Dir eine Übernahme im Einsatzbetrieb in Aussicht gestellt wurde.

Arbeitslosmeldung

Die Arbeitslosmeldung ist – anders als die Verpflichtung zur Arbeitsuchendmeldung – frühestens zwei Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses möglich. Die Agentur für Arbeit gewährt Dir Leistungen (ALG I oder II) erst ab dem Zeitpunkt der Meldung beziehungsweise mit Beginn der Arbeitslosigkeit, auch wenn Du Dich schon früher dort gemeldet hast. Der Zeitpunkt wird auf dem Antrag vermerkt, den Du dort ausfüllen musst.

Tipp

Die für die Bearbeitung des Antrags benötigten Unterlagen nennt Dir die Agentur für Arbeit.

Arbeitsbescheinigung

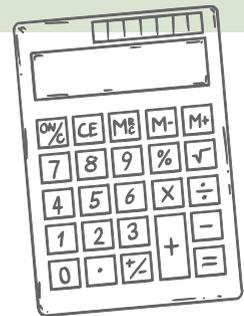
Sollte der Arbeitgeber die Bescheinigung der Agentur für Arbeit nicht ausfüllen, setze ihm eine zehntägige Frist. Tue dies per Einschreiben. Ist die Frist abgelaufen, legst Du das Einschreiben der Agentur für Arbeit vor. Dann kann die Agentur für Arbeit von sich aus tätig werden und den Arbeitgeber zwingen, die Arbeitsbescheinigung auszufüllen. Erst wenn Du die Unterlagen vollständig vorgelegt hast, beginnt die Agentur für Arbeit mit der Berechnung der Leistungen. In der Regel erfolgt die erste Zahlung nach drei bis acht Wochen.

Wie wird das Arbeitslosengeld berechnet?

Die Höhe des Arbeitslosengeldes richtet sich im Grundsatz nach dem Verdienst der letzten zwölf Monate vor der Arbeitslosigkeit. Daraus wird ein täglicher Durchschnittswert, das sogenannte Bemessungsentgelt, abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge und Einkommenssteuer sowie des Solidaritätszuschlags ermittelt. Hat die oder der Arbeitslose mindestens ein Kind, beträgt das Arbeitslosengeld 67 Prozent des Leistungssatzes, ansonsten 60 Prozent. Bei Unklarheiten hilft Dir Deine IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort.

Tip

Auch Einmalzahlungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder Boni können zur Berechnung hinzugezogen werden.



DEIN RATGEBER FÜR MEHR MITBESTIMMUNG

Gemeinsam mit der IG Metall Chancen nutzen

Leihbeschäftigte werden seltener durch Betriebsräte vertreten und haben daher auch weniger Mitbestimmungsrechte als festangestellte Stammbeschäftigte. Dennoch hast Du Rechte und die Möglichkeit zur Mitbestimmung im Betrieb.

Und als → IG Metall-Mitglied hast Du noch mehr Möglichkeiten. Wir sind für Dich da, beraten Dich im Sozial- und Arbeitsrecht und scheuen uns auch nicht, mit Dir gemeinsam den Weg der Klage zu gehen. Informiere Dich hier über alle Serviceleistungen und Vorteile der IG Metall-Mitgliedschaft.

Gemeinsam mit Dir und unseren rund 2,3 Millionen Mitgliedern können wir viel bewegen.

50 Deine Mitbestimmung im Betrieb

50 Deine IG Metall

51 Wir sind da ...

52 Checkliste Service



Deine Mitbestimmung im Betrieb

Auch als Leihbeschäftigte oder Leihbeschäftigter kannst Du in Deinem Einsatzbetrieb mitbestimmen. Nutze diese Chance, denn dadurch signalisierst Du: Ich bin Teil dieses Betriebs.

Sprechstunde und Betriebsversammlungen besuchen

Als Leihbeschäftigte oder Leihbeschäftigter bist Du berechtigt, die Sprechstunde des Betriebsrats zu besuchen sowie an Betriebsversammlungen teilzunehmen. Setze durch Deine Anwesenheit ein Zeichen!

Betriebsrat mitwählen

Wenn Du länger als drei Monate in einem Betrieb eingesetzt wirst beziehungsweise Dein Einsatz länger vorgesehen ist, kannst Du dort an Betriebsratswahlen teilnehmen. Allerdings darfst Du Dich selbst nicht wählen lassen. Du hast damit ein aktives Wahlrecht.

Deine IG Metall

Gute Tarifverträge abzuschließen gelingt immer dort, wo wir als → IG Metall viele Mitglieder haben und gegenüber den Arbeitgebern stark sind. Weil wir viele sind, haben wir die Branchenzuschläge durchgesetzt – weil wir immer mehr werden, erreichen wir unser Ziel: gleiches Geld und gleiche Rechte für Leihbeschäftigte.

Unsere Organisationsmacht nutzen

Wir sind rund 2,3 Millionen Mitglieder und können gemeinsam → Leiharbeit gerecht gestalten. In vielen gut organisierten Betrieben haben wir als → IG Metall zusammen mit den Betriebsräten und unseren Mitgliedern bessere Arbeitsbedingungen und mehr Geld für Leihbeschäftigte durchgesetzt. Und die Branchenzuschläge waren ein erster großer Etappensieg auf dem Weg hin zu guter Arbeit für alle. Mit Dir als Mitglied sind wir noch stärker.

Wir sind da ...

Beratung im Sozial- und Arbeitsrecht, Telefon-Hotline und wenn nötig rechtliche Schritte: Die IG Metall-Mitgliedschaft bietet Dir viele Vorteile, die Du nutzen solltest:

Leiharbeits-Hotline

Speziell für unsere Mitglieder in
→ Leiharbeit haben wir ein kostenloses Beratungstelefon eingerichtet.

Die Hotline ist unter
0800 4463488 erreichbar
und berät zu folgenden Zeiten:

**Montag bis Donnerstag von
10:00 bis 15:30 Uhr und
Freitag von 9:00 bis 12:00 Uhr.**



Der Anruf aus dem Festnetz ist kostenlos. Bei Anrufen aus dem Mobilfunknetz können Gebühren von maximal 42 Cent/Min. entstehen.

Vertraulichkeit ist für uns selbstverständlich.

Rechts- und Sozialrechtsberatung

Ob Du eine Kündigung erhältst, Deine Abfindung falsch berechnet ist oder Dein → Entgelt nicht bezahlt wird – immer

muss rasch gehandelt werden. Das gilt für Probleme aus dem Bereich des Sozialrechts – und gerade die Agentur für Arbeit achtet sehr auf die Einhaltung von Fristen. Nimm daher unsere Rechtsberatung in Anspruch und hole Dir Unterstützung in juristischen Fragen. Die Kolleginnen und Kollegen vom Beratungstelefon vermitteln Dich bei Bedarf weiter.

Rechtsschutz

Mit unserem Rechtsschutz kannst Du auch den schwierigen Weg der Klage mit uns gemeinsam gehen. Wenn Du länger als drei Monate Mitglied bist, übernehmen wir für Dich gegebenenfalls die rechtliche Vertretung und die Kosten für ein Gerichtsverfahren. Wenn Deine Rechte verletzt werden, sind wir für Dich da – im ersten Schritt mit unserer Rechtsberatung und im zweiten Schritt dann mit einer Klage und der Prozessvertretung vor Gericht. Und wenn wir sicher sind, dass diese Klage keine Aussicht auf Erfolg hat, raten wir Dir vom Klageweg ab und bewahren Dich so vor einer Niederlage vor Gericht und deren Folgen.

Checkliste Service

Die Checkliste Service bietet Dir einen Überblick über alle Serviceleistungen, die Du als IG Metall-Mitglied in Anspruch nehmen kannst. Wir sind für Dich da und unterstützen Dich dabei, Dein Recht und Deine Ansprüche durchzusetzen.

Wir sind da...

... für Deine angemessene Bezahlung

Wir prüfen mit Dir gemeinsam Deine → Eingruppierung und helfen Dir, Dein Recht durchzusetzen.

... bei drohender Arbeitslosigkeit

Wir prüfen, ob die Kündigung gerechtfertigt ist und ob Du Ansprüche gegenüber Deinem Arbeitgeber geltend machen kannst.

... für Deinen Arbeitsschutz

Wir beraten Dich bei allen Fragen des Arbeitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz.

... für Deinen Rechtsschutz

Wir prüfen Deinen Arbeitsvertrag auf Rechtmäßigkeit – und helfen, Fallen zu erkennen.

... für Deinen bezahlten Urlaub

Wir beraten Dich bei allen Fragen rund um Urlaub und Arbeitszeitkonten.

... für Deine Rechtsberatung

Wir prüfen für Dich Deinen Arbeitsvertrag, Deine Entgeltabrechnungen und alle Vereinbarungen, die Dein Arbeitgeber mit Dir treffen will.

... für Deine soziale Absicherung

Wir helfen Dir bei der Prüfung und Durchsetzung Deiner Ansprüche.

DEIN RATGEBER FÜR SICHERES HANDELN

Gute Arbeit für alle

Ansprechpartner finden, gegen Benachteiligung vorgehen, Mitbestimmungschancen nutzen – viele Lösungswege, die dieser Ratgeber aufzeigt, müssen aktiv mit persönlichem Einsatz beschrritten werden. Dabei ist es nicht einfach, im neuen Einsatzbetrieb Kontakte zu knüpfen, Unterstützer zu gewinnen und seine rechtmäßigen Ansprüche gegen Widerstände durchzusetzen. Das erfordert Selbstüberwindung und oftmals auch Mut.

Dieses Kapitel stellt Dir deshalb einfache Techniken und Tipps vor, die Dir zu einem selbstsicheren Auftreten verhelfen – damit Du die verständliche Hemmschwelle, die jeder bei Konflikten und Problemen hat, überwinden und Deine Arbeitsbedingungen langfristig verbessern kannst.



- 54 Im Betrieb ankommen
- 55 Deine Zukunft im Einsatzbetrieb
- 56 Mutig sein und profitieren
- 57 Arbeitskampf im Einsatzbetrieb

Im Betrieb ankommen

Wenn Du in einem Einsatzbetrieb anfängst, ist natürlich erstmal alles neu. Das geht allen so. Um möglichst gut im Betrieb und auf Deinem Arbeitsplatz anzukommen, hilft vor allem eines: Mit Deinen Kolleginnen und Kollegen reden.

Ins Gespräch kommen

Keine Bekannten, keine Begrüßung, keine Pausengespräche – gerade in der ersten Zeit im Einsatzunternehmen leiden viele darunter, als „die oder der Neue“ isoliert von den Kolleginnen und Kollegen zu sein. Sich ins Schneckenhaus zurückziehen, hilft dabei wenig. Du musst den ersten Schritt tun und die Distanz zu den anderen abbauen. Mit „Guten Morgen!“ oder „Schönen Feierabend!“ machst Du Dich bekannt, mit alltäglichen Fragen zur Kantine oder Raucher-Plätzen kommst Du ins Gespräch und in einer gemeinsamen Mittagspause baust Du eine Beziehung auf. Warte nicht bis die anderen auf Dich zukommen – auch sie müssen sich erst einmal überwinden: Mach es einfach selbst. Verlieren kannst Du dabei nichts, aber viel gewinnen.

Ansprechpartner gewinnen

Niemand erwartet von Dir, dass Du in einem neuen Einsatzbetrieb alles auf Anhieb weißt und alle Arbeitsabläufe kennst. Allerdings kann von Dir erwartet werden, dass Du fragst, wenn Dir Dinge unklar sind. Dafür gibt es in jedem Betrieb Ansprechpartner, zu deren

Pflichten es gehört, Dich und andere Betroffene oder Betroffener bei Problemen und Fragen zu unterstützen: Dazu zählen Vorgesetzte und Personalabteilung, → Betriebsräte und → IG Metall-Vertrauensleute. Auf diese Pflicht kannst Du sie höflich hinweisen, falls sie Dich erstmal abweisen sollten. Ansonsten wirst Du überwiegend positive Reaktionen auf Deine Initiative erfahren – deshalb keine falsche Bescheidenheit.

Mobbing bekämpfen

Mobbing heißt systematisches Schikaniieren und Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte. Gegen Mobbing muss man sich wehren: mit Zivilcourage, wenn andere betroffen sind – mit Mut, wenn man selbst das Opfer ist. Der erste Schritt ist, die Mobberin oder den Mobber direkt darauf anzusprechen. Wenn das nichts hilft, steht Dir als Betroffene oder Betroffener ein Beschwerderecht zu. Erster Ansprechpartner ist hier natürlich der → Betriebsrat. Melde das Mobbing ansonsten bei Deinem Arbeitgeber und fordere von ihm die Unterbindung des Mobbings – er hat seiner Fürsorgepflicht nachzugehen.

Deine Zukunft im Einsatzbetrieb

Übernahmechancen gibt es nicht oft – und wenn sie sich Dir bieten, solltest Du sie nutzen. Es kann natürlich vorkommen, dass Deine Vorgesetzten Dir auf Grund Deiner guten Arbeit die Übernahme anbieten.

Hast Du das Gefühl, Dich im Einsatzbetrieb „bewährt“ zu haben, ist es besser, selbst die Initiative zu ergreifen. Damit bringst Du auch Dein Interesse an dem Unternehmen und der Tätigkeit zum Ausdruck. So kannst Du mit direkten Vorgesetzten (Meisterin/Meister), Gruppensprecherinnen/Gruppensprechern, Teamleitung oder mit der Personalabteilung frühzeitig vor Ablauf Deines Einsatzes den Wunsch auf Übernahme und künftige Einsatzmöglichkeiten besprechen. Außerdem solltest Du 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 Dich ein wichtiger Verbündeter sein. Beachte auch die schwarzen Bretter, an denen freie Stellen ausgehängt werden. Der Entleihbetrieb muss Dich übrigens über freie Arbeitsplätze bei sich informieren.

Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz darfst Du nicht mehr als 18 Monate bei ein und demselben Entleiher arbeiten. In der Praxis führt dies leider nicht dazu, dass Du dann automatisch fest übernommen wirst. Vielmehr wirst Du oft drei Monate entweder nach Hause geschickt oder in einem anderen Betrieb eingesetzt. Und wenn Du dann auf Deinen ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkommst, fängst Du wieder von vorne damit an, die 18 Monate „anzusammeln“.

Nach den → Tarifverträgen der → IG Metall kann ein Arbeitgeber vor Ort auch unter gewissen Voraussetzungen einen längeren Einsatz mit dem Betriebsrat vereinbaren. Hier lohnt es sich, beim Betriebsrat nachzufragen, welche Bedingungen vor Ort gelten. Und: IG Metall-Betriebsräte setzen sich für die Übernahme von Leihbeschäftigten vor Ort ein.

Mutig sein und profitieren

Du hast als Leihbeschäftigte oder Leihbeschäftigter viele Rechte. Doch nicht immer gesteht Dir Dein Arbeitgeber diese automatisch zu. Da hilft es, mutig zu sein und Deine Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen – zusammen mit Deinen Kolleginnen und Kollegen.

Kontrolle zahlt sich aus

Unverständliche → Entgeltabrechnungen, nicht ausgezahlte Prämien oder nicht angerechnete Überstunden – Du kannst auf viele Weisen durch Deine - Leiharbeitsfirma um dein ehrlich verdientes Geld gebracht werden. Deswegen ist Kontrolle allemal besser als Vertrauen. Das heißt: Zeitnachweise und Lohn-/Gehaltszettel vergleichen, Urlaub und Überstunden dokumentieren sowie gezielt nach Prämien im Einsatzbetrieb fragen. Auch wenn es anstrengend ist – es lohnt sich in Form von barem Geld, nicht vor den Tricksereien zu kapitulieren. Denke immer daran: Es sind rechtmäßige Ansprüche, die Du geltend machst – und im Vertrauen darauf kannst Du selbstbewusst auftreten. Und auch in diesem Fall ist es lohnend, sich mit anderen auszutauschen – etwa komplizierte Entgeltabrechnung zusammen durchzugehen und gemeinsam zur Lohnbuchhaltung gehen, um Fehler zu reklamieren. Zusammen ist es viel einfacher, zu seinem Recht und Geld zu kommen. Lerne Deine Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen kennen und schließ Dich mit ihnen zusammen.

Mitbestimmungschancen nutzen

Es ist Dein gutes Recht, an Betriebsversammlungen teilzunehmen – und diese Mitbestimmungschance solltest Du auch nutzen. Am besten gemeinsam mit den anderen Leihbeschäftigten. Motiviere sie, mitzukommen. Denn mit Eurer Anwesenheit signalisiert Ihr: Wir sind Teil dieses Betriebs. Mit Wortmeldungen zeigt Ihr: Wir bestimmen mit in diesem Betrieb. Mit selbstbewusstem Auftreten macht Ihr deutlich: Wir haben Anspruch auf die gleichen Rechte.

Arbeitskampf im Einsatzbetrieb

Wenn es in Deinem aktuellen Einsatzbetrieb zu einem Arbeitskampf – einem Streik – kommt, musst Du als Leihbeschäftigte oder Leihbeschäftigter ein paar Dinge beachten.

Entgelterhöhungen und gute Arbeitsbedingungen fallen nicht vom Himmel, die Arbeitgeber geben sie den Beschäftigten nicht freiwillig. Sie müssen von der → IG Metall und den Beschäftigten gemeinsam erkämpft werden. Dazu wird gestreikt.

Leihbeschäftigte haben im Fall eines Streiks ein Leistungsverweigerungsrecht, das heißt sie müssen nicht arbeiten, wenn sie dadurch den Streik brechen würden. Außerdem gibt es in den → DGB-Manteltarifverträgen mit BAP und iGZ Regelungen, wonach Leihbeschäftigte nicht in bestreikten Betrieben eingesetzt werden dürfen.

Diese Regelungen werden durch eine neue Vorschrift im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (§ 11 Abs. 5 AÜG) ergänzt: Der Entleiher darf Leihbeschäftigte nicht im bestreikten Betrieb einsetzen, es sei denn, dass sie dort Tätigkeiten verrichten, die nicht vom Streik betroffen sind. In nicht bestreikten Betriebsteilen kann → Leiharbeit somit zulässig sein. Ein Verstoß gegen

das Einsatzverbot im Streikfall stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einer Geldbuße bis zu 500.000 Euro geahndet werden.

Der → Betriebsrat hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze durchgeführt werden. Dazu gehört das Verbot, Leihbeschäftigte als Streikbrecher einzusetzen.



ANHANG

Glossar, Schlagwortverzeichnis, Informationen und Beitrittserklärung

- 58 Glossar
- 62 Schlagwortverzeichnis zum schnellen Nachschlagen
- 64 Wir sind da ...
- 65 Vorteile der IG Metall-Mitgliedschaft und Beitrittserklärung

Glossar

Betriebsrat

Der Betriebsrat ist ein nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewähltes Gremium im Betrieb und vertritt die gesamte Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber. Er hat Mitbestimmungs-, Mitwirkungs-, Beratungs- und Informationsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Er ist ein wichtiger Ansprechpartner, wenn es Probleme im Betrieb gibt. Am besten ist es, wenn Betriebsräte auch Mitglieder der IG Metall sind.

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter haben das Recht, bei der Wahl des Betriebsrats in ihrem Einsatzbetrieb – also beim Entleiher – mit zu wählen. Außerdem kann auch in Leiharbeitsfirmen ein Betriebsrat gewählt werden. Aber nicht im Alleingang, damit es keine Pannen gibt. Wir helfen Beschäftigten, die einen Betriebsrat gründen wollen, bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl.

Betriebsvereinbarung

Im Gegensatz zu Tarifverträgen werden Betriebsvereinbarungen von den Betriebsparteien, dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber abgeschlossen. Gegenstand von Betriebsvereinbarungen können die Arbeitsbedingungen im Betrieb oder auch Entgelte sein – soweit diese nicht durch Tarifverträge geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden („Tarifvorrang“). Eine Betriebsver-

einbarung kann sich auch auf die Umsetzung oder Konkretisierung tariflicher (Rahmen-)Regelungen beziehen. Sie kann auch die Bedingungen sogenannter Fremdfirmeneinsätze im Einsatzbetrieb, also auch von Leihbeschäftigten, zum Gegenstand haben.

Eingruppierung (Einstufung)

Über eine Eingruppierung werden Beschäftigte zu den im Tarifvertrag vorgegebenen Lohn-, Gehalts- oder Entgeltgruppen entsprechend der von Ihnen ausgeübten Tätigkeit zugeordnet. Dazu gehört gegebenenfalls auch eine Einordnung zu möglichen Stufen innerhalb einer Gruppe.

Entgelt (Lohn, Gehalt, Entgeltgruppe)

Entgelt wurde und wird häufig auch bei Arbeiterinnen und Arbeitern als Lohn und bei Angestellten als Gehalt bezeichnet. In vielen Betrieben gibt es diese Trennung zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern und Angestellten nicht mehr, sondern sie erhalten alle ein Entgelt. Entsprechend ist bei der Eingruppierung häufig auch von Entgeltgruppen die Rede.

Gewerkschaft (IG Metall)

Eine Gewerkschaft ist ein Interessenverband der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In Deutschland schützt im Grundgesetz der Artikel 9 das Recht

aller Beschäftigten, einer Gewerkschaft beizutreten. Außerdem ist die Gewerkschaft in ihrer Existenz und Autonomie geschützt. Gewerkschaftsmitglieder dürfen nicht benachteiligt werden.

Gewerkschaften setzen sich für gerechte Bezahlung, bessere Arbeitsbedingungen und mehr Mitbestimmung ein. Dazu schließen sie mit Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden Tarifverträge zur Regelung von Arbeits- und Entgeltbedingungen. Um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen, können die Gewerkschaften zu Warnstreiks und Streiks aufrufen. Sie vertreten auch die individuellen Interessen jedes einzelnen Mitglieds in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten.

In Deutschland gibt es verschiedene Gewerkschaften, je nach zugehöriger Branche. Die größte Gewerkschaft ist die → IG Metall. Sie ist Teil des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB).

Grundentgelt

Das Grundentgelt entspricht dem tarifvertraglich festgelegten Entgelt der Entgeltgruppe, in die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eingruppiert wurde. Sie/er darf bei Geltung des Tarifvertrages nicht weniger verdienen, als dieses Grundentgelt. Ein (vorübergehender) Mehrverdienst durch Branchenzuschläge oder individuelle Vereinbarungen ist jedoch möglich. Wenn

Leihbeschäftigte gerade nicht eingesetzt sind, verdienen sie häufig dieses Grundentgelt.

IG Metall

In der IG Metall haben sich rund 2,3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einer Gewerkschaft zusammengeschlossen. In der IG Metall können alle Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter Mitglied werden, die in einem der folgenden Branchen arbeiten:

1. Metall- und Elektroindustrie, Metallgewinnung, Eisen und Stahl erzeugende Industrie, Metallhandwerk und anverwandte Industrien, Handwerks- und Dienstleistungszweige;
2. Textil- und Bekleidungswirtschaft und anverwandte Wirtschaftszweige und Betriebe;
3. Holzbearbeitung, Holzverarbeitung und Kunststoffverarbeitung.

Leiharbeit (Leiharbeitsverhältnis, Leihbeschäftigte, Leiharbeiterin, Leiharbeiter, Leiharbeitsfirma, Zeitarbeit)

Zeitarbeit ist Leiharbeit: Mit dem Begriff Zeitarbeit wird die Beschäftigungsform Leiharbeit (manchmal auch Arbeitnehmerüberlassung oder Personalleasing) bezeichnet. Leiharbeit liegt immer dann vor, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten (Leiharbeiterin/Leiharbeiter einem Dritten (Entleiher) zur Erbringung einer

Arbeitsleistung überlässt. Mehr dazu erfährst Du auf Seite 6 bis 7.

Der Begriff Zeitarbeit wird gerne von Arbeitgebern und ihren Verbänden verwendet. Häufig wird er mit „befristeter Beschäftigung“ verwechselt. Deshalb verwendet die IG Metall den Begriff Leiharbeit. Dies entspricht auch den gesetzlich definierten Begrifflichkeiten des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

Tarifbindung

Tarifbindung liegt vor, wenn in einem Betrieb ein oder mehrere Tarifverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-in gelten. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitgeber im Arbeitgeberverband ist oder einen Haus- oder Firmentarifvertrag mit einer Gewerkschaft abgeschlossen hat, sowie zugleich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer (beziehungsweise Leiharbeitsbeschäftigte/-r) Mitglied der zuständigen Gewerkschaft ist.

Tarifvertrag (Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag)

Tarifverträge sind Vereinbarung zwischen Gewerkschaften auf der einen und einem einzelnen Arbeitgeber („Haus- oder Firmentarifvertrag“) oder einem Arbeitgeberverband („Flächentarifvertrag“) auf der anderen Seite. Der Tarifvertrag enthält unter anderem

Regelungen, die direkt die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten im Betrieb gestalten.

Üblicherweise werden zwei Arten von Tarifverträgen abgeschlossen: Zum einen längerfristige, etwa der sogenannte Manteltarifvertrag, der Bestimmungen über Arbeitszeit, Urlaub und Ähnliches enthält oder ein sogenannter Entgelttarifvertrag, der unter anderem Entgeltgruppen festlegt. Zum anderen gibt es den Entgelttarifvertrag, der für einen kürzeren Zeitraum abgeschlossen wird und den konkreten Verdienst von Beschäftigten in den verschiedenen Entgeltgruppen festlegt.

Tarifverträge enthalten Mindestbedingungen für die Beschäftigung, die unbedingt einzuhalten sind. Wird ein einzelnes Arbeitsverhältnis trotz Tarifvertrag zu schlechteren Konditionen abgeschlossen, kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer diese Mindestbedingungen trotzdem durchsetzen. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass sowohl der oder die Beschäftigte Gewerkschaftsmitglied ist, als auch der Arbeitgeber mit der IG Metall einen Tarifvertrag abgeschlossen hat oder Mitglied im Arbeitgeberverband ist.

Unternehmen (Firma, Betrieb)

Die Begriffe werden gleichbedeutend verwendet. Dabei ist der Zweck eines Unternehmens, Waren oder Dienstleistungen zu produzieren oder anzubieten. Das Herstellen von Waren oder das Ausführen von Dienstleistungen erfolgt durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Geschäftsführung vertritt dann das Unternehmen. Häufig unterschreibt sie oder die Personalführung die Arbeitsverträge. Ein Unternehmen besitzt einen oder mehrere Betriebe.

Vertrauensleute

Vertrauensleute der IG Metall sind neben dem Betriebsrat Ansprechpartner für die Beschäftigten im Betrieb. Vertrauensleute sind nicht gesetzlich institutionalisiert und haben trotzdem eine große Bedeutung: weil sie meist näher dran sind an der täglichen Arbeit der Beschäftigten und damit auch an deren Sorgen und Anliegen. Beispielsweise beraten und informieren sie IG Metall-Mitglieder und vertreten gemeinsam mit den Mitgliedern deren Interessen am Arbeitsplatz und im Betrieb.

Weitere Begriffe und Informationen auf
gute-arbeit-fuer-alle.de/Leiharbeit-a-z und
igmetall.de/arbeitslexikon-2351.htm

Schlagwortverzeichnis zum schnellen Nachschlagen

- Ansprechpartner** 32, 35-39, 53, 54, 58, 61
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)** 9-10, 34, 42, 55, 57, 60
- Arbeitsbescheinigung** 48
- Arbeitskampf** 53, 57
- Arbeitslosengeld** 26, 43, 45, 46, 48
- Arbeits- und Gesundheitsschutz** 35, 39-40, 52
- Arbeitsschutzkleidung** 35, 40, 41
- Arbeitsuchend/Arbeitslos melden** 46, 47
- Arbeitsvertrag** 4, 5, 7-22, 33-36, 43, 47, 52, 68
- Arbeitsverträgen** 8, 45, 47, 61
- Arbeitszeit** 8, 16, 17, 20, 30-31, 37, 40, 41, 61
- Arbeitszeitkonten** 20, 31, 52
- Aufwandersatz** 22, 26
- Auslandseinsätze** 14
- Auslöseregelung** 26
- BAP** 18-21, 23, 24, 41, 57
- Befristete Arbeitsverträge** 12, 45
- Betriebsrat** 4, 10-14, 20-24, 32, 37-40, 49, 50, 54-58, 61, 64, 66
- Betriebsratswahl** 50, 58
- Betriebsvereinbarungen** 5, 9-11, 13, 29, 39, 58
- Betriebsversammlungen** 50, 56
- Branchenzuschlag** 8, 11, 12, 17, 20, 22, 27- 29, 39, 42, 50, 59, 68
- Eingruppierung** 8, 16-20, 22-27, 35, 52, 59
- Entgeltabrechnung** 4, 24, 35, 41, 52, 56
- equal pay** 42
- Ergänzendes ALG II** 26
- Freiwillige Zulagen** 16, 26-27
- Gemeinschaftseinrichtung/-dienste** 32
- Gleichstellungsgrundsatz** 42
- Grundentgelt** 16-18, 22, 29, 59, 60
- IG Metall** 4, 5, 10-13, 18, 21, 24-27, 31-35, 37-45, 48-67
- iGZ** 18-24, 28, 41, 57
- Informationspflicht** 40, 46
- Jahressonderzahlungen** 21



Krankheit 17, 31, 32

Kündigung 17, 43-46, 51, 52

Kündigungsfristen 21, 43, 45

Mehrarbeit 20

**Meldepflicht bei befristeten Arbeits-
verträgen** 8, 47

Mindestlohn 23

Mitbestimmung 39, 49, 50, 53, 56-59

Mobbing 39, 54

Nacharbeitszuschläge 20

Nichteinsatzzeiten 26, 31

Ost- und West-Tarife 18

Personalabteilung 37-39, 54, 55

Prämien 16, 41, 56

Probezeit 21, 45

Provisionsklausel 43

Rechts- und Sozialrechts-Beratung 45,
51, 52, 64

Rechtsschutz 51, 52, 64

Reisekosten 17, 22, 26

Scheinwerkverträge 34

Sperrfristen 43

Sprechstunde 50

Staffellöhne 22

Streik 57, 59

Tarifvertrag 5, 8-11, 13, 16-24, 27-29, 31,
32, 39, 41-43, 45, 50, 55, 57-61

Übernahme 9, 12, 14, 39, 43, 47, 55

**Unerlaubte/Unwirksame Arbeitnehmer-
überlassung** 33

Urlaub 17, 20, 21, 31, 32, 41, 48, 52, 56,
61, 68

Vertrauensleute 4, 37, 39, 54, 61, 64-66

Zusatzvereinbarungen 12

Wir sind da ...

... im Netz mit

- weiteren Informationen, Videos zum Thema und mehr Publikationen auf unserer Webseite: **gute-arbeit-fuer-alle.de/Leiharbeit**.
- aktuellen Informationen in unserem Newsletter: **gute-arbeit-fuer-alle.de/newsletter**.
- Updates zu unserer Kampagne auf **facebook.com/gutearbeitfueralle**.



... vor Ort

- beim → Betriebsrat oder den → Vertrauensleuten Deines Einsatzbetriebs.
- in Deiner örtlichen → IG Metall-Geschäftsstelle (**igmetall.de/vor-ort**).

... für mehr Informationen mit

- den Checklisten aus diesem Ratgeber.
- dem Flyer „Gute Arbeit in der Leiharbeit“.
- dem Themenheft Leiharbeit.

Alle zum Download auf **gute-arbeit-fuer-alle.de/Leiharbeit**



Bei weiteren Fragen rufe unsere Leiharbeits-Hotline an (siehe Seite 51).

Oder schreibe uns an **Leiharbeit@igmetall.de**



Werde jetzt IG Metall-Mitglied und sichere Dir:

- Tatkräftige Unterstützung im Einsatzbetrieb durch IG Metall-Betriebsräte.
- Kompetente Hilfe in einer unserer über 150 IG Metall-Geschäftsstellen vor Ort.
- Umfassendes Infomaterial für Leihbeschäftigte.
- Kompetente Beratung im Arbeits- und Sozialrecht.
- Kostenlosen Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Streitfällen.

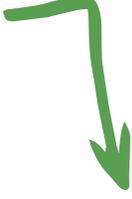
Einfach online beitreten unter: **igmetall.de/beitreten**

oder die nebenstehende Beitrittserklärung ausfüllen und abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten im Betrieb, der örtlichen IG Metall-Geschäftsstelle oder schicken an:

IG Metall-Vorstand, FB Mitglieder und Erschließung, 60519 Frankfurt



Einfach abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten
im Betrieb, der örtlichen IG Metall-Geschäftsstelle oder
schicken an:



IG Metall-Vorstand
FB Mitglieder und Erschließung
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60519 Frankfurt am Main



Herausgeber
IG Metall-Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

gute-arbeit-fuer-alle.de
Leiharbeit@igmetall.de

Stand Mai 2019

© Frankfurt 2019

Du bist Leiharbeiterin oder Leiharbeiter.

Verdienst Du, was Dir zusteht?

Was musst Du beim Abschluss Deines Arbeitsvertrags beachten?

Wird Dir Dein Branchenzuschlag ausgezahlt?

Kennst Du Deine Urlaubsansprüche?

Wir haben Antworten und helfen Dir!

Dieser Ratgeber informiert und berät Dich zu Deinem Arbeitsvertrag, Deinem Verdienst, Deinen Arbeitsbedingungen und vielem mehr. Er ist Dein verlässlicher Begleiter in der Leiharbeit.