

Merkblatt für Leiharbeitnehmer

(Leiharbeitnehmer i.S. des „Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung“ (AÜG) vom 7. August 1972 - BGBl. I S. 1393 - ist ein Arbeitnehmer, der zu einem Verleiher in einem Arbeitsverhältnis steht und Dritten (Entleihern) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen wird.)

Wenn Sie als Leiharbeitnehmer tätig werden wollen, sind für Sie folgende Informationen von Bedeutung:

A. Arbeitsverhältnis

1. Grundlage der Tätigkeit eines Leiharbeitnehmers ist der Abschluß eines Arbeitsvertrages mit einem Verleiher, der eine Erlaubnis des Landesarbeitsamtes zur gewerbsmäßigen Überlassung von Arbeitnehmern hat.

Ein Arbeitsvertrag zwischen Ihnen und dem Verleiher ist unwirksam, wenn der Verleiher diese Erlaubnis nicht besitzt. In diesem Falle kommt ein Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Entleiher zustande, und zwar zu dem zwischen Verleiher und Entleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt. Für dieses Arbeitsverhältnis gilt die zwischen dem Verleiher und dem Entleiher vorgesehene tägliche Arbeitszeit. Außerdem haben Sie mindestens Anspruch auf das mit dem Verleiher vereinbarte Arbeitsentgelt. Dieses Arbeitsverhältnis besteht jedoch nur für den zwischen Verleiher und Entleiher vereinbarten Zeitraum der Überlassung. Im übrigen gelten für dieses Arbeitsverhältnis die für den Betrieb des Entleihers maßgebenden sonstigen Vorschriften und Regelungen; sind solche nicht vorhanden, gelten diejenigen vergleichbarer Betriebe.

Soweit Ihnen dadurch, daß Sie auf die Gültigkeit des Vertrages zum Verleiher vertraut haben, ein Schaden entstanden ist, können Sie von dem Verleiher Ersatz des Schadens verlangen. Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn Sie den Grund der Unwirksamkeit kannten.

Der Verleiher hat Sie unverzüglich über den Zeitpunkt des Wegfalls der Erlaubnis zu unterrichten und Sie auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung hinzuweisen. Die Abwicklungsfrist beträgt höchstens 12 Monate.

2. Der Verleiher ist verpflichtet, den wesentlichen Inhalt des Arbeitsverhältnisses in eine von ihm zu unterzeichnende Urkunde aufzunehmen und Ihnen diese auszuhändigen. In der Urkunde sind in jedem Falle anzugeben:

- a) Firma und Anschrift des Verleihers, die Erlaubnisbehörde sowie Ort und Datum der Erteilung der Erlaubnis,
- b) Vor- und Familienname, Wohnort und Wohnung, Tag und Ort der Geburt des Leiharbeitnehmers,
- c) Art und besondere Merkmale der von dem Leiharbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit, dafür erforderliche Qualifikationen, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt wird, und etwaige Pflicht zur auswärtigen Leistung,
- d) Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses, Gründe für eine Befristung,
- e) Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
- f) die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
- g) Leistungen bei Krankheit, Urlaub und vorübergehender Nichtbeschäftigung,
- h) Zeitpunkt und Ort der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- i) die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
- j) die vereinbarte Arbeitszeit,
- k) der in allgemeiner Form gehaltene Hinweis auf die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die auf das Leiharbeitsverhältnis anzuwenden sind,
- l) die Angaben nach § 2 Abs. 2 des Nachweisgesetzes, wenn der Leiharbeitnehmer länger als einen Monat seine Arbeitsleistung außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen hat.

Merkblatt für Leiharbeitnehmer

3. Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Verleiher und Ihnen darf wiederholt nur befristet werden, wenn dafür in Ihrer Person ein sachlicher Grund vorliegt oder die Befristung für einen Arbeitsvertrag vorgesehen ist, der unmittelbar an einen mit Ihrem Verleiher geschlossenen Arbeitsvertrag anschließt. Sachliche Gründe sind z.B. familiäre Verpflichtungen, Ferienarbeit, überbrücken eines Zeitraumes bis zur Aufnahme eines neuen Dauerarbeitsplatzes. Der sachliche Grund muß näher bezeichnet werden.
Befristungen im Interesse des Verleihers sind unwirksam. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt bleibt Ihnen bei einer unwirksamen Befristung auch dann erhalten, wenn Sie ihre Arbeitsleistung nicht anbieten.
4. Wenn der Verleiher das Arbeitsverhältnis kündigt und Sie wiederholt innerhalb von 3 Monaten erneut einstellt, ist die Kündigung unwirksam. Sie haben dann auch Anspruch auf Arbeitsentgelt für den Zeitraum zwischen Kündigung und erneuter Einstellung. Der Anspruch hängt nicht davon ab, daß Sie dem Verleiher Ihre Arbeitsleistung angeboten haben.
Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden (§ 622 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs - BGB -).
Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen 2 Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende des Kalendermonats. Die Kündigungsfristen verlängern sich – gestaffelt nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses - bis zu einer Kündigungsfrist von 7 Monaten zum Ende eines Kalendermonats, wenn das Arbeitsverhältnis 20 Jahre bestanden hat. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt (§ 622 Abs. 2 BGB).
Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von 6 Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden (§ 622 Abs. 3 BGB).

Kürzere als die in § 622 Abs. 1 und 2 BGB genannten Kündigungsfristen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Die einzelvertragliche Vereinbarung kürzerer Kündigungsfristen ist, mit Ausnahme von § 622 Abs. 5 Nr.2 BGB, ausgeschlossen.
5. Ein wiederholtes Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Verleiher muß den ersten Einsatz bei einem Entleiher überdauern. Das ist nur dann der Fall, wenn die Zeit, für die das Leiharbeitsverhältnis fortgesetzt wird, in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer des ersten Einsatzes steht.
Das Arbeitsverhältnis muß den ersten Einsatz lediglich dann nicht überdauern, wenn Sie unmittelbar nach der Überlassung in ein Arbeitsverhältnis zu dem Entleiher eintreten und dem Verleiher vom Arbeitsamt als schwervermittelbar vermittelt worden sind.
6. Der Verleiher darf Sie nicht länger als 12 aufeinanderfolgende Monate einem Entleiher überlassen. Der Zeitraum einer unmittelbar vorangehenden Überlassung durch einen anderen Verleiher an denselben Entleiher wird angerechnet.
7. Bei der Wahl der Arbeitnehmerververtretungen im Entleiherbetrieb sind Sie weder wahlberechtigt noch wählbar. Sie sind jedoch berechtigt, die Sprechstunden dieser Arbeitnehmerververtretungen aufzusuchen und an den Betriebs- und Jugendversammlungen im Entleiherbetrieb teilzunehmen. Die §§ 81, 82 Abs. 1 und §§ 84 bis 86 des Betriebsverfassungsgesetzes (Mitwirkungs- und Beschwerderecht des Arbeitnehmers) gelten im Entleiherbetrieb auch für Sie.
Vor dem Einsatz eines Leiharbeitnehmers ist der Betriebsrat des Entleiherbetriebes nach § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes einzuschalten.
Die vorstehenden Regelungen gelten sinngemäß für die Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes.
8. Der Verleiher darf Ihnen nicht untersagen, nach Beendigung Ihres Leiharbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher einzugehen. Entsprechende Vereinbarungen sowie ähnliche Vereinbarungen zwischen Entleiher und Verleiher sind unwirksam.
9. Der Verleiher hat Ihnen das vereinbarte Arbeitsentgelt auch dann zu zahlen, wenn er Sie nicht bei einem Entleiher beschäftigen kann.

Merkblatt für Leiharbeitnehmer

10. Sie sind nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu werden, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. Bei einem solchen Arbeitskampf muß der Verleiher Sie auf Ihr Leistungsverweigerungsrecht hinweisen.
11. Sie dürfen nicht an Betriebe des Baugewerbes für Arbeiten überlassen werden, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Dieses Verbot gilt nicht zwischen Betrieben des Baugewerbes, wenn diese Betriebe von denselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträgen oder von deren Allgemeinverbindlichkeit erfaßt werden.
12. Arbeitnehmer, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes sind, bedürfen grundsätzlich zur Ausübung einer Beschäftigung eine Arbeitserlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit, soweit sie nicht Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union bzw. eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sind.

B. Sozialversicherung

Dem Verleiher als Ihrem Arbeitgeber obliegt die Abführung der Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Unfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Kommt er seiner Beitragszahlungspflicht nicht nach, haftet dafür der Entleiher.

Träger der Sozialversicherung sind:

Krankenversicherung, Pflegeversicherung
Unfallversicherung
Rentenversicherung
Arbeitslosenversicherung

Krankenkassen
Berufsgenossenschaften
Landesversicherungsanstalten (Arbeiter)
Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, Berlin
Bundesanstalt für Arbeit (Arbeitsämter)

C Arbeitsschutz und Unfallverhütung

Ihre Tätigkeit bei dem Entleiher unterliegt den für den Betrieb des Entleihers geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts. Für die Einhaltung dieser Vorschriften sind Verleiher und Entleiher verantwortlich. Der Entleiher hat auch die im Rahmen der gesetzlichen Unfallverhütung notwendigen Unfallverhütungsmaßnahmen zu treffen. Sie sind verpflichtet, die entsprechenden Vorschriften zu befolgen. Der Entleiher hat Sie ferner, insbesondere vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich, über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen Sie bei der Arbeit ausgesetzt sein können sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren, zu unterrichten. Der Entleiher hat Sie zusätzlich über die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten oder einer besonderen ärztlichen Überwachung sowie über erhöhte besondere Gefahren des Arbeitsplatzes zu unterrichten.

D. Zuständigkeitsfragen

Zur Entscheidung von Streitigkeiten aus dem Leiharbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Verleiher sind die Arbeitsgerichte zuständig. Nähere Auskünfte in diesem Bereich erteilen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände sowie Rechtsanwälte.

Bei Zweifeln, ob der Verleiher die erforderliche Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit besitzt, können Sie sich an das zuständige Landesarbeitsamt wenden.