

Info #5: **Leiharbeit -**

Stimmt die Kohle?

Grundsätzlich: Leiharbeit ist Ausbeutung hoch zwei. Erstens durch die Leiharbeitsfirma und zweitens durch den Entleihbetrieb. Insofern stimmt die Kohle natürlich nie. Doch oft halten die Chefs nicht einmal die mickrigen gesetzlichen Mindeststandards ein. Im folgenden daher einige arbeitsrechtliche Grundlagen.

Das Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz (AÜG) regelt, dass ArbeitnehmerInnen in Leiharbeitsfirmen das Gleiche bekommen sollen wie vergleichbare ArbeitnehmerInnen des Entleihbetriebs, aber das kann durch Tarifverträge anders geregelt werden. Die Folge: **Leiharbeit bedeutet in der Regel Niedriglohn.** „Zumutbar“ nach Kriterien der Arbeitsagentur ist sie grundsätzlich - solange der Lohn nicht **sittenwidrig** ist. Das ist nach gängiger Rechtsprechung der Fall, wenn er unter zwei Dritteln des ortsüblichen Lohns in einem vergleichbaren Arbeitsverhältnis liegt. Ist dies der Fall **könnt Ihr eine Arbeit ablehnen, ohne dass die ARGE Euch dafür bestrafen kann!**

In gängigen **Tarifverträgen** der Branche gilt die **35-Stunden-Woche**. Gleichzeitig ist es gang und gäbe, dass Arbeitszeitkonten geführt werden. Diese sehen vor, dass maximal 150 (Leiharbeitsverband IGZ) oder 200 (BZA), - aufgrund saisonbedingter Einflüsse punktuell sogar mehr - Überstunden angesammelt und später durch Freizeit wieder ausgeglichen werden dürfen. Ihr habt innerhalb dieses Rahmens bei Fortdauer des Arbeitsvertrages keinen Anspruch auf Auszahlung der Überstunden. Ausgezahlt wird, während Ihr die Überstunden ansammelt, nur der Überstundenzuschlag. Erst ab der 151. Stunde müssen diese gesammelten Stunden gegen Insolvenz abgesichert sein. Ansonsten schaut Ihr bei **Pleite des Unternehmens** unter Umständen in die Röhre. Und werdet Ihr beim Freizeitausgleich krank bzw. **arbeitsunfähig**, werden die Stunden trotzdem von Zeitkonto abgezogen.

Apropos Tarifverträge: Laut Urteil der Berliner Arbeitsgerichts sind die christlichen Gewerkschaften nicht tariffähig. Das Urteil ist zwar noch nicht rechtskräftig, aber dennoch lohnt es sich, auf Grundlage dieses Urteils juristisch den gleichen Lohn für gleiche Arbeit einzufordern. Wenn Ihr wartet, bis dieses Urteil rechtskräftig wird, ist Euer Anspruch vielleicht bereits verjährt. **Also: Schnell handeln!**

Tückisch ist die Regelung der **Minusstunden**. So sind bei den IGZ-Unternehmen 21 Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto möglich, die ihr entweder nacharbeiten müsst oder die bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vom Lohn abgezogen werden. **Aber:** Wenn Dein Leiharbeitsunternehmen keine Arbeit für dich hat, genauer: **Wenn es entleihfreie Tage gibt**, muss es weiter zahlen, und zwar für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, bei einer 35-Stunden-Woche und fünf regulären Arbeitstagen pro Woche also den Lohn für **7 Stunden**

pro Tag. Das ergibt sich aus §615 BGB, Satz 1:

„Kommt der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein“.

Das AÜG regelt ganz deutlich in §11:

„Das Recht des Leiharbeitnehmers auf Vergütung bei Annahmeverzug des Verleihers kann nicht durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden“.

Das heißt auch: Es dürfen in diesem Falle - anders als wenn ein **Entleihbetrieb Freizeitausgleich** zum **Abbau von Plusstunden** gemäß entsprechender Verträge **anordnet** - auch keine Plusstunden vom Konto abgezogen und keine Minusstunden aufgestaut werden. Ihr dürft nicht gezwungen werden, diese entleihfreien Tage hinterher nachzuarbeiten. Jedoch dürfte dieses Nacharbeiten in vielen Leiharbeitsfirmen Praxis sein. Dagegen hilft nur Aufklärung, (gewerkschaftlicher) Widerstand, oder – womöglich - das Unternehmen bei der Agentur für Arbeit anzuschwärzen.

In Stichworten einige weitere arbeitsrechtliche Standards, an die sich Leiharbeitsklitschen halten müssen:

- Wenn in der entleihenden Firma gestreikt wird, hat die Leihbude die Pflicht, den Leiharbeiter darauf hinzuweisen, dass er auch streiken darf
- Die Entleihfirma muss über Gesundheitsgefahren und Sicherheitsvorkehrungen informieren
- LeiharbeiterInnen dürfen an Betriebsversammlungen des Entleihbetriebs teilnehmen und die Sprechstunden des Betriebsrats in Anspruch nehmen
- LeiharbeiterInnen können im verleihenden Unternehmen einen Betriebsrat bilden
- Reisekosten sind vom Verleihbetrieb zu übernehmen.
- Die Reisezeit zum entleihenden Betrieb gilt als Arbeitszeit und ist zu vergüten. Das gilt für Fahrten zwischen verschiedenen Einsatzstellen.
- Nach vier Wochen besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, genauso wie bei anderen Arbeitsverträgen.
- Die Regelungen des Urlaubsgesetzes gelten auch für LeiharbeiterInnen.

Es ist davon auszugehen, dass dieses gültige Mehrschlechtalsrecht vielfach gebrochen wird. Ohne Zweifel ist es sinnvoll, bevor ihr etwas Unüberlegtes unternimmt, euch an eine Gewerkschaft eures Vertrauens zu wenden.

Quellen:

<http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeitnehmer%C3%BCberlassung>

<http://www.gleicharbeit-gleichesgeld.de/leiharbeit-beratung/>

Impressum: Die Reihe Prolltipz wird herausgegeben von der Freien ArbeiterInnen Union (FAU), Lokalföderation Münsterland.

Alle Angaben sind nach bestem Wissen zusammengestellt und haben den Stand 7/2009. Trotzdem übernehmen wir keine Gewähr für den Inhalt.

Alle Flugblätter dieser Reihe auf www.fau.org/muenster

Kontakt: c/o Interkulturelles Zentrum Don Quijote, Scharnhorststr. 57, 48151 Münster oder faums@fau.org

Kontakte in anderen Städten: www.fau.org/ortgruppen

