

ALSO

Arbeitslosenselbsthilfe Oldenburg e.V.
Beratung in den Landkreisen Vechta und Oldenburg
Vechta: 0157-83420682
Oldenburg: 0176-43302127
www.also-beratung.de
lk-beratung@also-zentrum.de



Thema: Leiharbeit (Stand 01.1.2016)

Viele Arbeitslose wollen aus guten Gründen keine Leiharbeit machen, sondern suchen eine sozial abgesicherte Beschäftigung zu tariflichen Bedingungen.

Die folgenden Tipps sollen dabei helfen diese Interessen durchzusetzen sowie die vielfältig bestehenden Nachteile und Risiken zu vermeiden.

Leiharbeit – zumutbare Arbeit?

In vielen Köpfen hält sich hartnäckig die Vorstellung, dass Arbeitslose bis zu drei Stellen ablehnen dürften. Das ist falsch. Arbeitslose sind grundsätzlich verpflichtet zumutbare Arbeit anzunehmen. Das gilt schon für das erste Stellenangebot. Wer dies nicht macht und Arbeitslosengeld bezieht, dem droht eine Sperrzeit: In der Regel gibt es 12 Wochen kein Geld, und im Wiederholungsfall droht gar der Verlust des Leistungsanspruchs. Arbeitslosengeld II (Alg II)-Beziehende müssen mit dem Wegfall ihres befristeten Zuschlags zum Alg II sowie einer 30prozentigen Kürzung ihrer Regelleistung von 364 € rechnen, im Wiederholungsfall sogar mit einer 60-Prozent-Kürzung.

Wichtig: Beraten lassen!

Ein allgemeines Recht Leiharbeit abzulehnen, gibt es nicht. Es kommt darauf an, ob das konkrete Stellenangebot „zumutbare Arbeit“ ist. Daher unbedingt bei einer Arbeitsloseninitiative oder Beratungsstelle beraten lassen (ALSO-Adresse siehe oben rechts).

Wie muss ein Stellenangebot aussehen?

Es kommt durchaus vor, dass Leiharbeitsfirmen Arbeitslose zu Hause anrufen und ihnen eine Stelle anbieten. Eine Sperrzeit wegen Ablehnung „zumutbarer Arbeit“ bzw. eine Kürzung der Regelleistung droht jedoch nur, wenn

- das Stellenangebot vom Arbeitsamt oder der zuständigen Alg-II-Behörde kommt,
- mindestens Name und Anschrift der Leiharbeitsfirma sowie die Art der Tätigkeit genannt wird,

- eine Belehrung über die Folgen bei Ablehnung einer Stelle ohne wichtigen Grund erfolgt („Rechtsfolgenbelehrung“).

Wann ist Leiharbeit nicht zumutbar?

Grundsätzlich gilt für jede von der Arbeitsagentur angebotene Arbeit, also auch für Leiharbeit: Ihre Qualifikation spielt keine Rolle für die Zumutbarkeitsprüfung. Die Arbeit darf nur nicht rechts- oder sittenwidrig sein. Entscheidend für die Zumutbarkeitsprüfung ist ansonsten der Verdienst:

- In den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit ist eine Stelle für Arbeitslosengeldbeziehende nicht zumutbar, wenn der Arbeitslohn niedriger ist als 80 Prozent des letzten Bruttolohns, nach dem das Arbeitslosengeld berechnet wird. Beispiel: Wer früher 1.650 € brutto verdiente, braucht eine Stelle mit 1.250 € Bruttoverdienst nicht anzunehmen (1.250 € mal 100 Prozent geteilt durch 1.650 € ist gleich nur 76 Prozent).
- Im vierten bis sechsten Monat der Arbeitslosigkeit liegt die Zumutbarkeitsgrenze für Arbeitslosengeldbeziehende bei 70 Prozent des Bruttolohns.

Was ist Leiharbeit?

Leiharbeitsfirmen machen ihr Geschäft damit, dass sie ihre Arbeitskräfte gegen Bezahlung einem anderen Betrieb überlassen. Offiziell heißt das ganze „gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung“. Statt „Leiharbeit“ ist auch der Begriff „Zeitarbeit“ gebräuchlich. Einen Unterschied in der Sache gibt es nicht. Das Wesen von Zeitarbeit ist *nicht*, dass die Jobs befristet sind („Arbeit auf Zeit“), sondern dass die Leiharbeitsfirma Arbeitskräfte für eine gewisse Zeit an andere Betriebe ausleiht. Neben gewinnorientierten Leiharbeitsfirmen gibt es auch gemeinnützige Firmen. Selbst erklärtes Ziel ist dabei, über Leiharbeit Arbeitslose in den regulären Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Beschäftigte in Leiharbeitsfirmen sind nicht rechtlos. Alles, was in Gesetzen geregelt ist, wie z. B. Mindesturlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit, gilt auch für sie. Allerdings wird in der Praxis häufig gegen die Schutzrechte der Arbeiter/-innen verstoßen (Siehe auch Kasten „Vielfältige Nachteile“). Viele Errungenschaften sind zudem von den Gewerkschaften erkämpft worden und in Tarifverträgen geregelt (Lohn, mehr als 4 Wochen gesetzlich geregelter Urlaubsanspruch, Arbeitszeit- und Pausenregelung, usw.). Darauf haben Leiharbeiter/-innen häufig keinen Anspruch. Denn die Sonderverträge der Zeitarbeitsbranche mit den Gewerkschaften enthalten allerhand ungünstige Regelungen für Betroffene- das gilt z. B. auch für die Tarifverträge, die der DGB mit zwei Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeitsbranche geschlossen hat, dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) und der Interessengemeinschaft Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) – zum Nachlesen im Internet:

http://www.dgb.de/themen/Tarifinfo_Zeitarbeit_-_iGZ_und_BAP

Eine Druckversion der Tarifverträge zur Zeitarbeit zwischen DGB und BAP (1.11.2013 – 31.12.2016) ist zudem über die Gewerkschaft ver.di zu beziehen.

➤ Ab dem siebten Monat der Arbeitslosigkeit sind Stellen für Arbeitslosengeldbeziehende dann nicht zumutbar, wenn der Nettolohn nach Abzug der Werbungskosten (Fahrtkosten, Gewerkschaftsbeitrag, Arbeitskleidung und -geräte, Fachbücher, usw.) niedriger als die ausgezahlte Arbeitslosenunterstützung ist. Beispiel: Bei 233,80 € Arbeitslosengeld die Woche ist ein Nettolohn von 1.030 € unzumutbar. (Umrechnung von einer Woche auf einen Monat: 233,80 € mal 52 geteilt durch 12 ist gleich 1.013,13 €; 1.030 € minus 35,50 € für eine Monatsbusfahrkarte sind jedoch nur 994,50 €).

➤ Für ALG-II-Beziehende gilt: Sie müssen im Prinzip jede Arbeit annehmen, die nicht rechts- oder sittenwidrig ist. Rechtswidrig ist die Arbeit jedoch z. B., wenn ein Unternehmer unter Ausnutzung einer Notlage wie z. B. der von Arbeitslosigkeit Löhne zahlt, die um mehr als ein Drittel unter dem tariflichen bzw. ortsüblichen Lohn liegt (s. Abschnitt „Lohnwucher“).

➤ Kinderbetreuungskosten wollen die Arbeitsagenturen dagegen nicht als Aufwendungen anerkennen. Das ist ein Streitpunkt. Betroffene können darauf verweisen, dass die Kinderbetreuung erst durch die Aufnahme der Beschäftigung notwendig wird, da Ar-

beitslose ihre Kinder während der Arbeitslosigkeit ohne Schaden für ihre Verfügbarkeit selbst betreuen dürfen (vgl. Urteil des Bundessozialgerichts vom 25.4.1991 – AZ: 11 Rar 9/90).

Nach diesen Zumutbarkeitsregelungen sind somit auch Hungerlöhne, von denen niemand leben kann, „zumutbar“. Dies ist von den Parteien, die die „Hartz-Gesetze“ durch den Bundestag gepeitscht haben – CDU, SPD, Grüne und FDP – auch so gewollt.

Lohnwucher

Sehr niedrige Löhne können einen Fall von Lohnwucher darstellen, wenn der Verdienst mehr als ein Drittel unter dem Tariflohn oder ortsüblichen Lohn liegt (so der Bundesgerichtshof 1997). Gemäß der „Durchführungshinweise der Bundesagentur für Arbeit für die Anwendung des Sozialgesetzbuch II (SGB II)“, RandNr. 10.3 zu § 10 SGB II müssen die Arbeitsagenturen selbst von Lohnwucher ausgehen, sofern der Lohn um 30 Prozent oder mehr unter dem tariflichen bzw. ortsüblichen Gehalt liegt. Solche rechtswidrigen Löhne müssen Arbeitslose nicht hinnehmen.

Sonstige Ablehnungsgründe

➤ Nicht zumutbar ist Leiharbeit zudem, wenn Arbeitslose noch nicht lange arbeitslos sind, vorher längere Zeit beschäftigt waren und realistische Chancen auf eine neue Normalarbeitsstelle haben. (Bundessozialgericht, Urteil, 8.11.2001 – AZ: B 11 AL 31/01R).

➤ Nicht zumutbar sind Fahrzeiten zur Arbeit (Hin- und Rückfahrt zusammen) von mehr als zweieinhalb Stunden (bzw. zwei Stunden bei einer Arbeitszeit von weniger als sechs Stunden). Auch einen Umzug, den die Behörden sonst prinzipiell von allein stehenden Arbeitslosen zur Erlangung einer neuen Stelle verlangen können, halten wir nicht für zumutbar. Denn dies gilt nur, sofern durch den Umzug eine längerfristige Beschäftigung erreicht werden kann. Dies ist bei Leiharbeitsfirmen normalerweise jedoch nicht zu erwarten, hier geht es fast immer um kurzfristige Beschäftigungen.

➤ Betroffene müssen gesundheitlich zur Ausübung der angebotenen Arbeit überhaupt in der Lage sein. Und sie müssen auch die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten dafür haben.

Welche Tarife sind Leiharbeiter/-innen zumutbar?

Gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit § 9 Abs. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) muss der Verleihbetrieb seit 2004 die Leiharbeitskraft für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher zu den im

Betrieb dieses Entleihers für eine vergleichbare Arbeitskraft geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen beschäftigen und einen vergleichbaren Lohn zahlen. Von diesem von der EU erzwungenen Gleichstellungsgebot kann jedoch durch Tarifvertrag abgewichen werden.

Einen solchen Tarifvertrag hat z. B. der DGB mit dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag oder der – noch schlechtere – zwischen den Gewerkschaften und dem Interessenverband deutscher Zeit- arbeitsunternehmen (iGZ) wird auch von vielen nicht tarifgebundenen Leiharbeitsfirmen angewendet, um das Gleichstellungsgebot der EU zu umgehen.

Leiharbeiter/-innen müssen „Dank“ dieser Tarifverträge das dort Vereinbarte hinnehmen, auch wenn sie selbst es für unzumutbar halten.

Daher hat auch das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 24.3.2004) den von einem Leiharbeitsbetrieb gezahlten tariflichen Stundenlohn von 11,99 € nicht als Lohnwucher ansehen wollen.

Inzwischen haben nun Gewerkschaften und Arbeitgeber eine gemeinsame Lohnuntergrenze für Leiharbeiter/-innen verabredet, die die Bundesregierung so auch am 21.3.2014 verordnet hat. Dieser Mindestlohn für Leiharbeitskräfte beträgt ab April 2014 7,86 im Osten und 8,50 EUR im Westen. Ab April 2015 sind es dann 8,20 EUR im Osten und 8,80 EUR im Westen.

Leiharbeit: Vielfältige Nachteile

- Leiharbeitskräfte verdienen deutlich weniger als vergleichbare Beschäftigte.
- Arbeitsverhältnisse bei Leiharbeitsfirmen sind äußerst kurz. Nur ein Drittel dauert länger als drei Monate.
- Der Übergang von einer Anstellung bei einer Leiharbeitsfirma zu einer direkten Festanstellung ist äußerst selten.
- Unter den Leiharbeitsfirmen gibt es viele schwarze Schafe. Bei einer Überprüfung der Arbeitsagenturen von 1.300 Leiharbeitsfirmen wurde in jedem vierten Fall ein Bußgeldverfahren eingeleitet. Besonders häufige Gesetzesbrüche sind Verstöße gegen die Arbeitszeitordnung, gegen den Kündigungsschutz, Nichtbezahlung von Urlaub, Feiertagen und Lohn für Nicht-Einsatzzeiten sowie Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen.

Betroffene Leiharbeiter/-innen sollten daher auch ein Protokoll über ihre Einsatzzeiten, Arbeitsorte und Arbeitsaufgaben führen und dies möglichst auch von einem Verantwortlichen im Betrieb gegenzeichnen lassen. Diese Aufzeichnungen sollten sie

dann mit ihrer Lohnabrechnung am Ende des Monats vergleichen und bei Fehlern sofort, binnen eines Monats, Lohnklage beim Arbeitsgericht erheben. **Zudem sollte auch niemand einen Aufhebungsvertrag unterzeichnen**, sondern sich gegebenenfalls lieber von der Leiharbeitsfirma kündigen lassen – sonst drohen vielfältige Nachteile (z. B. Verlust der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder eine Sperrzeit bei der Arbeitsagentur).

- Leiharbeiter/-innen werden oft schon nach ein bis zwei Tagen, die sie krankheitsbedingt gefehlt haben, gekündigt.
- Leiharbeiter/-innen müssen oft besonders schmutzige oder gefährliche Arbeiten verrichten. Wegen der wechselnden Einsatzorte ist es zudem schwieriger nachzuweisen, dass Erkrankungen durch die Arbeit bedingt sind.
- Der Einsatz von Leiharbeiter/-innen führt zur Spaltung der Belegschaft in Stamm- und Randbelegschaft, die die Betriebe gegeneinander ausspielen können.
- Die Leiharbeitsbranche schafft unter dem Strich keine zusätzlichen Arbeitsplätze. Vielmehr werden durch Leiharbeit reguläre Arbeitsplätze verdrängt.

Leiharbeiter-Stundenlöhne ab dem 1.4.2015 nach dem BAP/-DGB-Vertrag:

Entgelt-Gruppe	Ab 1.4.2015	
	West	Ost
1	8.80 €	8.20 €
2	9,39 €	8,35 €
3	10,89 €	9,76 €
4	11,61 €	10,33 €
5	13,11 €	11,67 €
6	14,75 €	13,12 €
7	17,22 €	15,31 €
8	18,53 €	16,47 €
9	19,55 €	17,39 €

Die genaue Eingruppierung in eine Entgeltgruppe erfolgt anhand der überwiegenden Tätigkeit der beschäftigten Leiharbeiter/-innen. So bedeutet z. B.:

- Entgeltgruppe 1: Tätigkeiten, die eine kurze Anlernzeit erfordern.
- Entgeltgruppe 4: Tätigkeiten, für die Fertigkeiten erforderlich sind, die eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt hat und die mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen.
- Entgeltgruppe 9: Tätigkeiten, die entweder ein Studium an der Uni erfordern oder aber solche, die ein Studium an der Fachhochschule und mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen.

Betroffene sollten ihre genaue Einstufung prüfen und gegebenenfalls eine Änderung verlangen!

Dazu kommen dann noch Aufschläge für den ununterbrochenen Einsatz beim gleichen Entleiher:

- nach 9 Monaten 1,5 %;
- nach 12 Monaten 3,0 %.

Weitere Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sieht der Manteltarifvertrag vor.

Leiharbeitskräfte, die arbeitsvertraglich verpflichtet sind, ihre Arbeit an wechselnden Einsatzorten zu erbringen, können vom Verleiher zudem gemäß § 670 BGB die Erstattung ihrer Fahrtkosten verlangen (s. LAG Hamm vom 30.6.2011, Az: 8 Sa 387/11).

Was tun beim Vorstellungsgespräch?

Ist die angebotene Arbeit nicht von vorne herein unzumutbar, dann müssen Sie sich um diese Stelle bemühen: Bei dem Bewerbungsgespräch dürfen Sie sich nicht absichtlich so verhalten, dass deutlich wird, dass Sie diese Arbeit nicht haben wollen. Das Unternehmen meldet nämlich der Arbeitsagentur, warum ein Arbeitsverhältnis nicht zustande gekommen ist. Wird Ihnen dabei offensichtliches Desinteresse bescheinigt, besteht die Gefahr einer Sperrzeit (für Arbeitslosengeld-Beziehende) bzw. einer 30prozentigen Kürzung der Regelleistung (bei Alg-II-Bezug).

Folgende Fragen sind aber völlig zulässig und kein Grund für eine Bestrafung durch die Arbeitsagentur bzw. die ALG II - Behörde:

- Gibt es einen Betriebsrat?
- Wird Lohn in Tariffhöhe gezahlt? Nach welcher Entgeltgruppe?
- Gibt es Lohnfortzahlung im Krankheitsfall? Wie lange?

- Wird der Lohn weiter gezahlt, auch wenn die Leiharbeitsfirma keinen Entleiher für Sie hat?
- Hat die Firma eine Erlaubnis zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung? (Zeigen lassen!)

Zu den drei letzten Punkten sind die Leiharbeitsfirmen verpflichtet und haben somit gar keinen Spielraum. Mit den Nachfragen können Sie aber klar machen, dass Ihnen Ihre Rechte wichtig sind. Machen Sie zudem den Hinweis: „Natürlich bin ich an der Stelle interessiert. Allerdings werde ich mich weiterhin intensiv um eine direkte Festanstellung bemühen.“ Oder: „Allerdings werde ich weiterhin eine bessere Stelle, die meiner Qualifikation entspricht, suchen.“

ALSO – Beratung

**Bitte seht auf den gelben ALSO-Infolyern der ALSO oder vereinbart einen Termin per Mail unter:
lk-beratung@also-zentrum.de**

Gefördert durch:



Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung