



| Bezirksleitung NRW

Leiharbeit – Industrielle Dienstleistung – Werkverträge – Prekäre Beschäftigung

Willkommen zu unserer Sprechstunde!



Leiharbeit – wenn dann fair!

Der Betriebsrat im Kundenbetrieb



- ➔ **Ist Dein erster Ansprechpartner im Betrieb**
- ➔ **Jeder Arbeitnehmer – auch Leiharbeiternehmer - darf während der Arbeitszeit den Betriebsrat aufsuchen**
- ➔ **Der Betriebsrat ist zuständig für alle Fragen die mit dem Einsatz zu tun haben**
- ➔ **Er beantwortet Dir aber sicher auch Fragen zu deinem Arbeitsvertrag**

Der Betriebsrat im Kundenbetrieb



- ➔ **Ansprechpartner für alle Fragen zum Arbeitsvertrag**
- ➔ **Mitbestimmung bei der Eingruppierung**
- ➔ **Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten**
- ➔ **Mitbestimmung bei Entlassungen**
- ➔ **Ohne BR kein Sozialplan!**

Ihr habt keinen eigenen BR?

Das lässt sich ändern, die IG Metall unterstützt euch dabei!!

Meine Rechte als Leiharbeiter/in



Der Arbeitsvertrag

- ➔ sollte immer schriftlich vorliegen
- ➔ weniger ist mehr!

Mindestinhalte:

- ➔ handelt es sich um ein befristetes* oder unbefristetes Arbeitsverhältnis
- ➔ die Eingruppierung und der Stundenlohn
- ➔ Tarifbindung
- ➔ Urlaub

Achtung: Seit dem 5.12.2011 ist die EU Leiharbeitsrichtlinie zwingendes Gemeinschaftsrecht. Nach der Richtlinie ist ein Abweichen vom equal pay Grundsatz per Tarifvertrag nur bei unbefristeter Beschäftigung möglich!



Tarifbindung

- ➔ **Haustarife IGM**
- ➔ **IGZ (DGB)**
- ➔ **BAP (DGB)**
- ➔ **Je nach Einsatzbranche kommen auf das Entgelt noch Branchenzuschläge mit hinzu (BZ Metall und Elektroindustrie, BZ Holz- und Kunststoffindustrie, BZ Textil- und Bekleidungsindustrie)**



Eingruppierung

- ➔ es gibt verschiedene Entgeltgruppen (EG 1, EG 2 etc.), je nach Qualifikation und mehrheitlichem Einsatz
- ➔ Achtung!! Qualifikation und mehrheitlicher Einsatz ist maßgebend für den Arbeitsvertrag
- ➔ nicht mit der unteren Entgeltgruppe und Zulagen abspeisen lassen!
- ➔ Die tatsächliche Entlohnung richtet sich nach der Tätigkeit beim Kunden, wobei sie nicht schlechter sein darf als im Arbeitsvertrag

Aktuelle Entgelttabellen



Leiharbeit – Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) Bundesrepublik Deutschland
Entgelte (in Euro) - gültig ab 01.03.2017 ²⁾

	Entgelte Westdeutschland		Entgelte Ostdeutschland	
	Eingangsstufe	Zulagen ¹⁾ EG 1 bis 4 = 0,20 € EG 5 bis 9 = 0,35 €	Eingangsstufe	Zulagen ¹⁾ EG 1 bis 4 = 0,20 € EG 5 bis 9 = 0,35 €
1	9,23	9,43	8,91	9,11
2	9,85	10,05	9,01	9,21
3	11,51	11,71	10,52	10,72
4	12,18	12,38	11,14	11,34
5	13,75	14,10	12,58	12,93
6	15,47	15,82	14,15	14,50
7	18,06	18,41	16,52	16,87
8	19,43	19,78	17,76	18,11
9	20,50	20,85	18,75	19,10

- 1) Nach Ablauf von 9 Kalendermonaten ununterbrochener Überlassungsdauer an denselben Kundenbetrieb wird eine einsatzbezogene Zulage gezahlt.
- 2) Weitere Erhöhungen vereinbart

Aktuelle Entgelttabellen



Leiharbeit – Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e. V. (BAP) Bundesrepublik Deutschland
 Entgelte (in Euro) - gültig ab 01.03.2017 ²⁾

	Entgelte Westdeutschland			Entgelte Ostdeutschland		
	Stundensatz	Zulagen ¹⁾		Stundensatz	Zulagen ¹⁾	
		1,5 % (< 9 Monate)	3 % (> 12 Monate)		1,5 % (< 9 Monate)	3 % (> 12 Monate)
1	9,23	9,37	9,51	8,91	9,04	9,18
2	9,85	10,00	10,15	9,01	9,15	9,28
3	11,51	11,68	11,86	10,52	10,68	10,84
4	12,18	12,36	12,55	11,14	11,31	11,47
5	13,75	13,96	14,16	12,58	12,77	12,96
6	15,47	15,70	15,93	14,15	14,38	14,57
7	18,06	18,33	18,60	16,52	16,77	17,02
8	19,43	19,72	20,01	17,76	18,03	18,29
9	20,50	20,81	21,12	18,75	19,03	19,31

- 1) Erfolgt ein ununterbrochener Einsatz beim gleichen Kunden, wird der einsatzbezogene Zuschlag fällig und zwar in Höhe von 1,5 % nach Ablauf von 9 Monaten und 3,0 % nach Ablauf von 12 Monaten. Wird der Einsatz für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten unterbrochen, so wird der einsatzbezogene Zuschlag nach der Unterbrechung unter Anrechnung der vorausgegangenen Überlassungszeiten fällig.
- 2) Weitere Erhöhungen vereinbart

Entgelttarifvertrag



- ➔ Die Entgeltgruppen EG 1 und EG 2 wurden 2013 neu gefasst:
- ➔ Die EG 1 enthält nunmehr lediglich das Erfordernis einer betrieblichen Einweisung. Damit soll gewährleistet werden, dass Tätigkeiten, deren Anforderung über die reine Helfertätigkeit hinausgehen, oberhalb der EG 1 eingruppiert werden.
- ➔ IGZ Auslegung:
 - 1. Was ist unter „betrieblicher Einweisung“ im Sinne der neuen EG 1 zu verstehen?
 - Das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 25.09.1991 – 4 AZR 87/91) hat sich in einer Entscheidung mit dieser Begrifflichkeit befasst und ihn unter Rückgriff auf den „Duden“ wie folgt definiert: „Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch wird von ‚einweisen‘ dann gesprochen, wenn jemand in eine neue Tätigkeit eingeführt wird, indem man ihm Instruktionen über die zu verrichtende Arbeit gibt.“ Diese Beschreibung macht deutlich, dass es bei der Einweisung schwerpunktmäßig nicht um das Erlernen von Fähigkeiten geht, sondern um die Erläuterung von Rahmenbedingungen (z.B. Ort der Arbeitserbringung), die für die Erbringung der Tätigkeit erforderlich sind. **Allerdings schließt die „Einweisung“ kurze Anlernphasen nicht aus.**



➤ IGZ Auslegung zu EG 2

- **2. Was ist unter der „Anlernzeit“ im Sinne der neuen EG 2 zu verstehen?**
- Das BAG (Urteil vom 25.09.1991 – 4 AZR 87/91) hat das Anlernen und damit auch die Anlernzeit wie folgt beschrieben:
„Von einem Anlernen kann nur dann gesprochen werden, wenn ein Arbeitnehmer bestimmte Fähigkeiten manueller, geistiger oder technischer Art erlernen muss, um seine Arbeit verrichten zu können. Lernen bedeutet, sich mit einer nicht ganz leichten geistigen Tätigkeit Kenntnisse und Wissen aneignen und einprägen. Die Zeitspanne, in der die berufliche Tätigkeit erlernt wird, darf nicht ganz unerheblich sein.“ Das Anlernen setzt also das Erlernen von Fähigkeiten unterhalb einer Ausbildung voraus. Das BAG spricht von einer „nicht ganz unerheblichen Zeitspanne“, woraus sich auch die Abgrenzung zur EG 1 ergibt: **Kurze Anlernphasen fallen unter die EG 1, längere Anlernphasen unter die EG 2**

- **Die Entgeltgruppe EG 4 (Facharbeitergruppe) wurde dahingehend ergänzt, dass Beschäftigte, die in die EG 3 eingruppiert sind, mit einer Betriebszugehörigkeit (beim Verleiher) von mehr als 12 Monaten automatisch in die EG 4 eingruppiert werden. Die Berechnung der Betriebszugehörigkeit beginnt ab dem 1. Januar 2014.**



Stundenlohn

- ➔ immer nackten Lohn festschreiben, „übertarifliche Vereinbarungen“ werden ggf. bei zukünftigen Lohnerhöhungen angerechnet
- ➔ mehr Fahrgeld als Lohn, Risiko von Steuernachforderungen wenn Fahrgeld und Aufwand im Missverhältnis stehen. Was ist bei freien Tagen?
- ➔ Einsatzzulagen bei langem Einsatz im Entleihbetrieb – nach 9 bzw. 12 Monaten sofern im Einsatzbetrieb kein Branchenzuschlag gilt, dann gilt dieser



Arbeitszeit

- ➔ immer Vollzeit vereinbaren, bei 35 Std.-Woche = 151,67 Std.
- ➔ gilt im Entleihbetrieb die 40 Std.-Woche gilt sie auch für den Leiharbeiter, Achtung Zeitkontoregelung.
- ➔ Leihfirmen machen gerne Teilzeitverträge um Stundenkonten voll zu bekommen und das Beschäftigungsrisiko zu minimieren.
Mit den Änderungen zum Zeitkonto im Manteltarifvertrag wird dies erschwert. Teilzeitbeschäftigte haben ein anteiliges Zeitkonto



Stundenkonten

- ➔ nach Tarifverträgen bis zu 150 Stunden möglich, **!!aber!!!** nur zur Flexibilisierung der Arbeitszeit im Einsatzbetrieb, nicht der Einsätze!
- ➔ **Seit dem 1.11.2013** gibt es einen Anspruch darauf, dass Konten ausbezahlt werden, sobald der Beschäftigte einen „Puffer“ von 105 Plusstunden aufgebaut hat.
- ➔ Außerdem muss sich ein Beschäftigter bei Freizeitentnahme künftig nicht mehr für kurzfristige Arbeitseinsätze bereithalten.



Stundenkonto

- ➔ **Seit dem 1.11.2013:** Bei einer betriebsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber den Beschäftigten vertragsgemäß weiterbeschäftigen und kann ihn nicht einfach unter Anrechnung der AZ-Konten von der Arbeit freistellen.
- ➔ IGZ Auslegung:
Der Arbeitnehmer soll nach Ausspruch einer Probezeitkündigung unter Anrechnung des Arbeitszeitguthabens freigestellt werden..??
- ➔ Es gibt keine Probezeitkündigung. In der Probezeit sind nur die Kündigungsfristen kürzer. Betriebsbedingt bleibt betriebsbedingt!

Meine Rechte als Leiharbeiter/in



Urlaub

- ➔ **Beginnt mit 20 Arbeitstagen (24 Werktagen) nach dem BGB in der Probezeit**
 - ➔ **Im ersten Jahr dann 24 Arbeitstage (DGB Tarife)**
 - ➔ **steigert sich nach den Jahren; !wichtig! Betriebszugehörigkeit zur Leihfirma, nicht abhängig von Einsatzdauer**
 - ➔ **MTV seit dem 1.11.2013:**
 - Bei der Entgeltfortzahlung im Urlaubs- und Krankheitsfall**
 - wird zukünftig ein Referenzzeitraum von 13 Wochen der Berechnung von Ansprüchen zugrunde gelegt. Damit soll verhindert werden, dass Arbeitgeber z.B. bei Krankheit willkürlich einen Einsatz beenden, mit der Folge, dass Branchenzuschläge oder andere einsatzbezogenen Zulagen für die Entgeltfortzahlung keine Rolle mehr spielen. Hierbei ist auch die durchschnittliche Arbeitszeit zu berücksichtigen.
- Achtung! Hier wird gerne geschummelt deshalb unbedingt nachrechnen. Die IG Metall hilft dir dabei!**





Urlaubs- und Weihnachtsgeld

- ➔ **jeder Leiharbeiter nach DGB Tarif hat einen Anspruch darauf!!**
- ➔ **im Juni eines Jahres gibt es ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 150.- €, es steigt nach drei Jahren auf 200.- € und nach fünf Jahren auf 300.- €, es gilt die Zugehörigkeit zu Leihfirma**
- ➔ **erstmaliger Anspruch 6 Monate Betriebszugehörigkeit zum Auszahlungszeitpunkt. Es werden nur volle Monate gezählt!**
- ➔ **gleiches gilt für das Weihnachtsgeld (Jahressondervergütung) es ist jedoch im Dezember zu bezahlen.**



Überstunden

- ➔ können anfallen, werden aber meist nicht ausgezahlt, sondern im Stundenkonto verbucht.
- ➔ Ist das Stundenkonto mit 150 Stunden voll, sind sie auszuzahlen bzw. ab der 105 Stunde kannst du dir Stunden auszahlen lassen.
- ➔ Überstundenprocente gibt es aber meist erst ab der 172. Stunde Sie sind auch zu zahlen, wenn die Stunden ins Konto eingestellt werden.

Meine Rechte als Leiharbeiter/in



Fahrtkosten

- ➔ Da Leiharbeiter wechselnde Einsatzorte haben , sind die Fahrtkosten zu erstatten
- ➔ Rechtsgrundlage: § 670 BGB
Das Gesetz sagt jedoch nichts über die Höhe des Ausgleichs!
- ➔ Hierüber ist eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag zu treffen.
 - tatsächliche Kosten (Aufwendig im Nachweis u. LAN muss in Vorkasse treten)
 - Fahrtkosten Pauschale die möglichst die Kosten abdeckt
- ➔ km –Grenzen die einen Anspruch ausschließen gibt es nicht!
- ➔ Als LAN kann ich meine Fahrtkosten auch voll von der Steuer absetzen!
 - dafür muss ich aber erst mal entsprechend Steuern gezahlt haben
 - Steuerrückerstattung ist weniger als Ersatzleistungen durch den Arbeitgeber!

Wer faire Arbeitsbedingungen haben will



muss dafür auch etwas tun!

- ➔ Mitglied der IG Metall werden
- ➔ Missstände ansprechen
- ➔ Der IGM und den BRs Unterlagen zur Verfügung stellen
- ➔ bereit sein ggf. mit der Presse zu sprechen (Anonymisierung ist meist möglich)
- ➔

Gleicher Lohn für Leiharbeiter

In der EU gibt es für die Bezahlung von Leiharbeitern...

- keine Regelung
- Equal-Pay-Regelung mit Ausnahmen
- Equal-Pay-Regelung für alle

