



(Quelle: DGB-Region Mülheim-Essen-Oberhausen)

Checkliste zur Zeitarbeit

Von Zeitarbeit (bzw. Leiharbeit) wird gesprochen, wenn Arbeitskräfte (Leiharbeitnehmer-/innen) durch ein Unternehmen (Verleihunternehmen/ Leiharbeits- oder Zeitarbeitsfirma) an ein anderes Unternehmen (Entleiher) "verliehen" werden. Die offizielle Bezeichnung hierfür ist "gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung". Grundlage ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

Arbeitnehmerüberlassung zeichnet sich durch ein spezifisches Dreiecksverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer, Verleihunternehmen und Entleihunternehmen aus: Der Leiharbeitnehmer ist bei einer so genannten Zeitarbeitsfirma angestellt. Er erbringt seine Arbeitsleistung im Gegensatz zu einem „normalen“ Arbeitnehmer allerdings nicht in der Zeitarbeitsfirma, sondern wird von diesem an ein anderes Unternehmen ausgeliehen. Zwischen den Leiharbeitnehmern und den entleihenden Unternehmen kommt keine vertragliche Bindung zustande.

Leider sind die Bedingungen, unter denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Zeitarbeitsfirmen beschäftigt werden, vielfach noch immer sehr viel schlechter, als es bei "normalen" Arbeitsverhältnissen der Fall ist. Wir möchten mit unseren "Checklisten" Arbeitssuchenden helfen, Fehler bei der Auswahl einer Zeitarbeitsfirma weitestgehend zu vermeiden.

BZA/IGZ-DGB-Tarifgemeinschaft

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) sowie dem Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) Tarifverträge vereinbart.

Die Mitgliederliste der Zeitarbeitgeberverbände IGZ und BZA erhalten Sie auf deren Internetseiten unter

- www.bza.de sowie www.ig-zeitarbeit.de ,

für sie gelten die Tarifverträge der BZA/IGZ-DGB-Tarifgemeinschaft. Die aktuell geltenden Tarifverträge können sie unter

- www.dgb.de/themen/tarifpolitik/zeitarbeit/index.htm

abrufen.

Darüber hinaus gibt es Firmen die nicht Mitglied der Tarifgemeinschaft sind, sondern bloß deren Tarifverträge anwenden. Fragen Sie daher immer nach, ob dem Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag mit der BZA/IGZ-DGB-Tarifgemeinschaft zugrunde liegt!

Ob eine Zeitarbeitsfirma Mitglied im Zeitarbeitgeberverband sollte auch nicht das einzige Kriterium für die Firmensuche sein. Informationen erhalten Sie dazu auf der Checkliste Zeitarbeit „Firmensuche“.

Firmensuche

Schwarze Schafe gibt es überall, auch in der Zeitarbeitsbranche. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat mit dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) und dem Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) Tarifverträge vereinbart. Darüber hinaus gilt bei der DB Zeitarbeit ein Tarifvertrag mit der Transnet, die Mitglied im DGB ist.

Folgende Fragen sind daher wichtig:

- ✓ Ist die Zeitarbeitsfirma dem Tarifvertrag des DGB mit dem BZA oder IGZ beigetreten? Die Mitgliederliste erhalten Sie auf deren Internetseiten www.bza.de und www.ig-zeitarbeit.de. Darüber hinaus gibt es Firmen die nicht Mitglied der Tarifgemeinschaft sind, sondern bloß deren Tarifverträge anwenden. Fragen Sie daher immer nach, ob dem Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag mit der BZA/IGZ-DGB-Tarifgemeinschaft zugrunde liegt!
- ✓ ACHTUNG: Es gibt allerdings auch Firmen, die Mitglied im BZA oder IGZ sind, deren Niederlassungen aber keinen Tarifvertrag mit dem DGB haben. Daher müssen Sie im Einzelfall prüfen, ob in der Niederlassung ein Tarifvertrag mit dem DGB gilt.
- ✓ Sind in der Zeitarbeitsfirma schriftliche Arbeitsverträge üblich?
- ✓ Werden Ihnen wichtige Informationen ohne große Umstände ausgehändigt oder hängen diese aus?
- ✓ Entsprechen die angebotenen Leistungen (Arbeitsentgelt, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, etc) mindestens den tarifvertraglich vereinbarten Mindestleistungen?
- ✓ Sind Fahrtkosten und sonstige Spesen verbindlich im Arbeitsvertrag geregelt?
- ✓ Stattet die Zeitarbeitsfirma ihre Beschäftigten kostenlos mit persönlicher Schutzausrüstung (Sicherheitsschuhe, Handschuhe, Helm) oder sogar mit Arbeitskleidung aus?
- ✓ Gibt es in der Zeitarbeitsfirma einen Betriebsrat?
- ✓ Wie sieht es mit der Qualifizierung durch die Zeitarbeitsfirma aus?

Arbeitsvertrag

Grundlage der Tätigkeit eines Zeitarbeitnehmers ist der Arbeitsvertrag mit der Zeitarbeitsfirma. Welche Angaben sollte der Arbeitsvertrag enthalten?

- Firma und Anschrift des Verleihers, die Erlaubnisbehörde sowie Ort und Datum der Erteilung der Erlaubnis

- Vollständiger Name, Anschrift sowie Geburtsdatum und -Ort des Arbeitnehmers
 - Art und Merkmale der vom Zeitarbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit, die erforderliche Qualifikationen, Einsatzorte, ggf. auch auswärtige Arbeitsstätten
 - Die vereinbarte (Wochen-)Arbeitszeit, die Dauer des jährlichen Urlaubs
 - Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich Zulage, Prämien, Sonderzahlungen sowie weitere Bestandteile des Arbeitsentgelts (z.B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) und deren Fälligkeit
 - Leistungen bei Krankheit, Urlaub und vorübergehender Nichtbeschäftigung
 - Hinweise auf Tarifverträge (z.B. von der Tarifgemeinschaft BZA/IGZ-DGB) und Betriebsvereinbarungen
 - Für Beschäftigte die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, ist der Arbeitsvertrag auf Verlangen in der Muttersprache zu verfassen
- TIP:** Nicht sofort unterschreiben sondern den Vertrag in Ruhe durchlesen und wenn möglich mit nach Hause nehmen!

Betriebsrat

Der Betriebsrat hat im Entleihbetrieb folgende Rechte:

- ✓ Der Betriebsrat muss vom Arbeitgeber vor dem Einsatz von Zeitarbeitern über die Personalplanung informiert werden, und Arbeitgeber und Betriebsrat müssen darüber beraten (§ 92 BetrVG)
- ✓ Der Betriebsrat kann mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung abschließen, die den Einsatz von Zeitarbeitern regelt. Hierin sollte festgelegt werden, dass nur Zeitarbeitsfirmen, die Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft oder einer DGB-Mitgliedsgewerkschaft anwenden, Aufträge erhalten. In der Betriebsvereinbarung sollte die Anzahl der Zeitarbeitsbeschäftigten begrenzt werden.
- ✓ Der Betriebsrat kann eine innerbetriebliche Ausschreibung verlangen, falls Arbeitsplätze zu besetzen sind. (§ 93 BetrVG bzw. § 75, Abs. 3, Nr. 14 BPersVG)
- ✓ Der Betriebsrat ist nach § 14, Abs. 3 AÜG in Verbindung mit § 99 BetrVG bei der Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung von Zeitarbeitern zu beteiligen. Der Betriebsrat hat dabei ein Recht auf Einsicht in den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (unter anderem bezogen auf Tätigkeit, Entgelt, Arbeitszeit, Einsatzzeitraum). Der Betriebsrat kann in bestimmten Fällen seine Zustimmung verweigern, wenn etwa
 - „die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist; als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten" (§ 99, Abs. 2, Nr. 3 BetrVG) oder „der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt

wird, ohne dass dies als betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist" (§ 99 Abs. 2, Nr. 4, BetrVG)

- ✓ Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG. Diese Rechte bestehen, für Zeitarbeiter im Einsatzbetrieb, in Bezug auf zum Beispiel die Art und Weise der Arbeit im Einsatzbetrieb oder die dort einzuhaltende Betriebsordnung.
- ✓ Der Betriebsrat hat die Einhaltung der geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu überwachen (§ 80, Abs. 1, Nr. 1 BetrVG, § 68, Abs. 1, Nr. 2 BPersVG).

Literaturtipp:

Ratgeber „Zeitarbeit“ des DGB - Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte

Weitere Informationen bekommen sie auch bei den Gewerkschaften vor Ort: