

CGB  
Arbeitnehmer  
Information

***Das kleine ABC  
der Zeitarbeit***

***Herausgeber:***  
***Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands***

*Obentrautstraße 57  
10963 Berlin*

*Telefon: 030 / 210217 - 30  
Telefax: 030 / 210217 - 40  
E-Mail: [cgb.bund@cgb.info](mailto:cgb.bund@cgb.info)  
Internet: [www.cgb.info](http://www.cgb.info)*

## Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands

Die Christlichen Gewerkschaften in Deutschland arbeiten seit über 100 Jahren für das Gemeinwohl auf der Basis der christlichen Soziallehre. Seit Ihrem ersten Kongress im Jahre 1899 in Mainz haben sie einen weiten Weg zurückgelegt. Die erfolgreiche Arbeit Christlicher Gewerkschaften in Deutschland endete vor 70 Jahren mit dem Verbot aller Gewerkschaften durch die Nationalsozialisten. Sie machten die Gewerkschaften zu Zwangsgliedern der Deutschen Arbeitsfront.

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde durch die alliierten Kontrollbehörden eine Wiederbegründung der Christlichen Gewerkschaften bis 1950 verhindert.

Gegen große Widerstände konnten es die Christlichen Gewerkschaften durchsetzen, dass Gewerkschaftspluralismus in Deutschland besteht. Nur durch Wettbewerb werden Gewerkschaften zu Höchstleistungen in der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen angespornt.

Dies ist ein wesentlicher Beitrag zur Erhaltung unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung. Die Christlichen Gewerkschaften sind dabei im Aufwind. Die Arbeitnehmer erkennen zunehmend, dass diese eine klare Alternative zu der „Einheitsgewerkschaft“ sind.

Erstmals 1964 hatte der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands Leitsätze verabschiedet, die Richtung und Ziel der Gewerkschaftsarbeit festlegten. Heute wie damals bekennt sich der CGB zu christlichen Grundsätzen als Fundament seines gewerkschaftlichen Handelns. Überkonfessionalität und Überparteilichkeit sind weiterhin wichtige Grundpfeiler seiner Arbeit.

Der CGB ist eingebunden in eine europäische Gewerkschaftsbewegung, die Zukunft einer durch Meinungsvielfalt geprägten Gesellschaft aus christlicher Verantwortung mitgestaltet.

## Verstetigte Vergütung / Garantielohn:

Garantielohn ist der Lohn, welcher gezahlt wird, wenn der Mitarbeiter keinen Einsatz hat (sogen. überlassungsfreie Zeiten). Dieser wird in der Regel lt. Tarifvertrag auf Basis von 151,67 Stunden pro Monat berechnet. Der Anspruch auf Garantielohn in überlassungsfreien Zeiten ergibt sich zudem aus § 615 Satz 1 des BGB ( Annahmeverzug des Verleihers)



## W

### Weisungsrecht:

Das Weisungsrecht wird dem Entleiher übertragen, der die Mitverantwortung für den Arbeitsschutz trägt. Weisungs- und pflichtwidriges Verhalten darf aber nur der Arbeitgeber (der Verleiher) ahnden.

## Zeitarbeit kurz gefasst von A bis Z

### T

#### **Tarifverträge und Gleichbehandlungsgrundsatz:**

Von der Verpflichtung zur Gleichstellung ist das Zeitarbeitsunternehmen befreit, wenn es einen Tarifvertrag mit abweichenden Regelungen anwendet oder einen zuvor arbeitslosen Arbeitnehmer für höchstens sechs Wochen niedriger vergütet (§ 9 Nr. 2 AÜG a.E.).

### U

#### **Unfallverhütungsvorschriften:**

Für das Einhalten der Unfallverhütungsvorschriften und der sonstigen Vorschriften zum Arbeitsschutz bleibt der Verleiher auch bei einer anderweitigen Regelung im Innenverhältnis zum Entleiher mitverantwortlich.



### V

#### **verleihfreie Zeit:**

Die verleihfreie Zeit beschreibt die Zeiten, in denen der Zeitarbeitnehmer keinen Einsatz vom Verleihunternehmen zugewiesen bekommen kann. Er bekommt in dieser Zeit sein Gehalt / Entgelt inklusive aller Sozialleistungen weiter ausbezahlt. Das Weiterbeschäftigungsrisiko liegt beim Zeitarbeitsunternehmen.

### A

#### **Arbeitsverhältnis:**

Der Zeitarbeitnehmer steht in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher. Ihm gegenüber gelten die arbeitsvertraglichen, tarifvertraglichen und gesetzlichen Arbeitnehmerrechte.

#### **Arbeitsvertrag:**

Der Vertrag zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Verleiher ist ein Arbeitsvertrag mit allen Rechten und Pflichten, wie in jedem Arbeitsverhältnis üblich. Der Unterschied besteht darin, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer einem Dritten zu überlassen (entgegen § 613 Satz 2 BGB).



#### **Arbeitsleistung:**

Der Zeitarbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung nicht bei seinem Arbeitgeber, dem Verleiher, sondern gegenüber einem anderen Unternehmen (Entleiher), an das er von dem Verleiher zur Erbringung der Arbeitsleistung überlassen wird.

\* \* \* \*

## B

### Betriebszugehörigkeit:

Der Zeitarbeitnehmer wird in den Betrieb des Entleihers eingegliedert, ohne dass er die Betriebszugehörigkeit zu diesem Betrieb bekommt. Einzige Ausnahme: Bei einer unerlaubten gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, wenn der Arbeitsvertrag zwischen dem Verleiher und dem Zeitarbeitnehmer unwirksam ist (§ 9 Nr. 1 AÜG). In einem solchen Fall wird ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher fingiert (§ 10 Abs. 1 Satz 1 erster Halbsatz AÜG).

### Betriebsrat:

Zeitarbeitnehmer dürfen in dem Kundenbetrieb, in dem sie eingesetzt sind, die Sprechstunden des Betriebsrates aufsuchen und an Betriebsversammlungen teilnehmen.



### Betriebsratswahlen:

Zeitarbeitnehmer haben das aktive Wahlrecht, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb des Entleihers eingesetzt werden. Sie können sich aber nicht wählen lassen, da sie kein passives Wahlrecht haben. Sie bleiben auch bei der Berechnung der Betriebsratsmandate unberücksichtigt. Das BAG (7 ABR 3/03) fand dafür die Formel: Leiharbeitnehmer wählen, aber zählen nicht.



cherungsträger auf Beiträge verjähren 4 Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie entstanden sind.

### Stamm-Mitarbeiter:

Als Stamm-Mitarbeiter werden die Mitarbeiter in einem Kundenbetrieb bezeichnet, die dort angestellt sind. Das Prinzip des equal payment bzw. equal treatment orientiert sich an den Bedingungen, die für diese Stamm-Mitarbeiter mit vergleichbaren Aufgabengebieten gelten.

### Streik:

Zeitarbeitnehmer sind nicht verpflichtet, bei einem Kundenunternehmen (Entleiher) tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist (§ 11 Absatz 5 AÜG). In den Fällen eines Arbeitskampfes ist der Verleiher verpflichtet, den Zeitarbeitnehmer auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinzuweisen (§ 11 Absatz 5 Satz 2 AÜG).



### Stundensatz:

Bei der gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung wird in der Regel zwischen dem Verleiher und dem Entleiher ein Stundensatz für die zu leistende Arbeitszeit vereinbart, der nicht identisch mit dem Lohn des Arbeitnehmers ist. Der Kalkulationsfaktor auf den Bruttostundenlohn des Verleihers beträgt etwa 2,0. Bei Ingenieur-Tätigkeiten ist auch das dreifache des Bruttolohns vom Leiharbeitnehmer üblich.

### Synchronisation – Synchronisationsverbot:

Das AÜG von 1972 enthielt ein sogenanntes Synchronisationsverbot. Das Synchronisationsverbot untersagte, Arbeitsverträge für Zeitarbeitnehmer zeitlich mit der Dauer des bevorstehenden Einsatzes zu synchronisieren. Damit wurde das Ziel verfolgt, die Arbeitsverhältnisse zu versteifigen. Der Zeitarbeitnehmer sollte also nicht nur gezielt für einen bestimmten Einsatz beschäftigt werden, sondern dauerhaft beim Arbeitgeber (Verleiher) angestellt sein. Durch die Hartz - Gesetzgebung wurde das Synchronisationsverbot aufgehoben. Wie für alle anderen Arbeitnehmer gilt jetzt auch das TzBfG.

## K

### **Klebe-Effekt:**

Als Klebe-Effekt wird die Übernahme von Zeitarbeitnehmern in den Kundenbetrieb beschrieben.

### **Kündigungsschutz:**

Das Zeitarbeitsverhältnis unterliegt dem gleichen Kündigungsschutz wie jedes andere Arbeitsverhältnis.



## M

### **Mitbestimmung:**

Der Betriebsrat des Entleihbetriebs ist unter anderem nach § 14 Absatz 3 AÜG in Verbindung mit § 99 Betriebsverfassungsgesetz bei der Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung von Zeitarbeitsbeschäftigten zu beteiligen. Der Betriebsrat hat dabei ein Recht auf Einsicht in den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (unter anderem bezogen auf Tätigkeit, Entgelt, Arbeitszeit, Einsatzzeitraum)

## S

### **Subunternehmer:**

Die Weisungsgebundenheit des Zeitarbeitnehmers gegenüber dem Entleiher, bei dem er tätig ist, unterscheidet ihn vom Arbeitnehmer eines Subunternehmers, der ebenfalls im Bereich eines anderen Unternehmens arbeitet, der aber nicht an die Weisungen des Generalunternehmers gebunden ist.

### **Subsidiärhaftung:**

Subsidiärhaftung bedeutet, dass das Kundenunternehmen (Entleiher) für Sozialversicherungsbeiträge (§ 28e Sozialgesetzbuch IV), Beiträge zur Berufsgenossenschaft (§ 150 Sozialgesetzbuch VII) und Lohnsteuer (§ 42 d Einkommenssteuergesetz) haften kann. Die Ansprüche der Sozialversi-

**Direktionsrecht:** Zur Erfüllung seiner Aufgaben im Kundenbetrieb unterliegt der Zeitarbeitnehmer einem Direktionsrecht des Kundenbetriebes, von dem im Wesentlichen Art und Form der Arbeitsinhalte sowie Ort und Zeit der Erbringung erfasst sind. Arbeits- und sozialrechtlich ist der Zeitarbeitnehmer jedoch nach wie vor dem Zeitarbeitsunternehmen zugeordnet.

**Dreiecksverhältnis:** Bei der Arbeitnehmerüberlassung besteht ein spezifisches Dreiecksverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer, Verleiher/Arbeitgeber und Entleiher/Kundenunternehmen. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) enthält hierfür besondere Regeln.

## E

### **Entleiher:**

Der Entleiher nutzt die Arbeitskraft des Arbeitnehmers, ohne dass arbeitsrechtliche Ansprüche daraus erwachsen, da vertragliche Bindungen ganz fehlen. Ist der Vertrag über die Arbeitnehmerüberlassung zwischen dem Verleiher und dem Entleiher jedoch unwirksam, führt dies dazu, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher durch gesetzliche Fiktion zustande kommt (§ 10 AÜG).

### **Gewährleistung:**

Der Verleiher übernimmt (in der Regel) keinerlei Gewährleistung für die Qualität der geleisteten Arbeit sowie keine Haftung für eventuellen Arbeitsausfall und mangelnde Arbeitsleistung. Die Haftung des Verleihers gegenüber dem Entleiher beschränkt sich darauf, dass der Zeitarbeitnehmer der angeforderten Qualifikation entspricht.

### **Gleichstellungsgrundsatz:**

Danach muss das Zeitarbeitsunternehmen dem Zeitarbeitnehmer für die Zeit der Überlassung die im Betrieb des Kunden geltenden wesentlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen (z.B: Arbeitsentgelt, Urlaub, Arbeitszeit, Nutzung sozialer Einrichtungen etc.) gewähren (equal pay / equal treatment)