

LEIHARBEIT IN DER CORONA-KRISE: WELCHE REGELUNGEN GELTEN AKTUELL?

– INFORMATIONEN FÜR BESCHÄFTIGTE, BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE –

Stand: Dezember 2020

Neu ist: Anders als im Zeitraum nach der Finanzkrise 2012 kann Kurzarbeitergeld während der aktuellen Corona-Pandemie auch für Leiharbeiter*innen beantragt werden. Damit sollen auch in der Leiharbeit Entlassungen von Beschäftigten vermieden werden.

Neu ist: Das Recht der Leiharbeitsbeschäftigten auf Vergütung während einsatzfreier Zeiten wird bei Vereinbarung von Kurzarbeit befristet aufgehoben.

Neuauslegung: Für die Dauer der Corona-Krise dürfen nach Auffassung des BMAS vorübergehend auch Arbeitgeber, die keine Erlaubnis als Verleiher haben, ihre Beschäftigten an andere Betriebe verleihen. (Siehe dazu Teil II, ab Seite 4)

Über die allgemeinen Regelungen für den Bezug von Kurzarbeit informiert der DGB in einem gesonderten Ratgeber:

<https://kurzelinks.de/p2nk>



*In Krisenzeiten werden Leiharbeiter*innen oft als erste entlassen. Das ist nicht fair und spätestens mit der Öffnung des Zugangs zu Kurzarbeitergeld für die Leiharbeit auch vermeidbar. Wir appellieren an Verleihfirmen, diese neue Möglichkeit zu nutzen, statt ihre Beschäftigten in die Arbeitslosigkeit zu schicken!*

*Besonders kritisch ist die Lage dort, wo keine Branchenzuschläge auf den Tariflohn der Basistarifverträge für Leiharbeit gezahlt werden. Dort kann das Kurzarbeitergeld Kolleg*innen in der Leiharbeit im Einzelfall nicht vor existentiellen Nöten oder einem zusätzlichen Hartz-IV-Bezug schützen. Das ist nicht akzeptabel und daher fordern wir die Arbeitgeber erneut auf, ihrer sozialen Verantwortung nachzukommen, indem sie Tarifverträge zur Aufstockung bei Kurzarbeit abschließen.*

Anja Piel, DGB-Vorstandsmitglied

TEIL I: FAQs für Leiharbeiter*innen

in der Corona-Krise

→ Wie schätzt der DGB die Neuregelungen ein?

Der DGB begrüßt die neu geschaffene Möglichkeit der Kurzarbeit in der Leiharbeit, die Kurzarbeit ist ein wichtiger Beitrag zur Sicherung der Beschäftigung auch von Leiharbeiter*innen.

Aber Kurzarbeit bedeutet für die Beschäftigten auch einen plötzlichen Einkommensverlust von 40 Prozent des Haushaltseinkommens. Der DGB hat deswegen die Arbeitgeber aufgefordert, ihrer sozialen Verantwortung nachzukommen, indem sie Tarifverträge zur Aufstockung bei Kurzarbeit abschließen. Die Leiharbeits-Arbeitgeber haben dies bisher vehement verweigert. Wenn nun eine gesetzliche Aufstockung des Kurzarbeitergeldes vom Bundestag beschlossen wird, profitieren allerdings auch die in Leiharbeit Beschäftigten davon.

→ Wie lange gelten die neuen Regelungen?

Der Zugang zu Kurzarbeitergeld für Leiharbeiter*innen gilt rückwirkend ab dem 1. März 2020 und ist vorerst befristet bis zum 31. Dezember 2021, wenn der Betrieb bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt hat. Eine rückwirkende Beantragung von Kurzarbeit ist nur möglich, wenn für diese Zeit der Lohn noch nicht abgerechnet und ausgezahlt wurde.

Die Aufhebung des Vergütungsanspruches von Leiharbeiter*innen für einsatzfreie Zeiten gilt auch maximal bis zum 31. Dezember 2021, wenn der Betrieb bis zum 31. März 2021 Kurzarbeit eingeführt hat..

→ Wer stellt den Antrag auf Kurzarbeitergeld für Leiharbeiter*innen?

Den Antrag auf Kurzarbeitergeld stellt der Arbeitgeber bei der Bundesagentur für Arbeit. In diesem Fall ist das der Verleihbetrieb.

→ Wie wird das Kurzarbeitergeld für Leiharbeiter*innen berechnet?

Das Kurzarbeitergeld beträgt in den ersten drei Bezugsmonaten ca. 60 Prozent bzw. im Falle von Beschäftigten mit Kindern 67 Prozent des Netto-Gehaltes, das durch die Kurzarbeit entfällt. Unter der Voraussetzung eines Netto-Einkommensausfalles von 50 Prozent oder mehr, werden ab dem vierten Bezugsmonat ca. 70 bzw. 77 Prozent, ab dem siebten Monat ca. 80 bzw. 87 Prozent gezahlt.

Bei Leiharbeiter*innen wird für die Berechnung ein Durchschnitt des Brutto-Gehaltes aus den letzten drei Monaten vor Eintritt der Kurzarbeit zu Grunde gelegt. Mehrarbeit und Einmalzahlungen werden dabei nicht berücksichtigt.

Über das tarifliche Gehalt aus den Basistarifverträgen Leiharbeit hinaus werden einsatzbezogene Entgelte wie Branchenzuschläge oder sonstige im Einsatz monatlich gezahlte Zulagen (soweit sie steuer- und sozialversicherungspflichtig sind) in die Berechnung einbezogen und erhöhen, wo sie vorhanden sind, den Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Aufgrund der 3-Monats-Rückbetrachtung bei der Berechnung des Anspruches kommt für die im März 2020 beantragten Kurzarbeitergelder die in den Basistarifverträgen Leiharbeit vereinbarte Tarifierhöhung ab 1.4.2020 noch nicht zum Tragen.

→ Welche Arbeitszeit wird als Referenz für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes zu Grunde gelegt?

Für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes werden nicht die monatlich 151,67 Stunden der Basistarifverträge Leiharbeit, also des Manteltarifvertrags DGB/BAP und Manteltarifvertrags DGB/IGZ, herangezogen, sondern die meist höhere Regelarbeitszeit, die für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Entleihbetrieb, in dem er/sie eingesetzt war, maßgeblich gewesen ist.

Galt im Entleihbetrieb kontinuierlich eine 40-Stunden-Woche, so ist diese Monatsarbeitszeit einzustellen, nicht die 35-Stunden-Woche der Basistarifverträge Leiharbeit.

Eine Mehrarbeit liegt nur vor, wenn die tarifliche Arbeitszeit im Entleihbetrieb überschritten wird.

Beispielrechnung 1			
Entlohnung nach Basistarifvertrag EG 1 Ost, mit zwei Monaten anhand einer 40 Stunden-Woche und einem Monat einsatzfreier Zeit, anhand einer 35-Stunden-Woche nach Basistarifvertrag Leiharbeit. Steuerklasse I, Sachsen, ohne Kinderzuschlag, ohne Kirchenzugehörigkeit.			
	März	Februar	Januar
Stundenlohn TV EG 1 Ost	9,66 Euro	9,66 Euro	9,66 Euro
Arbeitszeit (40-Stunden-Woche)	173,33 h	173,33 h	0 h
Einsatzfreie Zeit (35-Stunden-Woche nach TV)	0 h	0 h	151,67 h
Brutto-Monatslohn	1.674,37 Euro	1.674,37 Euro	1.465,23 Euro
3-Monate-Durchschnittslohn Brutto	1.604,62 Euro		
	Einkommen vorher	„Kurzarbeit-Null“	50-Prozent-Arbeitsausfall
Brutto	1.604,62 Euro	–	802,31 Euro
Netto (brutto-netto Rechner/Gleitzone-Rechner)	1.185,38 Euro	–	663,37 Euro
Kug (BA Tabelle)	–	715,03 Euro	331,03 Euro
Verfügbares Einkommen gesamt	1.185,38 Euro	715,03 Euro	994,40 Euro

Beispielrechnung 2			
Entlohnung nach Branchenzuschlagstarifvertrag Metall- und Elektroindustrie, mit drei Monaten anhand einer 40-Stunden-Woche. Steuerklasse I, Sachsen, ohne Kinderzuschlag, ohne Kirchenzugehörigkeit			
	März	Februar	Januar
Stundenlohn Zuschlags-TV	11,59 Euro	11,59 Euro	11,59 Euro
Arbeitszeit (40-Stunden-Woche)	173,33 h	173,33 h	173,33 h
Einsatzfreie Zeit	0 h	0 h	0 h
Brutto-Monatslohn	2.009,24 Euro	2.009,24 Euro	2.009,24 Euro
3-Monate-Durchschnittslohn Brutto	2.009,24 Euro		
	Einkommen vorher	„Kurzarbeit-Null“	50-Prozent-Arbeitsausfall
Brutto	2.009,24 Euro	–	1.004,62 Euro
Netto (brutto-netto Rechner/Gleitzone-Rechner)	1.414,85 Euro	–	813,69 Euro
Kug (BA Tabelle)	–	849,97 Euro	369,97 Euro
Verfügbares Einkommen gesamt	1.414,85 Euro	849,97 Euro	1.183,66 Euro

HINWEIS: Die Bundesagentur für Arbeit wendet bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes ein pauschaliertes Verfahren an. Die Hinweise und Tabellen dafür finden Sie unter <https://kurzelinks.de/sl6c> bzw. unter <https://kurzelinks.de/g79i>

→ Was passiert mit meinem Arbeitszeitguthaben (Plus- und Minusstunden) bei Kurzarbeit?

Ein bestehendes positives Arbeitszeitguthaben (Plusstunden) auf dem Arbeitszeitkonto muss vor der Kurzarbeit komplett ausgeglichen werden.

Vor der Beantragung von Kurzarbeit müssen allerdings keine Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto aufgebaut werden.

→ Wenn ich nach der Kurzarbeit beim selben Entleiher wie davor eingesetzt werde, zählt die Zeit in Kurzarbeit für die Berechnung meines Equal Pay Anspruches oder der Höchstüberlassungsdauer?

Wird während der Kurzarbeit Ihre Arbeitszeit auf null reduziert (sogenannte „Kurzarbeit-Null“), dann zählen diese Zeiten nicht zur Berechnung des Equal Pay Anspruches oder der Höchstüberlassungsdauer.

Wenn Sie aber während der Kurzarbeit beim selben Entleiher weiterhin in reduziertem Umfang eingesetzt werden, zählt diese Zeit für die Berechnung der Ansprüche.

→ Bekomme ich weiterhin mein Gehalt, wenn der Arbeitgeber für mich keine Einsatzmöglichkeit hat?

Wenn Ihr Arbeitgeber für Sie Kurzarbeit angemeldet hat und Sie Ihre Zustimmung dazu erteilt haben, dann haben Sie für die Dauer der Kurzarbeit keinen Anspruch auf Ihr vertraglich vereinbartes Entgelt. Sie erhalten stattdessen Kurzarbeitergeld von Ihrem Arbeitgeber.

Hat Ihr Arbeitgeber keine Kurzarbeit beantragt, dann bleibt Ihr Anspruch auf Entgelt während der einsatzfreien Zeit bestehen. Auch wenn Sie nicht eingesetzt werden, müssen Sie Ihr tarifliches Arbeitsentgelt erhalten.

TEIL II: FAQs für nicht-Leiharbeiter*innen, die in der Corona-Krise gelegentlich verliehen werden sollen

→ Ich bin kein*e Leiharbeiter*in. Darf mich mein Arbeitgeber aufgrund der Corona-Krise trotzdem an eine andere Firma verleihen?

Die Möglichkeit einer „gelegentlichen“ Überlassung ohne Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit besteht im § 1 Abs. 3 Nummer 2a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat nun eine Einschätzung veröffentlicht, nach der in der aktuellen Corona-Krise von dieser Möglichkeit uneingeschränkt Gebrauch gemacht werden kann¹. Eine genauere zeitliche Befristung wird nicht genannt. Es gab keine gesetzliche Änderung dazu. Der DGB hält diese weitgehende Auslegung für problematisch.

¹ <https://kurzelinks.de/3167>

→ Wie schätzt der DGB diese Auslegung des BMAS ein?

Die Idee hinter dieser Regelung ist, dass Beschäftigte, die vorübergehend in ihrem Betrieb nicht beschäftigt werden können, von ihrem Arbeitgeber Dritten zur Arbeitsleistung überlassen werden. Die Möglichkeit der gelegentlichen Überlassung kann aktuell helfen, Kurzarbeit zu vermeiden. Aber es muss klar sein, dass es eine Ausnahme ist und dass es dazu auch in Zeiten der Corona-Krise keine pauschale Aussage geben kann. Jeder Einzelfall muss geprüft werden. Diese Art von Überlassung muss grundsätzlich kurzfristig für einen einzelnen Arbeitsgang erfolgen. Davon kann allenfalls gesprochen werden, wenn aufgrund eines außergewöhnlichen, einmaligen Anlasses und beschränkt auf einen Einzelfall die Überlassung von Beschäftigten erfolgt. Danach setzt eine gelegentliche Überlassung immer voraus, dass sie durch das überlassende Unternehmen nicht in Wiederholungsabsicht erfolgt, nicht planbar und unvorhersehbar ist und kurzfristig erforderlich ist (BT-Ds. 17/4804).

ACHTUNG!

Die Leiharbeit in Betrieben des Baugewerbes ist stark eingeschränkt. Wenn Sie nicht schon jetzt in einem Betrieb des Baugewerbes arbeiten, dürfen Sie nicht in das Baugewerbe verliehen werden!

→ Welche Voraussetzungen gelten für einen gelegentlichen, erlaubnisfreien Verleih?

Betriebe dürfen in der aktuellen Corona-Krise ihre Beschäftigten ohne eine Überlassungserlaubnis durch die Bundesagentur für Arbeit an andere Betriebe nur verleihen, wenn ...

- ... die Beschäftigten nicht zum Zweck dieses Verleihs eingestellt wurden,
- ... die Beschäftigten dem Verleih zugestimmt haben,
- ... der Betrieb nicht dauerhaft als Verleihfirma aktiv ist oder sein möchte,
- ... der Verleih zeitlich auf die Corona-Pandemie begrenzt ist.

→ Welcher Betriebsrat ist für mich bei einem gelegentlichen Verleih zuständig?

Neben dem Betriebsrat im „Stammbetrieb“ Ihres Unternehmens ist für einige Angelegenheiten auch der Betriebsrat im Einsatzbetrieb für Sie zuständig. Während der Betriebsrat in Ihrem Stammbetrieb für alle Angelegenheiten, die sich aus Ihrem Arbeitsvertrag ergeben, zuständig ist, ist der Betriebsrat des Einsatzbetriebes immer dann gefragt, wenn es um Ihre Eingliederung in die Betriebsorganisation des Unternehmens geht. Die Zuständigkeiten sind „gespalten“. Der Betriebsrat in Ihrem Stammbetrieb wird beispielsweise bei Ihrer Einstellung, Ihrer tarifgerechten Eingruppierung, Urlaubsplanung oder auch der durch eine längere Arbeitszeit im Entleihbetrieb bedingten Genehmigung von Überstunden beteiligt. Der Betriebsrat im Entleihbetrieb ist für alle Fragen zuständig, die Ihren Arbeitsplatz im Kundenbetrieb betreffen, insbesondere die Sicherheit am Arbeitsplatz.

→ Braucht der Arbeitgeber meine Zustimmung für einen gelegentlichen Verleih?

Ja. Wenn Sie kein*e Leiharbeiter*in sind, kann der Arbeitgeber Sie nicht ohne Ihre Zustimmung an einen anderen Betrieb überlassen.

In seltenen Fällen kann es sein, dass Sie diese Zustimmung schon pauschal durch eine Bestimmung in Ihrem Arbeitsvertrag erteilt haben (oder dies in einer Betriebsvereinbarung bzw. einem Tarifvertrag geregelt ist). Wenn nichts dazu in Ihrem Arbeitsvertrag, einer für Sie gültigen Betriebsvereinbarung oder einem für Sie gültigen Tarifvertrag steht, müssen Sie der Überlassung ausdrücklich zustimmen.

→ Brauche ich für einen gelegentlichen Verleih einen neuen Arbeitsvertrag?

Ihr bestehender Arbeitsvertrag bleibt auch bei einem vorübergehenden Verleih an eine andere Firma weiterhin gültig. Wenn Sie dem Verleih zustimmen möchten, sollten Sie dies in einem Zusatz zu Ihrem Arbeitsvertrag schriftlich mit Ihrem Arbeitgeber vereinbaren.

In diesem Zusatz können Sie auch von Ihrem Arbeitsvertrag abweichende Bestimmungen für die Dauer des Verleihs vereinbaren, z.B. eine abweichende Entlohnung, ein Arbeitszeitkonto, Regelungen für neu entstehende Fahrt- oder Übernachtungskosten bzw. Verpflegungsmehraufwendungen usw.

→ Welche Arbeitsbedingungen und Tarifverträge gelten bei einem gelegentlichen Verleih?

In der Regel gelten dafür die Arbeitsbedingungen aus Ihrem ursprünglichen, weiterhin gültigen Arbeitsvertrag sowie die für Ihren Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge. Gibt es eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag über abweichende Regelungen für die Dauer eines gelegentlichen Verleihs oder haben Sie sich in einem Zusatz zu Ihrem individuellen Arbeitsvertrag mit Ihrem Arbeitgeber darauf geeinigt, dann gelten diese.

Sollten Sie in ein Betrieb verliehen werden, in dem bessere Arbeitsbedingungen und eine höhere Entlohnung als in Ihrem Ursprungsbetrieb gelten, dann haben Sie grundsätzlich ein Recht auf Gleichbehandlung und es gelten die besseren Bedingungen.

Sollten Sie in ein Betrieb verliehen werden, in dem schlechtere Arbeitsbedingungen und eine niedrigere Entlohnung als in Ihrem Ursprungsbetrieb gelten, dann gilt grundsätzlich ein Schlechterstellungsverbot, so dass für Sie weiterhin die besseren Bedingungen Ihres ursprünglichen Arbeitsvertrages gelten.

→ Von wem bekomme ich meinen Lohn bei einem gelegentlichen Verleih?

Sie bekommen Ihren Lohn sowie die in Ihrem Betrieb üblichen Zulagen und Zuschläge weiterhin von Ihrem Arbeitgeber. Dieser bleibt auch während Ihres Verleihs Ihr Arbeitgeber.

→ Wer darf mir bei einem gelegentlichen Verleih Arbeitsanweisungen erteilen?

Sie erhalten Anweisungen über Tätigkeiten, Arbeitsort und Einsatzzeiten vom Einsatzbetrieb. Sie werden vollständig in die Betriebsabläufe des Einsatzbetriebes integriert.

→ Welche Regelungen für den Arbeitsschutz gelten für mich bei einem gelegentlichen Verleih?

Es gelten die Regelungen des Einsatzbetriebes. Der Entleiher ist verpflichtet, die im Rahmen der gesetzlichen Unfallverhütung notwendigen Schutzmaßnahmen zu treffen. Die Beschäftigten haben die Pflicht, diese Sicherheitsvorschriften einzuhalten. Der Entleiher hat Leiharbeitsbeschäftigte vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sein können, zu unterrichten. Ebenfalls hat er über die Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterrichten.

Der DGB hat eine Reihe von weiteren Informationen für Arbeitnehmer*innen in der Corona-Krise veröffentlicht. Diese finden Sie unter:

<https://kurzelinks.de/elid>

Bei weitergehenden Fragen zur Leiharbeit in der Corona-Krise, lassen Sie sich von Ihrer zuständigen Gewerkschaft beraten:

<https://kurzelinks.de/7tiw>



IMPRESSUM

Herausgeber:
DGB Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Telefon: 030-24060 729

www.dgb.de

Mail: ais@dgb.de

verantwortlich: Anja Piel

Text: Ruxandra Empen,
Johannes Jakob, Micha Klapp,
Friederike Posselt, Ralf-Peter Hayen

Layout: zang.design

Foto: DGB/Simone M. Neumann