

Die unsichere arbeitsrechtliche Position des Leiharbeitnehmers

21.12.2010, 18:33 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Bredereck Willkomm*



Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Bredereck

Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Bredereck und Rechtsanwalt Dr. Attila Fodor, Berlin-Mitte zur unsicheren arbeitsrechtlichen Position des Leiharbeitnehmers (Kündigungsschutz, Gleichbehandlung mit der Stammbesellschaft)

Die erfreuliche Nachricht ist: Die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland sinkt. Sieht man sich den deutschen Arbeitsmarkt aber genauer an, bietet sich ein differenziertes Bild. Denn gleichzeitig steigt die Zahl der Leiharbeiter sprunghaft an – besonders in Berlin/Brandenburg. Derzeit sind mehr als doppelt so viel Leiharbeiter in Brandenburg beschäftigt, als noch vor wenigen Jahren.

Grundsätzlich gilt, dass der Leiharbeiter in dem Betrieb, in dem er beschäftigt, also „entliehen“ wird, gleich den

dort festangestellten Arbeitnehmern zu behandeln ist. Er arbeitet zu denselben Arbeitsbedingungen, während derselben Arbeitszeiten und mit demselben Arbeitsgerät, wie die Stammebelegschaft. Er soll – so die arbeitsrechtliche Vorgabe im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – kein Arbeitnehmer 2. Klasse sein.

Dennoch gilt auch: Ein Tarifvertrag darf den für die Stammebelegschaft gezahlten Arbeitslohn unterschreiten – eine Regelung des Arbeitsrechts, von der in der Praxis häufig Gebrauch gemacht wird. Die klassischen Gewerkschaften des DGB schließen entsprechende Tarifverträge zwar nicht ab. Es sind jedoch die Gewerkschaften der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA, die solche niedrigeren Löhne durch ihr Tarifsystem möglich machen. Sehr zum Ärger der klassischen Gewerkschaften, die ihren Kollegen vorwerfen, inhumane Dumpinglöhne möglich zu machen. Ferner genießen die Leiharbeitnehmer nicht denselben Kündigungsschutz – ihr Arbeitgeber ist nicht der Betrieb, bei dem sie arbeiten, sondern die Zeitarbeitsfirma.

Nimmt die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern überhand, kann dadurch das über Jahrzehnte aufgebaute und zäh verteidigte System des Kündigungsschutzes und gewerkschaftlich gestützter Hochlohnbereiche wirkungsvoll ausgehöhlt werden. Bei großen Unternehmen gibt es daher Betriebsvereinbarungen, die den Leiharbeitnehmer schützen sollen. Wichtiger Bestandteil solcher Betriebsvereinbarungen sind Übernahmeklauseln, die besagen, dass ein Leiharbeitnehmer nach einer bestimmten Zeit fest im Unternehmen anzustellen ist.

Auf dem Weg zur Festanstellung bei einem großen Unternehmen trifft der Leiharbeitnehmer jedoch regelmäßig auf zwei Hürden. Erstens beginnt der Übergangszeitraum oft mehrere Monate oder sogar Jahre nach Beginn seiner Tätigkeit im Betrieb, so dass sich ein Leiharbeitnehmer, der dort bereits jahrelang arbeitet, dennoch erst am Beginn der Übergangszeit befinden kann. Zweitens kommt es in der Praxis nicht selten vor, dass der Leiharbeitnehmer kurz vor Ablauf der Übergangszeit und der sicher geglaubten Festanstellung betriebsbedingt von der Zeitarbeitsfirma gekündigt wird – für den Leiharbeitnehmer eine doppelte Enttäuschung.

In solchen Fällen ist die Betriebsbedingtheit der Kündigung oft nur vorgetäuscht; in Wahrheit soll die Festanstellung im Großkonzern – und somit die Erweiterung der Konzernbelegschaft – buchstäblich im letzten Moment verhindert werden.

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Dr. Attila Fodor unter Mitarbeit von Rechtsanwalt Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte

Berlin-Mitte: Am Festungsgraben 1, 10117 Berlin-Mitte
Potsdam: Friedrich-Ebert-Straße 33, 14469 Potsdam

Tel. (030) 4 000 4 999
mail: Fachanwalt@Arbeitsrechtler-in.de

Alles zum Arbeitsrecht: www.arbeitsrechtler-in.de

Portrait

Seit vielen Jahren sind wir vor allem in den Schwerpunkten Arbeits- und Mietrecht als Rechtsanwälte tätig. Diese Erfahrung vertiefen wir durch regelmäßige Fortbildung und ständigen fachlichen Austausch. So können wir mögliche Streitpunkte bereits bei der Gestaltung Ihrer Verträge und Ihrer Allgemeinen Geschäftsbedingungen in Ihrem Sinne

regeln.

Durch eine realistische Einschätzung Ihrer rechtlichen Position und der Prozessrisiken zeigen wir bereits im Vorfeld auf, wo eine außergerichtliche Regelung sinnvoll ist. Lassen sich Ihre Interessen nur in einem Rechtsstreit durchsetzen, überzeugen wir das Gericht mit einer kompetenten Darstellung der Sach- und Rechtslage.

Die Zwangsvollstreckung aus den für Sie erstrittenen Urteilen betreiben wir schnell und fantasievoll.

Wir freuen uns auf eine langjährige und persönliche Zusammenarbeit mit Ihnen. Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass der enge und vertraute Kontakt mit unseren Mandanten neben der fachlichen Kompetenz von wesentlicher Bedeutung für den Erfolg unserer Tätigkeit ist.

News-ID: 496857 • Views: 188 (Stand: 09.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/496857/Die-unsichere-arbeitsrechtliche-Position-des-Leiharbeitnehmers.html>