

Ausbeuterische Arbeitsverhältnisse

Arbeitsausbeutung/prekäre Beschäftigung

Beschäftigungsverhältnisse wie Minijobs, Leiharbeit, Teilzeitstellen und/oder sozialversicherungspflichtige Vollzeitstellen gelten dann als ausbeuterisch, wenn gesetzlich vorgeschriebene Arbeitsbedingungen umgangen werden. Ebenso kann es sein, dass bei Werkverträgen und „schein“-selbstständigen Tätigkeiten gerechte bzw. angemessene Arbeitsbedingungen nicht vorliegen. All diese Arbeitsverhältnisse werden dann auch als „atypische“ Arbeitsverhältnisse bezeichnet.

Woran erkenne ich ein ausbeuterisches Arbeitsverhältnis?

Es muss der **Mindestlohn** bezahlt werden, welcher bei 12,41 Euro liegt.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt weiterhin nicht für u.a. **Jugendliche unter 18 Jahren** ohne abgeschlossene Ausbildung, **Auszubildende** – unabhängig von ihrem Alter (es gibt eine Mindestausbildungsvergütung) und **Langzeitarbeitslose** während der ersten sechs Monate nach Beendigung der Arbeitslosigkeit.

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn gibt es unterschiedliche Branchenmindestlöhne. Diese gelten für alle Betriebe dieser Branche, auch wenn sie nicht tarifgebunden sind.

<https://www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/hintergrund/branchenmindestloehne>

Es muss der **Mindesturlaub** gewährt werden, welcher bei einer 5-Tage-Woche 20 Werktage und bei einer 6-Tage-Woche 24 Tage beträgt (Bundesurlaubsgesetz). In vielen Betrieben gilt für Vollzeitbeschäftigte ein Anspruch auf 30 Urlaubstage, die aber erst nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit anteilig genommen werden dürfen.

Auch **MinijobberInnen** haben Anspruch auf Urlaub entsprechend der Arbeitstage, die wöchentlich gearbeitet werden.

Bei Urlaub wird das Gehalt weitergezahlt, man nennt das Urlaubsentgelt. Etwas Anderes ist das Urlaubsgeld. Das Urlaubsgeld ist eine zusätzliche besondere Leistung des Arbeitgebers.

Es gilt die **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall**. Wer krank ist und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegt, dem stehen für sechs Wochen eine Lohnfortzahlung zu. **Dies gilt auch für Minijobs** (allerdings erst nachdem vier Wochen gearbeitet wurde). Das Gehalt errechnet sich danach, als ob man weitergearbeitet hätte. Bei vereinbarten Stunden im Rahmen der Arbeitszeit wird der Stundenlohn mit den ausgefallenen Arbeitsstunden multipliziert. Bei einem Minijob gibt es keinen Anspruch auf Krankengeld nach sechs Wochen Lohnfortzahlung.

Es gilt das **Kündigungsschutzgesetz**. Dieses Gesetz gilt aber erst ab 10 Vollzeitbeschäftigten bei einem Betrieb, wobei Auszubildende nicht mitgerechnet werden. Erst ab einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten greift das Kündigungsschutzgesetz. Diese Wartezeit ist aber nicht zu verwechseln mit der Probezeit. In der Probezeit gelten kürzere Fristen und die Kündigung kann ohne Benennung von Gründen ausgesprochen werden.

Grundsätzlich muss eine Kündigung schriftlich ausgesprochen werden und es gelten bestimmte Kündigungsfristen. Sowohl bei einer fristgerechten als auch bei einer fristlosen Kündigung muss ein wichtiger Grund dafür vorliegen. Es gibt personenbedingte Gründe (z.B. Krankheit des Arbeitnehmers), verhaltensbedingte Gründe (z.B. Arbeitsverweigerung) und betriebsbedingte Gründe.

Worauf muss man beim **Arbeitsvertrag** achten?

In einen Arbeitsvertrag gehören vor allem:

- Name und Anschrift von Arbeitnehmer und Arbeitgeber,
- Arbeitsort,
- Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Art der Tätigkeit und Vereinbarung zur Arbeitszeit
- Benennung des Arbeitsentgelts
- Kündigungsfristen und Dauer des Erholungsurlaubs.

Gibt es keinen schriftlichen Arbeitsvertrag gilt auch eine mündliche Abmachung, wobei im Streitfall die allgemeinen Regelungen des BGB zu Grunde gelegt werden.

Insbesondere bei **Minijobs** werden Arbeitsrechte oft nicht beachtet, wie z.B. die Höhe des Arbeitsentgelts, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Stundenumfang,

bezahlter Urlaub und Kündigungsschutz. (Mehr Informationen zum Minijob siehe: Infoblätter für Arbeitslose Nr.4)

Bei einem **Werkvertrag** verpflichtet sich der Auftragnehmer gegenüber einem Auftraggeber zur Erstellung eines Werkes gegen Zahlung eines Werklohnes. Der Auftragnehmer handelt dabei unternehmerisch selbstständig (Werkunternehmer).

Der einzelne Auftragnehmer hat keinen Anspruch auf den Mindestlohn und auf bezahlten Urlaub, er ist über diese Arbeit nicht sozialversichert und ist für Arbeitskleidung, Arbeitswerkzeug, Maschinen usw. selbst verantwortlich. Er hat aber Weisungsrecht über Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit.

Der einzelne Werkunternehmer kann zur Erfüllung seines Vertrages so genannte Erfüllungsgehilfen (Beschäftigte) einsetzen, die aber über einen Arbeitsvertrag abgesichert werden müssen.

Fragen zu Werkverträge beantwortet das Arbeitsschutztelefon NRW: 0211/855-3311 oder www.kom-net.nrw.de

Bei Werkverträgen kann eine Scheinselbstständigkeit vorliegen, es ist also jemand selbstständig tätig, obwohl ein Arbeitsverhältnis zum Einsatzbetrieb vorliegt.

Scheinselbstständigkeit liegt vor, wenn vertraglich zwar vereinbart ist, dass jemand Leistungen selbstständig im Rahmen eines Werkvertrages erbringt, tatsächlich aber eine Abhängigkeit, wie bei einem Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis, besteht. Der Unternehmer (Auftraggeber) verlagert seine Risiken auf den Werkvertragsnehmer (Auftragnehmer). Er zahlt unter anderem keine Sozialversicherungsbeiträge, keinen Mindestlohn und es gibt keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Beispiele könnten u.a. sein: Beschäftigte, die Regale auffüllen, Paketzustellerinnen, Beschäftigte in der Fleischindustrie, Fahrradkuriere und Essenslieferantinnen.

Die Abgrenzung zwischen Scheinselbstständigkeit und zulässiger werkvertraglicher Beauftragung ist in der Praxis nicht so einfach. Wenn zum Beispiel der Auftraggeber Einfluss nimmt auf den Ort, die Zeit sowie die Art und Weise der Werkerstellung, kann dies ein Hinweis auf eine Scheinselbstständigkeit sein. Auch wenn ein „Selbstständiger“ dauerhaft nur für einen Auftraggeber tätig ist, deutet das auf Scheinselbstständigkeit hin. Auf jeden Fall werden im Falle einer Scheinselbstständigkeit betriebliche und sozialrechtliche Risiken vom Unternehmer auf den Auftragnehmer verlagert.

Bei der deutschen Rentenversicherung kann man feststellen lassen, ob es sich bei einer Beschäftigung um eine Scheinselbstständigkeit handelt oder nicht.

Der Begriff **Leiharbeit** wird verwendet, wenn Beschäftigte bei einem Entleiherunternehmen arbeiten und von dort an andere Betriebe ausgeliehen werden. Für diese Form der Beschäftigung gilt auch der Begriff Zeitarbeit.

Bei der Leiharbeit gibt es zumindest bei der Frage der Entlohnung eine feste Grenze des Zumutbaren. Es gelten die Tarifwerke für die Zeitarbeit.

Außerdem gilt das Gleichstellungsgebot, was bedeutet, dass der Verleiher dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Betrieb die dort geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen (meist im Tarifvertrag festgelegt) gewähren muss. Unter welchen Bedingungen Leiharbeit zulässig ist, steht im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

Das AÜG sieht unter anderem auch vor, dass derselbe Arbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate demselben Entleiher überlassen werden darf. Der Zeitraum vorheriger Überlassungen auch durch andere Verleiher an den Entleiher ist anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen nicht mehr als drei Monate liegen.

Der Einsatz von Leiharbeitnehmerinnen als Streikbrecher in unmittelbar bestreikten Entleihbetrieben ist gesetzlich verboten.

Auch Beschäftigte in der Leiharbeit haben einen Kündigungsschutz. Wenn sie nicht mehr im Entleihbetrieb eingesetzt werden können und keine neue Arbeit zugewiesen bekommen, rechtfertigt dieses keine sofortige Kündigung. Für diese Zeit muss das Gehalt weitergezahlt werden.

Fragen zur Zeitarbeit werden unter der Telefonnummer: 0211- 8371925 beantwortet oder unter www.zeitarbeit.nrw.de.

Weitere Informationen:

HAZ Arbeit und Zukunft

Beratungsstelle Arbeit

Am Walzwerk 19

45527 Hattingen

02324 / 591 – 150 / 151

E-Mail: beratungsstelle-arbeit@haz-net.de

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

