

Auflage 2023

GUTE
ARBEIT FÜR
ALLE



RATGEBER

für Beschäftigte
in **Leiharbeit**

gute-arbeit-fuer-alle.de

RATGEBER FÜR BESCHÄFTIGTE IN LEIHARBEIT

4 Vorwort

6 Eine Dreiecksbeziehung

Dein Ratgeber ...

8 ... für gute Arbeitsbedingungen

9 Recht und Gesetz

13 Dein Arbeitsvertrag

16 Checkliste Arbeitsvertrag

18 Dein Tarifvertrag

22 Dein Mitgliedervorteil

23 So bekommst Du Deine Extrazahlungen

24 Dein Geld

26 Checkliste Eingruppierung

30 Checkliste Branchenzuschläge

33 Deine Arbeitszeit

35 Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung

37 ... für den Arbeitsalltag

38 Dein Arbeitgeber – das Leiharbeitsunternehmen

39 Deine Ansprechpartner

41 Checkliste Ansprechpartner

42 Dein Arbeits- und Gesundheitsschutz

- 43 **Deine Entgeltabrechnung**
- 45 **Deine Zukunft**

- 46 **... in der Erwerbslosigkeit**
- 47 **Das Ende des Beschäftigungsverhältnisses**
- 48 **Deine Meldepflichten**

- 51 **... für mehr Mitbestimmung**
- 52 **Deine Mitbestimmung im Betrieb**
- 52 **Deine IG Metall**
- 53 **Wir sind da ...**
- 54 **Checkliste Service**

- 55 **... für sichereres Handeln**
- 56 **Im Betrieb ankommen**
- 57 **Deine Zukunft im Einsatzbetrieb**
- 58 **Mutig sein und profitieren**
- 59 **Arbeitskampf im Einsatzbetrieb**

- 60 **Anhang**
- 60 **Glossar**
- 64 **Schlagwortverzeichnis zum schnellen Nachschlagen**
- 66 **Wir sind da ...**
- 66 **Vorteile der IG Metall-Mitgliedschaft und Beitrittserklärungen**

LIEBE KOLLEGIN, LIEBER KOLLEGE,

Leiharbeit ist in den Branchen der IG Metall weit verbreitet. Die Beschäftigten in Leiharbeit werden überwiegend in der Produktion eingesetzt, aber auch in vielen anderen Bereichen quer durch den Betrieb. Dabei werden sie nicht selten wie Beschäftigte zweiter Klasse behandelt. So etwas ist respektlos und nicht zu rechtfertigen.

Viele Leiharbeiter*innen wehren sich gegen diese Ungerechtigkeit und finden dabei Unterstützung bei ihrer Gewerkschaft, der IG Metall. Denn die IG Metall ist die Gewerkschaft für Beschäftigte in Leiharbeit und wird gemeinsam mit ihnen aktiv: Mit fast 150 örtlichen Geschäftsstellen, mit IG Metall-Betriebsräten und -Vertrauensleuten sowie mit der Kampagne „Gute Arbeit für alle“.

Wir kämpfen gemeinsam dafür, dass Leiharbeit fairer und gerechter wird. Wir wollen, dass Du ordentlich und respektvoll im Betrieb behandelt wirst. Deine Arbeit ist wertvoll, Du verdienst mehr! Damit Du weißt, worauf es dabei ankommt, haben wir diesen Ratgeber für Dich geschrieben. Er ist Dein Leitfaden, mit dem Du sicher durch den Arbeitsalltag in der Leiharbeit kommst.

Was gibt es neues in dieser Auflage?

Die Erfolge aus dem Tarifergebnis 2022/2023:

- Änderungen beim Mitgliedervorteil (S. 22)
- Änderung bei den Brachenzuschlägen (S. 11, 29-31)
- Inflationsausgleichsprämie (S. 28)

In unserem Ratgeber findest Du alle wichtigen Informationen zur Leiharbeit. Er ist nach Anlässen und Themen gegliedert, wie Abschluss des Arbeitsvertrags oder Überprüfung der Entgeltabrechnung. Zudem werden viele Aspekte eines Arbeitsverhältnisses nicht nur durch Deinen Arbeitsvertrag sondern beispielsweise auch durch Gesetze, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen geregelt. Aus diesen Gründen tauchen manche Themen an mehreren Stellen im Ratgeber auf.

Um alle Inhalte gezielt und schnell zu finden, kannst Du die Inhaltsverzeichnisse für das ganze Heft und die für die einzelnen Kapitel nutzen. Zudem findest Du bestimmte Begriffe schnell über das Schlagwortverzeichnis auf Seite 64 bis 65. Aber auch das Durchlesen lohnt sich – der Ratgeber begleitet Dich in jeder Situation und gibt Dir wertvolle Tipps für den Arbeitsalltag.

Wichtige Begriffe erklären wir in einem Glossar auf Seite 60 bis 63. Wenn diese Begriffe im Ratgeber auftauchen, haben wir sie mit  markiert. Wir wünschen Dir alles Gute für Deine Arbeit.

Deine IG Metall

Beschäftigte*_r, Verleiher, Entleiher – eine Dreiecksbeziehung

Im Normalfall ist ein Arbeitsverhältnis eine Zweierbeziehung zwischen einem Arbeitgeber auf der einen und einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer auf der anderen Seite. Arbeitnehmer*innen stellen dem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft zur Verfügung. Im Gegenzug zahlt der Arbeitgeber dafür → Entgelt (Lohn oder Gehalt).

Ein → Leiharbeitsverhältnis hingegen ist eine Dreiecksbeziehung zwischen einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer, einem → Verleihunternehmen/Verleiher und einem → Entleihunternehmen/Entleiher oder auch → Einsatzbetrieb. Angestellt und bezahlt werden Beschäftigte in Leiharbeit vom Verleiher. Dieser nutzt die Arbeitskraft der Beschäftigten jedoch nicht selbst, sondern stellt sie einem anderen Unternehmen, dem Entleiher, zur Verfügung.

Dafür erhebt der Verleiher eine Gebühr, er verdient also an jeder geleisteten Arbeitsstunde kräftig mit. Dies geht zu Lasten der Beschäftigten, die die Arbeit ja tagtäglich im Einsatzbetrieb verrichten. Sie werden in Deutschland für die gleiche Arbeit häufig deutlich schlechter bezahlt als ihre festangestellten Kolleginnen und Kollegen.

Zusätzlich kann der Entleiher den Einsatz in der Leiharbeit sofort reduzieren oder beenden, wenn er die Arbeitskraft nicht mehr benötigt.

Diese Vorgehensweise schönt auch die Bilanz des Entleihbetriebs, was Kapitalanleger freut: Denn in der Bilanz werden Beschäftigte in Leiharbeit nicht als Personalkosten sondern als flexible Sachkosten aufgeführt.



DEIN RATGEBER FÜR GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN

Auf einer sicheren Basis

→ Leiharbeit in Deutschland findet nicht im rechtsfreien Raum statt. Die Bedingungen, unter denen Beschäftigte in Leiharbeit arbeiten, sind durch Gesetz und → Tarifverträge geregelt und in Arbeitsverträgen festgeschrieben. Dennoch werden immer mehr feste, sogenannte Dauerarbeitsplätze in Leiharbeit und damit in unsichere, prekäre Beschäftigung umgewandelt. Zudem werden die bestehenden tariflichen und betrieblichen Regelungen häufig nicht eingehalten. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter

erhalten daher oftmals nicht das, was ihnen zusteht.

Die Informationen in diesem Kapitel können deshalb von entscheidender Bedeutung für Dich sein: Denn Arbeits- und → Tarifverträge regeln Deine Arbeitsbedingungen, Deine Entlohnung und Deine Arbeitszeit. Gerade wenn Du vor der Unterzeichnung eines neuen Arbeitsvertrags stehst, solltest Du dieses Kapitel noch einmal zur Hand nehmen und Dich damit vor Fallstricken im Arbeitsvertrag schützen. Hier findest Du wichtige Informationen für sichere und gute Arbeit.

9 Recht und Gesetz

13 Dein Arbeitsvertrag

16 Checkliste Arbeitsvertrag

18 Dein Tarifvertrag

22 Dein Mitgliedervorteil

23 So bekommst Du Deine Extrazahlungen

24 Dein Geld

26 Checkliste Eingruppierung

30 Checkliste Branchenzuschläge

33 Deine Arbeitszeit

35 Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung

Recht und Gesetz

Gesetze, → Tarifverträge, → Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge:
Durch sie wird geregelt, unter welchen Bedingungen Du arbeitest. Was genau geregelt ist, was wann gilt und auf was Du Dich im Konfliktfall berufen kannst, erfährst Du hier.

Tarifverträge und Tarifbindung

Bei verschiedenen Arbeitgebern gibt es häufig unterschiedliche → Tarifverträge. Es gibt auch Arbeitgeber, für die kein Tarifvertrag gilt. Dann sagt man, sie sind nicht → tarifgebunden. Ob Beschäftigte Anspruch auf bestimmte tarifliche Leistungen haben, hängt also davon ab, ob und wie der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Die in diesem Ratgeber beschriebenen tariflichen Regelungen und Leistungen beziehen sich auf Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft mit den Arbeitgeberverbänden IGZ und BAP. (Beide Verbände werden zum Verband GVP fusionieren, die bisherigen Tarifverträge gelten aber weiter.) Die Geltung der Tarifverträge kann auch im Arbeitsvertrag vereinbart sein. Entsprechend besteht kein Anspruch bei Beschäftigung in Verleihbetrieben, die keinen Tarif oder eigene Tarifverträge haben – etwa beim Personaldienstleister Autovision, wo ein eigener „Haustarifvertrag“ gilt. Auch durch Betriebsvereinbarungen kann in einzelnen Betrieben von den Tarif-

verträgen abgewichen werden. Wenn Du wissen willst, welche Regelung für Dich gilt, frage die IG Metall-Betriebsräte bei Deinem Verleiher und Entleiher.

Leiharbeit im Gesetz

Die → Leiharbeit in Deutschland wird durch das Gesetz zur Arbeitnehmerüberlassung geregelt – auch AÜG genannt. Das Gesetz regelt grundsätzlich die Gleichstellung von → Leihbeschäftigten. In der Praxis gibt es aber viele Ausnahmen. Geschützt sind Leihbeschäftigte auch durch die → Tarifverträge der → DGB-Gewerkschaften.

Leiharbeit im Gesetz

Die → Leiharbeit in Deutschland wird durch das Gesetz zur Arbeitnehmerüberlassung geregelt – auch AÜG genannt. Das Gesetz regelt grundsätzlich die Gleichstellung von → Leihbeschäftigten. In der Praxis gibt es aber viele Ausnahmen. Geschützt sind Leihbeschäftigte auch durch die → Tarifverträge der → DGB-Gewerkschaften.

Im Jahr 2011 und 2017 wurden auf Druck der → Gewerkschaften einige Änderungen im AÜG vorgenommen. Diese Änderungen haben aber insgesamt nicht dazu beigetragen, den Missbrauch der Leiharbeit zur Lohnkostensenkung einzudämmen. So muss das → Leiharbeitsverhältnis nun im Vertrag zwischen → Entleiher und → Verleiher als solches gekennzeichnet sein. Es gilt eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten. Daraus folgt jedoch meist keine Übernahme. In der Praxis werden die Kolleginnen und Kollegen in Leiharbeit nach diesen 18 Monaten oft für drei Monate woanders beschäftigt, um dann erneut auf dem alten Arbeitsplatz eingesetzt zu werden.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) im Internet:

www.gesetze-im-internet.de/a_g

Auskunftspflicht des Entleihers

Damit Du prüfen kannst, ob Du gleich bezahlt und gleich behandelt wirst, gibt es die Auskunftspflicht des → Entleihers. Er muss Dir unter gewissen Voraussetzungen Auskunft über die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten geben, die mit Dir vergleichbar sind. Das gilt insbesondere für Auskünfte

zum Leistungslohn und zu Gleichstellungsansprüchen, die auf betrieblichen Regelungen im → Einsatzbetrieb beruhen können. Hier lohnt sich der Kontakt zum → Betriebsrat des Entleihers (also des Betriebs, in dem Du gerade eingesetzt bist). Der Betriebsrat kann überprüfen, ob für die Auskunft tatsächlich ein vergleichbarer Arbeitsplatz herangezogen wurde (§ 13 AÜG).

Tarifvertrag

Die Öffnungsklausel im AÜG hat zunächst zu einer deutlichen Verschlechterung der Bedingungen in der Leiharbeit beigetragen. Denn sie schuf eine Gesetzeslücke für die sogenannten christlichen → Gewerkschaften, die daraufhin → Tarifverträge unterhalb des gesetzlichen Standards abschlossen – bis das Bundesarbeitsgericht diese Tarifverträge für unwirksam erklärte.

Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für → Zeitarbeit schloss Tarifverträge mit Dumpinglöhnen ab – und die → DGB-Tarifgemeinschaft war gegen diese Unterbietungskonkurrenz machtlos und musste Kompromisse eingehen. Denn die Arbeitgeber hätten sonst mit den christlichen Gewerkschaften noch schlechtere Bedingungen ausgehandelt.

Erst Ende 2010 legte das Bundesarbeitsgericht der Christlichen Tarifgemeinschaft das Handwerk, indem es ihr die Tariffähigkeit absprach. Durch den Rückzug der christlichen Gewerkschaften und weil immer mehr Leiharbeiter*innen Mitglied in einer → DGB-Gewerkschaft werden, haben die DGB-Gewerkschaften nun die Möglichkeit, bessere Bedingungen in der Leiharbeit auszuhandeln. Deshalb ist die Mitgliedschaft in einer DGB-Gewerkschaft so wichtig.

Betriebsvereinbarungen

Die → IG Metall und ihre → Betriebsräte versuchen die Arbeitsbedingungen für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter auch über → Betriebsvereinbarungen zu verbessern. In vielen Betrieben wurde so eine gerechtere Bezahlung von → Leihbeschäftigten durchgesetzt.

Betriebsvereinbarungen sind Verträge zwischen Arbeitgeber und → Betriebsrat. Sie gelten für alle Arbeitnehmer*innen eines → Betriebs. Betriebsvereinbarungen haben immer Vorrang vor Deinem Arbeitsvertrag, es sei denn, in Deinem Arbeitsvertrag sind für Dich günstigere Regelungen vereinbart. Dann gilt Dein Arbeitsvertrag.

Der Gleichstellungsgrundsatz

Im § 8 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) wird der sogenannte Gleichstellungsgrundsatz geregelt. Dieser formuliert für Beschäftigte in Leiharbeit den Anspruch auf gleiche Bezahlung („equal pay“) und Gleichbehandlung („equal treatment“) wie für einen vergleichbaren Stammbeschäftigten im → Einsatzbetrieb.

Ein → Tarifvertrag kann vom gesetzlichen Gleichstellungsgrundsatz abweichen. Abweichen kann ein Tarifvertrag länger als neun Monate, wenn er nach spätestens 15 Monaten gleiches → Entgelt gewährt. Die Branchenzuschlags-tarifverträge der → IG Metall gewähren bereits ab dem ersten Einsatztag einen ersten Zuschlag auf das Entgelt. Diese Zuschläge steigen kontinuierlich an, nach spätestens 15 Monaten wird ein vergleichbares Entgelt erreicht. Vergleichbare Einsätze, die nicht länger als drei Monate zurückliegen, werden dabei berücksichtigt.

Branchenzuschläge

Seit 2012 erhalten dank den → IG Metall-Tarifverträgen Beschäftigte in Leiharbeit, die in der Metall- und Elektroindustrie, in der Holz- und Kunststoffindustrie und in der Textil- und Bekleidungs-

dustrie eingesetzt werden, sogenannte Branchenzuschläge auf ihr Entgelt. Das konnte die IG Metall durchsetzen. Die Zuschläge sind nach Dauer der Beschäftigung im → Entleihbetrieb gestaffelt. In der Metall- und Elektroindustrie erhalten in → Leiharbeit Beschäftigte einen Zuschlag von bis zu 65 Prozent. (Siehe auch die Checkliste Branchenzuschläge auf Seite 30/31.)

Der Anspruch auf die Branchenzuschläge gilt auch bei Industrienahen Dienstleistern, zum Beispiel in der Kontraktlogistik. Während die Arbeitgeber dies zunächst verweigerten, gibt es darüber mittlerweile eine gerichtliche Klärung. Das Bundesarbeitsgericht hat in mehreren Fällen entschieden, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in „Reparatur-, Zubehör-, Montage-, Dienstleistungs- und sonstigen Hilfe- und Nebenbetrieben“ ebenso Anspruch auf die Bran-

chenzuschläge haben. Dazu zählt auch die Kontraktlogistik.

Arbeitsvertrag

Mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags verpflichtest Du Dich rechtlich bindend, eine persönliche Dienstleistung beziehungsweise Arbeit gegen → Entgelt/Bezahlung zu erbringen – und gibst zugleich Dein Einverständnis zu allen im Vertrag aufgeführten Bedingungen. Gegen unfaire Arbeitsbedingungen, die vertraglich festgehalten sind, ist schwer anzukommen – solange sich der Arbeitsvertrag im gesetzlichen und tariflichen Rahmen bewegt und keine anderweitige → Betriebsvereinbarung existiert. Vor der Unterzeichnung sollte der Arbeitsvertrag deshalb sorgsam geprüft werden. Dafür erhältst Du als Mitglied von Deiner → Gewerkschaft Unterstützung.



Dein Arbeitsvertrag

Dein Arbeitsvertrag regelt die Bedingungen, zu denen Du arbeitest. Beim Unterschreiben des Vertrags ist deshalb Vorsicht geboten: Informiere Dich vorher und prüfe den Arbeitsvertrag genau. Zusätzlich zum Arbeitsvertrag muss Dir das Merkblatt für → Leiharbeiter*innen der Agentur für Arbeit ausgehändigt werden. Beschäftigten, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, ist auf Verlangen das Merkblatt der Agentur für Arbeit in ihrer Muttersprache auszuhändigen.

Zusatzvereinbarungen

Manchmal versuchen → Leiharbeitsunternehmen, mit Dir Zusatzvereinbarungen im Arbeitsvertrag abzuschließen. Diese verstoßen jedoch oft gegen bestehende Gesetze oder sollen Dich gezielt um einen Teil Deiner Ansprüche bringen. Dies kann zum Beispiel ein Verbot der Übernahme im → Einsatzbetrieb oder eine Verrechnung der Branchenzuschläge sein. Unterschreibe deshalb erst, wenn Du den Vertrag genau gelesen hast und mit den getroffenen Absprachen einverstanden bist.



Achtung!

Solltest Du Zweifel haben oder gar zur Unterschrift gedrängt werden: Unterzeichne den Arbeitsvertrag nicht vor Ort, sondern nimm Dir Zeit für eine sorgfältige Prüfung. Wenn Du Mitglied der → IG Metall bist oder wirst, kannst Du Dich jederzeit von Deiner örtlichen Geschäftsstelle beraten lassen.

Das aktuelle Merkblatt der Agentur für Arbeit findest Du zudem immer auf:
arbeitsagentur.de/zeitarbeit

Befristete Arbeitsverträge

Es ist zulässig, Deinen Arbeitsvertrag auf die Dauer von zwei Jahren zu befristen, ohne dass dafür ein besonderer Grund vorliegen muss. Gehst Du ein befristetes Arbeitsverhältnis für einen kürzeren Zeitraum ein, kann es ebenfalls ohne einen Sachgrund dreimal bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren verlängert werden. Befristungen richten sich damit ausschließlich nach den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG).

Liegt ein Befristungsgrund im Sinne des Gesetzes vor, können auch Verträge befristet werden, die länger als zwei Jahre laufen. Darüber hinaus kann es sein,

dass der Arbeitgeber versucht, Dich lediglich für die Zeit einzustellen, in der Du fest für einen Auftrag im Kundenbetrieb vorgesehen bist. Ob er das darf, ist rechtlich umstritten. Auch, ob der unbegrenzte Einsatz bei ein und demselben Kundenbetrieb zulässig ist, ist rechtlich umstritten. Solltest Du über mehrere Jahre immer bei demselben → Entleihbetrieb eingesetzt werden oder solltest Du nur für die Dauer eines Einsatzes vom → Verleiher eingestellt werden, dann lässt Du Dich als Mitglied am besten bei Deiner örtlichen → IG Metall beraten.

Geltung des Tarifvertrags und der Betriebsvereinbarung

Welcher → Tarifvertrag für Dich gilt, ist in der Regel in Deinem Arbeitsvertrag vermerkt. Dabei kann ein Tarifvertrag für Dich gelten, weil Dein Arbeitgeber Mitglied in einem Arbeitgeberverband ist, mit dem die DGB-Tarifgemeinschaft einen Tarifvertrag abgeschlossen hat. Es kann im Arbeitsvertrag aber auch direkt die Geltung eines Tarifvertrags vereinbart sein. Auch dann gelten die entsprechenden Tarifverträge für Dich.

Den im Arbeitsvertrag festgehaltenen Regelungen können Regelungen von Betriebsvereinbarungen vorgehen, wenn in Deinem Betrieb eine → Betriebsvereinbarung gilt, in der für Dich bessere Bedingungen vereinbart wurden.

Tipp

In einem Beratungsgespräch kann der Arbeitsvertrag darauf geprüft werden, welche tarif- und arbeitsvertraglichen Standards für Dich gelten. Bei auftretenden Problemen solltest Du Dich als IG Metall-Mitglied an Deine örtliche Geschäftsstelle wenden und dort einen kostenlosen Beratungstermin vereinbaren. Da es mitunter kurze Verfallfristen gibt – nach deren Ablauf Du dann keine Ansprüche mehr hast – solltest Du möglichst schnell Kontakt aufnehmen.

Deine zuständige IG Metall vor Ort
findest Du über:

[igmetall.de/vor-ort](https://www.igmetall.de/vor-ort)

Auslandseinsätze

Die Möglichkeit eines Auslandseinsatzes muss im Arbeitsvertrag vermerkt sein – sonst ist dieser nicht zulässig. Ab einem Einsatz von über einem Monat müssen folgende Angaben im Arbeitsvertrag oder in der Einsatzbescheinigung beziehungsweise Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag für den Einsatz enthalten sein:

- die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
- die Währung, in der das \rightarrow Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
- ein zusätzliches, mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes, Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
- die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

Freie Arbeitsplätze beim Entleiher und Übernahme

Damit Du die Chance hast, vom \rightarrow Entleihbetrieb fest übernommen zu werden, muss der Entleiher Dich über freie Arbeitsplätze informieren. Dies kann auch über einen Aushang erfolgen. Der \rightarrow Betriebsrat des Entleihbetriebs kann Dir ebenfalls weiterhelfen.

Der Betriebsrat kann Dich auch darüber informieren, ob es in Deinem Entleihbetrieb eine Vereinbarung zur Übernahme von \rightarrow Leihbeschäftigten gibt. Eine solche Vereinbarung kann der Betriebsrat des Entleihbetriebs mit seinem Arbeitgeber abschließen und darin auch Voraussetzungen für eine Übernahme festlegen.

Übernahme

Betriebsräte in der Metall- und Elektroindustrie haben durch einen \rightarrow Tarifvertrag die Möglichkeit, im \rightarrow Einsatzbetrieb bessere Bedingungen für \rightarrow Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter auszuhandeln. So erreichen sie oft bessere Bezahlung, zum Beispiel gleiches Geld ab dem ersten Tag im Entleihbetrieb, bessere Arbeitsbedingungen oder die feste Übernahme nach einem Einsatz. Im Gegenzug kann die Entleihdauer verlängert werden. Erkundige Dich bei Deinem Betriebsrat im Entleihbetrieb, ob vor Ort besondere Vereinbarungen auch für Dich gelten.

Checkliste Arbeitsvertrag

Diese Inhalte sollten in einem Arbeitsvertrag stehen. Eine Vertiefung der Punkte findest Du im vorherigen oder in den folgenden Kapiteln.

Firma und Anschrift des → Verleihers, Anschrift der Behörde, welche die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung erteilt hat, sowie Ort und Datum der Erteilung der Verleiherlaubnis.

Name und Anschrift der/des Beschäftigten, Tag und Ort der Geburt

Der Arbeitsvertrag gilt nur für die in ihm genannte Person. Kommst Du aus einem Land, das nicht zur Europäischen Union gehört, muss eine Arbeits-erlaubnis vorliegen.

Art und Merkmale der zu leistenden Tätigkeit

Die zu leistende Tätigkeit muss möglichst genau beschrieben werden – auch ob Schicht-, Nacht- oder Wochenendarbeit zu leisten ist.

Erforderliche Qualifikation

Du solltest keine → Eingruppierung akzeptieren, die unterhalb der erforderlichen Qualifikation an Deinem Einsatzarbeitsplatz liegt. Achte darauf, dass Du als Facharbeiterin oder Facharbeiter eingruppiert und dann genauso eingesetzt wirst. Die wesentlichen Merkmale Deiner → Eingruppierung in eine bestimmte → Entgeltgruppe sind in → Tarifverträgen geregelt. (Siehe dazu: Checkliste Eingruppierung auf Seite 26/27.)

Einsatzort, ggf. auch Hinweis auf wechselnde Einsatzorte

Wer nur wohnortnah eingesetzt werden will, sollte das im Arbeitsvertrag vermerken lassen.

Beginn des Arbeitsverhältnisses, bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorgesehene Dauer der Befristung

Die vereinbarte Arbeitszeit

Zusammensetzung und Höhe des → Arbeitsentgelts

Zusätzlich zum ausreichenden → Grundentgelt sollten Zulagen und Zuschläge, Prämien, Sonderzahlungen, sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts gesondert aufgeführt und nicht mit dem Grundentgelt verrechnet werden können.

Zudem sollte die Fälligkeit des Entgelts ausdrücklich angegeben werden.

Grundentgelt und Branchenzuschläge

Beides sollte vertraglich gesichert sein und nicht durch in Aussicht gestellte andere Zuschläge ersetzt oder verrechnet werden können.

Leistungen wie Reisekosten, Verpflegungsentgelt und Übernachtungskosten

All dies muss geregelt und einzeln aufgeführt sein oder individuell mit der Einsatzbescheinigung verabredet werden. Diese Posten sollten nicht als Leistungszuschlag ausgewiesen werden.

Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs, das heißt mindestens die im → Tarifvertrag zugesicherten 25 bis 30 Urlaubstage je nach Beschäftigungsdauer.

Leistungen bei Krankheit, Urlaub und vorübergehender Nichtbeschäftigung, wie zum Beispiel Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall oder auch die Art und Höhe der Leistungen in Zeiten, in denen Du keinen Einsatz hast.

Achte darauf, dass das ausdrücklich vermerkt ist!

Bereitschaft und Einsatzfahrt

Beides sollte vertraglich geregelt sein und ausdrücklich nicht als Urlaub angerechnet oder vom Arbeitszeit-Konto abgezogen werden.

Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, gestaffelt nach Beschäftigungsdauer.

Die Möglichkeit eines Arbeitseinsatzes im Ausland sowie folgende Angaben, falls der Einsatz länger als einen Monat dauert:

- die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
 - die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
 - ein zusätzliches Arbeitsentgelt,
 - die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.
-

Zeitpunkt und Ort der Vertragsschließung

Der Zeitpunkt ist immer dann wichtig, wenn es zu Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis kommt. Der Ort ist in der Regel der Sitz des Verleihers oder die Niederlassung/Geschäftsstelle, bei der Du Dich vorgestellt hast.

Tarifverträge regeln Mindestbedingungen, die nicht unterschritten werden dürfen. Sie gelten für alle Beschäftigten in Leiharbeit – egal in welcher Branche.



Dein Tarifvertrag

Die Tarifgemeinschaft der → DGB-Gewerkschaften hat erstmals 2003 → Tarifverträge abgeschlossen. Während es in den → Mantel- und Entgeltrahmen-Tarifverträgen noch unterschiedliche Regelungen gibt, sind die Entgelttabellen mittlerweile identisch. Tarifverträge regeln Mindestbedingungen, die nicht unterschritten werden dürfen. Im Arbeitsvertrag wird üblicherweise festgelegt, welcher Tarifvertrag Anwendung findet.



Grundentgelt und Eingruppierung

Im Tarifvertrag werden → Entgeltgruppen und das dazu gehörige → Entgelt geregelt. Bei Aufnahme der Beschäftigung wirst Du einer Entgeltgruppe zugeordnet, das heißt eingruppiert. Die in Deinem Arbeitsvertrag angegebene → Eingruppierung ist damit Dein → Grundentgelt. (Seit April 2021 gilt übrigens, dass es zwischen Ost- und West-Bundesländern keine Unterschiede mehr gibt.) Übst Du vorübergehend eine anspruchsvollere Tätigkeit aus, muss eine Zulage bezahlt werden.

Tipp

Deine → Eingruppierung kannst Du auf den Seiten 26/27 prüfen. Bei Unklarheiten frage Deinen → Betriebsrat oder die → IG Metall vor Ort, ob Ihr die Checkliste gemeinsam durchgehen könnt.

Branchenzuschlag

Über das → tarifvertraglich gesicherte → Grundentgelt hinaus, haben wir in verschiedenen Branchen für → Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter Branchenzuschläge durchgesetzt. Diese sind mit den „Tarifverträgen über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen“ zum 1. November 2012 in Kraft getreten und 2017 und zuletzt 2023 angepasst worden. Mehr zu den Branchenzuschlägen erfährst Du auf Seite 11 und in der Checkliste auf den Seiten 30/31.

Probezeit und Kündigungsfristen

Die Probezeit beträgt in beiden Tarifverträgen sechs Monate. Die Kündigungsfristen liegen in der Probezeit zwischen zwei Tagen und zwei Wochen, die genauen Zeiten findest Du auch in Deinem Arbeitsvertrag. Nach der Probezeit gilt die gesetzliche Kündigungsfrist nach § 622 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). In den ersten zwei Jahren Deiner Beschäftigung beträgt die Frist beidseitig vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats. Sie erhöht sich aber für den Arbeitgeber, je länger Du in Deinem Betrieb beschäftigt bist.

Arbeitszeit

Es gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 35 Stunden mit der Möglichkeit der Einrichtung von Arbeitszeitkonten für die darüber hinausgehenden Arbeitsstunden beim Kunden. Die maximale Höhe der Zeitkonten und die Entnahme der Stunden – vorwiegend in Form von Freizeit – ist in den jeweiligen → Manteltarifverträgen geregelt.

Mehrarbeit und Nachtarbeitszuschläge

In den Manteltarifverträgen sind Zuschläge für Mehrarbeit, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit vereinbart worden.

Urlaub

Folgende Urlaubsansprüche hast Du: 25 Arbeitstage im ersten Beschäftigungsjahr, 27 Arbeitstage im zweiten und dritten Beschäftigungsjahr und 30 Arbeitstage ab dem vierten Beschäftigungsjahr.

Arbeitsbefreiung

In den → Tarifverträgen der → DGB-Gewerkschaften sind bezahlte Freistellungen für besondere private Situationen (Geburt, Hochzeit usw.) geregelt. Du findest diese Regelungen im → Manteltarifvertrag.

Jahressonderzahlungen

Hierunter versteht man das zusätzliche Urlaubsgeld und das Weihnachtsgeld. In der → Leiharbeit sind für diese Zahlungen bestimmte Beträge vereinbart worden. Ihre Höhe ist gestaffelt nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit im → Leiharbeitsunternehmen. Sie erhöhen sich in den kommenden Jahren im gleichen Verhältnis wie das → Entgelt, das in den Tarifverhandlungen vereinbart wird. Diese Kopplung nennt man „tarifdynamisch“.

Mitgliedervorteil

→ IG Metall-Mitglieder in Leiharbeit, die mindestens sechs Monate bei ihrem → Verleiher beschäftigt sind, erhalten einen → Mitgliedervorteil in Form einer → Extrazahlung jeweils zum → Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Weitere Informationen erhältst Du auf den folgenden Seiten.

Tip

Hast Du von Deinem Arbeitgeber den für Dich gültigen Tarifvertrag nicht erhalten? Als Gewerkschaftsmitglied bekommst Du die Tarifverträge der DGB-Gewerkschaften in Deiner → IG Metall-Geschäftsstelle.



Beschäftigungsdauer beim Verleihbetrieb	je Urlaubs- und Weihnachtsgeld	je Mitglieder-Extrazahlung zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld
nach dem 6. Monat	200 € + Tarifdynamik*	250 € + Tarifdynamik*
im 2. und 3. Jahr	300 € + Tarifdynamik*	350 € + Tarifdynamik*
ab dem 4. Jahr	400 € + Tarifdynamik*	500 € + Tarifdynamik*

* Ab 2024 tarifdynamische Erhöhung.

Dein Mitgliedervorteil

Beschäftigte in → Leiharbeit, die mindestens sechs Monate Mitglied der → IG Metall sind, erhalten einen → Mitgliedervorteil in Form einer Extrazahlung jeweils zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch haben alle in Leiharbeit Beschäftigte, die zum Stichtag 30. Juni beziehungsweise 30. November seit mindestens sechs Monaten Mitglied der IG Metall oder einer anderen → DGB-Gewerkschaft sind. Weitere Voraussetzung ist eine mindestens sechsmonatige Beschäftigungsdauer beim → Verleiher zu den gleichen Stichtagen. Der Verleihbetrieb muss zudem tarifgebunden sein an die → Leiharbeits-Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft. Die Geltung der Tarifverträge kann auch im Arbeitsvertrag vereinbart sein.

Höhe der Extrazahlung

Der → Mitgliedervorteil richtet sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit beim Verleiher zum jeweiligen Stichtag und erhöht sich mit jeder tariflichen Entgelterhöhung. Der Mitgliedervorteil wird

zweimal im Jahr ausgezahlt. Die jeweilige Höhe der Extrazahlung findest du in der Tabelle auf der vorherigen Seite. Für die Berechnung der Ansprüche gilt der Stichtag 30. Juni für die Extrazahlung zum Urlaubsgeld und der Stichtag 30. November für die zum Weihnachtsgeld.

Was ist sonst noch wichtig?

Den Mitgliedervorteil musst Du selbst beim Verleihbetrieb beantragen und eine Mitgliedsbescheinigung beifügen.

Erinnerung eintragen: Damit Du die Frist nicht verpasst, trage Dir im Handy oder Kalender eine Erinnerung für die nächsten Extrazahlungen ein: immer für den 19. Mai und den 19. Oktober.

Entgeltnachweis prüfen: Wurde Dein → Mitgliedervorteil gezahlt? Wende Dich bei Problemen und Fragen an Deine IG Metall-Geschäftsstelle.

Weitere Infos, auch in anderen Sprachen, findest Du auf:
igmetall.de/mitgliedervorteil-leiharbeit

So bekommst Du Deine Extrazahlungen

Damit Dir der → Mitgliedervorteil ausgezahlt wird, musst Du jeweils einen persönlichen Antrag an Deinen Arbeitgeber/→ Verleiher stellen. Dies kannst Du per Post oder per E-Mail machen. Dafür stellen wir Dir einen Musterantrag bereit. Zudem musst Du dem Antrag eine Mitgliedsbescheinigung Deiner → Gewerkschaft beilegen. Die Mitgliedsbescheinigung darf bei der Antragstellung nicht vor dem 19. Mai beziehungsweise 19. Oktober ausgestellt sein.

Du erhältst beides bei Deiner → IG Metall-Geschäftsstelle oder über das Self-service-Portal der IG Metall. Wie genau das funktioniert, erfährst Du unten. Für die fristgerechte Antragstellung ist der Post-/E-Mail-Eingang relevant.

- Für die Extrazahlung zum Urlaubsgeld kann der Antrag ab dem 19. Mai bis einschließlich 30. Juni gestellt werden.
- Für die Extrazahlung zum Weihnachtsgeld kann der Antrag ab dem 19. Oktober bis einschließlich 30. November gestellt werden.

1. [igmetall.de/mitgliedervorteile](https://www.igmetall.de/mitgliedervorteile) aufrufen.



2. Anmelden.

(Beim ersten Mal Benutzerkonto anhand der Mitgliedsnummer erstellen.)

3. Musterantrag und Mitgliedsbescheinigung für Leihbeschäftigte (PDF) herunterladen.



Oder



E-Mail mit dem Text des Musterantrags und der Mitgliedsbescheinigung als Anhang **an Deinen Arbeitgeber (Verleihbetrieb)** senden.

Dein Geld

Es gibt also viel zu beachten, damit Du für Deine Arbeit auch angemessen entlohnt wirst: Denn das → Entgelt für Deine Arbeit setzt sich zusammen aus Deinem tariflichen → Grundentgelt beziehungsweise Deinem im Arbeitsvertrag festgeschriebenen Grundentgelt sowie Zulagen, Aufwandsersatz, Reisekosten und möglichen ergänzenden Sozialleistungen. Dazu können Branchenzuschläge kommen.

Zum Juli 2020 wurden die → Entgeltgruppen neu gefasst. Es wurde eine neue Entgeltgruppe eingeführt, indem die EG 2 in die EG 2a und EG 2b aufgeteilt wurde. Darüber hinaus wurden die EG 3 und 4 entzerrt. Eine neue Eingruppierung erfolgt jedoch nicht automatisch. Prüfe deshalb mit Hilfe Deines Betriebsrats oder Deiner → IG Metall, ob eine neue Eingruppierung bei Dir möglich und sinnvoll ist. Wenn ja, wende Dich an Deinen Betriebsrat, um eine Änderung Deiner Entgeltgruppe zu erreichen.

Grundentgelt

Beim → Entgelt gibt es den Grundsatz: Gilt der → Tarifvertrag, dürfen tarifliche Mindeststandards nicht unterschritten werden. Die → Tarifverträge schließen nicht aus, dass im Arbeitsvertrag höhere Entgelte vereinbart werden. Überprüfe deshalb, ob die → Eingruppierung der Tätigkeit entspricht, die Du in Deinem → Entleihbetrieb ausüben wirst. Hier hilft Dir unsere Checkliste, die Du auf den folgenden Seiten findest, beziehungsweise Dein → Betriebsrat im → Einsatzbetrieb. Lass Dir die Tarifverträge, die für Dich gelten, unbedingt vorlegen.

Achtung!

Achte auf ein angemessenes → Grundentgelt, weil davon auch die Höhe Deines Branchenzuschlags abhängt. Ändert sich Deine Tätigkeit im Betrieb, kann mit qualifizierterer Tätigkeit Dein Grundentgelt steigen. Lass Dich hierzu vom Betriebsrat im Einsatzbetrieb beraten.

Die aktuellen Entgelte in der Leiharbeit findest du immer unter:

igmetall.de/tarif/tariftabellen/zeit-und-leiharbeit

Staffellöhne

Einige Firmen versuchen, einen Staffellohn zu vereinbaren. Das heißt, mit Dir werden unterschiedliche Löhne vereinbart: ein (geringerer) Vertragslohn, wenn Du „nur“ als HelferIn oder Helfer eingesetzt wirst und ein höherer, wenn Du Einsätze vermittelt bekommst, die Deinem Berufsbild entsprechen, also Deiner Qualifikation. Leider hast Du jedoch auf die Auswahl der Einsätze meistens nur wenig Einfluss. Außerdem ist der Vertragslohn Dein Garantielohn für verleihsfreie Zeiten; mit dieser Staffelfregelung würdest Du also in Zeiten ohne Einsatz finanziell schlechter gestellt werden.

X Achtung!

Vertraue nicht darauf, dass Du Einsätze innerhalb Deines Berufsbilds bekommst – auch wenn Dir versprochen wird, dass Du nur ganz selten als HelferIn oder Helfer eingesetzt wirst. Achte darauf, dass die → Eingruppierung Deiner Qualifizierung entspricht.

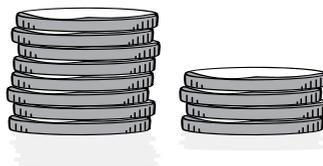
Den aktuellen Mindestlohn
findest Du immer auf:
**[boeckler.de/pdf/
ta_mindestloehne.pdf](https://boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne.pdf)**

Mindestlohn in der Leiharbeit: die Lohnuntergrenze

In der → Leiharbeit gibt es einen eigenen gesetzlichen „Mindestlohn“, die sogenannte Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Basis für die Lohnuntergrenze sind die → Tarifverträge des → DGB. Die Lohnuntergrenze wird dementsprechend nach Abschluss neuer Tarifverträge weiter steigen. Sie gilt auch für ausländische Leihfirmen, die → Leihbeschäftigte nach Deutschland entsenden.

Seit April 2023 gilt eine neue Lohnuntergrenze in der Leiharbeit: 13,00 Euro. Ab 1. Januar 2024 wird sie 13,50 Euro betragen.

Der Bundestag hat eine Erhöhung des allgemeinen Mindestlohns auf 12,41 Euro ab 1. Januar 2024 und auf 12,82 Euro ab 1. Januar 2025 beschlossen. Dieser allgemeine Mindestlohn gilt, falls die Lohnuntergrenze in der Leiharbeit irgendwann niedriger ist als dieser Mindestlohn.



Checkliste Eingruppierung

Oft stimmt Deine → Eingruppierung und damit Deine Bezahlung nicht mit Deiner ausgeübten Tätigkeit überein. Häufig werden → Leihbeschäftigte für eine Helferinnen-/Helfertätigkeit bezahlt, üben aber eine Facharbeiterinnen-/Facharbeitertätigkeit aus. Mit dieser Checkliste kannst Du jedoch anhand der Beschreibungen und Deiner Entgeltabrechnung erste Hinweise darauf bekommen, ob Du korrekt eingruppiert und bezahlt wirst. Für einen genaueren Blick wende Dich an Deinen → Betriebsrat, den Betriebsrat Deines → Einsatzbetriebs oder Deine → IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort.

Bis Juli 2020 waren die → Entgeltgruppen EG 2 bis EG 4 noch anders geregelt. Sofern Du noch nach der alten Entgeltgruppenbeschreibung eingruppiert bist, prüfe mit Hilfe Deines Betriebsrats oder Deiner IG Metall-Geschäftsstelle, ob eine neue Eingruppierung bei Dir möglich und sinnvoll ist. Wenn ja, wende Dich an Deinen Betriebsrat, um eine Änderung Deiner Entgeltgruppe zu erreichen.

Anforderung und Entgelt

Beschreibung der EG 5 - 9 nach Tarifvertrag mit BAP. Beschreibung im Tarifvertrag mit der iGZ ist vergleichbar.

Eingruppierung laut Vertrag oder Abrechnung	Tatsächlich ausgeübte Tätigkeit
---	---------------------------------------

Entgeltgruppe 1

Tätigkeiten, die eine betriebliche Einweisung erfordern.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

Entgeltgruppe 2a

Tätigkeiten, die eine Anlernzeit erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung oder fachspezifische Kenntnisse erforderlich sind.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

Entgeltgruppe 2b

Tätigkeiten, für die eine fachspezifische Qualifikation erforderlich ist.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------

Anforderung und Entgelt

Eingruppierung
laut Vertrag oder
Abrechnung

Tatsächlich
ausgeübte
Tätigkeit

Entgeltgruppe 3

Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene mindestens zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist.

Entgeltgruppe 4

Ausführung von Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden.

Entgeltgruppe 5

Tätigkeiten, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden. Zusätzlich sind Spezialkenntnisse erforderlich, die durch eine Zusatzausbildung vermittelt werden, sowie eine langjährige Berufserfahrung.

Entgeltgruppe 6

Tätigkeiten, die eine Meister- bzw. Techniker Ausbildung oder vergleichbare Qualifikationen erfordern.

Entgeltgruppe 7

Tätigkeiten, die zusätzlich zu den Merkmalen der Entgeltgruppe 6 mehrjährige Berufserfahrung erfordern.

Entgeltgruppe 8

Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium erfordern.

Entgeltgruppe 9

Tätigkeiten, die ein Hochschulstudium, bzw. Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung erfordern.

Ergänzendes Bürgergeld (früher Arbeitslosengeld II)

Je nachdem, wie Deine familiären Verhältnisse sind (mehrköpfige Familie und Alleinverdienerin oder Alleinverdiener), hast Du gegebenenfalls Anspruch auf ergänzendes Bürgergeld (früher Arbeitslosengeld II). Dies lässt sich oft erst durch einen entsprechenden Antrag klären. In Deiner → IG Metall-Geschäftsstelle berät man Dich als Mitglied gerne dazu.

Inflationsausgleichsprämie

Leihbeschäftigte, die in der Metall- und Elektroindustrie sowie in der Textil- und Bekleidungsindustrie eingesetzt sind, erhalten in 2024 eine Inflationsausgleichsprämie (IAP). Das ist eine Einmalzahlung, die steuerfrei und sozialabgabenfrei ist.

Für die in der Metall- und Elektroindustrie eingesetzten Leiharbeiter*innen beträgt sie 2300 Euro. Sie wird monatlich gezahlt: im Januar 2024 300 Euro, von Februar bis November 2024 je 200 Euro. Anspruchsvoraussetzungen sind fünf Monate Betriebszugehörigkeit beim Verleiher und ein Monat Einsatzzeit in einem Betrieb der Metall- und Elektroindustrie.

Für Leihbeschäftigte in der Textil- und Bekleidungsindustrie beträgt die IAP 1150 Euro, im Januar 2024 werden 150 Euro gezahlt, in den folgenden Monaten dann jeweils 100 Euro. Die Anspruchsvoraussetzungen sind dieselben.

Zu den weiteren Details der Anspruchsvoraussetzungen berät Dich Deine IG Metall-Geschäftsstelle.

Aufwandsersatz und Reisekosten – Auslöseregelungen

Das → Leiharbeitsunternehmen ist nach § 670 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verpflichtet, Dir die Aufwendungen zu ersetzen, die Dir bei der Ausführung Deiner Arbeit entstehen. In der Leiharbeit ist es üblich, für diese Aufwendungen eine monatliche Pauschale zu zahlen – unabhängig von den wirklich anfallenden Kosten. Diese Pauschale nennt man auch „Auslöse“. Wichtig ist, dass Fahrtkostenersatz und Verpflegungsmehraufwand sauber getrennt aufgeführt werden. Auf Verpflegungsmehraufwand gibt es leider keinen Anspruch. Auf Fahrtkosten oder auf Übernachtungskosten sehr wohl. Alles in einer Pauschale zu verstecken, ist auch steuerrechtlich ein Problem. Denn die Auslöse ist steuerfrei und der Verpflegungsmehraufwand gilt, zumindest was die Sozialbeiträge betrifft, als Einkommen.

Für Auslöse, die sich um Aufwandersatz und nicht um Einkommen handelt, gilt: Die Auslöse erhöht weder das Arbeitslosengeld noch die Rente. Die Auslöse ist auch kein sicheres Einkommen, sie kann von Einsatz zu Einsatz unterschiedlich hoch sein, je nach Entfernung des Einsatzortes. Und bei Nichteinsatzzeiten bekommst Du gar keine Auslöse. Es gibt keine klare gesetzliche Regelung über die Höhe der Auslöse. Der Arbeitgeber kann sie weitgehend selbst bestimmen beziehungsweise Du müsstest Deine Aufwendungen belegen können.

Freiwillige Zulagen

In der Leiharbeitsbranche wird gerne mit freiwilligen Zulagen gearbeitet. Diese werden benutzt, um das → Entgelt zu erhöhen (zum Beispiel bei Facharbeiterinnen oder Facharbeitern) oder um vom Kundenbetrieb vorgegebene Mindestentlohnungen zu erreichen. Wie die Bezeichnung „freiwillige Zulage“ schon sagt, ist diese freiwillig und kann meist jederzeit vom → Unternehmen widerrufen werden. Bei Tariferhöhungen wird die Erhöhung häufig mit der Zulage verrechnet, so dass Du trotz Tariferhöhung nicht mehr Geld bekommst. Besser ist es deshalb, feste, nicht anrechenbare Zulagen zu vereinbaren.

Branchenzuschläge

Für die Betriebe in der Metall- und Elektroindustrie, der Holz- und Kunststoffindustrie sowie der Textil- und Bekleidungsindustrie haben wir 2012 → Tarifverträge über Branchenzuschläge durchgesetzt. Das bedeutet: Beschäftigte in → Leiharbeit werden besser bezahlt, da sie auf ihr → Entgelt einen Zuschlag erhalten – für die Zeit, in der sie in Betrieben dieser Branchen eingesetzt werden. Du hast davon einen großen Vorteil: Es gibt mehr Geld für Dich – abhängig von Deiner Einsatzdauer und Deiner → Eingruppierung. Den Leiharbeiter*innen steht durch diesen Tarifvertrag langfristig mehr Geld im Monat zu. Auf den folgenden Seiten findest Du die Checkliste „Branchenzuschläge“.



Achtung!

Dein Anspruch auf den Branchenzuschlag besteht auch, wenn der → Einsatzbetrieb nicht tarifgebunden ist. Es zählt einzig und allein die Zugehörigkeit des Betriebs zu einer der Branchen. Auch hierzu findest Du detaillierte Informationen in der folgenden Checkliste.



Checkliste Branchenzuschläge

Für die Branchenzuschläge gilt: Die Einsatzzeiten zählen ab dem Beginn Deiner Beschäftigung im → Einsatzbetrieb. Wenn der Einsatz unterbrochen werden muss, verfallen die ersten Einsatzmonate für die Anrechnung nicht, sofern die Unterbrechung weniger als drei Monate gedauert hat.

Mehr Geld mit Branchenzuschlägen

Branchenzuschläge garantieren Dir bereits ab dem ersten Einsatztag einen Anstieg Deiner Bezahlung. Laut Gesetz muss erst nach neun Monaten ein → Entgelt wie für „vergleichbare“ Stammbeschäftigte gezahlt werden. In der Realität werden aber genau deshalb viele → Leihbeschäftigte nach spätestens neun Monaten wieder abgemeldet. Sie haben folglich nichts von der gesetzlichen Regelung. Unsere → Tarifverträge dagegen nutzen allen Leihbeschäftigten. In den ersten neun Monaten verdienen sie mehr Geld als ohne Branchenzuschläge.

Branchenzuschläge auch ohne → Tarifbindung

Ein Anspruch auf den Branchenzuschlag besteht für alle Einsätze in Betrieben, die zu den zuschlagspflichtigen Branchen gehören. Das allein ist entscheidend. Die Tarifbindung des Einsatzbetriebs spielt für die Branchenzuschläge keine Rolle. Zur Metall- und Elektroindustrie zählen unter anderem alle Betriebe der Automobil- und Zulieferindustrie, des Maschinenbaus, Betriebe der Elektrotechnik oder Hardwareproduktion und zugehörige Reparatur-, Zubehör-, Dienstleistungs- und sonstigen Hilfs- und Nebenbetriebe in dieser Branche. Dazu gehört zum Beispiel auch die Kontraktlogistik.

Branchenzuschläge und andere Leistungen

Der Tarifvertrag regelt ausdrücklich, dass der Branchenzuschlag nicht mit anderen Leistungen verrechnet werden darf – Ausnahme ist die Anrechnung übertariflicher Leistungen. Übertarifliche Leistungen sind Entgeltleistungen, die die tariflichen Entgeltansprüche übersteigen, typischerweise ein höheres Stundenentgelt als nach Tarif.

Betriebsvereinbarungen ergänzen den Tarifvertrag

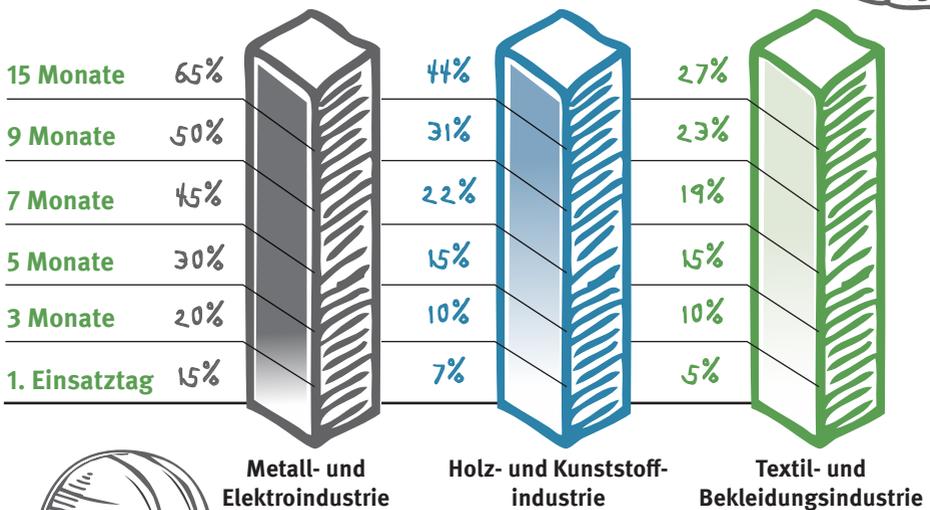
In vielen Betrieben gibt es → Betriebsvereinbarungen für → Leihbeschäftigte, die oft über die tariflichen Ansprüche hinausreichen. Informiere Dich in Deinem Einsatzbetrieb, ob es solche Regelungen gibt.

Überlassungsverträge übernehmen Verbesserungen

Gelten im Einsatzbetrieb betriebliche oder tarifliche Regelungen über bessere Bedingungen für → Leiharbeiter*innen, muss das → Leiharbeitsunternehmen diese Regelungen in den Überlassungsvertrag (siehe Seite 6-7) aufnehmen – denn Du hast Anspruch auf diese Leistungen.

Mehr Geld durch Branchenzuschläge.

Zuschlag auf das → Grundentgelt nach Einsatzzeit:





In den meisten Firmen ist es gängige Praxis, Mehrstunden auf ein Arbeitszeitkonto fließen zu lassen. Tarifverträge regeln die maximale Höhe wie auch die Freizeitentnahme.

Deine Arbeitszeit

Da Du als → Leiharbeiterin oder Leiharbeiter in den Ablauf Deines → Einsatzbetriebs eingegliedert wirst, richten sich Beginn und Ende Deines Arbeitstags im Grundsatz nach den dortigen Arbeitszeitregelungen. Gleichzeitig hast Du jedoch mit Deinem → Leiharbeitsunternehmen einen Vertrag über die zu erbringende Arbeitszeit. Dieses Kapitel hilft Dir, die Übersicht über die Arbeitszeit-, Urlaubs- und Krankheits-Regelungen zu behalten.

Tarifverträge

In den mit den → DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen → Tarifverträgen beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden. Dort ist auch geregelt, dass Teilzeitarbeit (weniger als 35 Stunden pro Woche) möglich ist.

Arbeitszeitkonten

Tarifverträge regeln die Höhe von Arbeitszeitkonten. In den meisten Firmen ist es inzwischen gängige Praxis, Mehrstunden (Stunden oberhalb der vereinbarten 35 Stunden/Woche) auf ein sogenanntes „Arbeitszeitkonto“ fließen zu lassen. Damit hast Du bei Deinem Arbeitgeber eine Art „Sparkonto“ für Arbeitszeiten, das Plus- und Minusstunden enthalten kann. Der Ausgleich von Plusstunden erfolgt in der Regel in Freizeit. Die Tarifverträge in der Leiharbeitsbranche regeln die maximale Höhe der Arbeitszeitkonten und die Freizeitentnahme.

Nichteinsatzzeiten

Wenn Dein Arbeitgeber Dir vorübergehend keinen neuen Einsatz geben kann, ist er trotzdem verpflichtet, Dir diese Zeiten gutzuschreiben und zu vergüten. Allerdings musst Du zur Verfügung stehen. Frage unbedingt nach, ob Du Dich melden sollst oder ob Dein Leiharbeitsunternehmen sich bei Dir meldet.

Achtung!

Häufig werden Nichteinsatzzeiten mit dem Arbeitszeitkonto verrechnet. Die → IG Metall hält diese Praxis für unzulässig, es sei denn, dass Du für diese Zeiten Freizeitentnahme beantragst. Eine weitere Ausnahme können vereinbarte Betriebsferien sein.

Gemeinschaftseinrichtungen oder Gemeinschaftsdienste

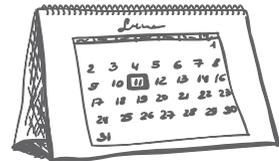
Im Betrieb des → Entleihers darfst Du die Kantine oder die Sozialräume grundsätzlich unter den gleichen Bedingungen benutzen wie die Stammebelegschaft. Dies gilt auch für Kinderbetreuungseinrichtungen oder Beförderungsmittel. Anders darf es nur sein, wenn dies sachlich gerechtfertigt ist. Bei Unklarheiten kann Dir der → Betriebsrat des Entleihbetriebs oder auch Deine örtliche → IG Metall-Geschäftsstelle weiterhelfen.

Krankheit

Dein Ansprechpartner bei Deinem → Leiharbeitsunternehmen (Disponent) ist zuständig für alle Fragen an Deinen Arbeitgeber. Wie bei jedem anderen Arbeitgeber auch, musst Du eine Krankheit oder Arbeitsverhinderung sofort – per Telefon oder E-Mail – melden. Wir raten dazu, auch Dein Leiharbeitsunternehmen zu informieren und möglichst schnell zum Arzt zu gehen. In der Regel musst Du vom ersten Tag an eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorweisen können.

Urlaub

Urlaubswünsche oder freie Tage aus dem Arbeitszeitkonto regelst Du auch mit Deinem Disponenten. Der Urlaubsanspruch ist gesetzlich und tariflich geregelt. In den → Tarifverträgen des → DGB orientiert sich der Urlaubsanspruch an der Beschäftigungsdauer im Leiharbeitsunternehmen. Er beträgt im ersten Beschäftigungsjahr 25 Arbeitstage, im zweiten und dritten Jahr 27 Arbeitstage und ab dem vierten Beschäftigungsjahr 30 Arbeitstage. Tritt nur Urlaub an, der Dir genehmigt worden ist!



Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung

Dein → Verleiher und Dein → Entleiher können bei der → Leiharbeit (absichtlich oder unabsichtlich) einige Dinge falsch machen. Dann kann es sich um unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung handeln. Das kann Dir zu Gute kommen. Ähnliches gilt im Rahmen von Werkverträgen auch für einen Industrienahen Dienstleister (→ Werkvertragsunternehmen), bei dem Du gegebenenfalls angestellt bist oder an den Du möglicherweise verliehen wurdest, sowie für den Entleihbetrieb, bei dem Du eingesetzt bist.

Unwirksame Arbeitnehmerüberlassung

Sofern Dein Verleiher keine behördliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzt, kann er auch keine Beschäftigten verleihen. Dein Entleiher muss prüfen, ob eine solche Erlaubnis vorliegt. Wenn Du trotz fehlender Erlaubnis verliehen wurdest, wird Dein Leiharbeitsvertrag unwirksam und es kann automatisch ein festes Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und Dir zustande kommen („Fiktion eines Arbeitsverhältnisses“). Das heißt, Du wärest sofort unbefristet bei Deinem Entleiher angestellt. Du kannst jedoch auch das Leiharbeitsverhältnis fortsetzen, wenn

Du das möchtest. Dafür musst Du innerhalb eines Monats eine schriftliche „Festhaltungserklärung“ abgeben, die von der Agentur für Arbeit bestätigt wird. Das kann in einigen wenigen Fällen vorteilhaft für Dich sein, in der Regel solltest Du aber das zustande gekommene feste Arbeitsverhältnis weiterführen. Lasse Dich von Deinem Verleiher oder Entleiher nicht unter Druck setzen, eine solche Festhaltungserklärung zu unterzeichnen. Du solltest Dich stattdessen sofort in Deiner örtlichen → IG Metall-Geschäftsstelle beraten lassen.

Scheinwerkverträge

In bestimmten Fällen wollen Arbeitgeber und → Einsatzbetrieb zwar einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, das heißt einen Leihvertrag abschließen. Tatsächlich vereinbaren sie aber aus den unterschiedlichsten Gründen zum Schein einen Werkvertrag. Ein solcher Vertrag wäre nichtig, mit der Folge, dass die Beschäftigten einen festen Arbeitsvertrag mit dem Einsatzbetrieb haben könnten. Wenn Du die Vermutung hast, dass ein solcher Sachverhalt vorliegt, wende Dich an Deine → IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort.

Bis zur Überarbeitung des AÜG war es übliche Praxis der Arbeitgeber, durch eine sogenannte Vorratserlaubnis die Beschäftigten zwischen → Leiharbeit und (Schein-)Werkvertrag wechseln zu lassen. Diese Möglichkeit besteht seit dem 1. April 2017 nicht mehr. → Verleiher und → Entleiher müssen nun die Überlassung von → Leihbeschäftigten ausdrücklich und vertraglich als Arbeitnehmerüberlassung kennzeichnen (Kennzeichnungspflicht). Zudem muss die Person des Leihbeschäftigten vor der Überlassung unter Bezugnahme auf diesen Vertrag benannt werden (Konkretisierungspflicht).



Mehr Infos zu Industrienahen
Dienstleistungen:
gute-arbeit-fuer-alle.de/indl

DEIN RATGEBER FÜR DEN ARBEITSALLTAG

Hindernisse in der täglichen Arbeit überwinden

Ansprechpartner finden, Arbeitsschutzkleidung organisieren, Entgeltabrechnung kontrollieren oder die → Eingruppierung prüfen – viele Aufgaben warten in der ersten Zeit im neuen Einsatzgebiet auf Dich. Und gerade Beschäftigte in → Leiharbeit müssen diese Hürden im Arbeitsalltag immer wieder neu nehmen. Da hilft es, die Herausforderungen im Vorhinein zu kennen und gleich in der ersten Zeit im neuen Einsatz anzugehen.

Dabei kann es um Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gehen. Aber auch Abrechnungen richtig zu lesen ist eine Kunst. Abrechnungen von Leiharbeiter*innen sind häufig noch schwieriger zu verstehen, da ihr Einsatzort und damit häufig die Bezahlung wechseln kann. Deshalb ist es wichtig, informiert zu sein, um Fallstricke möglichst zu vermeiden. Wir haben einige Themen aufgegriffen, die wir Dir kurz erklären möchten. Im Zweifel hilft Dir als Mitglied auch hier Deine → IG Metall-Geschäftsstelle mit Rat und Tat.

38 Dein Arbeitgeber – das Leiharbeitsunternehmen

39 Deine Ansprechpartner

41 Checkliste Ansprechpartner

42 Dein Arbeits- und Gesundheitsschutz

43 Deine Entgeltabrechnung

45 Deine Zukunft

Dein Arbeitgeber – das Leiharbeitsunternehmen

Ein Arbeitgeber will sorgfältig ausgewählt sein. Dies gilt umso mehr, da dieser auch Deinen späteren → Einsatzbetrieb bestimmt.

Das richtige Leiharbeitsunternehmen finden

Gerade in der Leiharbeitsbranche gibt es nach wie vor schwarze Schafe, Firmen, die ihren Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag nicht nachkommen oder gegen gesetzliche oder sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen verstoßen. Insofern ist die Auswahl des richtigen → Unternehmens, dem man seine Arbeitskraft „anvertraut“, genauso wichtig wie in jeder anderen Branche, selbst wenn Du dort keinen Dauerarbeitsplatz hast.

Den nächsten Einsatz angehen

Dein Arbeitgeber, das Leiharbeitsunternehmen, muss Dir jeden neuen Einsatz in einem anderen Betrieb rechtzeitig mitteilen. Entsprechend § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz sollen dies vier Tage im Voraus sein. Sprich daher mit Deinem Disponenten, wenn der neue Einsatz nicht rechtzeitig mitgeteilt wurde. Bei Unklarheiten hilft die → IG Metall-Geschäftsstelle. Die Einweisung am Arbeitsplatz erfolgt durch den jeweiligen Einsatzbetrieb und Deine Ansprechpartner*innen im neuen Betrieb.



Deine Ansprechpartner

Sie sind für Dich immer von besonderer Bedeutung: → Betriebsräte, → IG Metall-Vertrauensleute, Kolleginnen und Kollegen sowie die Personalabteilung – Deine Ansprechpartner*innen im neuen → Einsatzbetrieb. Sie unterstützen Dich, wenn Du Probleme und Fragen hast. Dabei wirst Du die Erfahrung machen, dass Du von IG Metall-Betriebsräten volle Unterstützung erhältst. Und auch die Stellung von → Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Betrieb ist umso stärker, je mehr Beschäftigte Mitglied der → IG Metall sind.

Achtung!

Auch der → Betriebsrat im Einsatzbetrieb ist für Dich Ansprechpartner – denn Du hast das Recht, während Deiner Arbeitszeit das Betriebsratsbüro vor Ort aufzusuchen. Wenn Du nicht weißt, welche Betriebsräte für Dich zuständig sind und wie Du sie erreichen kannst, dann frage Deine Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen aus dem Einsatzbetrieb.

Dein Betriebsrat im Verleihbetrieb

Sofern es in Deinem → Verleihbetrieb einen Betriebsrat gibt, ist dieser für Dich zuständig. An ihn kannst Du Dich jederzeit wenden – auch während eines Einsatzes in einem → Entleihbetrieb.

Dein Betriebsrat im Einsatzbetrieb

In vielen Verleihunternehmen gibt es bisher keine → Betriebsräte. Daher sind Deine → Gewerkschaft und der Betriebsrat im Einsatzbetrieb für Dich wichtige

Ansprechpartner, wenn Du Probleme oder Fragen hast. Der Betriebsrat im Einsatzbetrieb ist Dein Ansprechpartner für alle Fragen, die Deinen Arbeitseinsatz im Entleihbetrieb betreffen. Er hilft Dir sicher auch bei anderen Fragen gerne weiter!

Du darfst auch den Betriebsrat im Einsatzbetrieb mitwählen, wenn Du dort länger als 3 Monate beschäftigt bist oder es beabsichtigt ist, dass Du dort mehr als 3 Monate beschäftigt sein wirst. Wähl mit, denn ein starker Betriebsrat im Einsatzbetrieb kann sich besser für die Belange der Leiharbeiter*innen im Betrieb einsetzen.

Deine IG Metall-Vertrauensleute

Die IG Metall-Vertrauensleute sind das Bindeglied zwischen Belegschaft und Betriebsrat. Wende Dich gerade bei alltäglichen Problemen rund um die Arbeit an sie – denn sie sind nah dran an der täglichen Arbeit und damit an den Sor-

gen und Anliegen der Beschäftigten. Die → Vertrauensleute sind die Interessenvertretung der IG Metall-Mitglieder im Betrieb.

Deine Kolleginnen und Kollegen

Bei Fragen rund um den Arbeitsalltag sind alle Deine Kolleginnen und Kollegen Ansprechpartner „Nummer Eins“. Die Stammbeschäftigten wissen am besten über den → Einsatzbetrieb Bescheid und können Dir wertvolle Informationen geben. Sprich natürlich auch mit Deinen Leiharbeitskolleginnen und Leiharbeitskollegen: Haben diese ähnlichen Fragen oder Probleme? In Kontakt kommen ist gut: Gehe freundlich auf die Menschen zu, dann werden Sie Dir auch freundlich begegnen.

Die → Betriebsräte im → Entleihunternehmen können Dir sagen, wer zurzeit (eventuell von demselben → Verleiher) in Leiharbeit beschäftigt ist. Der Erfahrungsaustausch ist wichtig!

Deine Personalabteilung

Deine Personalabteilung im Einsatzbetrieb ist vor Arbeitsbeginn der Anlaufpunkt für Dich, um grundsätzliche Fragen zu klären: Wo arbeite ich? Wer gibt mir meine Einweisung? Sie ist verpflichtet, Dir Auskunft zu geben.

Natürlich müssen sich manche Deiner Ansprechpartner bei speziellen Fragen und Problemen erst selbst schlau machen, zum Beispiel bei der → IG Metall. Wirf deshalb die Flinte nicht gleich ins Korn, wenn Deine Fragen nicht sofort geklärt oder zurückhaltend behandelt werden. Denn gemeinsam mit Deinen Ansprechpartnern lassen sich Probleme lösen und die Arbeit fair gestalten.

In der anschließenden Checkliste Ansprechpartner siehst Du, mit welchen Fragen und Problemen Du Dich an welche Ansprechpartner wenden kannst.



Checkliste Ansprechpartner

Diese Checkliste bietet Dir einen Überblick über die ersten Ansprechpartner, zu denen Du bei bestimmten Problemen und Fragen gehen solltest. Dabei ist die Checkliste nur als Orientierung zu verstehen, an welchen Ansprechpartner Du Dich zuerst wenden kannst.

Der → Betriebsrat hilft Dir bei Fragen rund um

- → Tarifverträge (Branchenzuschläge usw.),
- → Betriebsvereinbarungen,
- Arbeitseinsatz (Arbeitsschutz usw.),
- Mitbestimmungsmöglichkeiten,
- Mobbing,
- Mitgliedschaft in der → IG Metall,
- Probleme im Arbeitsalltag,
- Übernahme,
- → Mitgliedervorteil Leiharbeit.

Die IG Metall- → Vertrauensleute helfen Dir bei Fragen rund um

- Tarifvertrag,
- Mitgliedschaft in der IG Metall,
- Probleme im Arbeitsalltag,
- Mitgliedervorteil Leiharbeit.

Frage die Personalabteilung nach

- Deiner zuständigen Abteilung,
- Deiner Arbeitseinweisung,
- Deinem zuständigen Ansprechpartner,
- Arbeits- und Pausenzeiten,
- Unterstützung bei der Wohnungssuche.



Dein Arbeits- und Gesundheitsschutz

Dein → Einsatzbetrieb aber auch Dein → Verleihunternehmen sind für die Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich. Das umfasst alle Schutzrechte von Beschäftigten, die bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes und bei der Ausführung der Tätigkeiten beachtet werden müssen. Neben dem Arbeitsschutzgesetz müssen zum Beispiel auch das Arbeitssicherheits-, das Arbeitszeit-, das Mutterschutz- und das Jugendarbeitsschutzgesetz sowie die Arbeitsstättenverordnung und die Unfallverhütungsvorschrift eingehalten werden. Welche Schutzmaßnahmen an dem geplanten Einsatzort notwendig sind und welche Qualifikation für die Tätigkeit notwendig ist, muss Dein Verleihunternehmen in Zusammenarbeit mit dem Einsatzbetrieb vor dem Arbeitseinsatz feststellen.

Arbeitsschutzkleidung

Hinsichtlich der Arbeitskleidung gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und natürlich auch für Leiharbeiternehmer*innen: Sie muss vom Arbeitgeber gestellt werden, wenn die Kleidung dem Arbeits- und Gesundheitsschutz dient, zum Beispiel: Schuhe und Handschuhe bei Arbeiten mit gefährlichen Stoffen, Lederschürzen bei Schweißarbeiten oder Schutzbrillen beim Schleifen. Und natürlich auch: Masken und ähnliche Schutzeinrichtungen während der Corona-Pandemie. Dein Verleihunternehmen hat Dir die entsprechende Schutzausrüstung, wie zum Beispiel Arbeitskleidung und Arbeitsschuhe, Schutzbrillen usw. kostenlos zur Verfügung zu stellen. Diese Arbeitskleidung darf dabei nicht mit dem → Entgelt

verrechnet werden. Sollte der Arbeitgeber erforderliche Arbeitskleidung verweigern oder vom Entgelt abziehen wollen, wende Dich umgehend an den → Betriebsrat oder Deine örtliche → IG Metall-Geschäftsstelle.

Informationspflicht

Dein Einsatzbetrieb ist auch verpflichtet, an Deinem Arbeitsbeginn eine Sicherheitsunterweisung vorzunehmen und Dich zu informieren, welche Unfall- und Gesundheitsgefahren an dem Arbeitsplatz bestehen, sowie welche Gegenmaßnahmen zu ergreifen sind. Werden diese Pflichten nicht eingehalten, solltest Du den Sicherheitsbeauftragten Deinem Verleihunternehmen oder den Betriebsrat im Einsatzbetrieb benachrichtigen und Abhilfe verlangen.

Deine Entgeltabrechnung

Entgeltabrechnungen sind kompliziert – besonders in der Leiharbeitsbranche. Man gewinnt manchmal den Eindruck, dass sie absichtlich kompliziert gehalten werden, um die Beschäftigten zu verwirren. Du solltest aber niemandem den Gefallen tun, auf Deine rechtmäßigen Ansprüche zu verzichten, nur weil Du denkst, dass Du die Abrechnung nicht verstehst. Oft lohnt sich ein prüfender Blick, denn eine Kontrolle kann Dir mehr Geld bringen.

X Achtung!

Halte Dich an die Devise: Dokumentieren und kontrollieren. Um Dein regelmäßiges → Entgelt zu erhalten, solltest Du die Abrechnung unbedingt entlang folgender Punkte prüfen:

- Zeitrachweise und Lohn-/Gehaltszettel vergleichen,
- Minus- und Plusstunden sowie Urlaub dokumentieren und kontrollieren,
- Einsatzfahrt auch bei Ausfall als Arbeitszeit geltend machen,
- im → Einsatzbetrieb nach Prämien fragen,
- prüfen, ob Dinge widerrechtlich verrechnet wurden, zum Beispiel die Arbeitsschutzkleidung.

Ansprüche geltend machen

Generell gilt: Immer sofort überprüfen, ob alles seine Richtigkeit hat. Lässt Du die sogenannten Ausschlussfristen (siehe unten) verstreichen, hast Du keine Chance mehr, Dein Recht durchzusetzen. Allerdings kannst Du Deine Ansprüche sichern, indem Du sie offiziell bei Deinem → Verleihunternehmen geltend machst. Am sichersten ist der Weg über ein Einschreiben per Rückschein. Als Mitglied kann das auch Deine örtliche → IG Metall-Geschäftsstelle für Dich machen.

Laut den → DGB-Tarifverträgen sind Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Werden sie abgelehnt, sind sie in einer weiteren Frist von drei Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die → IG Metall unterstützt und berät Dich als Mitglied dabei – und selbstverständlich auch bei möglichen weiteren rechtlichen Schritten.



Ob Du Dich um eine Übernahme im Einsatzbetrieb kümmern willst, ist Deine Entscheidung. Du solltest Dich natürlich fragen: Arbeite ich gerne hier?

Deine Zukunft

Ob Du Dich um eine Übernahme im → Einsatzbetrieb kümmern willst, ist Deine Entscheidung. Du solltest Dich natürlich fragen: Arbeite ich gerne hier? Wäge darüber hinaus die konkreten Vor- und Nachteile für Dich ab. Grundsätzlich gilt jedoch: Lass Dich nicht auf bloße Versprechungen ein. Kündige Deinen Arbeitsplatz bei Deinem → Verleihunternehmen erst, wenn Du den Arbeitsvertrag für einen neuen Job, zum Beispiel im Einsatzbetrieb, unterschrieben hast. Eventuell kann die Übernahme auch durch → Tarifvertrag oder → Betriebsvereinbarung geregelt sein. Erkundige Dich hier bei Deinem → Betriebsrat oder Deiner → IG Metall.

Sperrfristen

Ist die neue Anstellung befristet, das Arbeitsverhältnis bei Deinem Verleihunternehmen aber unbefristet, riskierst Du eine Sperrfrist der Bundesagentur für Arbeit. Solltest Du dann innerhalb eines Jahres die neue Anstellung verlieren, erhältst Du zunächst kein Arbeitslosengeld. Leider ist das gängige Praxis der Arbeitsagenturen. Unserer Auffassung nach ist das aber nicht rechtens. Denn → Leiharbeit ist vorübergehend und daher ist es zulässig, dort zu kündigen, um eine Befristung mit Chance auf spätere Entfristung beim Einsatzbetrieb zu erhalten. Die IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort berät und klärt Dich über mögliche Risiken und Chancen auf.

Kündigung

Alle Vertragsklauseln in Verträgen, die Dich ausschließlich an ein Verleihunternehmen binden, sind nicht zulässig und damit unwirksam. Es gelten auch hier die allgemein gültigen Regeln für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses. Für Dich bedeutet das: die Einhaltung der vorgesehenen Kündigungsfristen. Diese sind in Deinem Arbeitsvertrag oder in dem für Dich geltenden → Tarifvertrag geregelt.

Provisionsklausel

Manchmal ist im „Überlassungsvertrag“ die Klausel enthalten, dass der Einsatzbetrieb eine Provision an das Leiharbeitsunternehmen bezahlen muss, wenn ein Leiharbeiter oder eine Leiharbeiterin übernommen wird. Dies könnte Deine Übernahme erschweren. Du persönlich darfst dabei aber von keiner Seite zur Kasse gebeten werden!

DEIN RATGEBER IN DER ERWERBSLOSIGKEIT

Erwerbslosigkeit und Bürokratie bewältigen

Beschäftigte in \rightarrow Leiharbeit werden häufiger arbeitslos als Stammbeschäftigte. Oft endet das Arbeitsverhältnis mit dem \rightarrow Leiharbeitsunternehmen kurzfristig auf Grund mangelnder Beschäftigungsmöglichkeiten im \rightarrow Einsatzbetrieb. Der richtige Umgang mit der Agentur für Arbeit ist in Zeiten drohender Erwerbslosigkeit von enormer Bedeutung – denn Kündigung, nicht eingehaltene Fristen oder nicht beantragte Leistungen können richtig viel Geld kosten und Dich in eine existenzbedrohende Lage bringen.

Dieses Kapitel führt Dich deshalb sicher durch die Zeit der Arbeitsuche, gibt Dir wertvolle Tipps für den oftmals schwierigen Umgang mit der Agentur für Arbeit und unterstützt Dich dabei, die bürokratischen Hürden sicher zu nehmen.

47 Das Ende des Beschäftigungsverhältnisses

48 Deine Meldepflichten

Das Ende des Beschäftigungsverhältnisses

Oftmals kündigt das → Leiharbeitsunternehmen das Arbeitsverhältnis und begründet dies zum Beispiel mit mangelnder Anschlussbeschäftigung. Das ist nicht rechtens, denn der reine Hinweis auf fehlende Anschlussaufträge rechtfertigt eine Kündigung nicht. Vielleicht kündigst Du aber auch von Dir aus. In beiden Fällen solltest Du beachten, dass bei einer Kündigung Fristen eingehalten werden müssen. Dies gilt auch für Deinen Umgang mit der Arbeitsagentur. Auch hier gelten für Dich Fristen. Hältst Du sie nicht ein, kann es sein, dass Du Geld verlierst!

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Dein Arbeitgeber muss Dir die Kündigung schriftlich unter Einhaltung der Kündigungsfristen aushändigen oder zuschicken. Die Kündigungsfristen sind gesetzlich oder im → Tarifvertrag geregelt. Nach den Leiharbeitstarifverträgen des → DGB gelten in der Probezeit gestaffelte Kündigungsfristen, anschließend die gesetzlichen Regelungen. Befristete Arbeitsverträge enden zum vereinbarten Zeitpunkt, dem Befristungsende, ohne dass extra gekündigt werden muss.

Als → IG Metall-Mitglied bekommst Du von uns im Falle einer Kündigung eine Rechtsberatung, die sich auch auf Deinen Umgang mit der Agentur für Arbeit bezieht.

Sperrfrist

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch eigene Kündigung ohne wichtigen Grund kann dazu führen, dass Dir nicht sofort Arbeitslosengeld gezahlt wird. Die Agentur für Arbeit verhängt dann eine sogenannte Sperrfrist. Die Arbeitslosengeldzahlung beginnt also erst nach Ablauf der Sperrfrist und wird um diesen Zeitraum verkürzt.

Deine Meldepflichten

Im Umgang mit der Agentur für Arbeit gibt es viele Vorschriften, die man manchmal nicht kennt. Gerade nicht eingehaltene Fristen können Dich in Not bringen, wenn die Agentur für Arbeit zum Beispiel Sanktionen verhängt.

Arbeitssuchend melden

Beschäftigte, die ihre Arbeit verloren haben oder denen Arbeitslosigkeit droht, müssen sich „unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden“. Du hast deswegen die Pflicht, persönlich zur Agentur für Arbeit zu gehen – also nicht anrufen oder jemand anderen beauftragen! Dies musst Du innerhalb einer Frist von sieben Kalendertagen nach Erhalt der Kündigung machen. Ansonsten musst Du mit einer Kürzung des Arbeitslosengeldes rechnen. Um auf Nummer sicher zu gehen, informiere die Agentur für Arbeit persönlich – am besten an dem Tag, an dem Du Deine Kündigung erhältst. Dies gilt auch, wenn Du selbst gekündigt oder einen Aufhebungsvertrag unterschrieben hast.

Achtung!

Ist der neue Vertrag bei einer Anschlussbeschäftigung noch nicht unterschrieben, solltest Du Dich trotzdem arbeitssuchend melden, wenn Du keine Sanktionen riskieren willst.

Informationspflicht und Freistellung

Dein Arbeitgeber ist sogar verpflichtet, Dich vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu informieren: Über die unverzügliche Meldepflicht und die Pflicht zur Suche einer neuen Beschäftigung. Wenn Du es verlangst, muss er Dich dafür von der Arbeit freistellen und Dir die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen. Allerdings muss er Dir für diese Zeit kein \rightarrow Entgelt bezahlen.

Meldepflicht bei befristeten Arbeitsverträgen

Wenn Du einen befristeten Arbeitsvertrag hast, ist die Meldepflicht bei der Agentur für Arbeit folgendermaßen geregelt:

- Bei Arbeitsverhältnissen, die länger als drei Monate befristet sind: Meldung drei Monate vor dem Ende der Befristung.
- Bei Arbeitsverträgen, die weniger als drei Monaten befristet sind: Meldung spätestens mit Abschluss des Vertrags.

Die Meldepflichten bei der Agentur für Arbeit sind unbedingt einzuhalten – auch wenn der Arbeitgeber Dir eine mögliche Fortführung oder Verlängerung des Arbeitsvertrages versprochen hat oder Dir eine Übernahme im ↗ Einsatzbetrieb in Aussicht gestellt wurde.

Arbeitslosmeldung

Die Arbeitslosmeldung ist – anders als die Verpflichtung zur Arbeitssuchendmeldung – frühestens zwei Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses möglich. Die Agentur für Arbeit gewährt Dir Leistungen (Arbeitslosengeld oder Bürgergeld) erst ab dem Zeitpunkt der Meldung beziehungsweise mit Beginn der Arbeitslosigkeit, auch wenn Du Dich schon früher dort gemeldet hast. Der Zeitpunkt wird auf dem Antrag vermerkt, den Du dort ausfüllen musst.

Tipp

Die für die Bearbeitung des Antrags benötigten Unterlagen nennt Dir die Agentur für Arbeit.

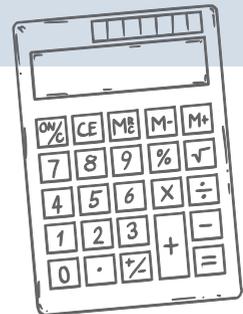
Arbeitsbescheinigung

Sollte der Arbeitgeber die Bescheinigung der Agentur für Arbeit nicht ausfüllen, setze ihm eine zehntägige Frist. Tue dies per Einschreiben. Ist die Frist abgelaufen, legst Du das Einschreiben der Agentur für Arbeit vor. Dann kann die Agentur für Arbeit von sich aus tätig werden und den Arbeitgeber zwingen, die Arbeitsbescheinigung auszufüllen. Erst wenn Du die Unterlagen vollständig vorgelegt hast, beginnt die Agentur für Arbeit mit der Berechnung der Leistungen. Achtung: In der Regel erfolgt die erste Zahlung erst nach drei bis acht Wochen.

Wie wird das Arbeitslosengeld berechnet?

Die Höhe des Arbeitslosengelds richtet sich im Grundsatz nach dem (Netto-) Verdienst der letzten zwölf Monate vor der Arbeitslosigkeit, also ohne Sozialversicherungsbeiträge oder Einkommenssteuer. Daraus wird ein täglicher Durchschnittswert, das sogenannte Bemessungsentgelt, ermittelt. Hat die oder der Arbeitslose mindestens ein Kind, beträgt das Arbeitslosengeld 67 Prozent des Leistungssatzes, ansonsten 60 Prozent. Bei Unklarheiten hilft Dir Deine → IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort.

Auch Einmalzahlungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, der → Mitgliedervorteil oder Boni können zur Berechnung hinzugezogen werden.



DEIN RATGEBER FÜR MEHR MITBESTIMMUNG

Gemeinsam mit der IG Metall Chancen nutzen

Beschäftigte in → Leiharbeit werden sowohl durch den → Betriebsrat des → Verleihbetriebs (wenn es einen gibt), als auch durch den des → Einsatzbetriebs vertreten. Darüber hast Du die Möglichkeit zur Mitbestimmung im Betrieb.

Und als → IG Metall-Mitglied hast Du noch mehr Möglichkeiten. Wir sind für Dich da, beraten Dich im Sozial- und Arbeitsrecht und scheuen uns auch nicht, mit Dir gemeinsam den Weg der Klage zu gehen, wenn es nötig ist. Informiere Dich hier über alle Serviceleistungen und Vorteile der IG Metall-Mitgliedschaft.

Gemeinsam mit Dir und unseren rund 2,2 Millionen Mitgliedern können wir viel bewegen.

52 Deine Mitbestimmung im Betrieb

52 Deine IG Metall

53 Wir sind da ...

54 Checkliste Service



Deine Mitbestimmung im Betrieb

Auch als → Leiharbeiter*in kannst Du in Deinem → Einsatzbetrieb mitbestimmen. Nutze diese Chance, denn dadurch signalisierst Du: Ich bin Teil dieses Betriebs.

Sprechstunde und Betriebsversammlungen besuchen

Auch als Beschäftigte oder Beschäftigter in → Leiharbeit bist Du berechtigt, die Sprechstunde des → Betriebsrats zu besuchen sowie an Betriebsversammlungen teilzunehmen. Setze durch Deine Anwesenheit ein Zeichen: Ich gehöre dazu!

Betriebsrat mitwählen

Wenn Du länger als drei Monate in einem Betrieb eingesetzt wirst beziehungsweise Dein Einsatz länger vorgesehen ist, kannst Du dort an Betriebsratswahlen teilnehmen. Allerdings darfst Du Dich selbst nicht wählen lassen. Du hast also das aktive Wahlrecht, nicht das passive.

Deine IG Metall

Gute → Tarifverträge abzuschließen gelingt immer dort, wo wir als → IG Metall viele Mitglieder haben und gegenüber den Arbeitgebern stark sind. Weil wir viele sind, haben wir die Branchenzuschläge durchgesetzt – weil wir immer mehr werden, erreichen wir unser Ziel: gleiches Geld und gleiche Rechte für Beschäftigte in Leiharbeit.

Unsere Organisationsmacht nutzen

Wir sind rund 2,2 Millionen Mitglieder und können gemeinsam Leiharbeit gerechter gestalten. In vielen gut organisierten Betrieben haben wir als → IG Metall zusammen mit den Betriebsräten und unseren Mitgliedern bessere Arbeitsbedingungen und mehr Geld für die Kolleginnen und Kollegen in Leiharbeit durchgesetzt. Und die Branchenzuschläge waren ein erster großer Etappensieg auf dem Weg hin zu guter Arbeit für alle. Mit Dir als Mitglied sind wir noch stärker.

Wir sind da ...

Beratung im Sozial- und Arbeitsrecht, Telefon-Hotline und wenn nötig rechtliche Schritte: Die → IG Metall-Mitgliedschaft bietet Dir viele Vorteile, die Du nutzen solltest:

Leiharbeits-Hotline

Speziell für unsere Mitglieder in → Leiharbeit haben wir ein kostenloses Beratungstelefon eingerichtet.

Die Hotline ist unter **0800 4463488** erreichbar und berät zu folgenden Zeiten:

Montag bis Donnerstag von 9:00 bis 15:00 Uhr und Freitag von 9:00 bis 12:00 Uhr.

Der Anruf ist kostenlos.
Vertraulichkeit ist für uns selbstverständlich.



Rechts- und Sozialrechtsberatung

Ob Du eine Kündigung erhältst, Deine Abfindung falsch berechnet wurde oder Dein → Entgelt nicht bezahlt wird – muss rasch gehandelt werden. Das gilt auch für Probleme aus dem Bereich des Sozialrechts – und gerade die Agentur für

Arbeit achtet sehr auf die Einhaltung von Fristen. Nimm daher unsere Rechtsberatung in Anspruch und hole Dir Unterstützung in juristischen Fragen. Die Kolleginnen und Kollegen vom Beratungstelefon vermitteln Dich bei Bedarf weiter.

Rechtsschutz

Mit unserem Rechtsschutz musst Du auch den schwierigen Weg der Klage nicht alleine gehen. Wenn Du länger als drei Monate Mitglied bist, übernehmen wir für Dich gegebenenfalls die rechtliche Vertretung und die Kosten für ein Gerichtsverfahren. Wenn Deine Rechte verletzt werden, sind wir für Dich da – im ersten Schritt mit unserer Rechtsberatung und im zweiten Schritt dann, wenn nötig, mit einer Klage und der Prozessvertretung vor Gericht. Und wenn wir sicher sind, dass diese Klage keine Aussicht auf Erfolg hat, raten wir Dir vom Klageweg ab und bewahren Dich so vor einer Niederlage vor Gericht und deren Folgen.

Checkliste Service

Die Checkliste Service bietet Dir einen Überblick über alle Serviceleistungen, die Du als → IG Metall-Mitglied in Anspruch nehmen kannst. Wir sind für Dich da und unterstützen Dich dabei, Dein Recht und Deine Ansprüche durchzusetzen.

Wir sind da...

... für Deine angemessene Bezahlung

Wir prüfen mit Dir gemeinsam Deine → Eingruppierung und helfen Dir, Dein Recht durchzusetzen.

... bei drohender Arbeitslosigkeit

Wir prüfen, ob die Kündigung gerechtfertigt ist und ob Du Ansprüche gegenüber Deinem Arbeitgeber geltend machen kannst.

... für Deinen Arbeitsschutz

Wir beraten Dich bei allen Fragen des Arbeitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz.

... für Deinen Rechtsschutz

Wir prüfen Deinen Arbeitsvertrag auf Rechtmäßigkeit – und helfen, Fallen darin zu erkennen.

... für Deinen bezahlten Urlaub

Wir beraten Dich bei allen Fragen rund um Urlaub und Arbeitszeitkonten.

... für Deine Rechtsberatung

Wir prüfen für Dich Deinen Arbeitsvertrag, Deine Entgeltabrechnungen und alle Vereinbarungen, die Dein Arbeitgeber mit Dir treffen will.

... für Deine soziale Absicherung

Wir helfen Dir bei der Prüfung und Durchsetzung Deiner Ansprüche.

... für Deinen → Mitgliedervorteil

Wir unterstützen Dich bei der Beantragung und helfen Dir, wenn sich Dein Arbeitgeber querstellt.

DEIN RATGEBER FÜR SICHERES HANDELN

Gute Arbeit für alle

Ansprechpartner*innen finden, gegen Benachteiligung vorgehen, Mitbestimmungschancen nutzen – viele Lösungswege, die dieser Ratgeber aufzeigt, müssen aktiv mit persönlichem Einsatz beschritten werden. Dabei ist es nicht einfach, im neuen → Einsatzbetrieb Kontakte zu knüpfen, Unterstützerinnen und Unterstützer zu gewinnen und eigene rechtmäßige Ansprüche gegen Widerstände durchzusetzen. Das erfordert Selbstüberwindung und oftmals auch Mut.

Dieses Kapitel stellt Dir deshalb einfache Techniken und Tipps vor, die Dir zu einem selbstsicheren Auftreten verhelfen – damit Du die verständliche Hemmschwelle, die jeder bei Konflikten und Problemen hat, überwinden und Deine Arbeitsbedingungen langfristig verbessern kannst.



- 56 Im Betrieb ankommen
- 57 Deine Zukunft im Einsatzbetrieb
- 58 Mutig sein und profitieren
- 59 Arbeitskampf im Einsatzbetrieb

Im Betrieb ankommen

Wenn Du in einem → Einsatzbetrieb anfängst, ist natürlich erstmal alles neu. Das geht allen so. Um möglichst gut im Betrieb und auf Deinem Arbeitsplatz anzukommen, hilft vor allem eines: Mit Deinen Kolleginnen und Kollegen reden.

Ins Gespräch kommen

Keine Bekannten, keine Begrüßung, keine Pausengespräche – gerade in der ersten Zeit im Einsatzunternehmen leiden viele darunter, als „die oder der Neue“ isoliert von den Kolleginnen und Kollegen zu sein. Sich ins Schneckenhaus zurückziehen, hilft aber wenig. Du musst den ersten Schritt tun und die Distanz zu den anderen abbauen. Mit „Guten Morgen!“ oder „Schönen Feierabend!“ machst Du Dich bekannt, mit alltäglichen Fragen zur Kantine oder zum Kaffeeautomat kommst Du ins Gespräch und in einer gemeinsamen Mittagspause baust Du Beziehungen auf. Warte nicht bis die anderen auf Dich zukommen – auch sie müssen sich erst einmal überwinden: Mach es einfach selbst. Verlieren kannst Du dabei nichts, aber viel gewinnen.

Ansprechpartner gewinnen

Niemand erwartet von Dir, dass Du in einem neuen Einsatzbetrieb alles auf Anhieb weißt und alle Arbeitsabläufe kennst. Allerdings kann von Dir erwartet werden, dass Du fragst, wenn Dir Dinge unklar sind. Dafür gibt es in jedem Betrieb Ansprechpartner*innen,

zu deren Pflichten es gehört, Dich und andere Betroffene bei Problemen und Fragen zu unterstützen: Dazu zählen Vorgesetzte und Personalabteilung, → Betriebsräte und → IG Metall-Vertrauensleute. Auf diese Pflicht kannst Du sie höflich hinweisen, falls sie Dich erstmal abweisen sollten. Ansonsten wirst Du überwiegend positive Reaktionen auf Deine Initiative erfahren – deshalb keine falsche Zurückhaltung.

Mobbing bekämpfen

Mobbing heißt systematisches Schikaniieren und Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte. Gegen Mobbing muss man sich wehren: mit Zivilcourage, wenn andere betroffen sind – mit Mut, wenn man selbst das Opfer ist. Der erste Schritt ist, den Menschen, der jemanden mobbt, direkt darauf anzusprechen. Wenn das nichts hilft, steht Dir als Betroffene oder Betroffener ein Beschwerderecht zu. Erster Ansprechpartner ist hier natürlich der → Betriebsrat. Melde das Mobbing ansonsten bei Deinem Arbeitgeber und fordere von ihm die Unterbindung des Mobbings – er hat seiner Fürsorgepflicht nachzugehen.

Deine Zukunft im Einsatzbetrieb

Übernahmechancen gibt es nicht oft – und wenn sie sich Dir bieten, solltest Du sie nutzen. Es kann vorkommen, dass Deine Vorgesetzten Dir auf Grund Deiner guten Arbeit die Übernahme anbieten. Du kannst aber auch selbst aktiv werden.

Hast Du das Gefühl, Dich im → Einsatzbetrieb „bewährt“ zu haben, ist es besser, selbst die Initiative zu ergreifen. Damit bringst Du auch Dein Interesse an dem → Unternehmen und der Tätigkeit zum Ausdruck. So kannst Du mit direkten Vorgesetzten (Meisterin/Meister), Gruppensprecherinnen/Gruppensprechern, Teamleitung oder mit der Personalabteilung frühzeitig vor Ablauf Deines Einsatzes den Wunsch auf Übernahme und künftige Einsatzmöglichkeiten besprechen. Außerdem solltest Du mit dem → Betriebsrat im Einsatzbetrieb sprechen. Der Betriebsrat weiß in der Regel sehr genau, wo welche Stellen zu besetzen sind, und kann für Dich ein wichtiger Verbündeter sein. Beachte auch die schwarzen Bretter, an denen freie Stellen ausgehängt werden. Dein Einsatzbetrieb muss Dich übrigens über freie Arbeitsplätze bei sich informieren. Nach dem Arbeitnehmerüberlassungs-

gesetz darfst Du nicht länger als 18 Monate bei ein und demselben → Entleiher beschäftigt werden. In der Praxis führt dies leider nicht dazu, dass Du dann automatisch fest übernommen wirst. Vielmehr wirst Du oft drei Monate entweder nach Hause geschickt oder in einem anderen Betrieb eingesetzt. Und wenn Du dann auf Deinen ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkommst, fängst Du wieder von vorne damit an, die 18 Monate „anzusammeln“.

Nach den → Tarifverträgen der → IG Metall kann ein Arbeitgeber vor Ort auch unter gewissen Voraussetzungen einen längeren Einsatz mit dem Betriebsrat vereinbaren. Hier lohnt es sich, beim Betriebsrat nachzufragen, welche Bedingungen vor Ort gelten. Und: IG Metall-Betriebsräte setzen sich für die Übernahme von → Leihbeschäftigten vor Ort ein.

Mutig sein und profitieren

Du hast als Beschäftigte oder Beschäftigter in → Leiharbeit viele Rechte. Doch nicht immer gesteht Dir Dein Arbeitgeber diese automatisch zu. Da hilft es, mutig zu sein und Deine Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen – zusammen mit Deinen Kolleginnen und Kollegen.

Kontrolle zahlt sich aus

Unverständliche Entgeltabrechnungen, nicht ausgezahlte Prämien oder nicht angerechnete Überstunden – Du kannst auf viele Weisen durch Dein → Leiharbeitsunternehmen um Dein ehrlich verdientes Geld gebracht werden. Deswegen ist Kontrolle allemal besser als Vertrauen. Das heißt: Zeitnachweise und Lohn-/Gehaltszettel vergleichen, Urlaub und Überstunden dokumentieren sowie gezielt nach Prämien im → Einsatzbetrieb fragen. Auch wenn es anstrengend klingt – es lohnt sich, dran-zubleiben, denn es geht um bares Geld. Denke immer daran: Es sind rechtmäßige Ansprüche, die Du geltend machst – und im Vertrauen darauf kannst Du selbstbewusst auftreten. In jedem Fall ist es lohnend, sich mit anderen auszutauschen – etwa komplizierte Entgeltabrechnung zusammen durchzugehen und gemeinsam zur Lohnbuchhaltung gehen, um Fehler zu reklamieren. Zusammen ist es viel einfacher, zu seinem Recht und damit zu seinem Geld zu kommen. Lerne Deine Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen kennen und schließe Dich mit ihnen zusammen.

Mitbestimmungschancen nutzen

Es ist Dein gutes Recht, an Betriebsversammlungen teilzunehmen – und diese Mitbestimmungschance solltest Du auch nutzen. Am besten gemeinsam mit den anderen Kolleginnen und Kollegen in Leiharbeit. Motiviere sie, mitzukommen. Denn mit Eurer Anwesenheit signalisiert Ihr: Wir sind Teil dieses Betriebs. Mit Wortmeldungen zeigt Ihr: Wir bestimmen mit in diesem Betrieb. Mit selbstbewusstem Auftreten macht Ihr deutlich: Wir haben Anspruch auf die gleichen Rechte.

Arbeitskampf im Einsatzbetrieb

Wenn es in Deinem aktuellen → Einsatzbetrieb zu einem Arbeitskampf – einem Streik – kommt, musst Du als Beschäftigte oder Beschäftigter in → Leiharbeit ein paar Dinge beachten.

→ Entgelterhöhungen und gute Arbeitsbedingungen fallen nicht vom Himmel, die Arbeitgeber geben sie den Beschäftigten nicht freiwillig. Jede einzelne Verbesserung muss von der → IG Metall und den Beschäftigten gemeinsam erkämpft werden. Dazu wird oft auch gestreikt.

Wenn Du in Leiharbeit beschäftigt bist, hast Du im Fall eines Streiks ein Leistungsverweigerungsrecht, das heißt Du musst keine Arbeiten übernehmen, mit denen Du den Streik brechen würdest. Außerdem gibt es in den → DGB-Tarifverträgen Regelungen, wonach → Leiharbeitnehmer*innen nicht in bestreikten Betrieben eingesetzt werden dürfen.

Diese Regelungen werden durch eine neue Vorschrift im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (§ 11 Abs. 5 AÜG) ergänzt: Der → Entleiher darf Beschäftigte in Leiharbeit nicht im bestreikten Betrieb einsetzen, es sei denn, dass sie dort Tätigkeiten verrichten, die nicht vom Streik betroffen sind. In nicht bestreikten Betriebsteilen kann → Leiharbeit somit zulässig sein. Ein Verstoß gegen das Einsatzverbot im Streikfall

stellt eine Ordnungswidrigkeit auf Seiten des Arbeitgebers dar und kann mit einer Geldbuße bis zu 500.000 Euro geahndet werden.

Der → Betriebsrat hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze durchgeführt werden. Dazu gehört auch das Verbot, Kolleginnen und Kollegen in Leiharbeit als Streikbrecher einzusetzen.



ANHANG

Glossar, Schlagwortverzeichnis, Informationen und Beitrittserklärung

- 60 Glossar
- 64 Schlagwortverzeichnis zum schnellen Nachschlagen
- 66 Wir sind da ...
- 66 Vorteile der IG Metall-Mitgliedschaft und Beitrittserklärungen

Glossar

Betriebsrat

Der Betriebsrat ist ein nach dem Betriebsverfassungsgesetz gewähltes Gremium im Betrieb und vertritt die gesamte Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber. Er hat Mitbestimmungs-, Mitwirkungs-, Beratungs- und Informationsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Er ist ein wichtiger Ansprechpartner, wenn es Probleme im Betrieb gibt. Am besten ist es, wenn Betriebsräte auch Mitglied der IG Metall sind.

Leiharbeiter*innen haben das Recht, bei der Wahl des Betriebsrats in ihrem Einsatzbetrieb – also beim Entleiher – mit zu wählen. Außerdem kann auch in Leiharbeitsfirmen ein Betriebsrat gewählt werden. Aber nicht im Alleingang, damit es keine Pannen gibt. Wir helfen Beschäftigten, die einen Betriebsrat gründen wollen, bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl.

Betriebsvereinbarung

Im Gegensatz zu Tarifverträgen werden Betriebsvereinbarungen von den Betriebsparteien, also dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber abgeschlossen. Inhalt von Betriebsvereinbarungen können die Arbeitsbedingungen im Betrieb sein – soweit diese nicht durch Tarifverträge geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden („Tarifvorrang“). Eine Betriebsvereinbarung kann sich auch auf die Umsetzung oder Konkretisierung tariflicher (Rahmen-)Regelungen

beziehen. Sie kann auch die Bedingungen sogenannter Fremdfirmeneinsätze im Einsatzbetrieb, also auch von Leiharbeiter*innen, zum Gegenstand haben.

Eingruppierung

Über eine Eingruppierung werden Beschäftigte gemäß den im Tarifvertrag vorgegebenen Lohn-, Gehalts- oder Entgeltgruppen zugeordnet. Die Eingruppierung muss der ausgeübten Tätigkeit entsprechen. Dazu gehört gegebenenfalls auch eine Einordnung zu möglichen Stufen innerhalb einer Gruppe.

Entgelt (Entgeltgruppe)

Entgelt wurde und wird häufig auch bei Arbeiter*innen als Lohn und bei Angestellten als Gehalt bezeichnet. In vielen Betrieben gibt es diese Trennung zwischen Arbeiter*innen und Angestellten nicht mehr, sondern sie erhalten alle ein Entgelt. Entsprechend ist bei der Eingruppierung häufig auch von Entgeltgruppen die Rede.

Gewerkschaft (DGB)

Eine Gewerkschaft ist der Interessenverband der Arbeitnehmer*innen. In Deutschland schützt der Artikel 9 im Grundgesetz das Recht aller Beschäftigten, eine Gewerkschaft zu gründen und ihr beizutreten. Außerdem ist die Gewerkschaft in ihrer Existenz und Autonomie geschützt. Gewerkschaftsmitglieder dürfen nicht benachteiligt werden. Gewerkschaften setzen sich für gerechte Bezahlung, bessere Arbeitsbedin-

gungen und mehr Mitbestimmung ein. Dazu schließen sie mit Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden Tarifverträge. Um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen, können die Gewerkschaften zu Warnstreiks und Streiks aufrufen. Sie vertreten auch die individuellen Interessen jedes einzelnen Mitglieds in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten.

In Deutschland gibt es verschiedene Gewerkschaften, je nach Branche. Die größte Gewerkschaft ist die IG Metall. Sie ist Mitglied des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB).

Grundentgelt

Das Grundentgelt entspricht dem tarifvertraglich festgelegten Entgelt der Entgeltgruppe, in die ein*e Arbeitnehmer*in eingruppiert wurde. Sie/er darf bei Geltung des Tarifvertrages nicht weniger verdienen, als dieses Grundentgelt. Ein (vorübergehender) Mehrverdienst durch Branchenzuschläge oder individuelle Vereinbarungen ist jedoch möglich. Wenn Leiharbeiter*innen gerade nicht eingesetzt sind, verdienen sie häufig (nur) dieses Grundentgelt.

IG Metall (IG Metall-Geschäftsstelle)

In der IG Metall haben sich rund 2,2 Millionen Arbeitnehmer*innen zu einer Gewerkschaft zusammengeschlossen. In der IG Metall können alle Leiharbeiter*innen Mitglied werden, die in einer der folgenden Branchen arbeiten:

1. Metall- und Elektroindustrie, Metallgewinnung, Eisen und Stahl erzeu-

- gende Industrie, Metallhandwerk und anverwandte Industrien, Handwerks- und Dienstleistungsbranche;
2. Textil- und Bekleidungsbranche und anverwandte Wirtschaftszweige und Betriebe;
 3. Holzbearbeitung, Holzverarbeitung und Kunststoffverarbeitung.

Die IG Metall ist mit fast 150 Geschäftsstellen bundesweit vor Ort vertreten. In den Geschäftsstellen betreuen wir unsere Mitglieder.

Leiharbeit (Leiharbeitsverhältnis, Leihbeschäftigte, Leiharbeiter*in, Leiharbeitnehmer*in, Zeitarbeit)

Zeitarbeit ist Leiharbeit: Mit dem Begriff Zeitarbeit wird die Beschäftigungsform Leiharbeit (manchmal auch Arbeitnehmerüberlassung oder Personalleasing) bezeichnet. Leiharbeit liegt immer dann vor, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) Beschäftigte (Leiharbeiter*innen) einem Dritten (Entleiher) zur Erbringung einer Arbeitsleistung überlässt. Mehr dazu erfährst Du auf Seite 6 bis 7.

Der Begriff Zeitarbeit wird gerne von Arbeitgebern und ihren Verbänden verwendet. Häufig wird er mit „befristeter Beschäftigung“ verwechselt. Deshalb verwendet die IG Metall den Begriff Leiharbeit. Dies entspricht auch dem gesetzlich definierten Begriff des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

Mitgliedervorteil

IG Metall-Mitglieder in Leiharbeit erhalten einen Mitgliedervorteil: in Form

einer Extrazahlung jeweils zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die Höhe ist abhängig von der Beschäftigungsdauer beim Verleihbetrieb, erhöht sich mit jeder Tarifierhöhung. Voraussetzungen für den Mitgliedervorteil: Zum Stichtag 30. Juni beziehungsweise 30. November mindestens sechs Monate Mitgliedschaft in der IG Metall (und/oder einer anderen DGB-Gewerkschaft) und mindestens 6 Monate Beschäftigung beim Verleiher. Um den Mitgliedervorteil zu erhalten, müssen Leihbeschäftigte jeweils einen Antrag bei ihrem Verleihbetrieb stellen und ihre Mitgliedschaft nachweisen.

Tarifbindung

Tarifbindung liegt vor, wenn in einem Betrieb ein oder mehrere Tarifverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in gelten. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitgeber im Arbeitgeberverband ist oder einen Haus- oder Firmentarifvertrag mit einer Gewerkschaft abgeschlossen hat, sowie zugleich der/die Arbeitnehmer*in (beziehungsweise Leiharbeitsbeschäftigte) Mitglied der zuständigen Gewerkschaft ist.

Tarifvertrag (Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag)

Tarifverträge sind Vereinbarung zwischen Gewerkschaften auf der einen und einem einzelnen Arbeitgeber („Haus- oder Firmentarifvertrag“) oder einem Arbeitgeberverband („Flächentarifvertrag“) auf der anderen Seite. Der Tarifvertrag enthält unter anderem Regelungen

gen, die direkt die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten im Betrieb gestalten. Üblicherweise werden zwei Arten von Tarifverträgen abgeschlossen: Zum einen längerfristige, etwa der sogenannte Manteltarifvertrag, der Bestimmungen über Arbeitszeit, Urlaub und Ähnliches enthält oder ein sogenannter Entgelt-rahmentarifvertrag, der unter anderem Entgeltgruppen festlegt. Zum anderen gibt es den Entgelttarifvertrag, der für einen kürzeren Zeitraum abgeschlossen wird und den konkreten Verdienst von Beschäftigten in den verschiedenen Entgeltgruppen festlegt.

Tarifverträge enthalten Mindestbedingungen für die Beschäftigung, die einzuhalten sind. Wird ein einzelnes Arbeitsverhältnis trotz Tarifvertrag zu schlechteren Konditionen abgeschlossen, können Gewerkschaftsmitglieder diese Mindestbedingungen trotzdem durchsetzen. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass der Arbeitgeber mit der IG Metall einen Tarifvertrag abgeschlossen hat oder Mitglied im Arbeitgeberverband ist.

Unternehmen (Betrieb, Leiharbeitsunternehmen, Verleihunternehmen, Verleihbetrieb, Verleiher, Entleihunternehmen, Entleihbetrieb, Einsatzbetrieb, Entleiher)

Die Begriffe Unternehmen, Firma und Betrieb werden oftmals gleichbedeu-

tend verwendet. Dabei ist der Zweck eines Unternehmens, Waren oder Dienstleistungen zu produzieren oder anzubieten. Das Herstellen von Waren oder das Ausführen von Dienstleistungen erfolgt durch Arbeitnehmer*innen. Ein Unternehmen besitzt einen oder mehrere Betriebe. Ein Leiharbeitsunternehmen, Verleihunternehmen, Verleihbetrieb oder Verleiher ist der Arbeitgeber der Leiharbeiter*innen. Er verleiht die Beschäftigten an das Entleihunternehmen, den Entleihbetrieb, den Einsatzbetrieb oder den Entleiher. Dort sind sie dann im Einsatz und erbringen ihre Arbeitsleistung.

Vertrauensleute (IG Metall-Vertrauensleute)

Vertrauensleute der IG Metall sind neben dem Betriebsrat Ansprechpartner für die Beschäftigten im Betrieb. Vertrauensleute werden von den IG Metall-Mitgliedern eines Betriebs gewählt und haben eine große Bedeutung: weil sie meist näher dran sind an der täglichen Arbeit der Beschäftigten und damit auch an deren Sorgen und Anliegen. Beispielsweise beraten und informieren sie IG Metall-Mitglieder und vertreten sie gemeinsam mit den Mitgliedern deren Interessen am Arbeitsplatz und im Betrieb.

Weitere Begriffe und Informationen auf
gute-arbeit-fuer-alle.de/leiharbeit-a-z und
igmetall.de/service/arbeitslexikon

Schlagwortverzeichnis zum schnellen Nachschlagen

- Ansprechpartner** 34, 37-41, 55, 56, 60, 63
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)** 9-10, 36, 44, 57, 59, 62
- Arbeitsbescheinigung** 50
- Arbeitskampf** 55, 59
- Arbeitslosengeld** 28, 45, 47, 48, 50
- Arbeits- und Gesundheitsschutz** 37, 41-42, 54
- Arbeitsschutzkleidung** 37, 42, 43
- Arbeitsuchend/Arbeitslos melden** 48, 49
- Arbeitsvertrag** 4, 5, 7-21, 24, 35-38, 45, 49, 54, 70
- Arbeitsverträgen** 8, 47, 49, 63
- Arbeitszeit** 8, 16, 17, 20, 32-33, 39, 42, 43, 63
- Arbeitszeitkonten** 20, 32, 33, 54
- Aufwandersatz** 24, 28
- Auslandseinsätze** 15
- Auslöseregelung** 28

- Befristete Arbeitsverträge** 12, 47
- Betriebsrat** 4, 10-15, 20-21, 26, 34, 39-42, 51, 52, 56-60, 63, 66, 68
- Betriebsratswahl** 52, 60

- Betriebsvereinbarungen** 5, 9-12, 14, 31, 41, 60
- Betriebsversammlungen** 52, 58
- Branchenzuschlag** 8, 11, 12, 17, 20, 24, 29-31, 41, 44, 52, 61, 70

- Eingruppierung** 8, 16-20, 24-29, 37, 54, 61
- Entgeltabrechnung** 4, 11, 26, 37, 54, 58
- equal pay** 11
- Ergänzendes ALG II** 28
- Extrazahlung** 21-23, 62

- Freiwillige Zulagen** 16, 28-29

- Gewerkschaft** 4, 9, 10, 12, 18, 22, 33, 39, 61-64
- Gemeinschaftseinrichtung/-dienste** 34
- Gleichstellungsgrundsatz** 11
- Grundentgelt** 16-18, 24, 31, 61, 62

- IG Metall** 4, 5, 10-13, 18, 21, 26-28, 33-37, 39-47, 50-69
- Inflationsausgleichsprämie (IAP)** 28
- Informationspflicht** 42, 48



Jahressonderzahlungen 21

Krankheit 17, 33, 34

Kündigung 17, 45-48, 53, 54

Kündigungsfristen 21, 45, 47

Mehrarbeit 20

Meldepflicht bei befristeten Arbeitsverträgen 8, 49

Mindestlohn 25

Mitbestimmung 41, 51, 52, 54, 58-61

Mitgliedervorteil 21-23, 62

Mobbing 41, 56

Nachtarbeitszuschläge 20

Nichteinsatzzeiten 28, 33

Ost- und West-Tarife 18

Personalabteilung 39-41, 56, 57

Prämien 16, 43, 58

Probezeit 20, 47

Provisionsklausel 45

Rechts- und Sozialrechts-Beratung 47,
53, 54, 66

Rechtsschutz 53, 55, 66

Reisekosten 18, 24, 28

Scheinwerkverträge 36

Sperrfristen 45

Sprechstunde 52

Staffellöhne 25

Streik 59, 61

Tarifvertrag 5, 8-11, 14, 16-21, 26, 29-31,
33, 35, 41, 42-45, 47, 52, 57, 59-63

Übernahme 9, 12-15, 41, 45, 49, 57

Unerlaubte/Unwirksame Arbeitnehmerüberlassung 35

Urlaub 17, 20, 21, 33, 35, 43, 50, 54, 58,
63, 70

Urlaubsgeld 20-21, 62

Vertrauensleute 4, 39, 41, 56, 63, 66-68

Weihnachtsgeld 20-21, 62

Zusatzvereinbarungen 13

Wir sind da ...

... im Netz mit

- weiteren Informationen, Videos zum Thema und mehr Publikationen auf unserer Webseite: **gute-arbeit-fuer-alle.de/leiharbeit**.
- aktuellen Informationen in unserem Newsletter: **gute-arbeit-fuer-alle.de/newsletter**.
- Updates zu unserer Kampagne auf **facebook.com/gutearbeitfueralle**.



... vor Ort

- beim → Betriebsrat oder den → Vertrauensleuten Deines → Einsatzbetriebs.
- in Deiner örtlichen → IG Metall-Geschäftsstelle (**igmetall.de/vor-ort**).

... für mehr Informationen mit

- Videos zur Leiharbeit.
- dem Flyer „Gute Arbeit in der Leiharbeit“.
- dem Themenheft Leiharbeit.

Alles auf **gute-arbeit-fuer-alle.de/leiharbeit**



Bei weiteren Fragen rufe unsere Leiharbeits-Hotline an (siehe Seite 53).

Oder schreibe uns an **leiharbeit@igmetall.de**



Werde jetzt IG Metall-Mitglied und sichere Dir:

- Tatkräftige Unterstützung im Einsatzbetrieb durch IG Metall-Betriebsräte.
- Den Mitgliedervorteil in der Leiharbeit.
- Kompetente Hilfe in einer unserer fast 150 IG Metall-Geschäftsstellen vor Ort.
- Umfassendes Infomaterial für Leihbeschäftigte.
- Kompetente Beratung im Arbeits- und Sozialrecht.
- Kostenlosen Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Streitfällen.

Einfach online beitreten unter: **igmetall.de/beitreten**



oder die nebenstehende Beitrittserklärung ausfüllen und abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten im Betrieb, der örtlichen IG Metall-Geschäftsstelle oder schicken an: IG Metall-Vorstand, 60519 Frankfurt

Einfach abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten
im Betrieb, der örtlichen IG Metall-Geschäftsstelle oder
schicken an:



IG Metall-Vorstand

60519 Frankfurt am Main



[www.igmetall.de/
beitrittsformular](http://www.igmetall.de/beitrittsformular)

Become an IG Metall member now!

MEMBERSHIP DECLARATION

Also possible at www.igmetall.de/beitreten

QR Code

Date of starting membership

D	D	M	M	Y	Y	Y	Y
---	---	---	---	---	---	---	---



Personal details

Surname **First name**

Street **Number** **Gender**
 female male

Country **Postcode** **Town/City** **Nationality**

Telephone work personal **Mobile** work personal

Email work personal **Date of birth**

D	D	M	M	Y	Y	Y	Y
---	---	---	---	---	---	---	---

Currently I am

Apprentice In a dual study program
 Student Child at school Holiday worker

from: to:

if a student, university:

Join

I was a member of the trade union

Member since

D	D	M	M	Y	Y	Y	Y
---	---	---	---	---	---	---	---

Employment details

I am
 employed full-time in a semi-retirement work phase self-employed on my own
 employed part-time in semi-retirement release phase

Company / Deployment company **Postcode** **Town/city**

Personnel / Master number **Cost centre**

Temporary employee with a work contract for a limited period
 from: to:

Hiring company:

Applicant

Applicant (surname, first name) or applicant team

Membership number of applicant

Contribution

average monthly gross income

of which 1% membership fee =

Membership fee

The membership fee is 1% of the average monthly gross income. Students and schoolchildren without employment pay 2.05 Euro. Entitlement to benefits only exists if the contributions are in accordance with the statutes.

Account

IBAN

Join: I hereby join IG Metall and accept the statutes of this trade union. I confirm that the information about me is correct and I have taken note of the privacy policy of IG Metall

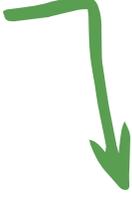
Data protection: Member data will only be used in accordance with the statutes. In order to establish and manage my membership, my personal data will be collected, processed and used by IG Metall and its trade union representatives in compliance with the data protection regulations of the EU General Data Protection Regulation (EU-GDPR) and the German Federal Data Protection Act (BDSG). I can find further information on data protection at www.igmetall.de/datenschutz

SEPA direct debit mandate (recurring direct debits): Creditor identification number of IG Metall DE71 2220 0000 0535 93, Mandate reference: Membership number01

I hereby authorise IG Metall to collect the statutory membership fee. I also instruct my bank to withdraw the corresponding sum from my account to pay the direct debit to IG Metall.
 Note: I may request a refund of the charged amount within eight weeks of the debit date. The same conditions apply as those agreed with my bank. I shall inform IG Metall immediately of any changes to my bank details.

X Place/date/signature

*Simply hand it in to IG Metall works councils or to IG Metall
workplacerepresentatives, the local IG Metall office
or send it to:*



IG Metall-Vorstand

60519 Frankfurt am Main

Fold here



Herausgeber

IG Metall-Vorstand

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

60329 Frankfurt am Main

Vertreten durch den Vorstand,

1. Vorsitzender: Jörg Hofmann

Kontakt: vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:

Jörg Weigand, IG Metall, Ressort Kampagnen,

Wilhelm-Leuschner-Straße 79

60329 Frankfurt am Main

Kontakt: kampagnen@igmetall.de.

gute-arbeit-fuer-alle.de

leiharbeit@igmetall.de

Stand September 2023

© Frankfurt 2023

Du bist Leiharbeiterin oder Leiharbeiter.

Verdienst Du, was Dir zusteht?

Was musst Du beim Abschluss Deines
Arbeitsvertrags beachten?

Wird Dir Dein Branchenzuschlag ausgezahlt?

Kennst Du Deine Urlaubsansprüche?

Wir haben Antworten und helfen Dir!

Dieser Ratgeber informiert und berät Dich zu
Deinem Arbeitsvertrag, Deinem Verdienst,
Deinen Arbeitsbedingungen und vielem mehr.
Er ist Dein verlässlicher Begleiter in der
Leiharbeit.

Informationen in anderen Sprachen?

Information in other languages?

www.gute-arbeit-fuer-alle.de/translate

