

Auflage 2026

GUTE
ARBEIT FÜR
ALLE



RATGEBER **LEIHARBEIT**



RATGEBER LEIHARBEIT

4	Vorwort
6	Was ist Leiharbeit?
8	Dein Ratgeber für gute Arbeit
9	Gesetze und Tarifverträge
14	Die Tarifverträge ab 2026
16	Dein Arbeitsvertrag
20	Checkliste Arbeitsvertrag
22	Die Entgeltgruppen
24	Deine Arbeitszeit
28	Dein Geld
36	So bekommst du deine Extrazahlung
37	Dein Ratgeber für den Arbeitsalltag
38	Deine Ansprechpartner*innen
41	Deine IG Metall
43	Dein Arbeits- und Gesundheitsschutz
44	Mutig sein und profitieren
46	Deine Zukunft
50	Schlagwortverzeichnis
52	Die IG Metall – deine Gewerkschaft
53	Beitrittserklärung

LIEBE KOLLEGIN, LIEBER KOLLEGE,

Leiharbeit ist in den Branchen der IG Metall weit verbreitet. Die Beschäftigten in Leiharbeit werden häufig in der Produktion eingesetzt, aber auch in vielen anderen Bereichen quer durch den Betrieb. Dabei sind sie meist prekär beschäftigt.

Viele Leiharbeiter*innen wehren sich gegen diese Ungerechtigkeit und finden dabei Unterstützung bei ihrer IG Metall, der Gewerkschaft für Beschäftigte in Leiharbeit. Gemeinsam werden wir aktiv und kämpfen dafür, dass Leiharbeit fairer wird. Wir wollen, dass du im Betrieb respektvoll behandelt wirst und das bekommst, was dir zusteht. 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. Um bestimmte Themen gezielt zu finden, kannst du das Inhaltsverzeichnis auf Seite 3 nutzen oder das Schlagwortverzeichnis auf Seiten 50–51. Aber auch das Durchlesen lohnt sich: der Ratgeber begleitet dich in jeder Situation und gibt dir wertvolle Tipps für den Arbeitsalltag.

Wir wünschen dir alles Gute!

Deine IG Metall

Was gibt es Neues in dieser Auflage?

Im Jahr 2025 wurden für die Leiharbeit viele Tarifverträge neu abgeschlossen. Das brachte zahlreiche Änderungen für die Beschäftigung in Leiharbeit mit sich. Du findest in dieser Ausgabe alle ab dem Jahr 2026 geltenden Regelungen. Welche Änderungen es gab und welche Tarifverträge betroffen sind, erfährst du unter »Die Tarifverträge ab 2026« auf Seiten 14–15.

Achtung!

Die in diesem Ratgeber beschriebenen tariflichen Regelungen und Leistungen beziehen sich nur auf Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft und der IG Metall mit dem Arbeitgeberverband GVP (Gesamtverband der Personaldienstleister) sowie dessen Vorläuferverbänden iGZ und BAP. Zudem sind nur die ab dem 1. Januar 2026 gültigen Regelungen in der Leiharbeit berücksichtigt (siehe auch Seiten 14–15). Wenn du etwas zu den vorherigen Regelungen wissen möchtest, frage gerne bei deiner IG Metall-Geschäftsstelle nach.

Wenn dein Arbeitgeber kein Mitglied des GVP ist und auch in deinem Arbeitsvertrag keine Geltung der DGB-Tarifverträge mit dem GVP vereinbart ist oder wenn es in deinem Einsatzbetrieb durch zusätzliche Tarifverträge oder bestimmte Betriebsvereinbarungen abweichende Regelungen gibt, frage bei deinen Betriebsräten oder deiner IG Metall-Geschäftsstelle nach den für dich geltenden Bestimmungen.

Was ist Leiharbeit?

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. Die Beschäftigten stellen dem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft zur Verfügung. Im Gegenzug zahlt der Arbeitgeber dafür Entgelt (Lohn oder Gehalt).

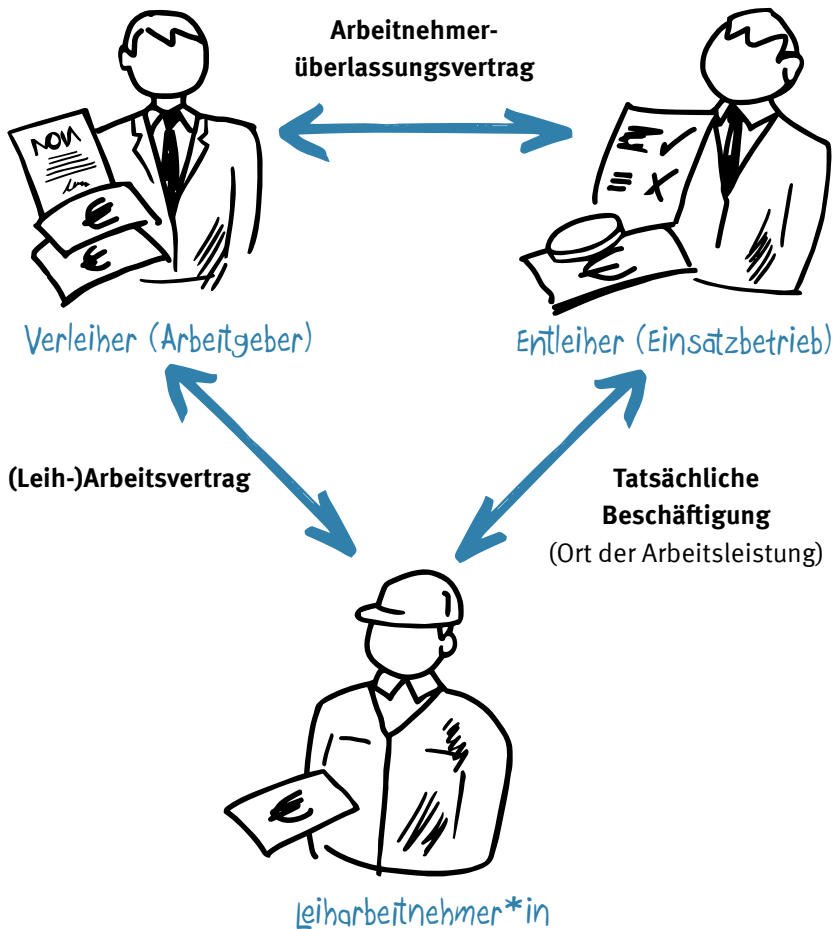
Ein Leiharbeitsverhältnis hingegen ist eine Dreiecksbeziehung zwischen einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer, einem Verleihunternehmen/Verleiher und einem Entleihunternehmen/Entleiher, auch Einsatzbetrieb oder Kundenbetrieb genannt. Angestellt und bezahlt werden Beschäftigte in Leiharbeit vom Verleiher. Dieser nutzt die Arbeitskraft der Beschäftigten jedoch nicht selbst, sondern stellt sie einem anderen Unternehmen, dem Entleiher, zur Verfügung. Das Besondere dabei: Leihbeschäftigte sind in den Betrieb des Kunden eingegliedert und unterliegen dessen Anweisungen. Das ist der wesentliche Unterschied zu sogenannten Werkvertragsbeschäftigten, die in einem fremden Betrieb arbeiten, ihre Anweisungen aber vom eigenen Arbeitgeber, dem Werkvertragsunternehmen, erhalten.

Die Folgen für die Beschäftigten

Der Verleiher lässt sich nicht nur das, was er seinen Beschäftigten bezahlen muss, vom Entleiher/Kunden vergüten, er verlangt von diesem zusätzlich eine Gebühr, 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 Kolleg*innen. Zusätzlich kann der Entleiher den Einsatz in der Leiharbeit sofort reduzieren oder beenden, wenn er die Arbeitskraft nicht mehr benötigt.

Zeitarbeit ist Leiharbeit

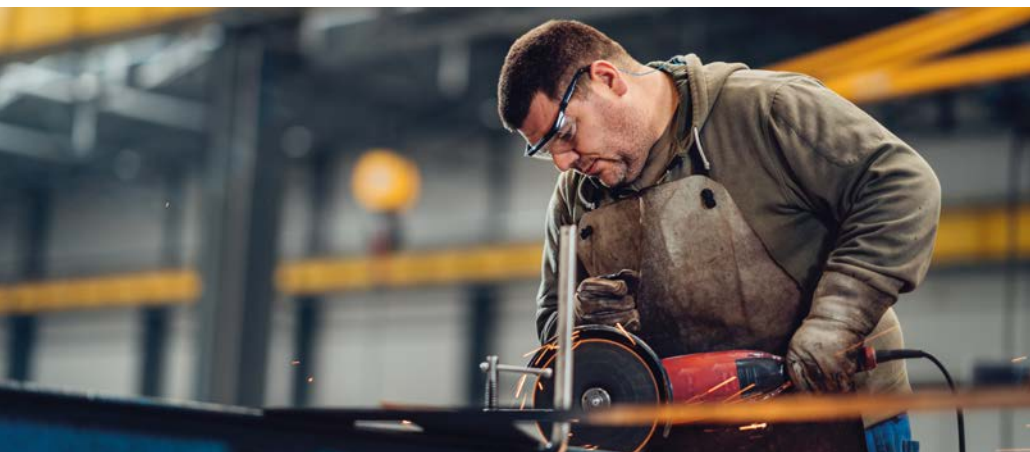
Die Begriffe Leiharbeit, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung bedeuten grundsätzlich alle das gleiche. Der Begriff »Zeitarbeit« wird aus Imagegründen gerne von Arbeitgebern und ihren Verbänden verwendet. Häufig wird er mit »befristeter Beschäftigung« verwechselt. Deshalb verwendet die IG Metall den Begriff »Leiharbeit«. Dieser wird auch im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verwendet, der gesetzlichen Grundlage für Leiharbeit in Deutschland.



DEIN RATGEBER FÜR GUTE ARBEIT

Leiharbeit in Deutschland findet nicht im rechtsfreien Raum statt. Die Bedingungen, unter denen Beschäftigte in Leiharbeit arbeiten, sind durch Gesetze und Tarifverträge geregelt und in Arbeitsverträgen festgeschrieben. Häufig werden diese Regelungen jedoch nicht eingehalten. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter erhalten daher oftmals nicht das, was ihnen zusteht. Die Informationen in diesem Kapitel zum Arbeitsvertrag, zur Entlohnung und zur Arbeitszeit können deshalb von entscheidender Bedeutung für dich sein, um dir gute Arbeit zu sichern.

- 9 Gesetze und Tarifverträge**
- 14 Die Tarifverträge ab 2026
- 16 Dein Arbeitsvertrag**
- 20 Checkliste Arbeitsvertrag
- 22 Die Entgeltgruppen
- 24 Deine Arbeitszeit**
- 28 Dein Geld**
- 36 So bekommst du deine Extrazahlung



Gesetze und Tarifverträge

Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsvertrag: Durch sie wird geregelt, unter welchen Bedingungen du arbeitest. Was genau geregelt ist und was wann gilt, erfährst du hier.

Leiharbeit im Gesetz

Die Leiharbeit in Deutschland wird durch das Gesetz zur Arbeitnehmerüberlassung geregelt – auch AÜG genannt. Es soll die Beschäftigten in der besonderen Konstellation der Leiharbeit schützen. Geregelt ist zum Beispiel:

- ▶ Arbeitgeber benötigen eine Erlaubnis der Agentur für Arbeit, um Beschäftigte zu verleihen.
- ▶ Verleiher und Entleiher müssen für jede*n Beschäftigte*n vor Einsatzbeginn einen Überlassungsvertrag schließen und dort festlegen, dass die Beschäftigung als Leiharbeitnehmer*in erfolgt.
- ▶ Die Einsatzdauer im gleichen Einsatzbetrieb wird durch das AÜG grundsätzlich auf höchstens 18 Monate begrenzt, eine Verlängerung durch Tarifvertrag ist möglich.
- ▶ Grundsätzlich müssen Leihbeschäftigte wie Beschäftigte des Einsatzbetriebes behandelt werden. Hiervon kann aber durch Tarifvertrag abgewichen werden: für neun Monate kann eine andere Bezahlung erfolgen. Gibt es Zuschläge, kann bis zu 15 Monaten eine andere Bezahlung erfolgen, die dann aber ein gleichwertiges Entgelt erreichen muss.

- ▶ Im Einsatzbetrieb haben Leihbeschäftigte das Recht, Gemeinschaftseinrichtungen (wie die Kantine) zu den gleichen Bedingungen wie die Stammbeschäftigten zu benutzen.
- ▶ Sie dürfen im Einsatzbetrieb die Sprechstunden des Betriebsrates aufsuchen und an Betriebsversammlungen teilnehmen. Wenn sie länger als drei Monate in einem Betrieb eingesetzt sind, dürfen sie dort auch an Betriebsratswahlen teilnehmen.

Das AÜG regelt nur den Einsatz beim Entleiher und nichts zum Arbeitsverhältnis der Leihbeschäftigten mit ihrem Verleiher. Außerdem beinhaltet das AÜG nur Mindestbedingungen, die nicht unterschritten werden dürfen. Deshalb ist es gut, dass es zusätzlich noch betriebliche Regelungen sowie die Tarifverträge der IG Metall und der DGB-Gewerkschaften gibt. Diese schützen Beschäftigte über die gesetzlichen Regelungen hinaus.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) im Internet:
www.gesetze-im-internet.de/a_g

Tarifverträge und Tarifbindung

Tarifverträge sind Vereinbarung zwischen Gewerkschaften wie der IG Metall auf der einen und einem Arbeitgeberverband (»Flächentarifvertrag«) oder einem einzelnen Arbeitgeber (»Haustarifvertrag« oder »Firmentarifvertrag«) auf der anderen Seite. Der Tarifvertrag enthält Regelungen, die die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten im Betrieb gestalten. Wenn Tarifverträge in einem Betrieb gültig sind, sagt man, es gibt Tarifbindung. Tarifverträge enthalten Mindestbedingungen für die Beschäftigung, die einzuhalten sind und die nicht einfach verändert werden können. In der Regel haben aber nur Gewerkschaftsmitglieder Anspruch auf die Vorteile in einem Tarifvertrag. Wird dein Arbeitsverhältnis trotz Tarifvertrag zu schlechteren Konditionen abgeschlossen, kannst du als Gewerkschaftsmitglied diese Mindestbedingungen trotzdem durchsetzen.

Gewerkschaften, IG Metall und Betriebsräte

Gewerkschaften setzen sich für gerechtere Bezahlung, bessere Arbeitsbedingungen und mehr Mitbestimmung ein. Dazu schließen sie mit Arbeitgebern Tarifverträge, die eingehalten werden müssen. Sie vertreten aber auch die indivi-

duellen Interessen eines Mitglieds in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten.

In Deutschland gliedern sich die Gewerkschaften nach Branchen, nicht nach politischen Richtungen. Du trittst in die Gewerkschaft ein, die für deine Branche zuständig ist. Die IG Metall vertritt die Beschäftigten in den Branchen Metall- und Elektroindustrie, Fahrzeugbau, Stahlindustrie, Holz- und Kunststoff, Textile Branchen, Handwerk, Kontraktlogistik sowie der IT-Branche. Wenn du als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter in einer dieser Branchen eingesetzt wirst, bist du bei der IG Metall richtig. Es gibt noch weitere Gewerkschaften, die für andere Branchen zuständig sind. Sie alle sind im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) zusammengeschlossen.

Betriebsräte werden in einem Betrieb von der gesamten Belegschaft gewählt und setzen sich auf betrieblicher Ebene für die Interessen der Beschäftigten ein. Die meisten Betriebsräte in Deutschland arbeiten eng mit der für die Branche zuständigen Gewerkschaft zusammen.

Betriebsräte und Gewerkschaften haben unterschiedliche Aufgaben: Die grundsätzlichen Bedingungen wie das Entgelt, die Arbeitszeit oder die Anzahl der Urlaubstage werden in Deutschland in Tarifverträgen festgelegt. Diese dürfen nur Gewerkschaften mit dem Arbeitgeber verhandeln. Betriebsräte sind für die betriebliche Umsetzung zuständig und überwachen die Einhaltung der tariflichen und gesetzlichen Regelungen.

Tarifverträge in der Leiharbeit

Die in diesem Ratgeber beschriebenen tariflichen Regelungen und Leistungen beziehen sich auf Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft und der IG Metall mit dem Arbeitgeberverband GVP (Gesamtverband der Personaldienstleister) sowie dessen Vorläuferverbänden iGZ und BAP, siehe auch »Die Tarifverträge ab 2026« (Seiten 14–15).

In der DGB-Tarifgemeinschaft haben sich die Gewerkschaften zusammengeschlossen, damit unabhängig von der Einsatzbranche faire Bedingungen gelten. Die Tarifverträge gelten für dich, wenn dein Arbeitgeber Mitglied im Verband GVP ist. Die Geltung der Tarifverträge kann aber auch im Arbeitsvertrag vereinbart sein. Dadurch gelten die Tarifverträge

für die allermeisten Leihbeschäftigten. Außerdem gibt es in vielen Einsatzbetrieben Betriebsvereinbarungen, die passgenaue Regelungen, zum Beispiel bei der Bezahlung, vorsehen. Wenn du wissen willst, welche Regelung für dich gilt, frage die IG Metall-Betriebsräte bei deinem Verleiher und Entleiher. Einen Anspruch auf die tariflichen Leistungen haben in den meisten Fällen nur Mitglieder der IG Metall oder einer anderen DGB-Gewerkschaft.

Konkret gelten in der Leiharbeit

- ein Manteltarifvertrag, der allgemeine Beschäftigungsbedingungen regelt,
- ein Entgelttrahmentarifvertrag, der die Entgeltgruppen festlegt,
- ein Entgelttarifvertrag, der die konkreten Stundenlöhne für die Entgeltgruppen regelt,
- Branchenzuschlagstarifverträge, die in bestimmten Branchen für Zuschläge sorgen, und
- der TV Leih- und Zeitarbeit (TV LeiZ), der nur für die Metall- und Elektroindustrie gilt und der Details für den Einsatz in dieser Branche regelt.

Der TV LeiZ

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) dämmt den Missbrauch von Leiharbeit nur begrenzt ein. Es sagt nichts zum maximalen Umfang von Leiharbeit im Betrieb oder dazu, ob Leihbeschäftigte übernommen werden müssen. Der Tarifvertrag Leih- und Zeitarbeit (TV LeiZ) korrigiert diesen Missstand in der Branche der Metall- und Elektroindustrie. Denn er schreibt vor, dass Leiharbeit nicht auf dauerhaft angelegten Arbeitsplätzen eingesetzt werden darf. Im Tarifvertrag wurde außerdem auch die Übernahme in Betrieben geregelt: Bereits nach 18 Monaten muss der Arbeitgeber prüfen, ob er einer Leiharbeiterin oder einem Leiharbeiter die Übernahme anbieten kann. Nach 24 Monaten muss er ihm dann einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten. In Betrieben kann durch eine Betriebsvereinbarung diese Zeitspanne verändert werden – im Rahmen einer Gesamtregelung zur Leiharbeit, die auch deutlichen Verbesserungen für die Leiharbeitsbeschäftigten enthält. Um Übernahmen und längere Einsätze bei guter Bezahlung zu ermöglichen, wird

durch den TV LeiZ eine maximale Überlassungsdauer im einzelnen Betrieb von 48 Monaten geregelt.

Betriebsvereinbarungen

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

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. 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. Betriebsvereinbarungen gelten für alle Beschäftigten eines Betriebs.



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 bis zu neun Monaten – oder bis zu 15 Monaten, wenn er stufenweise dann zu einem gleichwertigen Entgelt führt. Die Bran-

chenzuschlagstarifverträge 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.

Die Tarifverträge ab 2026

Der neue Arbeitgeberverband und die neuen Tarifverträge

Nach dem Zusammenschluss der beiden Leiharbeitgeberverbände iGZ und BAP zum Gesamtverband der Personaldienstleister (GVP) zum 1. Dezember 2023 wurden die beiden unterschiedlichen Tarifwerke zunächst weitergeführt. Im Mai 2025 hat die DGB-Tarifgemeinschaft mit dem GVP neue, einheitliche Tarifverträge abgeschlossen. Konkret geht es um den Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifvertrag. Sie vereinheitlichen die Regelungen der bisherigen Tarifverträge mit iGZ und BAP und lösen diese zum 1. Januar 2026 ab. Die neuen Tarifverträge enthalten Vorschriften aus den bisherigen iGZ- und BAP-Tarifverträgen, aber auch einige neue Regelungen. Für manche der alten Regelungen gelten Übergangsfristen oder Besitzstandswahrungen. Im Herbst 2025 wurde zudem ein neuer Entgelttarifvertrag geschlossen, dessen erste Erhöhungsstufe ab 1. Januar 2026 greift. Zudem wurde der Tarifvertrag über Branchenzuschläge bei Einsatz in der Metall- und Elektroindustrie zwischen IG Metall und GVP neu abgeschlossen. Der Tarifvertrag Leih- und Zeitarbeit (TV LeIZ) von 2017 ist weiterhin in der Metall- und Elektroindustrie gültig. Die jeweils aktuellen Tarifverträge erhältst du bei deinem Arbeitgeber oder als IG Metall-Mitglied bei deiner IG Metall-Geschäftsstelle.

Alle Informationen zu den Tarifverträgen und Tarifverhandlungen in der Leiharbeit findest du unter:
igmetall.de/tarifrunde-leiharbeit

Die wichtigsten Änderungen in den Tarifverträgen

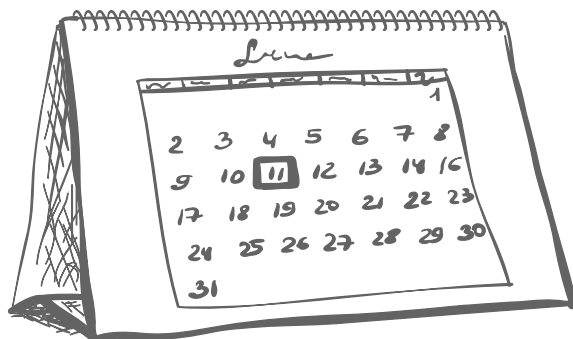
- Beim Abschluss eines Arbeitsvertrages ist Textform statt Schriftform möglich (siehe Seite 16).
- Beim Arbeitszeitkonto gilt eine niedrigere Grenze für das Ausbezahlen von Plusstunden (siehe Seiten 24–25).
- Die Bezahlung der Wegezeiten ändert sich (Berechnung der Strecke zwischen Wohnort und Einsatzort und schon ab 1 Stunde und 15 Minuten) (siehe Seite 27).
- Als Beschäftigungszeiten nicht angerechnet werden nun nur noch unbezahlter Urlaub sowie Elternzeiten und Pflegezeiten ab zwölf Monaten (siehe Seite 26).
- Änderung der Deckelung und des Zuschlags bei den Branchenzuschlägen der Metall- und Elektroindustrie (bei der fünften Zuschlagsstufe ab neun Einsatzmonaten) ab 2028 (siehe Seiten 32–33).

Übergangsregelungen

In diesem Ratgeber sind die aktuellen Tarifregelungen schon berücksichtigt. Galten für den Arbeitgeber vor dem 1. Januar 2026 die Tarifverträge mit dem Arbeitgeberverband iGZ oder BAP, kann es sein, dass du von Übergangsregelungen betroffen bist, die für diese Tarifverträge gelten. Wenn du Fragen dazu hast, wende dich an deine IG Metall-Geschäftsstelle.

- iGZ: Das Arbeitszeitmodell einer variablen Arbeitszeit in Abhängigkeit von der Anzahl der Arbeitstage kann bis zum 31. Dezember 2029 fortgeführt werden. Auch die dazugehörigen Regelungen für Mehrarbeitszuschläge gelten dann entsprechend weiter.

- iGZ: Die einsatzbezogene Zulage, die laut dem Entgelttarifvertrag iGZ nach Ablauf von neun Kalendermonaten Überlassungsdauer (und 14 Kalendermonaten Bestehens des Arbeitsverhältnisses) gezahlt wird, kann bis zum 30. Juni 2027 fortgeführt werden. Diese Zulage spielt nur bei Einsätzen in einer Branche ohne Tarifverträge über Branchenzuschläge eine Rolle.
- BAP: Der Arbeitsvertrag kann abweichend vom Teilzeit- und Befristungsgesetz bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet werden. Innerhalb dieser Zeitspanne kann das Arbeitsverhältnis bis zu viermal verlängert werden. Die Übergangsregelung ist befristet bis zum 31. Dezember 2027.



Dein Arbeitsvertrag

Dein Arbeitsvertrag regelt die Bedingungen, zu denen du arbeitest. Gilt ein Tarifvertrag, dürfen deine Arbeitsbedingungen nicht schlechter als die Regelungen des Tarifvertrags sein.

Der Arbeitsvertrag

Dein Arbeitsvertrag regelt die Bedingungen, zu denen du arbeitest. Mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags gibst du dein Einverständnis zu allen im Vertrag aufgeführten Bedingungen. Gegen unfaire Arbeitsbedingungen, die vertraglich festgehalten sind, ist schwer anzukommen – solange sich der Arbeitsvertrag im Rahmen von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen bewegt. Vor der Unterzeichnung sollte der Arbeitsvertrag deshalb sorgsam geprüft werden. Dafür erhältst du als Mitglied Unterstützung von deiner IG Metall-Geschäftsstelle. Zusätzlich zum Arbeitsvertrag muss dir dein Arbeitgeber das Merkblatt für Leiharbeiternehmer*innen der Agentur für Arbeit aushändigen. Beschäftigten, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, müssen das Merkblatt in ihrer Erstsprache erhalten.

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

Textform und Schriftform

Ein neuer Arbeitsvertrag in der Leiharbeit muss nicht zwangsläufig in Schriftform abgeschlossen werden, das heißt als ausgedruckter Arbeitsvertrag, sondern lediglich in Textform. Textform bedeutet, dass der Arbeitsvertrag auch per E-Mail oder Übersendung eines digitalen PDF geschlossen werden kann. Allerdings hast du als Leiharbeiternehmerin oder Leiharbeiternehmer immer die Möglichkeit, von deinem Arbeitgeber auch einen Ausdruck des Arbeitsvertrags zu verlangen. Oder du musst die Möglichkeit haben, ihn zum Beispiel in einem Onlineportal des Arbeitgebers herunterzuladen. Wichtig: Eine Kündigung muss auch weiter in Schriftform, also als ausgedrucktes und unterschriebenes Dokument, ausgesprochen bzw. ausgehändigt werden.

Achtung!

In einem Beratungsgespräch kann der Arbeitsvertrag darauf geprüft werden, welche tarif- und arbeitsvertraglichen Standards für dich gelten. Solltest du Zweifel haben oder gar zur Unterschrift gedrängt

werden: Unterzeichne den Arbeitsvertrag nicht vor Ort, sondern nimm dir Zeit für eine sorgfältige Prüfung. Bei auftretenden Problemen solltest du dich als IG Metall-Mitglied an deine Geschäftsstelle wenden.

Deine zuständige IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort findest du über:
igmetall.de/vor-ort

Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung

Sofern dein Verleiher keine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung der Bundesagentur für Arbeit besitzt, darf er auch keine Beschäftigten verleihen. Der Einsatzbetrieb muss prüfen, ob eine solche Erlaubnis vorliegt. Wenn du trotz fehlender Erlaubnis verliehen wurdest, sieht das AÜG strenge Konsequenzen vor: Dein Leiharbeitsvertrag wird unwirksam und es kann automatisch ein festes Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dir zustande kommen (»Fiktion eines Arbeitsverhältnisses«). Das heißt, du wärst sofort unbefristet bei deinem Entleiher angestellt. Du kannst jedoch auch das Leiharbeitsverhältnis fortsetzen, wenn du das möchtest.



Eingruppierung

Im Tarifvertrag werden Entgeltgruppen und das dazu gehörige Entgelt geregelt. Bei Aufnahme der Beschäftigung wirst du einer Entgeltgruppe zugeordnet, das heißt eingruppiert (siehe Seiten 22–23). Die in deinem Arbeitsvertrag angegebene Eingruppierung legt dein Grundentgelt, also deine Bezahlung fest. Es gibt in der Leiharbeit zehn Entgeltgruppen, die sich nach der ausgeübten Tätigkeit richten. Überprüfe deshalb, ob die Eingruppierung der Tätigkeit entspricht, die du in deinem Entleihbetrieb ausüben wirst bzw. ausübst. Deine Eingruppierung kannst du auf den Seiten 22–23 prüfen. Bei Unklarheiten frage deinen Betriebsrat oder die IG Metall vor Ort, ob ihr die Liste gemeinsam durchgehen könnt. Weigert sich dein Arbeitgeber beispielsweise, dich in die höhere Entgeltgruppe einzugruppieren, wende dich an die Betriebsräte oder deine IG Metall-Geschäftsstelle.

Übst du vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit (einer höheren Entgeltgruppe) aus, muss dir ab der sechsten Woche mit dieser Tätigkeit eine Zulage in Höhe der Differenz des Entgelts der beiden Entgeltgruppen bezahlt werden. Übst du vorübergehend eine niedrigerwertige Tätigkeit aus, bleibt dein Entgelt unverändert.

Befristete Arbeitsverträge

Es ist gesetzlich 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. Beachte ggf. auch die Übergangsregelung (siehe Seite 15).

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 dein 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.

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.

Probezeit und Kündigungsfristen

Die Probezeit in der Leiharbeit beträgt sechs Monate. In den ersten drei Monaten der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jeweils mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden. Danach und bis zum Ende des sechsten Monats gilt eine Kündigungsfrist von zwei Wochen. Jedoch kann bei neu eingestellten Leihbeschäftigten, die mindestens drei Monate nicht beim selben Verleiher beschäftigt waren, die Kündigungsfrist während der ersten zwei Wochen des Beschäftigungsverhältnisses im Arbeitsvertrag auf einen Tag verkürzt werden.

Nach der Probezeit gilt die gesetzliche Kündigungsfrist nach § 622 Bürgerliches Gesetzbuch: In den ersten zwei Jahren deiner Beschäftigung beträgt die Frist für beide Seiten vier Wochen zum Fünfzehnten eines Monats oder zum Ende eines Kalendermonats. Sie erhöht sich aber für den Arbeitgeber, je länger du in deinem Betrieb beschäftigt bist. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen, also als gedruckter Brief mit Unterschrift.

Altersklausel

Dein Arbeitsverhältnis endet spätestens mit dem Ablauf des Kalendermonats, in dem du erstmals Anspruch auf die ungekürzte Regelaltersrente (gesetzliche Rente) hast. Für alle ab dem Geburtsjahr 1964 ist das zum Beispiel der Monat, in dem sie 67 Jahre alt werden. Das ist üblicherweise im Arbeitsvertrag geregelt und steht seit 1. Januar 2026 auch im Tarifvertrag. Die Tarifregelung gilt aber nicht für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2026 nach dem Manteltarifvertrag BAP abgeschlossen wurden.



Checkliste Arbeitsvertrag

Diese Inhalte sollten in einem Arbeitsvertrag stehen.

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 Arbeitserlaubnis 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. Die wesentlichen Merkmale deiner Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe sind im Tarifvertrag geregelt. (Siehe dazu: »Die Entgeltgruppen« auf Seiten 22–23)

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 Entgelts

Zusätzlich zum Grundentgelt sollten Zulagen und Zuschläge, Prämien, Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Entgelts gesondert aufgeführt und nicht mit dem Grundentgelt verrechnet werden können. Zudem sollte die Fälligkeit des Entgelts (wann es gezahlt wird) 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 Arbeitszeitkonto 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 Entgelt ausgezahlt wird
 - ▶ ein zusätzliches Entgelt
 - ▶ die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr der*des Beschäftigten
-

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, bei der du dich vorgestellt hast.

Die Entgeltgruppen

Oft stimmt deine Eingruppierung und damit deine Bezahlung nicht mit deiner ausgeübten Tätigkeit überein. Häufig werden Leihbeschäftigte für eine Helfer*innentätigkeit bezahlt, üben aber eine Facharbeiter*innentätigkeit aus. Mit dieser Checkliste kannst du jedoch 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.

	Eingruppierung laut Vertrag oder Abrechnung	Tatsächlich ausgeübte Tätigkeit im Einsatzbetrieb
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"/>
Entgeltgruppe 3 Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene mindestens zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgeltgruppe 4 Ausführung von Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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.

☐
☐

Deine Arbeitszeit

In deinem Arbeitsvertrag und im Tarifvertrag ist festgelegt, wie viel du arbeiten musst. Zudem gibt es Regelungen zum Arbeitszeitkonto, zum Urlaub oder zu Wegezeiten.

Arbeitszeit in der Leiharbeit

In der Leiharbeit gilt grundsätzlich eine wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 35 Stunden. Die monatliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte beträgt damit grundsätzlich 151,67 Stunden (unabhängig von der Zahl der monatlichen Werktage). (Hier kann es bei Verleihern mit ehemals iGZ-Tarifbindung noch Abweichungen geben, siehe »Die Tarifverträge ab 2026« auf Seiten 14–15.) Dafür erhältst du deine monatliche Bezahlung. Wenn Leihbeschäftigte ganz überwiegend in Einsatzbetrieben mit längerer Wochenarbeitszeit eingesetzt sind, kann in ihrem Arbeitsvertrag eine höhere monatliche Arbeitszeit vereinbart werden. Dabei wird die Bezahlung entsprechend angepasst. Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber können im Arbeitsvertrag auch Teilzeitarbeit vereinbaren, ebenfalls unter Anpassung der Bezahlung.

Die Lage der Arbeitszeit wird an die Anforderungen im Einsatzbetrieb angepasst. Das heißt, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage richten sich nach den im jeweiligen Einsatzbetrieb gültigen Regelungen.

Umkleiden, Waschen sowie Ruhepausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (zum Beispiel Frühstücks-, Mittags-, Kaffeepausen) gelten nicht als Arbeitszeit, es sei denn, für die Arbeitnehmer*innen im Entleihbetrieb gelten abweichende Regelungen. Dann gelten diese auch für dort eingesetzte Leihbeschäftigte (Gleichbehandlungsgrundsatz).

Dein Arbeitszeitkonto

In der Leiharbeit gibt es Arbeitszeitkonten, in die Plus- und Minusstunden eingestellt werden können. Arbeitest du mehr als deine vereinbarte Arbeitszeit, läuft die zusätzliche Zeit als Plusstunden ins Arbeitszeitkonto, arbeitest du weniger, werden die Stunden wieder aus dem Konto entnommen.

Das Arbeitszeitkonto darf maximal 200 Plusstunden umfassen. Das Konto muss innerhalb des Ausgleichszeitraums von zwölf Monaten ausgeglichen werden, das heißt bei Plusstunden durch Zeitentnahme oder bei Minusstunden durch Mehrarbeit auf »Null« gestellt werden. Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber können vereinbaren, dass eine beliebige Zahl Stunden als Freizeit (freie Stunden oder ganze freie Tage) genommen werden kann. Beschäftigte können zudem

(mit einer Woche Vorlauf) verlangen, pro Monat bis zu zwei Tage als Freizeit zu nehmen. Dafür müssen für einen Tag mindestens 35 Plusstunden und für zwei Tage mindestens 70 Plusstunden auf dem Konto vorhanden sein.

Beschäftigte können sich Plusstunden unter bestimmten Umständen auch ausbezahlen lassen, also zusätzliches Geld erhalten. Dies gilt für alle Stunden im Arbeitszeitguthaben, die über 91 Plusstunden hinausgehen. Zusätzlich kann mit dem Arbeitgeber eine Auszahlung von bis zu 20 Stunden pro Monat vereinbart werden. Außerdem können durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber im Ausgleichszeitraum von zwölf Monaten bis zu 70 Stunden ausbezahlt werden. Weil Branchenzuschläge und Zuschläge für Mehrarbeit usw. immer mit der nächsten Abrechnung ausgezahlt werden und nicht (als Gegenwert der Stunden) auf dem Konto gebucht werden, erfolgt die Entnahme immer mit dem jeweiligen Grundentgelt pro Stunde. Wichtig: Wenn du während der Freizeitnahme krank wirst, werden die entsprechenden Stunden in das Konto zurückgebucht und verfallen nicht einfach. Weitere Informationen zum Arbeitszeitkonto, zu maximalen Plusstunden, zum Ausgleichszeitraum und zur Möglichkeit der Entnahme und Ausbezahlung bekommst du bei den Betriebsräten und deiner IG Metall-Geschäftsstelle.

Nichteinsatzzeiten

Wenn dein Arbeitgeber dir vorübergehend keinen neuen Einsatz geben kann, ist er nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz trotzdem verpflichtet, dir diese Zeiten zu vergüten, wenn auch nur in Höhe des Grundentgelts. Allerdings musst du in dieser Zeit für neue Einsätze zur Verfügung stehen. Frage unbedingt nach, ob du dich melden sollst oder ob dein Verleiher sich bei dir meldet.

Achtung!

Häufig werden Nichteinsatzzeiten einfach mit dem Arbeitszeitkonto verrechnet. Diese Praxis ist nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) unzulässig, der Arbeitgeber darf nicht einseitig über Zeitguthaben der Beschäftigten verfügen. Anders ist es, wenn für diese Zeiten Freizeitentnahme erfolgt. Dann besteht in dieser Zeit aber auch keine Pflicht für neue Einsätze. Eine weitere Ausnahme können vereinbarte Betriebsferien sein.

Urlaub

Dein Urlaubsanspruch ist tariflich geregelt. In den Tarifverträgen orientiert sich der Urlaubsanspruch an der Beschäftigungsdauer im Verleihbetrieb. Er be-

trägt im ersten Beschäftigungsjahr 25 Arbeitstage, im zweiten und dritten Jahr 27 Arbeitstage und ab dem vierten Beschäftigungsjahr 30 Arbeitstage. Deinen Urlaub beantragst du bei deinem Verleiher. Tritt nur Urlaub an, der dir genehmigt worden ist.

Beschäftigungszeiten

Bei den Regelungen zu Urlaubsdauer, Sonderzahlungen plus Mitgliedervorteil und einsatzbezogenen Zulagen ist die Dauer der Beschäftigung beim Arbeitgeber relevant. Hierbei werden nur reine Ruhezeiten wie zum Beispiel unbezahlter Urlaub nicht berücksichtigt. Krankheitszeiten werden vollständig berücksichtigt, also nicht von der Dauer der Beschäftigung abgezogen. Eltern- und Pflegezeiten werden bis zu zwölf Monaten als Beschäftigungszeiten berücksichtigt.

Feiertage und Arbeitsbefreiung

Welche Feiertage für dich gelten, richtet sich nach dem Einsatzort deines aktuellen Einsatzes. Ist ein Tag dort ein Feiertag, dann musst du grundsätzlich nicht arbeiten und auch keinen Urlaub oder Zeit vom Arbeitszeitkonto entnehmen. Wurde Feiertagsarbeit vereinbart, gel-

ten dafür besondere Regelungen (siehe auch Seite 31). Wenn du gerade ohne Einsatz oder im Urlaub bist, gelten die Feiertage am Sitz des Verleihers.

An Heiligabend und Silvester endet die Arbeitszeit um 14:00 Uhr. Für Arbeiten darüber hinaus gilt die Zuschlagsregelung für Feiertage (siehe Seite 31). Beide Tage können über das Arbeitszeitkonto oder das Urlaubskonto als freie Tage entgolten werden.

In den Tarifverträgen sind bezahlte Freistellungen für besondere private Situationen geregelt: ein Tag bei Eheschließung, bei Entbindung der Ehefrau/eingetragenen Lebenspartnerin; zwei Tage beim Tod des Ehegatten/eingetragenen Lebenspartner*in, Kindern, Eltern; ein Tag beim Tod von Geschwistern und Schwiegereltern; ein Tag beim Umzug aus dienstlicher Veranlassung. Zudem ist eine Freistellung möglich bei der sogenannten Wahrnehmung öffentlich auferlegter Pflichten, also etwa bestimmte Ehrenämter oder Ladung als Zeugin oder Zeuge.

Krankheit

Wie bei jedem anderen Arbeitgeber auch, musst du eine Krankheit oder Arbeitsverhinderung sofort deinem Arbeitgeber melden, in der Regel an deinen Disponenten. Dieser muss dich darüber informieren, wie und wann du dich melden sollst. Wir raten dazu, auch deinen



Einsatzbetrieb zu informieren und möglichst schnell zum Arzt zu gehen. Häufig sieht der Arbeitsvertrag vor, dass du vom ersten Tag an eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorweisen können musst. Grundsätzlich gelten bei Krankheit die gleichen Regelungen wie für andere Beschäftigte auch.

Wegezeiten

Wenn der einfache Weg vor Beginn der eigentlichen Arbeitszeit vom Wohnort zum Einsatzort beim Kundenbetrieb mehr als 1 Stunde und 15 Minuten dauert, werden dir die darüberhinausgehenden Zeiten je Hin- und Rückweg wie Arbeitszeit bezahlt. Dabei wird die kür-

zeste Wegezeit, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Bus und Bahn) erreicht werden kann, herangezogen. Zudem muss diese Wegezeit tatsächlich benötigt worden sein. Damit die Wegezeit entsprechend bezahlt wird, musst du diese beim Arbeitgeber spätestens am Ende des Monats geltend machen, zum Beispiel durch eine E-Mail. Befindest du dich in einem längeren Einsatz, genügt eine einmalige Meldung. Dann müssen nur Veränderungen (zum Beispiel beim Wohnort) gemeldet werden. Liegt die Wegezeit über zwei Stunden pro einfachen Weg, hast du Anspruch auf vom Arbeitgeber bezahlte Übernachtungen vor Ort.

Es gibt viel zu beachten, damit du für deine Arbeit auch angemessen entlohnt wirst: Denn das Entgelt für deine Arbeit setzt sich zusammen aus deinem Grundentgelt und zum Beispiel verschiedenen Zulagen. Dazu können Branchenzuschläge kommen. Und du kannst Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und als IG Metall-Mitglieder eine Extrazahlung erhalten.

Ausbezahlung deines Entgelts

Für jeden Monat, den du arbeitest, erhältst du Entgelt überwiesen. Dieses setzt sich aus deinem Grundentgelt auf Basis deiner Entgeltgruppe sowie weiteren Bestandteilen zusammen. Wie viele Stunden du in dem jeweiligen Monat gearbeitet hast, ist für die Zahlung des Grundentgelts grundsätzlich egal, denn Plus- und Minusstunden werden über das Arbeitszeitkonto reguliert. Manche der Zuschläge richten sich aber nach den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden und deren zeitliche Lage (Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit).

Zuschläge und Zulagen werden jeweils mit dem Entgelt für den Monat ausbezahlt, in dem sie anfallen und werden nicht in das Arbeitszeitkonto übertragen. Die Ausbezahlung der Stunden aus dem Arbeitszeitkonto erfolgt stets nur in Höhe der tariflichen Stundenentgelte ohne Berücksichtigung von Branchenzuschlägen und sonstigen Zulagen und Zuschlägen.

Das Entgelt muss dir dein Arbeitgeber spätestens am 15. Bankarbeitstag des Folgemonats auf dein Konto überweisen. Du kannst jedoch verlangen, dass

du bereits im Abrechnungsmonat bis zu 80 Prozent deines erwarteten Entgelts als Abschlag ausbezahlt bekommst. Dafür musst du dies jedoch rechtzeitig bei deinem Arbeitgeber anfordern.

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. Halte dich an die Devise: Dokumentieren und kontrollieren. Um dein regelmäßiges Entgelt zu erhalten, solltest du die Abrechnung unbedingt prüfen:

- Zeiträume und Lohn-/Gehaltszettel vergleichen,
- Arbeitszeiten (Minus- und Plusstunden) sowie Urlaub dokumentieren und kontrollieren,
- Wegezeiten prüfen und gegebenenfalls Vergütung dafür geltend machen,

- Besondere Regelungen für den jeweiligen Einsatz (zum Beispiel Zulagen, Einsatzpauschalen) überprüfen,
- prüfen, ob Dinge widerrechtlich verrechnet wurden, zum Beispiel die Arbeitsschutzkleidung.

Generell gilt: Immer sofort überprüfen, ob alles seine Richtigkeit hat. Lässt du die sogenannten Ausschlussfristen verstreichen, hast du keine Chance mehr, dein Recht durchzusetzen. Allerdings kannst du deine Ansprüche sichern, indem du sie offiziell bei deinem Verleihbetrieb geltend machst. Am sichersten ist der Weg über ein Einschreiben per Rückschein (damit kann der rechtzeitige Zugang beim Arbeitgeber nachgewiesen werden), notfalls genügt aber schon eine E-Mail an deinen Personalverantwortlichen. Bist du IG Metall-Mitglied, kann das auch deine IG Metall-Geschäftsstelle für dich machen. Laut den 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.

Dein Grundentgelt

Das Grundentgelt ist die Mindestbezahlung für eine geleistete Arbeitsstunde. Es entspricht dem tarifvertraglich festgelegten Entgelt der Entgeltgruppe, in die du eingruppiert bist (siehe Seite 18 und Seiten 22–23). Du darfst 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.

Das Grundentgelt erhöht sich durch Tarifabschlüsse regelmäßig weiter. Dabei werden mit einem Tarifabschluss häufig mehrere zeitlich gestaffelte Erhöhungen vereinbart. Die Erhöhung erfolgt in der Regel über eine Prozentzahl. Um diese steigen dann die Grundentgelte in jeder Entgeltgruppe und damit einhergehen prozentuale Zulagen. Zudem erhöhen sich auch Sonder- und Extrazahlungen um diesen Prozentwert.

Die zur Veröffentlichung dieses Ratgebers aktuelle Tabelle gilt von 2026 bis mindestens 30. September 2027. Weitere Erhöhungen werden dann in der Tarifrunde Leiharbeit 2027 durchgesetzt.



Zeitpunkt der Erhöhung	1. Januar 2026	1. September 2026	1. April 2027
Prozentuale Erhöhung	+2,99 %	+2,5 %	+3,5 %
Stundenlohn in der...			
EG1	14,96 €	15,33 €	15,87 €
EG2a	15,29 €	15,67 €	16,22 €
EG2b	15,69 €	16,08 €	16,64 €
EG3	16,69 €	17,11 €	17,71 €
EG4	17,65 €	18,09 €	18,72 €
EG5	19,78 €	20,27 €	20,98 €
EG6	21,97 €	22,52 €	23,31 €
EG7	25,56 €	26,20 €	27,12 €
EG8	27,36 €	28,04 €	29,02 €
EG9	28,70 €	29,42 €	30,45 €

Die aktuellen Entgelte und
Branchenzuschläge in der Leiharbeit
findest du auf:
**[igmetall.de/tarif/tariftabellen/
zeit-und-leiharbeit](https://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. Das ist nach dem Tarifvertrag nicht zulässig. Denn du musst nach deiner überwiegenden Tätigkeit eingruppiert und bezahlt werden. Der Tarif-

vertrag kennt auch keine »Entgeltgruppe für Nichteinsatzzeiten« – sondern auch dann gilt für dich die vereinbarte Entgeltgruppe. Leider wird in der Leiharbeit häufig zu niedrig eingruppiert. Hast du den Verdacht, dass deine Eingruppierung nichts mit deiner Tätigkeit zu tun hat, kannst du dich von deiner IG Metall-Geschäftsstelle beraten lassen.

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.

Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit

Mehrarbeit ist die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit. Sobald du in einem Monat mehr als 15 Prozent deiner im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit gearbeitet hast, bekommst du einen Zuschlag für jede weitere gearbeitete Stunde. Dieser Zuschlag beträgt 25 Prozent des Grundentgelts. Erhältst du Erfahrungszuschläge oder Branchenzuschläge erhöhen diese die Basis für die Berechnung der Mehrarbeitszuschläge.

Nachtarbeit ist die Arbeit in der Zeit zwischen 23:00 Uhr und 6:00 Uhr. Die Höhe des Zuschlags für Nachtarbeit richtet sich nach der Zuschlagsregelung im Einsatzbetrieb. Sie beträgt aber höchstens 25 Prozent deines Grundentgelts. Sonn- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen bzw. gesetzlichen Feiertagen (am Ort des Einsatzbetriebs) geleistete Arbeit. Die Höhe des Zuschlags für Nachtarbeit richtet sich nach der Zuschlagsregelung im Einsatzbetrieb. Sie beträgt aber höchstens 50 Prozent deines Grundentgelts für Sonntagsarbeit und höchstens 100 Prozent für Feiertagsarbeit. Kommen mehrere dieser Zuschläge zusammen, wird dir nur jeweils der höchste bezahlt.

Erfahrungszuschlag

Du kannst erstmals nach zwölf Monaten der Beschäftigung bei deinem Verleiher Anspruch auf einen Erfahrungszuschlag haben. Dann richtet sich die Höhe nach dem ununterbrochenen Einsatz beim gleichen Kunden. Nach neun Kalendermonaten erhältst du 1,5 Prozent mehr Grundentgelt, nach zwölf Kalendermonaten 3 Prozent mehr. Erhältst du beim Einsatz zum Beispiel Branchenzuschläge, sind diese vorrangig. Es wird dann nicht zusätzlich ein Erfahrungszuschlag bezahlt.

Freiwillige Zulagen

In der Leiharbeitsbranche wird gerne mit freiwilligen Zulagen gearbeitet. Diese werden benutzt, um das Entgelt zu erhöhen (zum Beispiel bei Facharbeiter*innen) 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 Tarifierhöhungen wird die Erhöhung häufig mit der Zulage verrechnet, so dass du trotz Tarifierhöhung nicht mehr Geld bekommst. Besser ist es deshalb, feste, nicht anrechenbare Zulagen zu vereinbaren.

Branchenzuschläge

Die IG Metall hat in verschiedenen Branchen für Leiharbeiter*innen 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. Dadurch gibt es mehr Geld für dich. Die Zuschläge sind nach der Dauer des Einsatzes im Entleihbetrieb gestaffelt. Sie garantieren dir bereits ab dem ersten Einsatztag und auch bei kürzeren Einsätzen einen Anstieg deiner Bezahlung – laut Gesetz muss erst nach neun Monaten ein Entgelt wie für vergleichbare Stammbeschäftigte gezahlt werden.

Branchenzuschläge gibt es in der Metall- und Elektroindustrie, der Holz- und Kunststoffindustrie sowie der Textil- und Bekleidungsindustrie. Der Anspruch auf die Branchenzuschläge gilt auch bei Industrienahen Dienstleistern, die in diesen Branchen tätig sind, zum Beispiel in der Kontraktlogistik. Wichtig: 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.

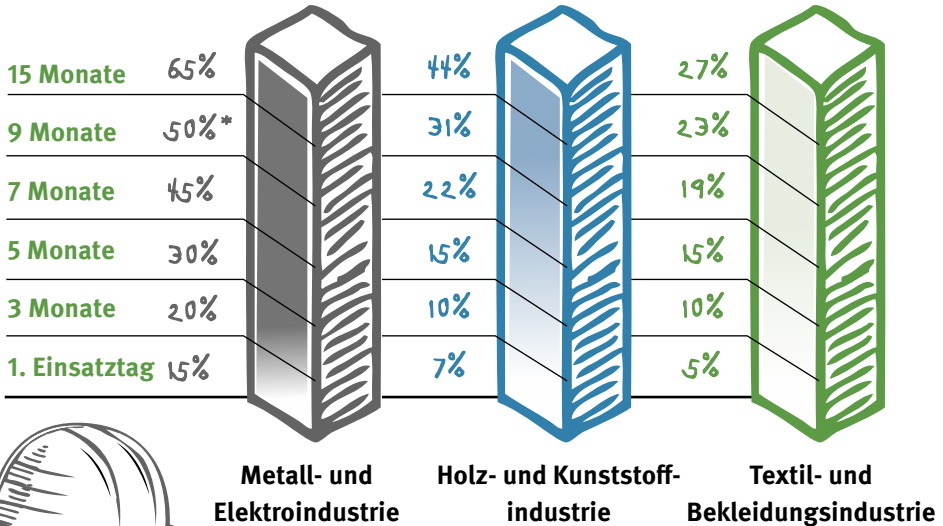
Die Tarifverträge regeln ausdrücklich, dass der Branchenzuschlag nicht mit anderen Leistungen verrechnet werden darf – Ausnahme ist die Anrechnung

übertariflicher Leistungen. Übertarifliche Leistungen sind Entgeltleistungen, die die tariflichen Entgeltansprüche übersteigen, typischerweise ein individuell festgelegtes höheres Stundenentgelt als nach Tarif.

Der Zuschlag wird jedoch durch eine sogenannte Deckelung begrenzt. Diese liegt in der Metall- und Elektroindustrie in der fünften Stufe nach neun Monaten Einsatzzeit aktuell bei 90 Prozent des Stundenentgelts eines Vergleichsbeschäftigten im Einsatzbetrieb. Die IG Metall hat dazu aber eine Neuregelung durchgesetzt: Konkret wird die Deckelung in der fünften Zuschlagsstufe ab 1. Januar 2028 auf 92,5 Prozent und ab 1. Januar 2029 auf 95 Prozent angehoben. Im Gegenzug wird zwar der Zuschlag abgesenkt (von 50 Prozent auf 47,5 Prozent und dann auf 45 Prozent) – unterm Strich bedeutet das aber mehr Geld für die Leihbeschäftigte.

Gelten im Einsatzbetrieb spezielle Regelungen für Leihbeschäftigte, die bessere Bedingungen als nach den Tarifverträgen vorsehen (zum Beispiel besondere Zulagen oder sogar eine Bezahlung wie die Stammbeschäftigten), hast du Anspruch auf diese Leistungen. Der Tarifvertrag darf aber nicht unterschritten werden.

Zuschlag auf das Grundentgelt nach Einsatzzeit:



* Metall- und Elektroindustrie: In der fünften Stufe ab neun Monaten Einsatzzeit beträgt der Zuschlag aktuell und für alle Einsätze, die vor dem 1. April 2027 beginnen, 50 Prozent. Die Deckelung greift bei 90 Prozent des Stundenentgelts eines Vergleichsbeschäftigten im Einsatzbetrieb. Ab 1. Januar 2028 wird der Zuschlag dann 47,5 Prozent betragen, zugleich steigt die Deckelung auf 92,5 Prozent (für Einsätze ab dem 1. April 2027). Ab 1. Januar 2029 liegt die Deckelung dann bei 95 Prozent und der Zuschlag bei 45 Prozent (für Einsätze ab dem 1. April 2028). Der Zuschlag von 65 Prozent ab 15 Monaten Einsatzzeit bleibt unverändert.

Aufwandsersatz und Reisekosten

Dein Leiharbeitsunternehmen ist verpflichtet, dir Aufwendungen (Kosten) zu ersetzen, die dir bei der Ausführung deiner Arbeit entstehen. Das können zum Beispiel Fahrtkosten und Übernachtungskosten sein. In der Leiharbeit kommt es häufig vor, dass dafür eine monatliche Pauschale gezahlt wird. Von Verleiher zu Verleiher und von Einsatz zu Einsatz wird dies in der Praxis sehr unterschiedlich gehandhabt. Es gibt kei-

ne klar bezifferte gesetzliche Regelung über die Höhe der Kostenerstattung. Der Arbeitgeber kann sie weitgehend selbst bestimmen oder du müsstest deine Aufwendungen belegen können.

Mindestlohn in der Leiharbeit

In der Leiharbeit gibt es einen eigenen gesetzlichen Mindestlohn, die sogenannte Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Basis für die Lohnuntergrenze sind die Tarif-

verträge des DGB, die Bundesregierung erklärt sie für allgemeinverbindlich: der Mindestlohn in der Leiharbeit entspricht der Entgeltgruppe 1. Die Lohnuntergrenze wird dementsprechend nach Abschluss neuer Tarifverträge weitersteigen. Sie liegt in ihrer Höhe über dem gesetzlichen Mindestlohn. Praktische Bedeutung hat sie vor allem für Beschäftigte ausländischer Leihfirmen, die nach Deutschland entsandt werden.

Jahressonderzahlungen

Unter Jahressonderzahlungen versteht man das 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 Verleihbetrieb und im Tarifvertrag festge-

legt. Nach dem sechsten Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses gibt es einen erstmaligen Anspruch, dieser erhöht sich im zweiten und dritten Jahr der Beschäftigung und erneut ab dem vierten Jahr. (Beachte auch den Kasten »Beschäftigungszeiten« auf Seite 26.) Zur Berechnung gelten die Stichtage 30. Juni für das Urlaubsgeld und 30. November für das Weihnachtsgeld. Voraussetzung für den Anspruch ist auch das Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungszeitpunkt. Wenn ein Arbeitsverhältnis bis zum 31. März des folgenden Jahres endet, kann der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld zurückverlangen, jedoch nicht, wenn er dir gekündigt hat. Die genauen Beträge erhöhen sich im gleichen Verhältnis wie das Entgelt, das in den Tarifverhandlungen vereinbart wird.

Beschäftigungsdauer beim Verleihbetrieb	nach dem 6. Monat	im 2. und 3. Jahr	ab dem 4. Jahr
Urlaubsgeld 2026	229,48 €	344,22 €	458,95 €
+ Mitglieder-Extrazahlung	286,85 €	401,59 €	573,70 €
=	516,33 €	745,81 €	1.032,65 €
Weihnachtsgeld 2026	235,22 €	352,83 €	470,42 €
+ Mitglieder-Extrazahlung	294,02 €	411,63 €	588,04 €
=	529,24 €	764,46 €	1.058,46 €
Urlaubsgeld 2027	243,45 €	365,18 €	486,88 €
+ Mitglieder-Extrazahlung	304,31 €	426,04 €	608,62 €
=	547,76 €	791,22 €	1.095,50 €

Die weiteren Sonder- und Extrazahlungen sind mindestens so hoch wie zum Urlaubsgeld 2027. Die genaue Höhe steht erst nach dem nächsten Tarifsabschluss fest.

Diese Kopplung nennt man »tarifdynamisch«. Das heißt, bei einer Tarifierhöhung der Monatsentgelte um X Prozent gibt es dann auch X Prozent mehr Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Der Mitgliedervorteil Leiharbeit

Mitglieder der IG Metall oder einer anderen DGB-Gewerkschaft, die in Leiharbeit beschäftigt sind, erhalten einen Mitgliedervorteil in Form einer Extrazahlung jeweils zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Anspruch haben alle Leihbeschäftigten, die zum Stichtag 30. Juni beziehungsweise 30. November seit mindestens sechs Monaten Gewerkschaftsmitglied sind. Weitere Voraussetzung ist eine mindestens sechsmonatige Beschäftigungsdauer beim Verleiher zu den gleichen Stichtagen (analog zum Anspruch Urlaubs- und Weihnachtsgeld). Die Höhe der Extrazahlung richtet sich wie auch beim Urlaubs- und Weihnachtsgeld nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit beim Verleiher zum jeweiligen Stichtag und erhöht sich auch mit jeder tariflichen Entgelterhöhung (Tarifdynamik). (Beachte auch den Kasten »Beschäftigungszeiten« auf Seite 26.) Wichtig: Den Mitgliedervorteil musst du selbst beim Verleihbetrieb beantragen und dabei eine spezielle Mitgliedsbescheinigung beifügen. Wie genau das geht, erfährst du auf der nächsten Seite.

Die aktuellen Beträge und Infos zum Mitgliedervorteil gibt es auf:

**igmetall.de/
mitgliedervorteil-leiharbeit**



So bekommst du deine Extrazahlung

Du musst bei deinem Verleihbetrieb einen **Antrag stellen**.

Dieser muss zu einer bestimmten Zeit bei ihm eingehen (Post-/E-Mail-Eingang):

- **Urlaubsgeld** zwischen dem **19. Mai** und dem **30. Juni**.
- **Weihnachtsgeld** zwischen dem **19. Oktober** und dem **30. November**.

1. **igmetall.de/mitgliedervorteile**
aufrufen oder QR-Code scannen.



2. **Anmelden.** Beim ersten Mal Benutzerkonto
anhand der Mitgliedsnummer erstellen.

3. **Musterantrag und Mitgliedsbescheinigung für
Leihbeschäftigte (PDF) herunterladen.** Der Download ist nur vom
19. Mai bis 30. Juni und 19. Oktober bis 30. November möglich.

4.



E-Mail mit dem Text des Musterantrags und der
Mitgliedsbescheinigung als Anhang **an deinen Verleiher**
senden.

Oder



Ausdrucken.



Unterschreiben und **an deinen
Verleiher** adressieren.



Mit der Mitglieds-
bescheinigung **per Post**
abschicken.



Entgeltnachweis prüfen

Wurde dein Mitgliedervorteil gezahlt?
Wende dich bei Problemen und Fragen
an deine IG Metall-Geschäftsstelle:
igmetall.de/vor-ort

Immer
**im Mai und
Oktober**
beantragen!

DEIN RATGEBER FÜR DEN ARBEITSALLTAG

Ansprechpartner*innen finden, Arbeitsschutzkleidung organisieren, Entgeltabrechnung kontrollieren oder die Eingruppierung prüfen – viele wichtige Aufgaben warten 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. Im Zweifel hilft dir als Mitglied auch hier deine IG Metall-Geschäftsstelle mit Rat und Tat.

- 38 Deine Ansprechpartner*innen
- 41 Deine IG Metall
- 43 Dein Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 44 Mutig sein und profitieren
- 46 Deine Zukunft



Deine Ansprechpartner*innen

Sie sind für dich immer von besonderer Bedeutung: Betriebsräte, IG Metall-Vertrauensleute, Kolleginnen und Kollegen sowie die Personalabteilung – deine Ansprechpartner*innen. Dazu gibt es noch deine IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort. Sie alle unterstützen dich, wenn du Probleme und Fragen hast. Dabei wirst du die Erfahrung machen, dass du von IG Metaller*innen volle Unterstützung erhältst.

Im Betrieb ankommen

Wenn du in einem Einsatzbetrieb anfängst, ist natürlich erstmal alles neu. Das geht allen so. Keine Bekannten, keine Begrüßung, keine Pausengespräche – gerade in der ersten Zeit im Einsatzunternehmen leiden viele darunter, als »die oder der Neue« isoliert von den Kolleg*innen zu sein. 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.

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.

Der Betriebsrat im Verleihbetrieb und im Einsatzbetrieb

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. Sofern es in deiner Verleihfirma einen Betriebsrat gibt, ist dieser für dich zuständig. An ihn kannst du dich jederzeit wenden – auch während eines Einsatzes in einem Entleihbetrieb. Bei Betriebsratswahlen kannst du (abhängig von bestimmten Fristen) den Betriebsrat wählen und auch selbst gewählt werden.

Leider gibt es nur in wenigen Verleihfirmen einen Betriebsrat! Wenn es bei dir noch keinen Betriebsrat gibt, kannst du einen gründen. Aber nicht im Alleingang, damit es keine Pannen gibt. Die IG Metall hilft Beschäftigten, die einen Betriebsrat gründen wollen, bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl. Weil es in den meisten Verleihfirmen keinen Betriebsrat gibt, ist der Betriebsrat im Einsatzbetrieb für dich wichtiger Ansprechpartner. Und er ist im Einsatz auch für dich zuständig. Du hast das Recht, während deiner Arbeitszeit das Betriebsratsbüro vor Ort aufzusuchen. Wenn du nicht weißt, welche Betriebsräte du bei Angelegenheiten der Leihbeschäftigten ansprechen kannst und wie du sie erreichen kannst, dann frage deine Arbeitskolleg*innen aus dem Einsatzbetrieb. Du darfst auch den Betriebsrat im Einsatzbetrieb mitwählen, wenn du dort länger als drei Monate eingesetzt bist oder es beabsichtigt ist, dass du dort mehr als drei Monate beschäftigt sein wirst. Wähle mit, denn ein starker Betriebsrat im Einsatzbetrieb kann sich besser für die Belange der Leiharbeiter*innen im Betrieb einsetzen.

IG Metall-Vertrauensleute

In vielen Betrieben gibt es auch Vertrauensleute der IG Metall. Sie werden von den IG Metall-Mitgliedern eines Betriebs gewählt und sind neben dem Betriebsrat Ansprechpartner*innen für die Mitglieder und Beschäftigten im Betrieb. Beispielsweise beraten und informieren sie IG Metall-Mitglieder und vertreten gemeinsam mit den Mitgliedern deren Interessen am Arbeitsplatz und im Betrieb. Sie 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 Sorgen und Anliegen der Beschäftigten.



Deine Kolleginnen und Kollegen

Bei Fragen rund um den Arbeitsalltag sind alle deine Kolleginnen und Kollegen wichtige Ansprechpartner*innen. Die Stammbeschäftigten wissen am besten über den Einsatzbetrieb Bescheid und können dir wertvolle Informationen geben. Sprich natürlich auch mit deinen Leiharbeitskolleg*innen. Bestimmt haben diese ähnlichen Fragen oder Probleme, vielleicht haben sie auch Tipps oder Hilfestellungen für dich.

Die Personalabteilung

Die Personalabteilung der Verleihfirma schließt mit dir den Arbeitsvertrag. In der Regel ist in der Niederlassung der Firma vor Ort ein Disponent oder eine

Disponentin unmittelbar ansprechbar. Von dieser Person bekommst du auch deine Einsätze zugewiesen und bei ihr musst du dich in der Regel auch krankmelden, Urlaub nehmen, den Mitgliedervorteil beantragen und vieles weitere rund um dein Arbeitsverhältnis klären. Auch im Einsatzbetrieb wirst du in der dir zugewiesenen Abteilung eine*n feste*n Ansprechpartner*in des Kundenbetriebes genannt bekommen, welche*r dir deinen Arbeitsplatz zeigt und dich in die Tätigkeit einweist. Häufig müssen Urlaubs- oder Freizeitnahme auch mit dieser Person abgestimmt werden. Frag bei der Disponentin oder dem Disponenten deines Verleihers nach, wenn es hier Unklarheiten gibt.



Deine IG Metall

Wir sind rund zwei 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. Das gelingt uns immer dort, wo wir als IG Metall viele Mitglieder haben. Und mit dir als Mitglied sind wir noch stärker.

Deine Mitgliedschaft

Vielleicht bist du schon Mitglied, vielleicht willst du es werden. Sobald du Teil der IG Metall bist, stärkst du nicht nur deine Rechte und die deiner Kolleg*innen, sondern sicherst dir auch noch viele Vorteile und kompetente Unterstützung. Dafür zahlst du als Leihbeschäftigte oder Leihbeschäftigter jeden Monat nur 1 Prozent von deinem Bruttoentgelt als Mitgliedsbeitrag. Solltest du einmal arbeitslos werden, zahlst du nur einen reduzierten Beitrag, behältst aber alle Vorteile einer Mitgliedschaft. Mitglied werden kannst du online oder mit der Beitrittserklärung auf Seite 53.

Jetzt einfach online Mitglied werden:
igmetall.de/mitglied-werden

Rechts- und Sozialrechtsberatung

Ob du eine Kündigung erhältst, deine Abfindung falsch berechnet wurde oder dein Entgelt nicht bezahlt wird – hier 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.

Deine zuständige IG Metall vor Ort
findest du auf:
igmetall.de/vor-ort



Rechtsschutz

Mit unserem Rechtsschutz musst du auch den schwierigen Weg der Klage nicht allein 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, 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.

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. Angebot nur auf Deutsch. Der Anruf ist kostenlos. Vertraulichkeit ist für uns selbstverständlich.



Dein Arbeits- und Gesundheitsschutz

Dein Einsatzbetrieb aber auch dein Verleihbetrieb sind für die Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verantwortlich. Welche Schutzmaßnahmen an dem geplanten Einsatzort notwendig sind und welche Qualifikation für die Tätigkeit erforderlich ist, muss dein Verleiher in Zusammenarbeit mit dem Einsatzbetrieb vor dem Arbeitseinsatz feststellen.

Gesetze und Verordnungen

Deine Gesundheit ist ein hohes Gut. Deshalb gelten bei der Gestaltung deines Arbeitsplatzes und bei der Ausführung deiner Tätigkeiten einige Gesetze und Verordnungen, die für ausreichenden Arbeits- und Gesundheitsschutz sorgen sollen. Neben dem Arbeitsschutzgesetz müssen zum Beispiel auch das Arbeitssicherheits-, das Arbeitszeit-, das Mutterschutz- und das Jugendarbeitsschutzgesetz sowie die Arbeitsstättenverordnung und die Unfallverhütungsvorschrift eingehalten werden.

Arbeitsschutzkleidung

Hinsichtlich der Arbeitskleidung gilt für alle Arbeitnehmer*innen und natürlich auch für Leiharbeitnehmer*innen: Sie muss vom Arbeitgeber gestellt werden, wenn sie dem Arbeits- und Gesundheitsschutz dient, zum Beispiel: spezielle Schuhe und Handschuhe bei Arbeiten mit gefährlichen Stoffen, Lederschürzen bei Schweißarbeiten oder Schutzbrillen beim Schleifen. Dein Verleihbetrieb 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 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 und welche Gegenmaßnahmen zu ergreifen sind. Werden diese Pflichten nicht eingehalten, solltest du den Sicherheitsbeauftragten oder den Betriebsrat im Einsatzbetrieb benachrichtigen und Abhilfe verlangen.

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 und der IG Metall.

Kontrolle zählt sich aus

Unverständliche Entgeltabrechnungen, nicht ausgezahlte Prämien oder nicht angerechnete Überstunden – du kannst auf viele Weisen durch deinen Arbeitgeber um dein ehrlich verdientes Geld gebracht werden. Deswegen ist Kontrolle besser als Vertrauen. Auf Seiten 28–29 ist beschrieben, worauf du achten solltest.

Mitbestimmungschancen nutzen

Beschäftigte in Leiharbeit haben das Recht, im Verleihbetrieb und im Entleihbetrieb die Sprechstunde des Betriebsrats zu besuchen sowie an Betriebsversammlungen teilzunehmen. Diese Mitbestimmungschance solltest du auch nutzen. Am besten gemeinsam mit den anderen Kolleg*innen in Leiharbeit. Denn mit eurer Anwesenheit signalisiert ihr: Wir sind auch 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.

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

Mobbing bekämpfen

Mobbing heißt systematisches Schikaniazen 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 der Betriebsrat. Melde das Mobbing ansonsten bei deinem Arbeitgeber und fordere von ihm die Unterbindung des Mobblings, denn er hat seiner Fürsorgepflicht nachzugehen.

Streik im Einsatzbetrieb

Entgelterhöhungen und gute Arbeitsbedingungen fallen nicht vom Himmel, die Arbeitgeber gewähren 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 in deinem Einsatzbetrieb ein Leistungsverweigerungsrecht. Das heißt, du musst keine Arbeiten übernehmen, mit denen du den

Streik brechen und unterlaufen würdest. Außerdem gibt es in den DGB-Tarifverträgen und im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Regelungen, die verhindern, dass Leiharbeiter*innen in bestreikten Betrieben eingesetzt werden. In nicht bestreikten Betriebsteilen kann Leiharbeit jedoch zulässig sein. In der Regel informiert die IG Metall vor Beginn eines Streiks die Leihbeschäftigten über ihre Rechte und wie sie sich am besten verhalten. Auch der Betriebsrat kann dir hier weiterhelfen.



Dein Einsatz im Entleihbetrieb kann länger oder kürzer dauern, er kann jederzeit oder mit Erreichen der Höchstüberlassungsdauer enden. Für die Zeit danach gibt es verschiedenen Möglichkeiten.

Die Höchstüberlassungsdauer

Laut Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) dürfen Leihbeschäftigte nicht länger als 18 Monate bei demselben Entleiher eingesetzt werden. In der Praxis führt dies leider nicht dazu, dass sie dann automatisch fest übernommen werden. Das AÜG sieht einen Anspruch auf Übernahme nicht vor. Nach den Tarifverträgen der IG Metall (TV LeiZ) kann ein Arbeitgeber in der Metall- und Elektroindustrie unter gewissen Voraussetzungen mit dem Betriebsrat über eine Betriebsvereinbarung längere Einsätze vereinbaren, maximal bis zu 48 Monaten. Der TV LeiZ sieht vor, dass Leihbeschäftigte nach 24 Monaten übernommen werden müssen, wenn es keine betriebliche Vereinbarung über Leiharbeit gibt. Hier lohnt es sich, beim Betriebsrat nachzufragen, ob es eine solche Vereinbarung gibt und welche Bedingungen vor Ort gelten. Meist gibt es in dieser Vereinbarung eine Regelung zur Übernahme und den Bedingungen dafür. IG Metall-Betriebsräte setzen sich für die Übernahme von Leihbeschäftigten vor Ort ein.

Die Übernahme

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. Wenn du gerne fest im Einsatzbetrieb arbeiten möchtest, ist es am besten, 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 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. Beachte auch die schwarzen Bretter, an denen freie Stellen ausgehängt werden. Dein Einsatzbetrieb muss dich über freie Arbeitsplätze bei sich informieren. Eventuell ergibt sich eine Übernahme auch aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung. Erkundige dich hier bei deinem Betriebsrat oder deiner IG Metall. Grundsätzlich gilt dabei jedoch: Lass dich nicht auf bloße Versprechungen ein. Kündige deinen Arbeitsplatz bei deinem Verleiher erst, wenn du den Arbeitsvertrag für einen

neuen Job, zum Beispiel im Einsatzbetrieb, unterschrieben hast.

Manchmal ist im Überlassungsvertrag die Klausel enthalten, dass der Einsatzbetrieb eine Provision an den Verleihbetrieb 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.

Den nächsten Einsatz angehen

Wenn dein Einsatz in einem Entleihbetrieb endet, solltest du von deinem Verleiher in der Regel einen neuen Einsatz bekommen. Der Verleiher muss dir jeden neuen Einsatz in einem anderen Betrieb rechtzeitig mitteilen.

Es kommt zudem immer wieder vor, dass Leihbeschäftigte nach drei Monaten und einem Tag wieder einen Einsatz in ihrem bisherigen Entleihbetrieb erhalten. Der Verleiher setzt den Einsatz für diese Zeit aus, weil danach die Zählung der Einsatzzeit, etwa zur Berechnung der Branchenzuschläge oder zur Ermittlung der maximalen Überlassungsdauer, wieder von vorne beginnt. In sogenannten verleihfreien Zeiten zwischen Einsätzen erhältst du in der Regel nur dein Grundentgelt gezahlt. Wichtig: Du musst in dieser Zeit zur Verfügung stehen. Frage unbedingt nach, ob du dich melden sollst oder ob dein Verleiher sich bei dir meldet.

Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses

Wenn ein Einsatz endet, bedeutet das manchmal aber auch die Kündigung durch deinen Verleiher. Der begründet dies dann zum Beispiel mit einer mangelnden Anschlussbeschäftigung. Das ist in der Regel nicht rechtens, denn der reine Hinweis auf fehlende Anschlussaufträge rechtfertigt eine Kündigung nicht. Gegen eine Kündigung kannst du dich mit einer Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht wehren. Beachte, dass diese mit einer Frist von drei Wochen ab Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben sein muss. Vielleicht kündigst du aber auch von dir aus oder unterschreibst einen Aufhebungsvertrag. Beachte dabei, dass die Eigenkündigung oder die Beendigung durch Aufhebungsvertrag erhebliche Sperrzeiten bei Arbeitslosengeld nach sich ziehen können! Und wichtig: Befristete Arbeitsverträge enden zum vereinbarten Zeitpunkt, dem Befristungsende, ohne dass extra gekündigt werden muss.

Arbeitssuchendmeldung

Wenn dein Arbeitsverhältnis endet (zum Beispiel durch Kündigung, Aufhebungsvertrag oder Befristung), bist du verpflichtet, dich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden – und zwar spätestens drei Monate vor Ende des

Arbeitsverhältnisses und unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunktes. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als drei Monate, muss du dich innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes arbeitssuchend melden. Das bedeutet zum Beispiel bei einem befristeten Arbeitsverhältnis, welches für einen Zeitraum von weniger als drei Monaten vereinbart ist, dass du dich hier bereits mit Abschluss des Arbeitsvertrages bei der Agentur für Arbeit melden musst. Versäumst du die rechtzeitige Meldung, sieht das Gesetz eine Sperrzeit von einer Woche vor. Für diese Zeit erhältst du kein Arbeitslosengeld.

Nachdem du dich arbeitssuchend gemeldet hast, musst du grundsätzlich bereits der Vermittlung durch die Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen. Dein Arbeitgeber ist verpflichtet, dich vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die unverzügliche Meldepflicht und die Pflicht zur Suche einer neuen Beschäftigung zu informieren. 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 Entgelt bezahlen.

Arbeitslosmeldung

Damit du Arbeitslosengeld beziehen kannst, erfordert es unter anderem auch eine Arbeitslosmeldung. Diese kann frühestens drei Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses, muss aber spätestens am ersten Tag der Arbeitslosigkeit erfolgen. Du kannst dich elektronisch oder persönlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitslos melden. Achtung: Die »elektronische Meldung« bedeutet nicht, dass eine einfache E-Mail ausreicht. Die Meldung muss vielmehr über das Fachportal der Agentur erfolgen, bei dem man sich anmelden und identifizieren muss. Wenn du dich persönlich bei der Agentur für Arbeit melden willst, musst du dies persönlich vor Ort tun – es reicht nicht aus, anzurufen oder jemand anderen zu beauftragen.

Versäumst du die rechtzeitige Arbeitslosmeldung, führt dies dazu, dass du kein Arbeitslosengeld erhältst (weil dies eine Voraussetzung für den Anspruch auf Arbeitslosengeld ist). Die Arbeitslosmeldung ist auch nicht mit dem Antrag auf Arbeitslosengeld zu verwechseln, der ebenfalls gestellt werden muss. Wenn du das Arbeitsverhältnis durch Eigenkündigung oder Aufhebungsvertrag beendet hast, ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben, dann wird dein Arbeitslosengeld in der Regel um zwölf Wochen gekürzt bzw. um ein Viertel des Gesamtanspruchs – was bei einer höheren An-



spruchsdauer als ein Jahr zu einer weiteren Kürzung führen kann (bis zu sechs Monaten insgesamt). Kündigst du einen unbefristeten Arbeitsvertrag bei deinem Verleiher und nimmst eine befristete Arbeit an, die kein Leiharbeitsverhältnis ist, und verlierst die neue Arbeit innerhalb eines Jahres, wird dann ebenfalls eine Sperrfrist verhängt.

Anschlussarbeitsverhältnis

Die Meldepflichten bei der Agentur für Arbeit sind 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. Ist der neue Ver-

trag noch nicht unterschrieben, solltest du dich also trotzdem arbeitssuchend melden. Vor der Unterschrift unter einen neuen Vertrag solltest du auch nicht selbst kündigen, denn sonst droht eine Sperrfrist wegen Arbeitsaufgabe.

Gut für Dich!

Als IG Metall-Mitglied bekommst du im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber in deiner IG Metall-Geschäftsstelle eine Rechtsberatung und weitere rechtliche Unterstützung. Sie bezieht sich auch auf etwaige Streitigkeiten mit der Agentur für Arbeit.

Schlagwortverzeichnis

- Altersklausel 19
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG 6, 9, 46
- Arbeits- und Gesundheitsschutz 43
- Arbeitskampf, Streik 45
- Arbeitsuchend melden, Arbeitslos melden, Arbeitslosengeld 47–49
- Arbeitsvertrag 16–21
- Arbeitszeit 15, 24–27
- Arbeitszeitkonto 24–25
- Aufwandsersatz, Auslöse 33
- Ausbezahlung 25, 28
- Auslandseinsätze 21
- Befristete Arbeitsverträge, Befristung 15, 18, 20, 47–48
- Beschäftigungszeiten 26
- Betriebsrat 9–12, 38–39, 44
- Betriebsratswahl 9, 38, 44
- Betriebsvereinbarung 8, 11, 12, 46
- Betriebsversammlung 9, 44
- Branchenzuschläge 11, 13–15, 18, 30–33
- DGB, DGB-Gewerkschaften, DGB-Tarifgemeinschaft 5, 9–14
- Eingruppierung, Entgeltgruppe 11, 18, 20, 22–23, 28–30
- Entgelt, Entgeltabrechnung, Grundentgelt 11, 13–15, 18, 20–21, 25, 28–35
- Entgeltgruppe, Eingruppierung 11, 18, 20, 22–23, 28–30
- equal pay, Gleichstellungsgrundsatz 13
- Erfahrungszuschlag 31
- Extrazahlung, Mitgliedervorteil 35–36
- Feiertage, Feiertagsarbeit 26, 28, 31
- Freiwillige Zulagen 31
- Gemeinschaftseinrichtung/-dienste 9
- Geschäftsstelle, IG Metall-Geschäftsstelle 41–42, 52
- Gewerkschaft, Gewerkschaftsmitglied, Mitglied 9–11, 35, 41–42, 52
- Gleichstellungsgrundsatz, equal pay 13
- Grundentgelt, Entgelt, Entgeltabrechnung 11, 13–15, 18, 20–21, 25, 28–35
- GVP, Gesamtverband der Personaldienstleister 5, 11, 14
- Höchstüberlassungsdauer 12, 46
- IG Metall 10–11, 41–42, 52
- Informationspflicht 43
- Jahressonderzahlungen, Sonderzahlungen, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld 34–35

Krankheit 21, 26–27
 Kündigung, Kündigungsfristen
 16, 19, 21, 47–49

 Manteltarifvertrag 11, 14
 Mehrarbeit 15, 24–25, 31
 Mindestlohn, Lohnuntergrenze 33–34
 Mitbestimmung 10–11, 38–39, 44
 Mitglied, Gewerkschaftsmitglied,
 Gewerkschaft 9–11, 35, 41–42, 52
 Mitgliedervorteil, Extrazahlung 35–36
 Mobbing 44

 Nachtarbeit 28, 31
 Neue Tarifverträge 5, 11, 14–15
 Nichteinsatzzeiten 25, 30

 Prämien 20
 Probezeit 19
 Provision, Provisionsklausel 46

 Rechts- und Sozialrechtsberatung 41, 49
 Rechtsschutz 42, 49
 Reisekosten 21, 33

 Sonderzahlungen,
 Jahressonderzahlungen,
 Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld 34–35
 Sperrfristen 47–49
 Staffellöhne 30
 Streik, Arbeitskampf 45

 Tarifvertrag 5, 9–15
 Tarifvertrag Leih- und Zeitarbeit
 (TV Leiz) 11–12, 14, 46

 Überlassungsvertrag 6, 9, 46–47
 Übernahme 46–47
 Urlaub 21, 25–26, 40
 Urlaubsgeld 34–35

 Vertrauensleute,
 IG Metall-Vertrauensleute 39, 52

 Wegezeiten 14, 27–28
 Weihnachtsgeld 34–35
 Zeitarbeit 6
 Zulagen, Zuschläge 9, 11, 1–15, 18,
 20–21, 25–26, 28–29, 31–33
 Zusatzvereinbarungen 19



Die IG Metall – deine Gewerkschaft

Mit der IG Metall hast du immer eine starke Partnerin an deiner Seite.

Werde jetzt IG Metall-Mitglied und sichere Dir:

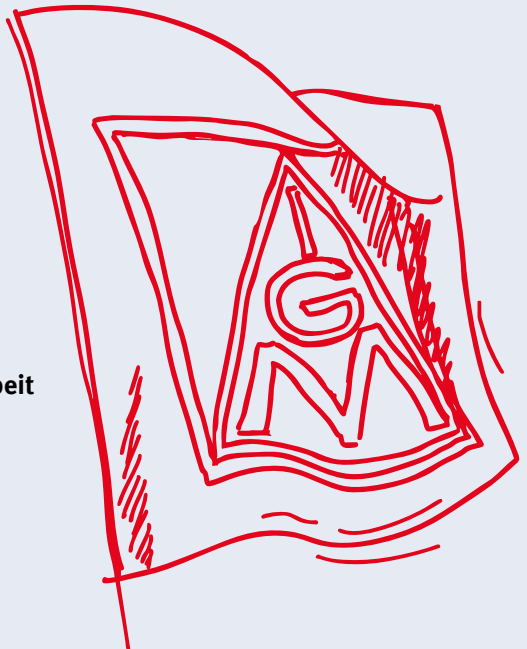
- ▶ den Mitgliedervorteil in der Leiharbeit
- ▶ tatkräftige Unterstützung im Einsatzbetrieb durch IG Metall-Betriebsräte und -Vertrauensleute
- ▶ kompetente Hilfe in einer unserer regionalen Geschäftsstellen vor Ort
- ▶ Prüfung deines Arbeitsvertrags, deiner Eingruppierung und deiner Entgeltabrechnung
- ▶ kompetente Beratung im Arbeits- und Sozialrecht
- ▶ kostenlosen Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Streitfällen
- ▶ und viele weitere Leistungen.

Hier findest du uns

- ▶ vor Ort bei den **IG Metall-Betriebsräten** und den **IG Metall-Vertrauensleuten**
- ▶ in deiner örtlichen **IG Metall-Geschäftsstelle:**
[igmetall.de/vor-ort](https://www.igmetall.de/vor-ort)

- ▶ im Internet auf **[igmetall.de/leiharbeit](https://www.igmetall.de/leiharbeit)**

- ▶ über unsere **Leiharbeits-Hotline** (siehe Seite 42).
- ▶ Oder schreibe uns an **leiharbeit@igmetall.de**



Einfach online
beitreten unter:
[igmetall.de/
mitglied-werden](http://igmetall.de/mitglied-werden)



oder die neben-
stehende Beitritts-
erklärung ausfüllen,
abschneiden und
bei den IG Metall-
Betriebsräten,
den IG Metall-
Vertrauensleuten
oder der IG Metall-
Geschäftsstelle vor
Ort abgeben. Oder
einfach in einen
Fensterumschlag
stecken und
absenden.

Membership
declarations
in different
languages:
[igmetall.de/
beitrittsformular](http://igmetall.de/beitrittsformular)



BEITRITTSERKLÄRUNG



Eintrittsdatum

T	T	M	M	J	J	J	J
---	---	---	---	---	---	---	---

Werber*in Name

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Mitgliedsnummer

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Name

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Vorname

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Staatsangehörigkeit

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Straße

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Hausnr.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Land

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

PLZ

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Wohnort

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Geburtsdatum

T	T	M	M	J	J	J	J
---	---	---	---	---	---	---	---

Geschlecht

- ☐ weiblich ☐ männlich
☐ divers ☐ keine Angabe

Mobiltel.

- ☐ dienstlich ☐ privat

Telefon

- ☐ dienstlich ☐ privat

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

E-Mail

- ☐ dienstlich ☐ privat

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Ich bin

- ☐ solo-selbstständig
☐ Vollzeit beschäftigt ☐ in Altersteilzeit Arbeitsphase
☐ Teilzeit beschäftigt ☐ in Altersteilzeit Freistellungsphase

von:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

bis:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Betrieb/Einsatzbetrieb

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

PLZ

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Ort

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Kostenstelle

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Personal- / Stammmnummer

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- ☐ Leihbeschäftigte*r ☐ mit Werkvertrag ☐ befristet

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Ich bin derzeit

- ☐ Auszubildende*r ☐ dual Studierende*r ☐ Student*in ☐ Schüler*in ☐ Ferienbeschäftigte*r

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

IBAN

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen, davon 1 % = **Mitgliedsbeitrag**

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Der Beitrag beträgt 1 % des durchschnittlichen Bruttomonatseinkommens.

Der Beitrag für Mitglieder in (hoch-)schulischer oder universitärer Vollzeitweiterbildung beträgt 3 €.

Beitritt: Hiermit trete ich der IG Metall bei und erkenne die Satzung dieser Gewerkschaft an. Ich bestätige die Richtigkeit der Angaben zu meiner Person und nehme den Datenschutzhinweis der IG Metall zur Kenntnis.

Datenschutz: Mitgliedsdaten werden nur im Sinne der Satzung verwendet. Meine personenbezogenen Daten werden von der IG Metall und ihren gewerkschaftlichen Vertrauensleuten unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes für die Begründung und Verwaltung meiner Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Weitere Hinweise zum Datenschutz finde ich unter www.igmetall.de/datenschutz.

SEPA-Lastschriftmandat (wiederkehrende Lastschriften): Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: DE71 2ZZO 0000 0535 93, Mandatsreferenz: Mitgliedsnummer01. Ich ermächtige die IG Metall, den satzungsgemäßen Mitgliedsbeitrag einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.



Ort/Datum/Unterschrift

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



IG Metall-Vorstand
60519 Frankfurt am Main



Herausgeber

IG Metall-Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
Vertreten durch den Vorstand,
Erste Vorsitzende: Christiane Benner
Kontakt: vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Sebastian Fay
FB Tarifpolitik und Handwerk
Kontakt: tarifpolitik@igmetall.de

leiharbeit@igmetall.de

Bildnachweise:
[whitebalance.space/](https://www.whitebalance.space/)GettyImages (Umschlag),
Lando Hass (Seiten 2, 39), Kerkez/GettyImages (Seite 8),
[.shock/](https://www.shock.com/)GettyImages (Seite 13), Shironosov/GettyImages
(Seite 19), Smederevac/GettyImages (Seite 27),
Roland Geisheimer (Seiten 17, 35), Thomas Range
(Seiten 37, 42), Sebastian Berger (Seite 40),
Laura Ockenfels/Becker&Bredel (Seite 45),
Michael Wallmüller (Seite 49)

Stand: Januar 2026
© Frankfurt am Main 2026
Produktnummer: 1001072A

Alle Angaben ohne Gewähr.

Du bist Leiharbeiterin oder Leiharbeiter.

- ▶ Verdienst du, was dir zusteht?
- ▶ Was musst du beim Abschluss deines Arbeitsvertrags beachten?
- ▶ Wie kannst du deine Extrazahlung für Mitglieder beantragen?
- ▶ Wie sind 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 gemeinsam mit der IG Metall dein verlässlicher Begleiter in der Leiharbeit.

Informationen in anderen Sprachen?

Informationen in other languages?

www.igmetall.de/leiharbeit-translate