

FRAGEN UND ANTWORTEN



ze gelten im Einsatzbetrieb als „frei“ (LAG Hamm, Urteil vom 23.03.2009 – 8 Sa 313/08). Deshalb muss der*die Arbeitgeber*in vor der betriebsbedingten Kündigung eines*einer fest angestellten Beschäftigten prüfen, ob dieser*diese auf einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann, der von Beschäftigten in Leiharbeit besetzt ist.

HABEN BESCHÄFTIGTE IN LEIHARBEIT IN DEN „NICHTEINSATZZEITEN“ FREI?

Nein, sie müssen auf Abruf zur Verfügung stehen. Der*die Leiharbeiter*in sollte unbedingt klären, ob er*sie sich melden muss oder ob hier der*die Arbeitgeber*in in der Pflicht ist. Wichtig! Regelungen, die es dem*der Verleiher*in ermöglichen, in verleihfreien Zeiten einseitig das Arbeitszeitkonto abzubauen, sind nach Ansicht des BAG (Urteil vom 16.04.2014 – 5 AZR 483/12) unwirksam.

KANN BEI KURZFRISTIGEM AUFRAGSRÜCKGANG GEKÜNDIGT WERDEN?

Nein, nach einem Urteil des Bundesgerichts vom 18.05.2006 – 2 AZR 412/05 darf der*die Verleiher*in die*den Beschäftigte*n in Leiharbeit bei einem kurzfristigen Auftragsrückgang nicht kündigen. Im konkreten Fall erhielt ein Leiharbeiter die Kündigung, nachdem ein langfristiger Auftrag ausgelaufen war und keine Anschlussaufträge vorlagen. Zu Unrecht, so das BAG: Kurzfristige Auftragslücken gehören zum Verleihrisiko.

WER MUSS DEN BESCHÄFTIGTEN IN LEIHARBEIT DIE SCHUTZAUSRÜSTUNG STELLEN?

Die Leiharbeitsfirma hat Schutzausrüstung wie Schutzbrille oder Arbeitskleidung kostenlos bereitzustellen. Außerdem muss der*die Beschäftigte vor Arbeitsbeginn über Unfall- und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz informiert werden. Geschieht dies nicht, sollte der*die Leiharbeiter*in Kontakt zum Betriebsrat im Einsatzbetrieb oder zur Leiharbeitsfirma aufnehmen.

WELCHER BETRIEBSRAT IST FÜR DEN*DIE LEIHARBEITNEHMER*IN ZUSTÄNDIG?

Wenn es sich um Probleme handelt, die den konkreten Arbeitseinsatz im Einsatzbetrieb betreffen, ist der Betriebsrat im Einsatzbetrieb zuständig. Der*die Leihbeschäftigte hat das Recht, zur Klärung dieser Fragen das Betriebsratsbüro aufzusuchen. Bei allen Fragen, die das Arbeitsverhältnis betreffen, ist der Betriebsrat der Verleihfirma zuständig. Dies bestätigte auch das Bundesgericht in seiner Entscheidung vom 19.06.2001 – 1 ABR 43/00, wonach dem Betriebsrat der Verleihfirma bei der Anordnung von Überstunden bei der Entleihefirma das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zu steht.

KÖNNEN BESCHÄFTIGTE IN LEIHARBEIT AN BETRIEBSRATSWÄHLEN TEILNEHMEN?

Ja, im Verleihbetrieb haben sie ein aktives (wählen) und passives (gewählt werden) Wahlrecht. Im Entleiherbetrieb steht ihnen nur das

aktive Wahlrecht in dem Fall zu, dass dort der Einsatz für mehr als drei Monate geplant ist.

GUTER RAT IST TEUER – FÜR IGBCE-MITGLIEDER IST ER INKLUSIVE!

Jedes IGBCE-Mitglied hat Anspruch auf Rechtsauskunft und Rechtsvertretung in allen Streitigkeiten aus dem Arbeits- und Sozialrecht sowie in sonstigen Fragen, die aus der Tätigkeit des Mitgliedes unmittelbar im Betrieb oder seinem Eintreten für die IGBCE erwachsen. Das gilt auch für Beschäftigte in Leiharbeitsverhältnissen.

Als Mitglied entstehen dir dabei keine Kosten, da diese mit dem Mitgliedsbeitrag abgedeckt sind. Wenden dich an deinen zuständigen IGBCE-Bezirk. Informationen gibt es bei deinem Betriebsrat oder unter:

<https://igbce.de/igbce/gut-abgesichert-durch-den-rechtsschutz-28852>



Voraussetzung für diesen umfassenden Rechtsschutz ist lediglich, dass du als Mitglied satzungsgemäß Beiträge zahlen und dass hinreichende Erfolgssäusichten für den konkreten Streitfall bestehen. Die Erstberatungen werden überwiegend von den Rechtsschutz-Expert*innen der IGBCE vor Ort geleistet. In vielen Bezirken der IGBCE sind sie direkt ansprechbar. Weiterführende Vertretung erfolgt in den meisten Fällen durch die DGB Rechtsschutz GmbH. Dank der engen Kontakte zur IGBCE und den Betriebs- und Personalräten*innen beziehen unsere Expert*innen immer auch den konkreten betrieblichen Hintergrund mit ein. Dadurch sind sie über betriebliche oder branchentypische Entwicklungen schnell und aus erster Quelle informiert und können so ihre Mandant*innen effektiver vertreten.

DIE EXPERT*INNEN DER IGBCE UND DER DGB RECHTS-SCHUTZ GMBH BIETEN IHREN MANDANT*INNEN IN JEDER REGION DEUTSCHLANDS EINE OPTIMALE VERTRETUNG IHRER INTERESSEN

- Die Jurist*innen sind ausgewiesene Fachleute im Arbeits- und Sozialrecht.
- Die Büros der IGBCE und der DGB Rechtsschutz GmbH stehen in einem regelmäßigen Austausch miteinander und mit den Betriebsräten*innen.
- Mehr als 85 % aller arbeitsrechtlichen Verfahren werden erfolgreich für die Mandant*innen entschieden oder zumindest mit einem Vergleich abgeschlossen.
- Der gewerkschaftliche Rechtsschutz im Arbeits- und Sozialrecht ist im Vergleich zu einer privaten Rechtsschutzversicherung umfassend und verlässlich.

**MITGLIED WERDEN
LOHNT SICH!**
MITGLIEDWERDEN.IGBCE.DE



IGBCE.DE

BESCHÄFTIGTE IN LEIHARBEIT

Immer häufiger setzen Unternehmen Leiharbeitnehmer*innen ein. Die Gründe sind vielfältig. Als Ad-hoc-Ersatz für Ausgefallene, als Flexibilitätspuffer oder mittlerweile immer stärker als Strategie für minimale Personalkosten und interne Konkurrenz. Beschäftigte in Leiharbeit unterstehen sowohl der verleihenden Leiharbeitsfirma als auch dem entliehenden Betrieb. In der Entleiherfirma verdienen sie oft weniger als ihre dort direkt angestellten Kolleg*innen. Für die Leiharbeit gibt es vier grundsätzliche Regeln nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und dem Nachweisgesetz (NachwG).

1. VERTRAG

Der*die Verleiher*in hat als Arbeitgeber*in des*der Leiharbeitnehmer*in diesem*dieser die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niedzulegen und auszuhändigen (§ 2 NachwG u. § 11 Abs. 1 AÜG). Er*sie ist verpflichtet, dem*der Arbeitnehmer*in das jeweils gültige Merkblatt für Leiharbeitnehmer*innen der Bundesagentur für Arbeit auszuhändigen. Beschäftigte in Leiharbeit ohne deutsche Staatsangehörigkeit müssen eine Version des Merkblattes in ihrer Muttersprache ausgehändigt bekommen.

2. SOZIALVERSICHERUNG

Die Verleihfirma als Arbeitgeberin muss die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Unfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung abführen. Kommt die Verleihfirma diesen Pflichten nicht nach, haftet dafür der Entleiherbetrieb. Die Haftung des*der Entleiher*in beschränkt sich allerdings auf die Beitragsschulden für die Zeit, für die ihm*ihr der*die Arbeitnehmer*in überlassen worden ist.

3. DAUER

Der Arbeitsvertrag kann unbefristet oder für die Dauer von bis zu zwei Jahren befristet sein – dafür muss kein besonderer sachlicher Grund vorliegen. Dies gilt auch für einen kürzeren Zeitraum. Das befristete Arbeitsverhältnis kann ohne Sachgrund dreimal bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren verlängert werden. Rechtlich zulässig ist auch, dass der*die Verleiher*in einem*eine Leiharbeitnehmer*in nur für die Zeit der Abwicklung eines einzelnen Auftrages im Entleiherbetrieb einstellt. Das gilt aber nur für die ersten beiden Jahre der Befristung. Danach ist die Angabe eines Sachgrundes erforderlich – hierfür reicht ein einzelner Auftrag nicht aus.

4. VERGÜTUNG

Am 12.09.2025 hat die DGB-Tarifgemeinschaft Leiharbeit in der zweiten Verhandlungsrunde mit dem Gesamtverband der Personaldienstleister (GVP) eine Tarifeinigung für die rund 650.000 Leiharbeitsbeschäftigte erzielt. Nach langen und zähen Verhandlungen einigten sich die Tarifparteien darauf, dass sich die Entgelte in drei Stufen um insgesamt rund 9 Prozent bei einer Laufzeit von 24 Monaten erhöhen. Zum 01.01.2026 gibt es 2,99 Prozent mehr Geld, ab 01.09.2026 eine zweite Erhöhung um 2,5 Prozent und 01.04.2027 ein weiteres Plus von 3,5 Prozent.

HÖHERE BONUSZAHLUNGEN FÜR IGBCE-MITGLIEDER

Es waren harte Verhandlungen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Mit diesem Ergebnis konnten für die kommenden zwei Jahre deutliche Reallohnsteigerungen für die Beschäftigten der Branche erreicht werden. Auch die Urlaubs- und Weihnachtsgelder inklusive der Bonuszahlungen für Gewerkschaftsmitglieder steigen entsprechend der prozentualen Entgelterhöhungen!

GLEICHES ENTGELT FÜR GLEICHE ARBEIT

Der Entleiherbetrieb ist nach § 9 Nr. 2 AÜG verpflichtet, Stammbeschäftigte und Leiharbeitnehmer*innen gleich zu behandeln („Equal Pay – Equal Treatment“-Prinzip). Das bedeutet, dass ab dem ersten Arbeitstag für die Zeit der Überlassung die Arbeitsbedingungen eines*einer Leiharbeitnehmer*in denen eines*einer vergleichbar eingesetzten Mitarbeiter*in des Entleiherunternehmens entsprechen sollen. Dies beinhaltet auch Bezahlung, Sondervergütungen, Jahreszahlungen sowie Zuschläge für Schicht- und Mehrarbeit. Ein Tarifvertrag kann aber abweichende Regelungen zulassen. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Durch einzelvertragliche Vereinbarungen wird der sich aus § 9 Nr. 2 AÜG ergebende Gleichbehandlungsgrundsatz jedoch meist zur Farce, da diese ungünstigere Arbeitsbedingungen enthalten als diejenigen, die beim Stammpersonal Anwendung finden. Eine*ein zuvor arbeitslose*r Leiharbeitnehmer*in kann „ungleich behandelt“ werden: Der*die Verleiher*in darf in den ersten sechs Wochen der Überlassung ein Nettoentgelt in Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes zahlen.

FRAGEN UND ANTWORTEN

DÜRFEN BESCHÄFTIGTE IN LEIHARBEIT MITGLIED DER IGBCE SEIN?

Ja, selbstverständlich. Das Recht, sich in einer Gewerkschaft zu organisieren, steht allen Beschäftigten zu.

BEI WEM MUSS SICH DER*DIE BESCHÄFTIGTE IN LEIHARBEIT KRANKMELDEN?

Liegt eine Erkrankung vor, muss der*die Leiharbeitnehmer*in die Leiharbeitsfirma unverzüglich per E-Mail oder Telefon über die Arbeitsunfähigkeit und voraussichtliche Dauer der Erkrankung in Kenntnis setzen. Leiharbeitsverträge sehen i. d. R. auch die Verpflichtung zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit vor. Auch der Einsatzbetrieb sollte über die Arbeitsunfähigkeit informiert werden.

SIND ARBEITSPLÄTZE, DIE MIT BESCHÄFTIGTEN IN LEIHARBEIT BESETZT SIND, „FREI“?

Ja, denn die Beschäftigten in Leiharbeit stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Entleiher bzw. zur Entleiherin. Ihre Arbeitsplätze

AUF ALLEN KANÄLEN ERREICHBAR.

X.COM/IGBCE

FACEBOOK.COM/IGBCE

YOUTUBE.COM/USER/IGBCETV

IGBCE-APP



WIR SIND EINE STARKE GEMEINSCHAFT
MIT ÜBER 560.000 MITGLIEDERN –
UND WOLLEN MIT DIR NOCH STÄRKER
WERDEN.

DENN NUR GEMEINSAM GESTALTEN WIR
DIE ZUKUNFT. MIT SOLIDARITÄT,
TOLERANZ, MITBESTIMMUNG,
FAIREM HANDEL, GUTER ARBEIT UND
GUTEN TARIFVERTRÄGEN.

IMPRESSUM

IGBCE | Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover | igbce.de | info@igbce.de

V.i.S.d.P.: Sebastian Knieriem | Abteilung Mitgliederstärke | Oktober 2025

Bildnachweis: Adobe Stock

BEI WEITEREN FRAGEN WENDE DICH
AN DEINEN BETRIEBSRAT ODER DEINEN
ZUSTÄNDIGEN IGBCE-BEZIRK.

IGBCE.DE

