

**If you are not a German citizen you can ask your employer to get this information sheet and the written conditions of employment issued in your native language.**

# **Merkblatt**

## **für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter**

Sie sind Leiharbeiterin oder Leiharbeiter, wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlassen werden.

Wenn Sie nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, können Sie vom Verleiher verlangen, dass er Ihnen dieses Merkblatt und den Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen (siehe A.) in Ihrer Muttersprache aushändigt.

### **A. Arbeitsverhältnis**

Ihr Arbeitgeber (Verleiher) muss eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitnehmerüberlassung haben. Ihr Arbeitsvertrag ist unwirksam, wenn Ihr Arbeitgeber keine Erlaubnis besitzt und auch die Ausnahmen von der Erlaubnispflicht nicht zutreffen. In diesem Fall entsteht ein Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Entleiher. Sie haben die Möglichkeit, an dem Arbeitsverhältnis mit Ihrem Arbeitgeber festzuhalten. Dazu müssen Sie innerhalb einer Frist von einem Monat gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher schriftlich erklären, dass Sie an dem Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher festhalten wollen (sog. Festhaltenserklärung). Dabei ist folgendes zu beachten: Ihre schriftliche Erklärung müssen Sie zunächst persönlich in einer Agentur für Arbeit vorlegen, dort Ihre Identität feststellen und dies auf Ihrem Schreiben vermerken lassen. Anschließend müssen Sie diese Erklärung innerhalb von 3 Tagen Ihrem Arbeitgeber oder dem Entleiher vorlegen.

Wenn die Erlaubnis im Laufe des Arbeitsverhältnisses wegfällt, muss der Verleiher Sie darüber sofort informieren. Der Verleiher muss

Sie auf das voraussichtliche Ende der Abwicklungsfrist hinweisen. Die Frist zur Abwicklung des Vertrags beträgt höchstens 12 Monate. Unter Abwicklungsfrist versteht man die Frist, die dem Verleiher maximal bleibt, um mit dem Entleiher bereits geschlossene Verträge zu realisieren.

Ihr Arbeitgeber darf Sie nur überlassen, soweit zwischen Ihnen und dem Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis besteht. Er muss Sie vor jeder Überlassung an einen Entleiher darüber informieren, dass Sie als Leiharbeiter bzw. Leiharbeiterin tätig werden.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen des Leiharbeitsverhältnisses richtet sich nach § 11 Absatz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und den Bestimmungen des Nachweisgesetzes. Der Verleiher ist verpflichtet, die wesentlichen Inhalte des Leiharbeitsverhältnisses schriftlich festzuhalten. Der schriftliche Nachweis muss mindestens folgende Angaben enthalten:

- Ihren Namen und Ihre Anschrift sowie den Namen und die Anschrift des Verleihers,
- das Datum, an dem das Arbeitsverhältnis beginnt,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen die voraussichtliche Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- den Arbeitsort oder, falls Sie nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein sollen, einen Hinweis darauf, dass Sie an verschiedenen Orten beschäftigt werden können,
- eine kurze Beschreibung Ihrer Tätigkeit,
- die Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts,
- die vereinbarte wöchentliche bzw. monatliche Arbeitszeit,
- die Zahl der Urlaubstage,
- die beiderseitigen Kündigungsfristen des Arbeitsverhältnisses,
- einen allgemeinen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten,
- die Erlaubnisbehörde sowie Ort und Datum der Erteilung der Erlaubnis nach § 1 AÜG,
- Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen Sie nicht verliehen sind.

Spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses sind die wesentlichen Vertragsbedingungen von Ihrem Verleiher schriftlich festzuhalten, zu unterschreiben und Ihnen zu übergeben.

Achten Sie darauf, dass Sie den schriftlichen Nachweis immer vor Beginn der Beschäftigung erhalten, damit Sie rechtlich abgesichert sind; besonders wichtig ist dies bei befristeten Verträgen/ Arbeitsverhältnissen.

Sie dürfen an denselben Entleiher grundsätzlich höchstens 18 Monate<sup>1</sup> überlassen werden. Damit Ihr Arbeitgeber die Überlassungshöchstdauer nicht überschreitet, muss er Ihre vorherigen Einsätze bei demselben Entleiher auch für andere Verleiher vollständig berücksichtigen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als 3 Monate liegen. Von der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten kann durch Tarifvertrag der Einsatzbranche oder - im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages - durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung im Einsatzbetrieb abgewichen werden. Mit dem Überschreiten der Überlassungshöchstdauer ist das Arbeitsverhältnis mit Ihrem Arbeitgeber unwirksam und es entsteht ein Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Entleiher. Sie haben die Möglichkeit, an dem Arbeitsverhältnis mit Ihrem Arbeitgeber (Verleiher) festzuhalten. Hierzu müssen Sie die unter A., 1. Absatz beschriebene Festhaltungserklärung abgeben.

Der Vertrag zwischen Ihrem Arbeitgeber und dem Entleiher muss ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet sein (sog. Offenlegung). Zusätzlich müssen Ihr Arbeitgeber und der Entleiher Sie vor Ihrem Einsatz im Überlassungsvertrag oder durch Bezugnahme auf diesen Vertrag namentlich benennen (sog. Konkretisierung). Werden diese Pflichten nicht erfüllt, wirkt sich dies auf Ihr Arbeitsverhältnis aus. Das Arbeitsverhältnis mit Ihrem Arbeitgeber ist dann unwirksam und es entsteht ein Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Entleiher. Sie haben die Möglichkeit, an dem Arbeitsverhältnis mit Ihrem Arbeitgeber (Verleiher) festzuhalten. Hierzu müssen Sie die unter A., 1. Absatz beschriebene Festhaltungserklärung abgeben.

Grundsätzlich haben Sie Anspruch auf Ersatz von Aufwendungen (z. B. Fahrt- und Übernachtungskosten) bei auswärtigem Einsatz.

Zum Beispiel sind Ihnen die Fahrtkosten zu erstatten für die Fahrten zwischen dem Betriebsitz des Verleihers und dem Betriebssitz des Entleihers.<sup>2</sup>

Tarifvertraglich oder einzelvertraglich können jedoch abweichende Regelungen getroffen werden. Ob und gegebenenfalls in welchem Umfang diese Ausgaben auch vom Finanzamt erstattet werden können, ist von den steuerlichen Regelungen abhängig, die im jeweiligen Einzelfall zu beachten sind.

Die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretungen (Betriebsräte, Personalräte) nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Bundespersonalvertretungsgesetz sind auch von den Verleihern und deren Beschäftigten zu beachten.

Der Verleiher darf Ihnen nicht verbieten, nach Beendigung Ihres Leiharbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher einzugehen. Steht ein solches Verbot in Ihrer Vereinbarung mit dem Verleiher oder in der Vereinbarung zwischen dem Verleiher und dem Entleiher, dann ist ein solches Verbot unwirksam.

Der Verleiher hat Ihnen das vereinbarte Arbeitsentgelt auch dann zu zahlen, wenn er Sie nicht bei einem Entleiher beschäftigen kann.

Sie sind nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu werden, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. Bei einem solchen Arbeitskampf muss der Verleiher Sie darauf hinweisen, dass Sie das Recht haben, die Leistung zu verweigern und nicht für diesen Entleiher arbeiten müssen. Dem Entleiher ist es verboten, Sie in seinem Betrieb tätig werden zu lassen, der unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist. Ausnahmsweise ist Ihr Einsatz in einem bestreikten Betrieb zulässig, wenn der Entleiher sicherstellt, dass Sie nicht als Streikbrecher eingesetzt werden.

## B. Grundsatz der Gleichstellung

Für die Zeit, in der Sie beim Entleiher arbeiten, haben Sie grundsätzlich ab dem ersten Tag der Überlassung Anspruch auf die wesentlichen Arbeitsbedingungen (wie Arbeitszeit, Urlaub usw.) und das Arbeitsentgelt wie eine vergleichbare Arbeitnehmerin bzw. ein vergleichbarer Arbeitnehmer im Betrieb des Entleihers<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Für die Berechnung des Zeitraums sind nur ab 01. April 2017 zurückgelegte Überlassungszeiten maßgeblich.

<sup>2</sup> Vgl. § 670 des Bürgerlichen Gesetzbuches

<sup>3</sup> Vgl. § 8 Absatz 1 AUG

Auskunft über die wesentlichen Arbeitsbedingungen und das Arbeitsentgelt können Sie von Ihrem Entleiher verlangen.

Von diesem Gleichstellungsgrundsatz darf nur in folgendem Fall abgewichen werden: Für Ihr Leiharbeitsverhältnis gilt ein Tarifvertrag, der die wesentlichen Arbeitsbedingungen regelt. Ein solcher Tarifvertrag ist zum einen anzuwenden, wenn zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband ein Tarifvertrag geschlossen wurde und Sie Mitglied der Gewerkschaft sind und Ihr Arbeitgeber Mitglied des beteiligten Arbeitgeberverbandes ist. Zum anderen kann im Arbeitsvertrag zwischen Ihnen und Ihrem Verleiher die Anwendung eines bestimmten Tarifvertrages vereinbart werden.

Durch oder aufgrund eines Tarifvertrages der Zeitarbeit darf Ihnen grundsätzlich nur in den ersten 9 Monaten<sup>4</sup> einer Überlassung an einen Entleiher ein niedrigeres Arbeitsentgelt bezahlt werden. Ihr Arbeitgeber muss Ihre vorherigen Einsätze bei dem Entleiher auch für andere Verleiher vollständig anrechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als 3 Monate liegen. Ein von einer vergleichbaren Arbeitnehmerin bzw. einem vergleichbaren Arbeitnehmer im Betrieb des Entleihers abweichendes niedrigeres Arbeitsentgelt darf Ihnen dann länger als 9 Monate bezahlt werden, wenn in einem geltenden Tarifvertrag ein gleichwertiges Arbeitsentgelt festgelegt und geregelt ist, dass Sie dieses Entgelt durch stufenweise Erhöhung nach dem 15. Monat Ihrer Überlassung erreichen. Die stufenweise Erhöhung des Arbeitsentgelts muss spätestens nach 6 Wochen Einsatzzeit beginnen.

Anders verhält es sich, wenn Sie einem Entleiher überlassen werden, bei dem Sie schon einmal gearbeitet haben, und zwar in den letzten sechs Monaten, bevor Sie der Verleiher dem Entleiher überlassen hat. Dies trifft auch auf einen Entleiher zu, der mit diesem Entleiher einen Konzern bildet. In diesen Fällen hat Ihr Verleiher den Gleichstellungsgrundsatz sicherzustellen.

## C. Mindestlohn und Lohnuntergrenze

Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen mindestens den gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von **8,84 Euro** brutto je Zeitstunde<sup>5</sup> zu zahlen. Dies gilt auch für Zeiten, in denen Sie nicht verliehen werden.

Sofern Sie Tätigkeiten übernehmen, für die ein abweichender Branchenmindestlohn oder ein abweichendes Mindestentgelt aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags gilt<sup>6</sup>, haben Sie während Ihres Einsatzes Anspruch auf das dort festgelegte Mindestentgelt.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) kann auf Vorschlag der Tarifvertragsparteien eine verbindliche Lohnuntergrenze im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung festsetzen<sup>7</sup>. Die vom BMAS festgesetzten Mindeststundenentgelte gehen dem gesetzlichen Mindestlohn vor, das heißt, Ihr Arbeitgeber muss Ihnen mindestens das in der jeweils geltenden Rechtsverordnung festgelegte Mindeststundenentgelt bezahlen.

Die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit haben dem BMAS einen entsprechenden Vorschlag zum Erlass einer Dritten Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung unterbreitet. Mit deren Inkrafttreten ist der Verleiher auf Grund der Verordnung verpflichtet, Ihnen mindestens das nachfolgend aufgeführte Bruttoentgelt pro Arbeitsstunde (Mindeststundenentgelt) zu zahlen:

1. in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen
  - a) vom Zeitpunkt des Inkrafttretens der Verordnung bis zum 31.03.2018  
**8,91 Euro**
  - b) vom 01.04.2018 bis 31.12.2018  
**9,27 Euro**
  - c) vom 01.01.2019 bis 30.09.2019  
**9,49 Euro**
  - d) vom 01.10.2019 bis 31.12.2019  
**9,66 Euro,**

<sup>4</sup> Für die Berechnung dieses Zeitraums sind die ab dem 01. April 2017 zurückgelegten Überlassungszeiten maßgeblich.  
<sup>5</sup> Seit dem 01. Januar 2017 gemäß § 1 Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV) i. V. m. § 11 Mindestlohngesetz (MiLoG)

<sup>6</sup> Vgl. §§ 3 ff. Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

<sup>7</sup> Vgl. § 3a AÜG

## 2. in den übrigen Bundesländern

- a) vom Zeitpunkt des Inkrafttretens der Verordnung bis zum 31.03.2018

**9,23 Euro**

- b) vom 01.04.2018 bis 31.03.2019

**9,49 Euro**

- c) vom 01.04.2019 bis 30.09.2019

**9,79 Euro**

- d) vom 01.10.2019 bis 31.12.2019

**9,96 Euro.**

Es ist Ihnen das Mindeststundenentgelt Ihres Arbeitsortes zu zahlen. Wenn Sie auswärtig tätig sind und das Mindeststundenentgelt an Ihrem Einstellungsort höher als am Arbeitsort ist, haben Sie Anspruch auf dieses höhere Mindeststundenentgelt.

Sie haben Anspruch darauf, dass Ihnen das Mindeststundenentgelt spätestens am 15. Bankarbeitstag (Referenzort ist Frankfurt am Main) gezahlt wird, der auf den Monat folgt, für den das Mindeststundenentgelt zu zahlen ist.

Diese Regelung gilt nicht für die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinaus entstandenen Arbeitsstunden, wenn eine tarifvertragliche Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung mit einem Arbeitszeitkonto besteht. Dieses Arbeitszeitkonto darf höchstens 200, bei saisonalen Schwankungen im Einzelfall bis zu 230, Plusstunden umfassen. Sofern Sie mehr als 150 Plusstunden auf Ihrem Arbeitszeitkonto haben, muss Ihr Verleiher die über 150 Stunden hinausgehenden Plusstunden einschließlich der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge gegen Insolvenz sichern und diese Insolvenzsicherung Ihnen gegenüber nachweisen. Ohne diesen Nachweis, darf Ihr Arbeitszeitkonto höchstens 150 Plusstunden umfassen.

Wenn Ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit weniger als 35 Wochenstunden beträgt, wird die Obergrenze des Arbeitszeitkontos entsprechend Ihrer Arbeitszeit angepasst.

Auf Ihr Verlangen werden Ihnen Stunden aus dem Arbeitszeitkonto ausbezahlt, die über 105 Plusstunden hinausgehen. Bei Teilzeitbe-

schäftigten richtet sich die Anzahl der Plusstunden anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

## D. Sozialversicherung

Der Verleiher als Ihr Arbeitgeber ist, wie jeder andere Arbeitgeber auch, verpflichtet, die Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, so haftet dafür im Einsatzfall der Entleiher<sup>8</sup>.

## E. Arbeitsschutz und Unfallverhütung

Für Ihre Tätigkeit bei dem Entleiher gelten die öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts, die auch der Betrieb des Entleihers einzuhalten hat. Für die Einhaltung dieser Vorschriften sind Verleiher und Entleiher verantwortlich. Der Entleiher hat auch die notwendigen Unfallverhütungsmaßnahmen zu treffen, die gesetzlich vorgeschrieben sind. Sie sind verpflichtet, die entsprechenden Vorschriften zu befolgen.

Der Entleiher hat Sie ferner, insbesondere vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in seinem Arbeitsbereich, über Folgendes zu informieren:

Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen Sie bei der Arbeit ausgesetzt sein können, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung oder zum Schutz einschließlich arbeitsmedizinischer Vorsorge, die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten sowie besondere Gefahren des Arbeitsbereichs und die getroffenen oder zu treffenden Maßnahmen.

## F. Ihre Pflicht sich rechtzeitig arbeitsuchend zu melden<sup>9</sup>

Wenn Ihr Arbeitsverhältnis beim Verleiher endet, sind Sie verpflichtet, sich spätestens drei Monate vorher persönlich bei Ihrer Arbeitsagentur arbeitsuchend zu melden. Erfahren Sie von der Beendigung weniger als drei Monate vorher, müssen Sie sich spätestens drei Tage, nachdem Sie von der Beendigung erfahren haben, arbeitsuchend melden.

<sup>8</sup> Vgl. § 28 e Absatz 2 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

<sup>9</sup> Vgl. § 38 Absatz 1 Drittes Buchs Sozialgesetzbuch (SGB III)

Es reicht aus, wenn Sie Ihrer Arbeitsagentur innerhalb der genannten Fristen z. B. online (<http://www.arbeitsagentur.de>) oder aber telefonisch die Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses mitteilen und einen Termin zur persönlichen Arbeitsuchendmeldung vereinbaren.

Sie haben Ihre Pflicht, sich arbeitsuchend zu melden, erst dann vollständig erfüllt, wenn Sie den vereinbarten Termin mit der Agentur für Arbeit wahrnehmen.

Bitte beachten Sie, dass eine Sperrzeit von einer Woche eintreten kann, wenn Sie sich nicht rechtzeitig melden. Eintritt einer Sperrzeit bedeutet, dass trotz Anspruch auf Arbeitslosengeld I, dieser Anspruch ruht und Sie für diese Woche, in der der Anspruch ruht, kein Arbeitslosengeld I erhalten.

## **G. Informationspflicht des Entleihers über freie Arbeitsplätze**

Der Entleiher hat Sie über freie Arbeitsplätze, die in seinem Unternehmen besetzt werden sollen, zu informieren. Dies kann durch einen Aushang an einer für Sie zugänglichen Stelle im Betrieb oder Unternehmen des Entleihers geschehen.

## **H. Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder Gemeinschaftsdiensten**

Zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten eines Unternehmens - beispielsweise Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel - hat der Entleiher Ihnen Zugang zu gewähren, und zwar unter den gleichen Bedingungen wie vergleichbaren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in seinem Betrieb. Es kann jedoch sachliche Gründe geben, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Ein solcher Grund kann vorliegen, wenn Sie nur kurz beim Entleiher beschäftigt sind und es für den Entleiher einen unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand bedeuten würde, Ihnen Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten zu verschaffen.

## **I. Wer hilft bei Streitigkeiten oder Fragen?**

Für die Entscheidung von Streitigkeiten aus dem Leiharbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Verleiher sind die Arbeitsgerichte zuständig. Nähere Auskünfte dazu erhalten Sie von den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten sowie den für die Überwachung der Verleiher zuständigen Agenturen für Arbeit Düsseldorf, Kiel und Nürnberg.

Bei Zweifeln, ob der Verleiher die erforderliche Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit besitzt, können Sie sich an das jeweils zuständige Team Arbeitnehmerüberlassung in den Agenturen für Arbeit Düsseldorf, Nürnberg und Kiel wenden. Diese Teams nehmen auch Hinweise auf Rechtsverstöße von Erlaubnisinhabern entgegen und gehen diesen nach.

Die drei zuständigen Teams Arbeitnehmerüberlassung sind mittels folgender Kontaktdaten erreichbar:

- Agentur für Arbeit Düsseldorf, 40180 Düsseldorf (Tel.: 0211 692 4500);
- Agentur für Arbeit Kiel, 24131 Kiel (Tel.: 0431 709 1010);
- Agentur für Arbeit Nürnberg, 90300 Nürnberg (Tel.: 0911 529 4343).

Die Teams Arbeitnehmerüberlassung sind jeweils für Erlaubnisinhaber mehrerer Bundesländer zuständig. Das Team in der Agentur für Arbeit Düsseldorf für die Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Hessen. Das Team der Agentur für Arbeit Nürnberg für die Bundesländer Bayern, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Saarland. Das Team in der Agentur für Arbeit Kiel für alle übrigen Bundesländer.

Die jeweils aktuelle Fassung dieses Merkblattes finden Sie im Internet unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen > Merkblätter und Formulare.

## **Information sheet**

### **for temporary agency workers**

by German Federal Employment Agency  
(Bundesagentur für Arbeit),

issued 04/2017

You are a temporary agency worker, if you are sent by your employer (the temporary work agency) to a third party (the client company) for purposes of work.

If you are not of German nationality, you can demand from the temporary work agency that it provides you with this information sheet and the documentation on the essential working conditions (see A. 3) in your native language.

#### **A. Work relationship**

Your employer (temporary work agency) must have the permission of the Bundesagentur für Arbeit [German Federal Employment Agency] for hiring out employees as temporary agency workers. Your employment contract is ineffective if your employer has no such permission and the exceptions to the authorisation obligation do not apply. In this case an employment relationship between you and the client company comes into effect. You have the possibility of retaining the employment relationship with your employer. To do so you must state in writing to the temporary work agency or

the client company, within the period of a month, that you want to retain the employment relationship with the temporary work agency (the so-called retention declaration). In this connection the following should be noted: you must first submit your written declaration personally to an employment agency, where your identity will be established, and you must allow this to be mentioned on your written declaration. Then you must submit this declaration, within 3 days, to your employer or to the client company.

If, in the course of the work relationship, the permission ceases to apply, you must inform the temporary work agency about this immediately. You must draw the attention of the temporary work agency to the anticipated end of the completion deadline. The deadline for completion of the contract foresees a maximum of 12 months. The term completion deadline refers to the maximum deadline that the temporary work agency has to realise contracts already concluded with the client company.

Your employer may only assign you if an employment relationship exists between you and the employer. The employer must inform you, before any assignment to a client company, that you would be working there as a temporary agency worker.

Notification of the essential terms of contract of the temporary agency work relationship is to be in keeping with section 11, paragraph 1 of AÜG [Temporary Employment Act] and the provisions of NachwG [Notification Act].

The temporary work agency is obliged to make a written record of the essential contents of the temporary agency work relationship. The written record must contain at least the following details:

- Your name and your address as well as the name and address of the temporary work agency
- the date on which the work relationship is to begin
- in the event of a limited work relationship, the anticipated period of the work relationship
- the place of work or, if you are not to work at a single, specific location, a notification that you can be deployed at different locations
- a short description of your activities
- the composition, level and due dates for payment of the working wage, including supplements, allowances, bonuses and special payments, as well as other components of the working wage
- the agreed weekly or monthly hours of work
- the number of holidays
- the periods of notice for the work relationship for both sides
- general notification as to collective wages agreements, works agreements and service agreements that apply to the work relationship
- the authority granting permission, as well as the place and date of issue of the permission in keeping with section 1 AÜG [Temporary Employment Act]; and
- type and amount of payment and other working conditions for periods when you are not assigned to a client company.

The essential terms of the contract must be recorded in writing by your temporary work agency, signed and handed out to

you a month after commencement of the work relationship at the latest.

Be sure that you are always given the written record before commencement of the work relationship, so that you are legally secured; this is especially important in cases of limited contracts/work relationships.

In principle, you must not be hired out to the same client company for more than 18 months<sup>1</sup>. To ensure that your employer does not exceed the maximum assignment period it must also count your prior period of deployment with the same client company for other temporary work agencies in full, unless there is a period of more than 3 months between the instances of deployment in each case. There may be deviations from the maximum assignment period of 18 months due to collective wage agreements for the branch of deployment or, within the scope of application of such a collective wage agreement, due to a works agreement or to a service agreement within the deployment company. On exceeding the maximum assignment period the employment relationship with your employer becomes ineffective and an employment relationship between you and the client company comes into effect. You have the possibility of retaining the employment relationship with your employer (temporary work agency). To this end you must submit the retention declaration described under A.1.

The contract concluded by your employer and the client company must be explicitly designated as a contract for the hiring out of employees as temporary agency workers (the so-called disclosure).

---

<sup>1</sup> For calculation of the period only hire-out times as from 1st April, 2017 are determinative.

Additionally, before your deployment, your employer and the client company must name you in the hire-out contract, or through reference to this contract (the so-called specification in detail). If these obligations are not satisfied, this has an effect on your employment relationship. The employment relationship with your employer then becomes ineffective and an employment relationship between you and the client company comes into effect. You have the possibility of retaining the employment relationship with your employer (temporary work agency). To this end you must submit the retention declaration described under A.1.

In principle, you have an entitlement to restitution of expenditure (e.g. travelling expenses and costs of overnight accommodation) in cases of deployment elsewhere.

Your travelling expenses, for example, must be reimbursed for journeys between the works address of the temporary work agency and the works address of the client company.<sup>2</sup>

Collective or single agreements can, however, contain deviating regulations. Whether and, if so, to what extent these expenses can also be reimbursed by the tax office depends on the fiscal regulations that apply in the respective individual cases.

The participatory rights of the employees' representatives (works councils, staff-council representatives) are also to be observed by temporary work agencies and their employees, in keeping with BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) [Works Council Constitution Act] or with BPerVG (Bundespersönalvertretungsgesetz)

[German Federal Employee Representation Act].

The temporary work agency must not forbid you from entering into an employment relationship with the client company after the end of your temporary agency work relationship. Should such a prohibition be contained in your agreement with the temporary work agency or in the agreement between the temporary work agency and the client company, such a prohibition is ineffective.

The temporary work agency must pay you the agreed working wage even if it cannot find employment for you with a client company.

You are not obliged to work for a client company if this company is directly affected by a labour dispute. In the event of such a labour dispute the temporary work agency must draw your attention to the fact that you have the right to reject the work and that you need not work for this client company. It is forbidden for the client company to deploy you in its operations if these are directly affected by a labour dispute. As an exception, your deployment is permissible in a work affected by strike action if the client company can ensure that you will not be deployed as a strike-breaker.

## **B. Principles of Equality**

For the period in which you work for the client company you have, in principle, as from the first day of the assignment, the same right to the essential working conditions (such as hours of work, holidays, etc.) and working wages as a

---

<sup>2</sup> Cf. section 670 of BGB [German Civil Code]



comparable employee in the works of the client company.<sup>3</sup>

You can demand information on the essential working conditions and the working wage from your client company.

Deviation from this principle of equality may only be made in the following case: if a collective wage agreement governs the temporary agency work relationship and this regulates the essential working conditions. Such a collective wage agreement is to be applied, on the one hand, if the collective wage agreement has been concluded between a union and an employers' association, and you are a member of the union and your employer is a member of the said employers' association. On the other hand, the employment contract concluded by you and your temporary work agency may stipulate use of a specific collective wage agreement.

Through or due to a collective wage agreement for temporary work you may, in principle, only be paid a lower working wage during the first 9 months<sup>4</sup> of an assignment to a client company. Your employer must count your prior period of deployment with the client company for other temporary work agencies in full, unless there is a period of more than 3 months between the instances of deployment in each case. A different, lower working wage paid to a comparable employee in the works of the client company may be paid to you for longer than 9 months if it has been stipulated and regulated in a valid collective wage agreement that you are to reach a

---

<sup>3</sup> Cf. section 8, paragraph 1 of AÜG [Temporary Employment Act]

<sup>4</sup> For calculation of this period the hire-out time as from 1st April 2017 is determinative.

comparable sum, through step-by-step increases, as after the 15<sup>th</sup> month of your assignment. The step-by-step increases of the working wage must begin after 6 weeks of deployment at the latest.

Things are different if you are hired out to a client company for which you have already worked, namely during the previous six months, before you were assigned by the temporary work agency to the client company. This also applies to a client company which is part of the same group as this client company. In such cases your temporary work agency must ensure the principle of equality.

### **C. Minimum wage and lowest wage limit**

Your employer is obligated to pay you at least the statutory minimum gross hourly wage of **8.84 euros**<sup>5</sup>. This also applies to periods in which you are not assigned.

If you engage in activities for which a different branch minimum wage or a deviating minimum remuneration applies due to a collective wage agreement declared to be generally binding<sup>6</sup>, you have, during your deployment, an entitlement to the minimum remuneration stipulated there.

At the proposal of the parties to collective wage agreements the German Federal Ministry of Labour and Social Affairs (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS) can stipulate a binding

---

<sup>5</sup> Since 1st January 2017, in accordance with section 1 of MiLoV (Mindestlohn Anpassungsverordnung) [Minimum Wage Adaptation Decree] in conjunction with section 11 of MiLoG (Mindestlohngesetz) [Minimum Wage Act]

<sup>6</sup> Cf. section 3 ff of AEntG (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) [Law on the Posting of Workers]

minimum wage limit in the sphere of hiring out employees as temporary agency workers<sup>7</sup>. The minimum hourly remuneration stipulated by the Federal Ministry of Labour and Social Affairs take priority over the statutory minimum wage, i.e. your employer must pay you at least the minimum hourly remuneration stipulated in the respective, applicable government decree.

The parties to the collective wage agreements for temporary work have submitted a corresponding proposal to the Federal Ministry of Labour and Social Affairs for the issue of a third decree on a minimum wage limit for hiring out employees as temporary agency workers. With its coming into force, the temporary work agency is obligated, on the basis of the decree, to pay you at least the following listed gross payment per working hour (minimum hourly remuneration):

1. In the federal states of Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Western Pomerania, Saxony, Saxony-Anhalt and Thuringia

a) as from the time of the coming into force of the decree until 31.03.2018

**8.91 euros**

b) from 01.04.2018 until 31.12.2018

**9.27 euros**

c) from 01.01.2019 until 30.09.2019

**9.49 euros**

d) from 01.10.2019 until 31.12.2019

**9.66 euros**

2. In the remaining federal states

a) as from the time of the coming into force of the decree until 31.03.2018

**9.23 euros**

b) from 01.04.2018 until 31.03.2019

**9.49 euros**

c) from 01.04.2019 until 30.09.2019

**9.79 euros**

d) from 01.10.2019 until 31.12.2019

**9.96 euros**

You are to be paid the minimum hourly remuneration at your place of work. If you are deployed elsewhere and the minimum hourly remuneration at your place of deployment is higher than at the place of work, you are entitled to this higher minimum hourly remuneration.

You are entitled to be paid, at the minimum hourly remuneration rate, on the 15<sup>th</sup> bank workday, at the latest (the place of reference is Frankfurt am Main) of the month following that for which the (minimum hourly) remuneration is to be paid.

This regulation does not apply to working hours exceeding the regular monthly hours of work, if a contractual wage agreement on more flexible working hours with a flexitime account exists. This flexitime account may cover up to 200 extra hours, and given seasonal fluctuations, in some cases even up to 230. If you have more than 150 extra hours on your flexitime account your temporary work agency must secure the extra hours exceeding 150, including the social insurance contributions due for these against

---

<sup>7</sup> Cf. section 3a of AÜG (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)  
[Temporary Employment Act]

insolvency and must provide you with proof of this security against insolvency. With such proof your flexitime account may contain a maximum of 150 extra hours.

If your contractually agreed hours of work amount to less than 35 hours a week, the upper limit for the flexitime account must be correspondingly adapted to your hours of work.

At your request, your hours in the flexitime account exceeding 105 extra hours will be paid out. In the case of part-time employees, the number of extra hours is proportionate to the respectively contracted agreed hours of work.

#### **D. Social insurance**

As your employer, the temporary work agency, like each other employer, is obliged to pay the social insurance contributions. If it fails to honour this obligation, the client company is liable for this in the event of enforcement<sup>8</sup>.

#### **E. Work Safety and Accident Prevention**

The public-law industrial safety regulations that apply to your activities at the client company must also be observed by the client company's works. Both the temporary work agency and the client company are responsible for compliance with these regulations. The client company must also take the necessary, legally prescribed accident-prevention measures. You are obliged to follow the corresponding regulations.

---

<sup>8</sup> Cf. section 28 e, paragraph 2 of SGB IV (Viertes Buch Sozialgesetzbuch) [Fourth Book of the German Social Code]

Furthermore, the client company must ensure, particularly before commencement of the employment and in cases of changes in its area of work, that you are informed about the following:

risks to safety and to health that you might possibly be exposed to during your work, and about measures and facilities for prevention of, or protection against, such risks, including works-medical preventive measures; the necessity of having special qualifications or professional capabilities, as well as particular risks in the area of work and measures concluded or to be taken.

#### **F. Your Duty to Register in Time as a Job-Seeker<sup>9</sup>**

If your employment relationship with the temporary work agency is to end, you are obliged to register personally, three months beforehand at the latest, with your employment agency as a job-seeker. Should you learn about this less than three months in advance, you must register as a job-seeker within three days of learning of the ending date at the latest.

To this end it is sufficient that you notify your employment agency about the ending of your work relationship within the given deadlines online (<http://www.arbeitsagentur.de>), for example, or by telephone, and arrange an appointment for personal registration as a job-seeker.

Your duty to register as a job-seeker is first fully satisfied when you keep the arranged

---

<sup>9</sup> Cf. section 38, paragraph 1 of SGB III (Drittes Buch Sozialgesetzbuch) [Third Book of the German Social Code]

appointment with the employment agency (Agentur für Arbeit).

Please note that an exclusion period of a week can be imposed if you fail to notify the employment agency in time. The imposition of an exclusion period means that, despite the fact that you are entitled to unemployment benefits (Arbeitslosengeld I), this entitlement becomes dormant and you will receive no payment of unemployment benefits for the week in question.

### **G. Duty of Client Company to inform about Free Workplaces**

The client company must inform you about any free workplaces to be occupied in its business. This can be undertaken by way of a notice at a place accessible to you in the client company's works or business.

### **H. Access to Communal Facilities or Communal Services**

The client company must grant you access to the communal facilities and services of the business, e.g. childcare facilities, canteen meals and means of transport, and this to the same conditions as those enjoyed by comparable employees in its works. There may, however, be objective reasons justifying different treatment. One such reason might be that you are only to be employed by the client company for a short time and that to enable you to have access to the communal facilities and services would require an unreasonably high administrative effort on the part of the client company.

### **I. Who can help in cases of dispute or with enquiries?**

The labour courts are responsible for deciding disputes arising from the temporary agency work relationship between you and the temporary work agency. You can find more-detailed information on this from the employees' and employers' associations, from lawyers and from the Düsseldorf, Kiel and Nuremberg employment agencies responsible for the supervision of temporary work agencies.

If you have doubts as to whether the temporary work agency has been granted the necessary authorisation by the Federal Employment Agency, you can contact the respective team responsible for the hiring-out of employees at the employment agencies in Düsseldorf, Nuremberg and Kiel. These teams also collect information on violations of law by authorised bodies and will investigate such cases.

The three teams responsible for the hiring-out of employees can be contacted (within Germany) using the following contact options:

- Agentur für Arbeit Düsseldorf, 40180 Düsseldorf (tel.: 0211 692 4500);
- Agentur für Arbeit Kiel, 24131 Kiel (tel.: 0431 709 1010);
- Agentur für Arbeit Nürnberg, 90300 Nürnberg (tel.: 0911 529 4343).

The teams for the temporary agency work are in each case responsible for authorised bodies in several federal states. The team at the Düsseldorf Employment Agency [Agentur für Arbeit Düsseldorf] is responsible for the federal states of North-Rhine Westphalia and Hesse. The team at the Nuremberg

Employment Agency [Agentur für Arbeit Nürnberg] is responsible for the federal states of Bavaria, Baden-Württemberg, Rhineland-Palatinate and Saarland. The team at the Kiel Employment Agency [Agentur für Arbeit Kiel] is responsible for all other federal states.

You can find the respective current version of this information sheet in the Internet under [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Unternehmen > Merkblätter und Formulare" [... > Business > Leaflets and Forms].