

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.

Information Leaflet for Agency Workers

You are an agency worker if your employer (temporary employment agency) assigns you to a third party (hirer) for the performance of work.

If you are not a German citizen, you can require the temporary employment agency to provide you with this information leaflet and the proof of the substantial employment conditions (see Section A.3) in your native language.

A. Employment

Your employer (temporary employment agency) must have a permission of the Federal Employment Agency (German: "Bundesagentur für Arbeit") to act as a temporary employment agency. Your contract of employment will be ineffective if your employer does not hold a permission and the exceptions from the obligation to hold a permission are not applicable either. In that case, an employment relationship will be created between you and the hirer. You will have the possibility to continue the employment relationship with your employer. To do so, you will have to make a written declaration to the temporary employment agency or the hirer that you wish to continue the employment relationship with the temporary employment agency (declaration of continuation) within a period of one month. Please note that first, you will have to present your written declaration to an Employment Office (German: "Agentur für Arbeit" or "Arbeitsagentur") personally, have your identity confirmed there and ask for a confirmation note on your letter. Afterwards, you will have to present the declaration to your employer or the hirer within 3 days.

If the permission expires during the period of your employment, the temporary employment agency must inform you

immediately. The temporary employment agency must also inform you of the expected end of the wind-up period. The maximum period for winding up the contract is 12 months. "Wind-up period" means the maximum period which the temporary employment agency will have in order to implement contracts that have already been concluded with the hirer.

Your employer may only assign you if an employment relationship exists between you and the employer. Before each assignment to a hirer, he must inform you that you will have the status of an agency worker.

The proof of the substantial contractual conditions of the temporary employment relationship will be governed by Art. 11.1 of the Temporary Employment Act (AÜG) and the provisions of the Act on the Proof of Substantial Conditions Applicable to Employment Relationships (NachweisG). The temporary employment agency will be obliged to prepare a written statement of the main contents of the temporary employment relationship. That written proof must at least contain the following information:

- Your name and address, as well as the name and address of the temporary employment agency,
- the date on which the employment commences,
- in the case of a time-limited employment, the expected duration of the employment,
- the job location, or, if you are not supposed to work only at one particular location, the information that you may be employed at different locations,
- a short description of your tasks,
- the structure, amount and due dates of the pay, including the extra payments, allowances, premiums and special payments as well as any other components of the pay,
- the agreed weekly or monthly working time,
- the number of leave days,
- both Parties' periods of notice to terminate the employment,
- general reference to the collective agreements as well as company or works agreements applicable to the employment,
- the public authority granting permission, as well as the place and date on which the permission under Art. 1 of the AÜG was granted,
- the type and amount of payments for periods in which you are not assigned.

No later than one month after the commencement of the employment, your temporary employment agency must lay down the main conditions of contract in writing, sign them and hand them over to you.

Please make sure that you always receive the written proof before the commencement of the employment so that you are legally on the safe side; this is particularly important in the case of a time-limited contract/employment.

Principally, you may only be assigned to the same hirer for up to 18 months¹. In order not to exceed the maximum period of assignment, he must fully take into account your previous assignments to the same hirer, even for other temporary employment agencies, unless the period between the assignments is more than 3 months. Deviations from the 18-month maximum period of assignment can be made by a collective agreement of the hirer's sector or – within the scope of application of such a collective agreement – by company or works agreements at the hirer's business. When the maximum period of assignment is exceeded, the employment with your employer will be ineffective and an employment relationship between you and the hirer will be created. You will have the possibility to continue the employment relationship with your employer (temporary employment agency). To do so, you will have to make the declaration of continuation described in Section A.1.

The contract between your employer and the hirer must be designated as an agreement on the supply of a temporary worker expressly (so-called disclosure). In addition, your employer and the hirer must mention your name expressly in the agreement on the supply or with reference to that agreement before the start of your assignment (so-called specification). If those obligations are not fulfilled, this will have effects on your employment. The employment relationship with your employer will then be ineffective, and an employment relationship between you and the hirer will be created. You will have the possibility to continue the employment relationship with your employer (temporary employment agency). To do so, you will have to make the declaration of continuation described in Section A.1.

Generally, you may claim the reimbursement of expenses (e.g. travel costs or expenses for overnight accommodation) in the case of an assignment outside your town or city.

For example, you must be reimbursed the travel costs for the journeys between the

premises of the temporary employment agency and the hirer's premises.²

However, collective agreements or individual contracts may contain deviating regulations. Whether, and to what extent, those expenses may also be reimbursed by the revenue office depends on the tax regulations that must be taken into account in the individual case.

The participation rights of the employee representation bodies (works councils, staff councils) according to the Works Constitution Act or Federal Staff Council Act, respectively, must also be respected by temporary employment agencies and their employees.

The temporary employment agency may not forbid you to conclude a contract of employment with the hirer after the end of your temporary employment relationship. If your agreement with the temporary employment agency or the agreement between the temporary employment agency and the hirer contains a restraint to this effect, the restraint will be ineffective.

You must receive the agreed pay for your work from the temporary employment agency even when the agency cannot assign you to any hirer.

You will not be obliged to perform work for a hirer who is directly concerned by industrial action. In the case of such industrial action, the temporary employment agency must inform you that you have the right to refuse performance and not to work for that particular hirer. The hirer is not allowed to let you perform work at his business that is directly concerned by industrial action. In exceptional cases, your assignment to a business in which a strike is taking place is allowed, provided that the temporary employment agency ensures that you will not be used as a strikebreaker.

B. Principle of Equal Treatment

For the period in which you work at a hirer's business, you are generally, from the first day of the assignment, entitled to substantial employment conditions (such as working time, leave etc.) and a pay which are equivalent to those of comparable employees of the hirer's business³.

You may require your hirer to provide information about the substantial employment conditions and the pay.

Deviations from that principle of equal treatment will only be possible in the following case: A collective agreement which regulates

¹Only the periods of assignments from 01 April 2017 are applicable to the calculation of the period.

²cf. Art. 670 of the Civil Code (BGB)

³cf. Art. 8.1 of the AÜG

the substantial employment conditions is applicable to your temporary employment relationship. Such a collective agreement will apply if a collective agreement has been concluded between a trade union and an employers' association and if you are a member of the trade union and your employer is a member of the employers' association concluding the agreement. Besides, the application of a particular collective agreement may be agreed in the contract of employment between you and your temporary employment agency.

By, or on the basis of, a collective agreement on agency work, you may generally receive a lower pay only in the first 9 months⁴ of an assignment to a particular hirer. Your employer must fully take into account all of your previous assignments with the same hirer, even for other temporary employment agencies, unless the period between the assignments is more than 3 months. You may receive a lower pay deviating from that of a comparable employee of the hirer's business for more than 9 months if, in an applicable collective agreement, an equivalent pay is determined and it is stipulated that you will reach the amount of that pay by a gradual increase from the 16th month of your assignment. The gradual increase of your pay must commence after the 6th week of your assignment at the latest.

The situation is different if you are assigned to a hirer that you have worked for previously within the last six months before the temporary employment agency assigned you to the hirer. This also applies to any hirer that forms a group of affiliated companies with the present hirer. In those cases, your temporary employment agency must ensure that the principle of equal treatment is adhered to.

C. Minimum Wage / Minimum Wage Level

Your employer is obliged to pay you at least the statutory minimum wage in the gross amount of **8.84 euros** per hour⁵. This also applies to periods in which you are not assigned.

If you should take over activities to which a deviating sectoral minimum wage or a deviating minimum pay applies pursuant to a collective agreement which has been declared generally binding⁶, you may claim the minimum pay stipulated in that agreement for the duration of your assignment.

The Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) may fix a binding minimum wage level for temporary employment agency work at the suggestion of the parties to the collective agreement⁷. The minimum hourly wages fixed by the BMAS have priority over the statutory minimum wage, meaning that your employer must pay you at least the minimum hourly wage that is fixed in the applicable decree.

The parties to the collective agreements on agency work have submitted to the BMAS a proposal for enacting a Third Decree on a Minimum Wage Level for Temporary Employment Agency Work. From the time of its entry into force, the temporary employment agency will be obliged, pursuant to that decree, to pay you at least the following gross pay per working hour (minimum hourly pay):

1. in the federal states of Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Western Pomerania, Saxony, Saxony-Anhalt and Thuringia
 - a) from the time of the decree's entry into force till 31/03/2018
8.91 euros
 - b) from 01/04/2018 till 31/12/2018
9.27 euros
 - c) from 01/01/2019 till 30/09/2019
9.49 euros
 - d) from 01/10/2019 till 31/12/2019
9.66 euros,
2. in all other federal states
 - a) from the time of the decree's entry into force till 31/03/2018
9.23 euros
 - b) from 01/04/2018 till 31/03/2019
9.49 euros
 - c) from 01/04/2019 till 30/09/2019
9.79 euros
 - d) from 01/10/2019 till 31/12/2019
9.96

euros. You must receive the minimum hourly pay applicable to your job location. If you work outside your town or city and the minimum hourly pay for your place of employment is higher than the one for your job location, you will be entitled to that higher minimum hourly pay.

⁴The periods of assignments from 01 April 2017 are applicable to the calculation of that period.

⁵Since 01 January 2017, pursuant to Art. 1 of the Minimum Wage Adjustment Ordinance (MiLoV) in connection with Art. 11 of the Minimum Wage Act (MiLoG)

⁶cf. Art. 3ff of the Posting of Workers Act (AEntG)

⁷cf. Art. 3a of the AÜG

You may require that the minimum hourly pay should be paid to you no later than the 15th bank working day (place of reference: Frankfurt am Main) following the month for which the minimum hourly pay is paid.

The above regulation does not apply to the hours worked in addition to the regular monthly working time if the collective agreement contains a regulation on the flexibilisation of working time by means of a working time account. That working time account may contain no more than 200 credit hours (or 230 in individual cases if seasonal fluctuations exist). If you have more than 150 credit hours on your working time account, your temporary employment agency must insure the credit hours which exceed 150 hours – including the social insurance contributions that are due on them – against insolvency and prove that insolvency insurance to you. Without that proof, your working time account may contain no more than 150 credit hours.

If your working time agreed in your contract of employment is less than 35 hours per week, the upper limit of your working time account will be adjusted according to your working time.

On your request, you will receive a payment for hours on your working time account which exceed 105 credit hours. For part-time employees, the number of credit hours is determined on a pro-rata basis according to the working time agreed in the contract of employment.

D. Social Insurance

As your employer, the temporary employment agency will be obliged to pay the social insurance contributions, like any other employer. If he does not fulfil that obligation, the hirer will be liable in the case of an assignment⁸.

E. Occupational Safety and Accident Prevention

The public law provisions concerning occupational safety which the hirer's business must comply with will also apply to your work at the hirer's business. The temporary employment agency and the hirer will be responsible for the compliance with those provisions. The hirer must also take all necessary accident prevention measures that are prescribed by law. You will be obliged to adhere to the relevant regulations.

Furthermore, the hirer must inform you of the following, especially before the commencement

of the assignment and in the case of changes in his area of work:

Health and safety risks that you may be exposed to during your work, as well as measures and facilities for averting them or for protection – including occupational health protection – the requirement of special qualifications or professional skills as well as special risks at the working area and the measures which have been taken or are to be taken.

F. Your Obligation to Register as a Job-seeker in Time⁹

If your employment with the temporary employment agency is terminated, you will be obliged to register as a job-seeker at your local Employment Office at least three months in advance. If you are informed of the termination less than three months in advance, you must register as a job-seeker no later than three days after you are informed of the termination.

It will be sufficient to contact the Employment Office within the above periods, e.g. online (<http://www.arbeitsagentur.de>) or by telephone, to inform it of the termination of the employment and make an appointment for the personal registration as a job-seeker.

You will not have fulfilled your duty to register as a job-seeker completely until you appear at the appointment with the Job Centre.

Please note that a disqualification time of one week may apply if you do not register in time. If this is the case, it means that despite an entitlement to unemployment benefits (German: "Arbeitslosengeld I"), that entitlement will be suspended and you will not receive any unemployment benefits for the week in which the entitlement is suspended.

G. Hirer's Duty to Give Information about Job Vacancies

The hirer must inform you about any job vacancies that are to be filled at his company. This may be done by posting information on a notice board at a point at the hirer's company or plant to which you have access.

H. Access to Common Facilities or Common Services

The hirer must give you access to the common facilities and services at his company – e.g.

⁸cf. Art. 28e.2 of the Social Security Code, Book Four (SGB IV)

⁹cf. Art. 38.1 of the Social Security Code, Book Three (SGB III)

child care facilities, meals and means of transport – at the same conditions that apply to comparable employees at his business. However, objective reasons may exist which justify an unequal treatment. Such a reason may exist if you are only assigned to the hirer for a short period and it would mean an unreasonable administrative effort to give you access to the common facilities and services.

I. Where to Find Help in the Case of Disputes or Questions?

The labour courts are in charge of deciding any disputes arising from the temporary employment relationship between you and the temporary employment agency. You can obtain more information from the employers' and employees' associations, from lawyers and from the Employment Offices of Düsseldorf, Kiel and Nuremberg (German: Nürnberg), which are in charge of supervising the temporary employment agencies.

In cases of doubts on whether the temporary employment agency holds the required permission of the Federal Employment Agency, you can contact the competent Temporary Employment Agency Work Team (German: "Team Arbeitnehmerüberlassung") at the Employment Office of Düsseldorf, Nuremberg or Kiel. Those teams also accept information about possible violations of laws by permission holders and investigate the matters.

The three competent Temporary Employment Agency Work Teams can be contacted as follows:

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

Each Temporary Employment Agency Work Team is in charge of permission holders of several federal states. The team at the Düsseldorf Employment Office is in charge of the states of North Rhine-Westphalia and Hesse. The team at the Nuremberg Employment Office is in charge of the states of Bavaria, Baden-Württemberg, Rhineland-Palatinate and Saarland. The team of the Kiel Employment Office is in charge of all other federal states.

The most recent version of this Information Leaflet (in German) can be found on the Internet on www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Merkblätter und Formulare.

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.

Dieses Merkblatt enthält die wesentlichen Inhalte des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und spiegelt die Rechtsauffassung der Bundesagentur für Arbeit wider. Die nachfolgenden Ausführungen können eine Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen.

Merkblatt

für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter

Sie sind Leiharbeiterin oder Leiharbeiter, wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlassen werden. Sie werden überlassen, wenn Sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen.

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.

Die jeweils aktuelle Fassung dieses Merkblattes finden Sie im Internet unter www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Downloads.

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. Festhaltungserklärung). 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. Die Festhaltungserklärung legalisiert weder für die Vergangenheit noch für die Zukunft die rechtswidrige Arbeitnehmerüberlassung. Die Überlassung ist sofort zu beenden.

Wenn die Erlaubnis im Laufe des Arbeitsverhältnisses wegfällt, muss der Verleiher Sie sofort darüber 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 Leiharbeiterin bzw. Leiharbeiter tätig werden.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen des Leiharbeitsverhältnisses richtet sich nach § 11 Absatz 1 AÜG und den Bestimmungen des Nachweisgesetzes. Der Verleiher (Arbeitgeber) ist, spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses, verpflichtet, die wesentlichen Vertragsbedingungen und Inhalte des Leiharbeitsverhältnisses schriftlich festzuhalten, zu unterschreiben und Ihnen auszuhändigen. 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.

Sie dürfen an denselben Entleiher grundsätzlich höchstens 18 Monate¹ 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. Auch in diesem Fall haben Sie 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 Betriebsitz des Entleihers.²

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. den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder 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, wenn der Betrieb 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 wesentli-

¹ Für die Berechnung des Zeitraums sind nur ab 1. April 2017 zurückgelegte Überlassungszeiten maßgeblich.

² Vgl. § 670 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB)

chen Arbeitsbedingungen (wie Arbeitszeit, Urlaub usw.) einschließlich des Arbeitsentgelts, die für eine vergleichbare Arbeitnehmerin bzw. einen vergleichbaren Arbeitnehmer im Betrieb des Entleiher gelten (Gleichstellungsgrundsatz)³. 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 Monaten⁴ 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 Entleiher 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 spätestens nach dem 15. Monat Ihrer Überlassung erreichen. Die stufenweise Erhöhung des Arbeitsentgeltes muss spätestens nach 6 Wochen Einsatzzeit beginnen.

Anders verhält es sich, wenn Sie einem Entleiher überlassen werden, mit dem zuvor schon einmal befristet oder unbefristet innerhalb der letzten sechs Monate vor Ihrer jetzigen Überlassung ein Arbeitsverhältnis bestand (Drehtürklausel). Dies trifft auch auf einen Entleiher zu, der mit Ihrem vorherigen Arbeitgeber einen Konzern bildet. In diesen Fällen haben Sie von Beginn an Anspruch auf dieselben Arbeitsbedingungen einer vergleichbaren Arbeitnehmerin bzw. eines vergleichbaren Arbeitnehmers

des Entleihbetriebes, einschließlich des gezahlten Entgeltes.

C. Lohnuntergrenze und Branchenmindestlöhne

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat auf Vorschlag von Tarifvertragsparteien die Dritte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung (LohnUGAÜV 3) erlassen. Die in der LohnUGAÜV 3 vom BMAS festgesetzten Mindeststundenentgelte gehen dem gesetzlichen Mindestlohn vor. Das heißt, Ihr Arbeitgeber muss Ihnen mindestens das in der Rechtsverordnung festgelegte Mindeststundenentgelt bezahlen. Gleiches gilt für evtl. Nachfolgeverordnungen der LohnUGAÜV 3. Besteht für die Arbeitnehmerüberlassung keine Lohnuntergrenzenverordnung, treten an ihre Stelle die Vorgaben des Mindestlohngesetzes⁵. Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet, Ihnen mindestens ein Arbeitsentgelt in Höhe des aktuell geltenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zu gewähren.

Nach der LohnUGAÜV 3 ist der Verleiher 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 01.06.2017 bis 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,
2. in den übrigen Bundesländern
 - a) vom 01.06.2017 bis 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

³ Vgl. § 8 Absatz 1 AÜG

⁴ Für die Berechnung dieses Zeitraums sind die ab dem 1. April 2017 zurückgelegten Überlassungszeiten maßgeblich.

⁵ Informationen zum aktuellen Stand der bestehenden Verordnungen über Mindeststundenentgelte finden Sie unter <https://www.bmas.de>.

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) des Monats 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 Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Anzahl der Plusstunden anteilig nach der jeweils arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Der Lohnuntergrenzenanspruch ist besonders geschützt. Einzelvertragliche oder tarifvertragliche sog. Ausschluss- oder Verfallfristen, die den Verfall von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis vorsehen, falls der Anspruch nicht innerhalb einer bestimmten Frist (z.B. 3 Monate) geltend gemacht wird, können den Lohnuntergrenzenanspruch nicht erfassen. Der Arbeitgeber kann in diesen Fällen die Zahlung einer Vergütung in Höhe der Lohnuntergrenze nicht wegen des Ablaufs der Ausschluss- oder Verfallfrist verweigern. Einzelvertragliche Ausschluss- oder Verfallsfristen können wegen

des Verstoßes gegen das Transparenzgebot des § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB insgesamt unwirksam sein, wenn sie den Lohnuntergrenzenanspruch nicht ausnehmen. In diesem Fall kann sich der Arbeitgeber auch im Hinblick auf Ihre ggf. über den Lohnuntergrenzenanspruch hinausgehenden einzelvertraglichen Lohnansprüche nicht auf die Ausschluss- oder Verfallsfrist berufen.

Sofern Sie während Ihres Einsatzes beim Entleiher Tätigkeiten übernehmen (z.B. Gebäudereiniger, Maler und Lackierer, Pflege), für die auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) aktuell ein abweichender Branchenmindestlohn gilt, haben Sie während Ihres Einsatzes nach § 8 Absatz 3 AEntG Anspruch auf das dort festgelegte Mindestentgelt. Eine Übersicht über die Mindestentgelte im Sinne des AEntG finden Sie unter folgendem Link: <https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/mindestloehne-gesamtuersicht.pdf?blob=publicationFile&v=9>.

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 Entleiher⁶.

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, weiterhin über die Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten sowie über

⁶ Vgl. § 28e Absatz 2 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

besondere Gefahren des Arbeitsbereichs und die getroffenen oder zu treffenden Maßnahmen.

F. Ihre Pflicht sich rechtzeitig arbeitsuchend zu melden⁷

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.

Es reicht aus, wenn Sie Ihrer Arbeitsagentur innerhalb der genannten Fristen z. B. online (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 Anspruchs auf Arbeitslosengeld, dieser Anspruch ruht und Sie für diese Woche, in der der Anspruch ruht, kein Arbeitslosengeld 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 z.B. durch einen Aushang an einer für Sie zugängigen Stelle im Betrieb oder Unternehmen des Entleihers geschehen.

H. Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder Gemeinschaftsdiensten

Zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten eines Unternehmens - beispielsweise Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung oder Beförderungsmitteln - hat der Entleiher Ihnen Zugang zu ge-

währen 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 Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Verleiher (Arbeitgeber) sind die Arbeitsgerichte zuständig. Nähere Auskünfte dazu erhalten Sie von Gewerkschaften 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, wie auch jede andere Agentur für Arbeit, nehmen außerdem 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.

⁷ Vgl. § 38 Absatz 1 Drittes Buchs Sozialgesetzbuch (SGB III)