

**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 schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen (siehe A.) kostenlos in Ihrer Muttersprache aushändigt.

Die jeweils aktuelle Fassung dieses Merkblattes finden Sie im Internet unter [www.arbeitsagentur.de](http://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 seine 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.

Der Verleiher darf Sie nur überlassen, soweit er Ihr Arbeitgeber ist. 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. Ihr Arbeitgeber (Verleiher) ist verpflichtet Ihnen einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen. Dieser Nachweis muss mindestens folgende Angaben enthalten:

1. Ihren Namen und Ihre Anschrift sowie den Namen und die Anschrift des Verleihers,
2. das Datum, an dem das Arbeitsverhältnis beginnt,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen das Enddatum oder die voraussichtliche Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. den Arbeitsort oder, falls Sie nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein sollen, einen Hinweis darauf, dass Sie an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder Ihren Arbeitsort frei wählen können,
5. eine kurze Beschreibung Ihrer Tätigkeit,
6. sofern vereinbart die Dauer der Probezeit,
7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Son-

- derzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
8. die vereinbarte Arbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten; sowie bei Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen,
  9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG):
    - die Vereinbarung, dass Sie Ihre Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen haben,
    - die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
    - der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist und
    - die Frist innerhalb derer Ihr Arbeitgeber Ihnen die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,
  10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
  11. die Zahl der Urlaubstage,
  12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
  13. sofern Ihr Arbeitgeber Ihnen eine betriebliche Altersvorsorge über einen Versorgungsträger zugesagt, Name und Anschrift des Versorgungsträgers (Ausnahme: der Versorgungsträger ist selbst zu dieser Information verpflichtet),
  14. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses; sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage,
  15. einen allgemeinen Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen,
  16. die Erlaubnisbehörde sowie Ort und Datum der Erteilung der Erlaubnis nach § 1 AÜG,
  17. Art und Höhe der Leistungen für Zeiten, in denen Sie nicht verliehen sind.

Für die Aushändigung des Nachweises gelten für den Arbeitgeber (Verleiher) folgende Fristen:

- Nummern 1, 7, 8 und 17:  
spätestens am **ersten** Tag Ihrer Arbeitsleistung
- Nummern 2 bis 6, 9 und 10:  
spätestens am **siebten** Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn Ihres Arbeitsverhältnisses
- Alle übrigen wesentlichen Vertragsbedingungen:  
spätestens **einen Monat** nach Beginn Ihres Arbeitsverhältnisses.

Sie dürfen an denselben Entleiher grundsätzlich höchstens 18 Monate<sup>1</sup> überlassen werden (**Überlassungshöchstdauer**). 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.

Wenn Sie als **Leiharbeiterin bzw. Leiharbeiter in der Fleischwirtschaft** eingesetzt werden sollen, ist dies im Bereich des Kerngeschäfts, das heißt im Bereich des Schlachtens, Zerlegens und des Verarbeitens von Fleisch seit dem 1. April 2021 grundsätzlich verboten. Hier dürfen die Betriebe nur noch eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzen.

- Eine Ausnahme gilt für die **Fleischverarbeitung**: Hier bleibt der Einsatz von Leih-

---

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

arbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmern befristet bis zum 31. März 2024 bei Vorliegen einer einschlägigen tarifvertraglichen Vereinbarung in eng begrenztem Umfang und unter besonderen Bedingungen zulässig.

- Ihr Einsatz darf nicht länger als 4 Monate dauern.
- Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als 6 Monate liegen.
- Für Sie gelten vom 1. Tag Ihres Einsatzes an zwingend die gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen (siehe unter B.) wie für die Stammbeslegschaft. Hiervon kann auch nicht durch einen Tarifvertrag abgewichen werden.

Die vorstehend beschriebene Beschränkung des Einsatzes von Fremdpersonal gilt nicht für Betriebe des Fleischerhandwerks.

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 Betriebs- und dem Betriebssitz 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. 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 es 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 (Streik) 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 wesentlichen Arbeitsbedingungen (wie Arbeitszeit, Urlaub usw.) einschließlich des Arbeitsentgelts, die für eine vergleichbare Arbeitnehmerin bzw. einen vergleichbaren Arbeitnehmer im Betrieb des Entleihers gelten (Gleichstellungsgrundsatz)<sup>3</sup>. 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

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

<sup>3</sup> Vgl. § 8 Absatz 1 AÜG

Ihnen und Ihrem Arbeitgeber 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. Bei der Berechnung der Überlassungsdauer muss Ihr Arbeitgeber 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 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 die Vierte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung (LohnUGAÜV 4) erlassen. Die in der LohnUGAÜV 4 vom BMAS festgesetzten **Mindeststundenentgelte** gehen dem gesetzlichen Mindestlohn vor, soweit sie höher sind. Das heißt, Ihr Arbeitgeber muss Ihnen mindestens das in der Rechtsverordnung festgelegte Entgelt bezahlen. Gleiches gilt für evtl. Nachfolgeverordnungen der LohnUGAÜV 4.

Besteht für die Arbeitnehmerüberlassung keine Lohnuntergrenzenverordnung, sind die Vorgaben des Mindestlohngesetzes<sup>5</sup> zu beachten. Sie haben dann Anspruch auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn.

Nach der LohnUGAÜV 4 ist der Verleiher verpflichtet, Ihnen mindestens das nachfolgende aufgeführte Bruttoentgelt pro Arbeitsstunde (Mindeststundenentgelt) zu zahlen:

a) vom 01.04.2021 bis 31.03.2022

**10,45 Euro**

b) vom 01.04.2022 bis 31.12.2022

**10,88 Euro,**

wobei ab dem 01.10.2022 der allgemeine gesetzliche Mindestlohn in Höhe von **12,00 Euro** zu beachten ist. Die Bruttoentgelte gelten für das gesamte Bundesgebiet.

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 (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. Sie können einen Nachweis über diese Absicherung verlangen. 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.

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

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

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, 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: [Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes - Stand 01.06.2022 \(bmas.de\)](https://www.bmas.de/Service/Service/Mindestloehne-im-Sinne-des-Arbeitnehmer-Entsendegesetzes-Stand-01.06.2022)

## 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>6</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,
- Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung oder zum Schutz einschließlich arbeitsmedizinischer Vorsorge,
- Notwendigkeit besonderer Qualifikationen oder beruflicher Fähigkeiten sowie über besondere Gefahren des Arbeitsbereichs und die getroffenen oder zu treffenden Maßnahmen.

## F. Ihre Pflicht sich rechtzeitig arbeitsuchend zu melden<sup>7</sup>

Wenn Ihr Arbeitsverhältnis beim Verleiher endet, sind Sie verpflichtet, sich spätestens drei Monate vorher 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](https://www.arbeitsagentur.de)) oder aber telefonisch die Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses mitteilen.

Ab dem 01.01.2022 wird Ihnen Ihre Agentur für Arbeit nach der Arbeitsuchendmeldung unverzüglich ein erstes Gespräch anbieten, welches dann persönlich oder per Videokommunikation stattfinden kann.

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.

<sup>6</sup> Vgl. § 28e Absatz 2 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

<sup>7</sup> Vgl. § 38 Absatz 1 Drittes Buchs Sozialgesetzbuch (SGB III)

## **G. Informationspflicht des Entleiher über freie Arbeitsplätze und Übernahmegesuch**

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.

Sofern Sie mindestens sechs Monate an denselben Entleiher überlassen werden und diesem gegenüber einen Übernahmegesuch in Textform äußern, hat der Entleiher in Textform eine begründete Antwort vorzulegen.

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

Zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten eines Unternehmens - beispielsweise Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung oder Beförderungsmitteln - 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 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.