If you are not a German citizen you can ask your employer to get this information sheet issued in your native language.

Wenn Sie nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, können Sie von Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber dieses Merkblatt kostenlos in Ihrer Muttersprache erhalten.

Dieses Merkblatt soll Ihnen helfen, Ihre Rechte als Leiharbeitnehmerin bzw. Leiharbeitnehmer zu verstehen und so sicherstellen, dass Sie fair behandelt werden.
Die nachfolgenden Ausführungen können eine Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen.
Die jeweils aktuelle Fassung dieses Merkblattes finden Sie im Internet unter www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Downloads.

Merkblatt

für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer

1. Grundlegende Informationen

1.1. Arbeitnehmerüberlassung

Arbeitnehmerüberlassung, auch Leiharbeit genannt, ist ein Arbeitsmodell, bei dem ein Arbeitgeber (Verleiher) eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem anderen Unternehmen (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlässt („ausleiht“). Daher heißen diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer. Sie arbeiten zeitweise für den Entleiher nach dessen Weisungen ohne ein Arbeitsvertragsverhältnis mit ihm einzugehen. Ihr Arbeitsentgelt erhalten sie deshalb vom Verleiher. Regelmäßig bezahlt der Entleiher den Verleiher für diese Personaldienstleistung. Der Verleiher benötigt für die Überlassung von Arbeitskräften regelmäßig eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit. Das ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, kurz AÜG, geregelt.

1.2. Wer hilft bei Streitigkeiten oder Fragen?

Hilfe bei Streitigkeiten erhalten Sie insbesondere von Gewerkschaften, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, der Verbraucherschutzzentrale 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 wenden.

Diese Teams, wie auch jede andere Agentur für Arbeit, nehmen außerdem Beschwerden und Hinweise auf Rechtsverstöße von Erlaubnisinhaberinnen und Erlaubnisinhabern (Verleiher) entgegen und gehen diesen nach. Sie können diese Hinweise auch anonym an uns übermitteln. Um Ihrem anonymen Hinweis aber bestmöglich nachgehen zu können, benötigen wir mindestens den Namen des Verleihunternehmens, des Entleihunternehmens und eine Beschreibung des konkreten Verstoßes.

Die drei zuständigen Teams Arbeitnehmerüberlassung sind wie folgt erreichbar:

- Agentur für Arbeit Düsseldorf,
Tel.: 0211 692 4500; Duesseldorf.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.

- Agentur für Arbeit Kiel,
Tel.: 0431 709 1010; Kiel.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.

- Agentur für Arbeit Nürnberg,
Tel.: 0911 529 4343; Nuernberg.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.

Die Teams Arbeitnehmerüberlassung sind jeweils für Erlaubnisinhaberinnen und Erlaubnisinhaber (Verleiher) 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.

1.3. Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung

Wenn ein Verleiher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderen Unternehmen überlässt, muss er regelmäßig eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit besitzen. Die Erlaubnisinhaberinnen und Erlaubnisinhaber (Verleiher) werden regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass sie die gesetzlichen Regeln einhalten. Namen der Erlaubnisinhaberinnen und Erlaubnisinhaber werden tagesaktuell ins Internet übertragen und können unter https://www.spitzenverbaende.arbeitsagentur.de/ eingesehen werden.

Wenn Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber keine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung besitzt und keine Ausnahmen vorliegen, entsteht zwischen Ihnen und dem Entleiher aufgrund einer gesetzlichen Regelung im AÜG ein Arbeitsverhältnis. Sie haben die Möglichkeit, an dem Arbeitsverhältnis mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber (Verleiher) festzuhalten. Informationen zur Festhaltenserklärung erhalten Sie bei Ihrer Agentur für Arbeit. Auch mit einer Festhaltenserklärung dürfen Sie nicht weiter an den Entleiher überlassen werden. Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber muss die Überlassung sofort beenden, wenn keine Erlaubnis vorliegt.

Wenn die Erlaubnis erst im Laufe des Arbeitsverhältnisses wegfällt, muss der Verleiher Sie sofort darüber informieren. Der Verleiher muss Sie auf das voraussichtliche Ende der Abwicklungsfrist hinweisen. Unter Abwicklungsfrist versteht man die Frist, die dem Verleiher höchstens bleibt, um mit dem Entleiher bereits geschlossene Verträge ordnungsgemäß zu beenden. Sie beträgt höchstens 12 Monate.

2. Arbeitsverhältnis und Einsatz beim Entleihbetrieb

2.1. Arbeitsvertrag

Sie dürfen nur an einen anderen Betrieb (Entleiher) überlassen werden, wenn der Verleiher Ihre Arbeitgeberin oder Ihr Arbeitgeber ist. Das bedeutet, dass der Verleiher verantwortlich ist, Ihr Gehalt zu bezahlen und sich um die Arbeitsbedingungen zu kümmern.

Als Leiharbeitnehmerin bzw. Leiharbeitnehmer haben Sie das Recht auf einen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen (Niederschrift). So haben Sie alle wichtigen Informationen zu Ihrem Arbeitsverhältnis und können bei Bedarf nachlesen. Die Niederschrift kann ganz oder teilweise durch einen schriftlichen oder in Textform elektronisch übermittelten Arbeitsvertrag ersetzt werden.

Was alles in der Niederschrift bzw. dem Arbeitsvertrag stehen muss, richtet sich nach § 11 Absatz 1 AÜG und den Bestimmungen des Nachweisgesetzes (NachwG):

- Ihr **Name** und Ihre **Anschrift** sowie Name und Anschrift Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihres Arbeitgebers,
- das **Datum**, an dem das Arbeitsverhältnis beginnt,
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen das **Enddatum** oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- eine Angabe zum **Arbeitsort**,
- eine kurze Beschreibung Ihrer **Tätigkeit**,
- die Dauer der **Probezeit** (sofern vereinbart),
- die Zusammensetzung und die Höhe des **Arbeitsentgelts** einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
- die vereinbarte **Arbeitszeit**,
- die Zahl der **Urlaubstage**,
- die **Kündigungsfristen** und Informationen zur Kündigung (insb. zum Verfahren),
- ggf. Angaben zu **Tarifverträgen**, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen,
- 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 (**Nichtverleihzeiten**).

Weitere Informationen finden Sie in § 2 NachwG bzw. bei vereinbarter Arbeit auf Abruf in §12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

Wichtig: Bewahren Sie Ihren Arbeitsvertrag und alle wichtigen Dokumente sicher auf. Diese benötigen Sie z. B. im Falle von Rechtstreitigkeiten.

2.2. Einsatz als Leiharbeitnehmerin oder Leiharbeitnehmer

Der Verleiher muss Sie vor jeder Überlassung an einen Entleiher darüber informieren, dass Sie als Leiharbeitnehmerin bzw. Leiharbeitnehmer tätig werden und Ihnen den Namen und die Anschrift des Entleihers mitteilen. Für diese Informationspflicht ist die Textform vorgesehen, das heißt es genügt z. B. eine E-Mail mit den Informationen.

2.3. Überlassungshöchstdauer

Die Überlassungshöchstdauer ist die maximale Zeit, die ein Leiharbeitnehmer oder eine Leiharbeitnehmerin bei demselben Entleiher eingesetzt werden darf. Die gesetzliche Überlassungshöchstdauer beträgt 18 Monate.

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.

Damit Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber die Überlassungshöchstdauer nicht überschreitet, sind alle Einsätze bei demselben Entleiher zu berücksichtigen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als 3 Monate liegen. Das gilt auch für Einsätze, die Sie für andere Verleiher gemacht haben.

Wenn die Überlassungshöchstdauer überschritten wird, ist das Arbeitsverhältnis mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber unwirksam und es entsteht gesetzlich ein Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Entleiher. Sie haben die Möglichkeit, an dem Arbeitsverhältnis mit Ihrer Arbeitgeberin bzw. Ihrem Arbeitgeber festzuhalten. Hierzu müssen Sie eine Festhaltenserklärung abgeben. Informationen zur Festhaltenserklärung erhalten Sie bei Ihrer Agentur für Arbeit.

2.4. Übernahme beim Entleihbetrieb

Der Verleiher darf Ihnen nicht verbieten, nach Beendigung Ihres Leiharbeitsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher zu beginnen.

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

Sofern Sie mindestens 6 Monate an denselben Entleiher überlassen werden und diesem gegenüber ein Übernahmegesuch in Textform äußern, hat der Entleiher in Textform eine begründete Antwort vorzulegen.

2.5. Zugang zu Gemeinschafts-einrichtungen und -diensten

Zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten des Entleihers - beispielsweise Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung (Kantine) oder Beförderungsmitteln - hat dieser 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.

2.6. Sonstige Informationen zu den Überlassungen

- Arbeitsschutz und Unfallverhütung:

  Für Ihre Tätigkeit im Entleihbetrieb gelten die öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts, die auch der Entleiher einzuhalten hat. Für die Einhaltung dieser Vorschriften sind Verleiher und Entleiher gemeinsam verantwortlich. Der Entleiher hat die notwendigen Maßnahmen aus dem staatlichen Arbeitsschutzrecht sowie aus einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften zu treffen. 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 besondere Gefahren des Arbeitsbereichs und die getroffenen oder zu treffenden Maßnahmen.

- Im Entleihbetrieb wird gestreikt:

  Als Leiharbeitnehmerin bzw. Leiharbeitnehmer dürfen Sie nicht als Streikbrecherin bzw. Streikbrecher eingesetzt werden. Das bedeutet, dass der Entleiher Sie nicht dafür einsetzen darf, die Arbeit der fest angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu übernehmen, wenn diese streiken. Ausnahmsweise kann Ihr Einsatz in einem bestreikten Entleihbetrieb zulässig sein, wenn sichergestellt ist, dass Sie nicht als Streikbrecherin bzw. Streikbrecher eingesetzt werden.

- Einsatz als Leiharbeitnehmerin oder Leiharbeitnehmer in der Fleischwirtschaft:

  Wenn Sie als Leiharbeitnehmerin bzw. Leiharbeitnehmer 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 Unternehmen nur noch eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einsetzen. Die Beschränkung gilt nicht für Betriebe des Fleischerhandwerks.

3. Informationen zur Bezahlung

Wichtig: Der Verleiher hat Ihnen das vereinbarte Arbeitsentgelt auch dann zu zahlen, wenn er Sie nicht an einen Entleiher zur Arbeitsleistung überlassen kann.

3.1. Gleichstellungsgrundsatz

Der Gleichstellungsgrundsatz in der Arbeitnehmerüberlassung bedeutet, dass Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer mindestens die gleichen Arbeitsbedingungen und das gleiche Arbeitsentgelt (Equal Treatment bzw. Equal Pay) erhalten müssen, wie die vergleichbaren Stammarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer des Entleihers im Entleihbetrieb. Das heißt zum Beispiel: Wenn eine Leiharbeitnehmerin bzw. ein Leiharbeitnehmer die gleiche Arbeit macht wie eine Stammarbeitnehmerin oder ein -arbeitnehmer, muss sie bzw. er mindestens das gleiche Arbeitsentgelt erhalten und die gleichen anderen wesentlichen Arbeitsbedingungen (Urlaub, Arbeitszeit) haben.

Vom Gleichstellungsgrundsatz kann in den ersten 9 Monaten Ihrer Überlassung durch die Anwendung eines Tarifvertrages abgewichen werden. Dabei ist zu beachten, dass die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen (Arbeitsentgelt, Arbeitszeit, Urlaub) anders sein können als die die für die Arbeitskräfte im Entleihbetrieb gelten.

Bei der Berechnung der 9 Monate muss der Verleiher Ihre vorherigen Einsätze bei dem Entleihbetrieb auch für andere Verleiher vollständig anrechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als 3 Monate liegen.

Gleichstellung erhalten Sie ab dem ersten Tag des Einsatzes, wenn Sie an einen Entleiher überlassen werden, bei dem Sie zuvor schon befristet oder unbefristet innerhalb der letzten 6 Monate vor Ihrer jetzigen Überlassung beschäftigt waren (sog. Drehtürklausel). Dies gilt auch, wenn der Entleiher mit Ihrer vorherigen Arbeitgeberin bzw. Ihrem vorherigen Arbeitgeber einen Konzern bildet.

Gilt ein Tarifvertrag der Zeitarbeit und für Ihren Entleihbetrieb ein Branchenzuschlagstarifvertrag, kann durch eine stufenweise Erhöhung Ihres Arbeitsentgeltes länger als 9 Monate vom Equal Pay abgewichen werden. Weitere Informationen gibt Ihnen Ihr Verleiher.

3.2. Mindestlohn in der Arbeitnehmerüberlassung

Die Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung ist der niedrigste Stundenlohn, den eine Leiharbeitnehmerin oder ein Leiharbeitnehmer mindestens bekommen muss. Der Lohn darf also nicht unter dieser festgelegten Grenze liegen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) kann auf Antrag der Tarifvertragsparteien eine Lohnuntergrenzenverordnung (LohnUGAÜV) speziell in der Arbeitnehmerüberlassung erlassen. Diese vom BMAS festgesetzten **Mindeststundenentgelte** gehen dem gesetzlichen Mindestlohn vor, soweit sie höher sind.

Nach der LohnUGAÜV 7 ist der Verleiher verpflichtet, Ihnen mindestens das nachfolgende aufgeführte Bruttoentgelt pro Arbeitsstunde (Mindeststundenentgelt) zu zahlen. Dies gilt im gesamten Bundesgebiet.

a) Vom 1. Juli 2026 bis zum 31. August 2026 **14,96 Euro** und

b) vom 1. September 2026 bis zum 31. März 2027 **15,33 Euro** und

c) vom 1. April 2027 bis zum 30. September 2027 **15,87 Euro**.

Besteht für die Arbeitnehmerüberlassung keine Lohnuntergrenzenverordnung, sind die Vorgaben des Mindestlohngesetzes zu beachten. Sie haben dann mindestens Anspruch auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Informationen zum aktuellen Stand der bestehenden Verordnungen über Mindeststundenentgelte finden Sie unter www.bmas.de.

Neben dem Entgelt regelt die Lohnuntergrenzenverordnung zwei weitere wichtige Dinge:

1. Fälligkeit des Lohns: Die Verordnung legt fest, dass Ihnen das Mindeststundenentgelt spätestens am 15. Bankarbeitstag des Folgemonats gezahlt wird. Ausnahmen können bei einem tarifvertraglich geregelten Arbeitszeitkonto gelten.
2. Arbeitszeitkonto: Die Verordnung legt auch fest, dass ein Arbeitszeitkonto höchstens 200 Plusstunden umfassen darf. Ausnahmen sind bei saisonalen Schwankungen bis zu 230 Plusstunden möglich. Wenn Sie in Ihrem Arbeitszeitkonto mehr als 150 Plusstunden haben, muss Ihre Arbeitgeberin bzw. Ihr Arbeitgeber die darüberhinausgehenden Stunden sowie die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge gegen Insolvenz versichern.

3.3. sonstige Mindestlöhne

In einigen Branchen gibt es spezielle Mindestlöhne. Diese gelten auch für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer, wenn diese mit Tätigkeiten befasst werden, die in den Geltungsbereich eines Branchenmindestlohn fallen. Dies sind beispielsweise Dachdecker-, Maler- bzw-Lackierertätigkeiten. Eine Übersicht über die Mindestentgelte im Sinne des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG) finden Sie auf der Seite des BMAS unter www.bmas.de > Arbeit > Arbeitsrecht > Entsendung von Arbeitnehmern > Weitere Informationen > Branchenmindestlöhne oder unter folgendem Link: Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

3.4. Beiträge zur Sozialversicherung

Der Verleiher ist, wie jede andere Arbeitgeberin bzw. jeder andere Arbeitgeber auch, verpflichtet, die Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, so haftet dafür im Einsatzfall der Entleiher (Vgl. § 28e Absatz 2 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV).

3.5. Aufwendungsersatz

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 Betriebssitz des Verleihers und dem Betriebssitz des Entleihers. Tarifvertraglich oder einzelvertraglich können jedoch abweichende Regelungen getroffen werden. Ob und ggf. in welchem Umfang diese Ausgaben auch vom Finanzamt steuermindernd berücksichtig werden können, ist von den steuerlichen Regelungen im jeweiligen Einzelfall abhängig.