



Netzwerk

Integration durch
Qualifizierung



Ihre Rechte in der Leiharbeit – Die wichtigsten Infos zur Orientierung

Englisch

Your rights in
agency work—
the most important
information



Einleitung

Leiharbeit ist eine besondere Form der Beschäftigung, die in Deutschland in ihrer modernen Form seit den 1960er-Jahren existiert. Seit 1972 ist sie im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gesetzlich geregelt. Seitdem wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen oftmals verändert. Grundsätzlich war Leiharbeit dazu da, Unternehmen die Möglichkeit zu geben, flexibel und schnell auf einen temporären Bedarf an Arbeitskräften zu reagieren. Mittlerweile wird diese Form der Beschäftigung allerdings auch unabhängig davon eingesetzt. Die Zahlen der Leiharbeitnehmenden steigen.

Immer mehr Geflüchtete haben Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und finden vor allem in der Leiharbeit einen Job. Abgesehen von den allgemeinen Voraussetzungen, um in Deutschland Arbeit aufzunehmen, können Personen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung seit 2016 auch in der Leiharbeit tätig werden. Das war vorher nicht möglich.

In der bisherigen Beratungspraxis zeigte sich, dass Ratsuchende sowohl aus der Leiharbeit als auch aus anderen Branchen um Beratungshilfe baten. Trotz offizieller Regelungen kommt es immer wieder in Unternehmen vor, dass Mitarbeitende unsicheren Beschäftigungsverhältnissen oder prekären Arbeitsbedingungen ausgesetzt werden. Mit dieser Broschüre möchten wir Ihnen grundlegende Informationen zum Thema Leiharbeit geben und Sie über Ihre Rechte in der Leiharbeit aufklären, damit Sie sich wenn notwendig wehren können! Bitte beachten Sie, dass diese Broschüre keine individuelle Beratung ersetzt, bei Fragen empfehlen wir Ihnen, mit einer Beratungsstelle Kontakt aufzunehmen. Die Kontaktdaten finden Sie am Ende der Broschüre.

Introduction

Agency work is a particular form of employment which has existed in Germany in its modern form since the 1960s. It has been regulated in law in the German Temporary Employment Act (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*) since 1972. Changes have often been made to the statutory framework conditions since then. The purpose of agency work was basically to enable businesses to flexibly and quickly respond to short-term labour demands. Today, this form of employment is now also used in its own right. The amount of agency workers is rising.

Increasing numbers of refugees have access to the German labour market and, in many cases, are employed as agency workers. Aside from the general requirements for starting work in Germany, persons with permission to reside or special leave to remain have also been able to find employment as agency workers since 2016. That was not possible before.

Previous counselling practice has shown that people seeking advice from both the temporary employment sector and other industries have asked for help. Despite official regulations, companies repeatedly expose employees to insecure employment relationships or precarious working conditions. With this booklet, we are aiming to provide you with basic information on the subject of agency work and to clarify your rights regarding agency work so that you can protect yourself if necessary. Please be aware that this booklet is no substitute for individual advice; if you have any questions we recommend you contact an advice centre. The contact details can be found at the end of this booklet.

Wichtige Infos auf einen Blick

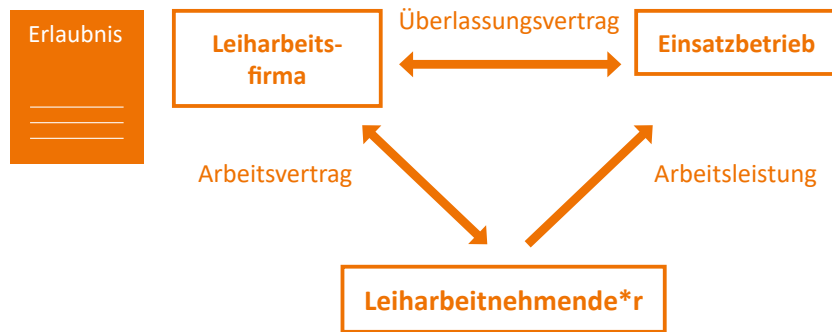
- Wenn Sie als Leiharbeitnehmende*r tätig sind, unterschreiben Sie einen Vertrag mit einem Leiharbeitsunternehmen. Dies ist Ihr Arbeitgeber. Sie arbeiten allerdings in einem anderen Unternehmen. Dies ist der Einsatzbetrieb oder sogenannte Entleiher.
- Spätestens nach neun Monaten müssen Sie den gleichen Lohn bekommen wie die Kolleg*innen in Ihrem Betrieb, die die gleiche Arbeit machen wie Sie (Equal Pay Grundsatz).
- Sie können höchstens 18 Monate an einen Betrieb verliehen werden, dann muss der Einsatzbetrieb Sie übernehmen oder Sie müssen in einem anderen Betrieb eingesetzt werden.
- In der Leiharbeit haben Sie ein Arbeitszeitkonto, auf dem Plus- und Minusstunden gesammelt werden können.
- Gibt es in dem Betrieb, in dem Sie eingesetzt werden, keine Arbeit mehr, müssen Sie weiter von dem Leiharbeitsunternehmen bezahlt werden, auch wenn Sie gerade nicht woanders eingesetzt werden können. Einsatzfreie Zeit muss bezahlt werden!
- Der Branchenmindestlohn in der Leiharbeit steigt!
→ Siehe Tabelle am Ende des Dokuments.
- In der Leiharbeit gibt es zwei Tarifverträge, die zu beachten sind und die wichtige Regelungen zu Lohn und Urlaubstagen enthalten: abgekürzt DGB-iGZ und DGB-BAP.

Key information at a glance

- When you are employed as an agency worker, you sign a contract with a temporary employment agency. This is your employer. However, you work in a different company. This is your hiring company, or hirer.
- After no more than nine months (equal pay principle), you must be paid the same wage as colleagues in your company doing the same work as you.
- You can be assigned to a company for a maximum of 18 months. The hiring company must then take you on or you must be assigned to a different company.
- As an agency worker you have a working time account in which plus and minus hours can be accumulated.
- If there is no longer any work in the company to which you have been assigned, the temporary employment agency must continue to pay you even if it is not currently possible to assign you anywhere else. Assignment-free time must be paid!
- The industry minimum wage in agency work is rising!
→ See the chart at the end of this document
- There are two collective agreements for agency work. These must be adhered to and contain important regulations relating to wages and holidays. These are abbreviated as DGB-iGZ and DGB-BAP.

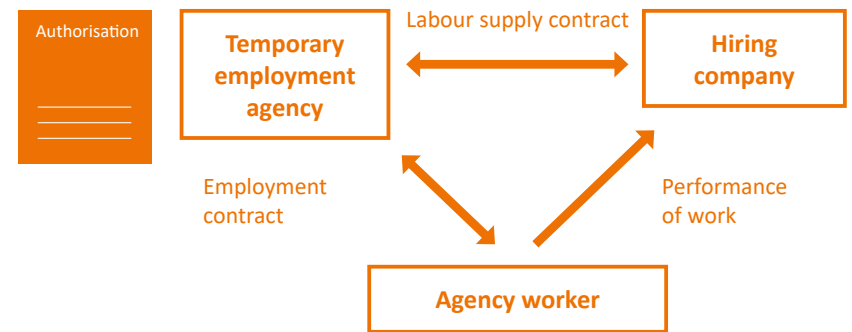
Was ist Leiharbeit?

Leiharbeit ist eine bestimmte Form der Beschäftigung. Das Besondere ist, dass das Leiharbeitsunternehmen, mit dem Sie einen Vertrag schließen, und das Unternehmen, in dem Sie arbeiten (eingesetzt sind) nicht gleich sind. Das Leiharbeitsunternehmen selbst hat also Verträge mit unterschiedlichen Unternehmen (**Einsatzbetrieben** oder **Entleiher**) geschlossen, an das Angestellte verliehen werden. Eine andere Besonderheit ist, dass das Leiharbeitsunternehmen Sie nur für eine bestimmte Zeit an den Einsatzbetrieb verleiht. Der Zeitraum, für den Sie für einen Entleiher arbeiten, kann sehr unterschiedlich sein. Das bedeutet, dass Sie als Leiharbeitnehmende*r vom Leiharbeitsunternehmen phasenweise an unterschiedliche Unternehmen verliehen werden können und somit in unterschiedlichen Betrieben arbeiten.



What is agency work?

Agency work is a specific form of employment. What is different here is that the temporary employment agency with whom you enter into a contract and the company in which you work (are assigned to) are not the same. The temporary employment agency itself has therefore entered into contracts with a range of different companies (**hiring companies** or **hirers**) to whom the employee will be assigned. Another specific feature is that the temporary employment agency will only assign you to a hiring company for a specific period of time. The periods for which you work for a hirer may vary significantly. The assignment may just be for a few days, but it may also be for a few months. This means that, as an agency worker from a temporary employment agency, you may be assigned to different companies for different periods of time and therefore work in a range of different companies.



Gibt es einen Unterschied zwischen Leiharbeit, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung?

Nein. Es gibt keinen Unterschied zwischen “Leiharbeit”, “Zeitarbeit” und “Arbeitnehmerüberlassung”. Das sind lediglich unterschiedliche Begriffe, die aber das Gleiche meinen.

Wichtig! Leiharbeit bedeutet nicht Arbeitsvermittlung. Das Ziel der Arbeitsvermittlung ist es, Arbeitnehmende in ein Unternehmen zu vermitteln, in dem er oder sie angestellt wird. Zwischen der vermittelnden Agentur und der arbeitssuchenden Person kommt kein Arbeitsvertrag zustande. Bei der Leiharbeit hingegen, sind Arbeitnehmende bei einem Arbeitgeber angestellt und werden lediglich in unterschiedlichen Unternehmen zeitlich begrenzt eingesetzt.

Is there a difference between agency work (*Leiharbeit*), temping (*Zeitarbeit*) and personnel leasing (*Arbeitnehmerüberlassung*)?

No. There is no difference between “agency work”, “temping” and “personnel leasing”. They are just different terms which mean the same thing.

Important: A temporary employment agency is not the same as a recruitment agency. A recruitment agency sets out to assign employees to permanent posts where they are employed on a permanent basis. No contract of employment is concluded between the recruitment agency and the person seeking work. By contrast, in the case of agency work, employees are employed by a single employer and are then simply assigned to different companies for limited periods of time.

Wie ist Leiharbeit gesetzlich geregelt?

Regelungen zur Leiharbeit kann man in unterschiedlichen Quellen finden. Gesetzliche Regelungen gibt es in dem **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)**. Hier sind wichtige Fragen zur Leiharbeit geregelt, unter anderem unter welchen Voraussetzungen ein Verleihunternehmen die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung bekommt.

Darüber hinaus regeln **Tarifverträge** in der Leiharbeit grundlegende Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel Lohn und Urlaubstage. Es ist also wichtig zu wissen, welcher Tarifvertrag in dem eigenen Arbeitsverhältnis angewendet wird. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich an eine Faire Integration Beratungsstelle.

How is agency work regulated in law?

Regulations relating to agency work can be found from a range of different sources. Statutory regulations are contained in the **German Temporary Employment Act (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG)**. This regulates key issues relating to agency work including the conditions necessary for a temporary employment agency to receive authorisation to supply temporary workers.

Collective agreements within agency work regulate basic working conditions such as wages and days of leave. It is therefore important to know which collective agreement applies to the individual employment relationship. If you have any questions, please contact a Fair Integration advice centre.

Was ist ein Tarifvertrag und wann gilt dieser?

Ein Tarifvertrag ist ein Vertrag zwischen einer Firma und der **Gewerkschaft** („Haustarifvertrag“) oder der Arbeitgebervereinigung einer bestimmten Branche und der Gewerkschaft („Branchentarifvertrag“) über die Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel den Lohn oder die Urlaubstage.

Rahmen- oder Manteltarifverträge sind Vereinbarungen, die grundsätzliche Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer Branche regeln. **Lohn- oder Gehaltstarifverträge** regeln die Bezahlung für eine bestimmte Firma oder Branche.

Für Ihr Arbeitsverhältnis gilt ein Tarifvertrag, wenn Sie Mitglied in der Gewerkschaft sind und Ihr Arbeitgeber Mitglied im Arbeitgeberverband ist und die Gewerkschaft und der Arbeitgeberverband einen Tarifvertrag ausgehandelt haben. Ein Tarifvertrag gilt auch, wenn ein Hinweis dazu in Ihrem Arbeitsvertrag steht oder Ihr Arbeitgeber zu einer Branche gehört, in der **allgemeinverbindliche Tarifverträge** gelten (z.B. Gebäudereinigung, Sicherheitsdienstleistungen und weitere).

In der Leiharbeit gibt es zwei verschiedene Tarifverträge: BAP/DGB und iGZ/DGB. Die meisten Leiharbeitsunternehmen wenden einen dieser Tarifverträge an. Fragen Sie bei der Beratungsstelle Faire Integration nach, ob ein Tarifvertrag für Sie gilt.

What is a collective agreement and when does this apply?

A collective agreement is an agreement on working conditions such as wages and holidays between a company and a **union** (“company-specific collective agreement”) or between the employer's association for a specific industry and the union (“industry-wide collective agreement”).

General or umbrella collective agreements are agreements which regulate basic working conditions for all employees in an industry. **Collective salary/wage agreements** regulate the payments in a specific company or sector.

A collective agreement applies to your employment relationship if you are a member of the union, if your employer is a member of the employer's association and the union and the employer's association have negotiated a collective agreement. A collective agreement also applies if there is a reference to this in your contract of employment or your employer belongs to an industry in which **generally binding collective agreements** apply (e.g. building cleaning, security services and others).

In temporary work there are two different collective agreements: Employers' Federation of Personnel Service Providers/German Trade Union Federation (BAP/DGB) and German Association of Temporary Employment Agencies/German Trade Union Federation (iGZ/DGB). Most temporary employment agencies use one of these collective agreements. Ask the Fair Integration advice centre whether a collective agreement applies to you.

Wofür ist der Einsatzbetrieb zuständig, wofür das Leiharbeitsunternehmen?

Der Arbeitsvertrag gilt zwischen Ihnen und dem Leiharbeitsunternehmen. Somit übernimmt das Leiharbeitsunternehmen die üblichen Pflichten eines Arbeitgebers:

1. **Lohn:** Sie bekommen Gehalt vom Leiharbeitsunternehmen.
2. **Urlaub:** Wieviel Urlaub Sie haben, ist im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag geregelt. Wenn Sie Urlaub beantragen möchten, so müssen Sie den Antrag immer beim Leiharbeitsunternehmen stellen.
3. **Krankheit:** Wenn Sie krank werden, dann ist das Leiharbeitsunternehmen für die Lohnfortzahlung verantwortlich. Krankmelden müssen Sie sich deshalb auch auf jeden Fall beim Leiharbeitsunternehmen.
4. **Unfall:** Wenn ein Arbeitsunfall passiert, müssen Sie das dem Leiharbeitsunternehmen melden. Wenn Sie wegen des Unfalles nicht arbeiten können, dann ist das Leiharbeitsunternehmen weiter für die Zahlung Ihres Lohns zuständig.

Es kommt kein Vertrag zwischen Ihnen und dem Entleiher/Einsatzunternehmen zustande. Aber: Solange Sie in einem bestimmten Einsatzunternehmen arbeiten, sind Sie an die Weisungen des Betriebes gebunden. Das heißt, der Einsatzbetrieb gibt Ihnen Anweisungen, wie Sie die Arbeit am Arbeitsplatz ausführen müssen und gibt die genauen täglichen Arbeitszeiten vor.

Wichtig: Sie können sich bei Fragen oder Problemen im Betrieb an den Betriebsrat wenden, wenn es einen gibt. Das kann sowohl der Betriebsrat in Ihrer Leiharbeitsfirma als auch der Betriebsrat in Ihrem Einsatzbetrieb sein.

Hirers, temporary employment agencies: what are their responsibilities?

The contract of employment is in place between you and the temporary employment agency. The temporary employment agency therefore assumes the usual obligations of an employer:

1. **Wage:** You receive your pay from the temporary employment agency.
2. **Holiday:** The amount of holiday you receive is regulated in the contract of employment or in the collective agreement. If you wish to request holiday, the request must always be made to the temporary employment agency.
3. **Illness:** If you become ill, it is the temporary employment agency who is responsible for the continued payment of your wages. For this reason it is important to always call in sick to your temporary employment agency.
4. **Accident:** If an accident at work occurs, you must report this to the temporary employment agency. If you are not able to work as a result of the accident, then it is the temporary employment agency which is responsible for the payment of your wages.

No contract is entered into between you and the hirer/hiring company. However, while you are working in a specific hiring company, you are obliged to follow the instructions of the company. This means that the hiring company gives you instructions as to how you must complete the work involved in the job and will specify the precise working times for each day.

Important: If you have questions/problems in the company, you can get in contact with the works council if there is one. This can be the works council in your temporary employment agency or the works council in your hiring company.

Was ist ein Arbeitszeitkonto und wie funktioniert es?

Das **Arbeitszeitkonto** (AZK) ist typisch für die Leiharbeit. In Ihrem Arbeitsvertrag steht, wie viele Stunden Sie in der Woche arbeiten müssen. In manchen Einsatzbetrieben wird jedoch mehr oder weniger gearbeitet oder manchmal werden Überstunden gemacht. Dafür gibt es ein Arbeitszeitkonto. Wenn in einem Arbeitsvertrag 35 Arbeitsstunden pro Woche vereinbart sind und Sie z.B. 40 Stunden im Betrieb arbeiten, dann werden Ihnen 35 Stunden ausbezahlt und 5 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Diese Stunden werden **Plusstunden** genannt. Es gibt auch **Minusstunden**, wenn weniger gearbeitet wird als vereinbart.

Wenn Sie Plusstunden gesammelt haben, können Sie einen **Freizeitausgleich** vereinbaren. Das muss vorher mit der Leiharbeitsfirma abgeklärt werden. Wenn der Vertrag endet, dann müssen die Plusstunden ausbezahlt werden. Genauere Informationen zum Arbeitszeitkonto stehen im Tarifvertrag.

Wichtig! Die Leiharbeitsfirma kann Sie nicht zwingen, ihre Plusstunden abzubauen, weil kein Einsatzbetrieb für Sie gefunden wurde.

Achtung: Hinweise zu Stunden auf Ihrem Arbeitszeitkonto finden Sie häufig auf Ihrer **Lohnabrechnung** (unter AZK-Std. oder Zeitkonto). In manchen Fällen händigt der Arbeitgeber monatlich separate Übersichten über das Arbeitszeitkonto aus.

What is a working time account and how does it function?

The **working time account** (AZK) is very typical in agency work. The contract of employment between you and the temporary employment agency will specify how many hours you must work during the week. However, in some hiring companies, more or fewer hours will be worked and occasionally there will be overtime to do. This is the reason for the working time account. If 35 working hours per week are agreed in a contract of employment and, for example, you work for 40 hours in the company, then you will be paid for 35 hours, and 5 hours will be credited to the working time account. These hours are known as **plus hours**. There are also **minus hours** in the case where fewer hours are worked than agreed.

If you have accumulated plus hours, you can arrange **time off in lieu**. This must be agreed beforehand with the temporary employment agency. If the contract ends, you must be paid for the plus hours. The collective agreement provides more detailed information about the working time account.

Important: The temporary employment agency cannot force you to reduce your plus hours because no hiring company has been found for you.

Please note: Information about hours in your working time account can often be found on your **payslip** (under *AZK-Std.* or *Zeitkonto*). In some cases the employer will provide you with a separate summary of the working time account each month.

Was passiert, wenn der Arbeitgeber mir keinen Einsatzbetrieb zuweist?

Wenn Ihr Einsatz in einem Betrieb endet und Sie von Ihrem Arbeitgeber nicht in einem anderen Betrieb eingesetzt werden, dann nennt man das „**einsatzfreie Zeit**“.

In der einsatzfreien Zeit werden angesammelte Stunden auf dem Arbeitszeitkonto nur abgebaut, wenn Sie das vorher mit dem Leiharbeitsunternehmen vereinbart haben. Einsatzfreie Zeit ist somit etwas Anderes als Freizeit. Einsatzfreie Zeit kann auch nicht ohne Absprache als Minusstunden von Ihrem Arbeitszeitkonto abgebucht werden.

Einsatzfreie Zeit muss bezahlt werden, das heißt Sie bekommen weiterhin Ihren Lohn, obwohl Sie gerade in keinem Betrieb arbeiten. Sie müssen aber erreichbar sein, für den Fall, dass das Leiharbeitsunternehmen ein neues Einsatzunternehmen für Sie gefunden hat. Auch als Leiharbeitnehmende*r gibt es Anspruch auf Urlaub. Dieser darf nicht vom Arbeitgeber in der einsatzfreien Zeit angewiesen werden.

What happens if the employer does not assign me to a hiring company?

If your period of employment in a company comes to an end and you are not assigned to another company by your employer this is referred to in Germany as **assignment-free time** (*einsatzfreie Zeit*). In this assignment-free time, accumulated hours in the working time account are only reduced if you have previously agreed this with the temporary employment agency. Assignment-free time is therefore something other than leisure time. Assignment-free time can also not be debited as minus hours from your working time account without agreement.

Assignment-free time must be paid, this means you continue to receive your wages even though you are not currently working in a company. However, you must be contactable in the event that the temporary employment agency has found a new hiring company for you. As an agency worker, you are entitled to holiday. The employer is not permitted to instruct you to take this during the assignment-free time.

Wie lange kann ich in einem Einsatzbetrieb eingesetzt werden?

In der Leiharbeit gibt es eine sogenannte **Höchstüberlassungsdauer**. Die legt fest, wie lange Sie höchstens in einem Einsatzunternehmen arbeiten dürfen. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter dürfen nicht länger als 18 Monate im gleichen Betrieb eingesetzt werden. Außer in einem Tarifvertrag wurde geregelt, dass der Leiharbeiter oder die Leiharbeiterin länger als 18 Monate in einem Betrieb bleibt, dann ist das rechtlich möglich.

Danach muss der Einsatz in dem Betrieb beendet werden und Sie können als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter in einem anderen Betrieb eingesetzt werden. Allerdings können Sie nach 3 Monaten Wartezeit wieder in dem Betrieb eingesetzt werden, wo Sie vorher schon für 18 Monate gearbeitet haben. Der Entleiher kann Sie aber auch nach 18 Monaten (oder auch schon früher) in seinem Unternehmen fest anstellen.

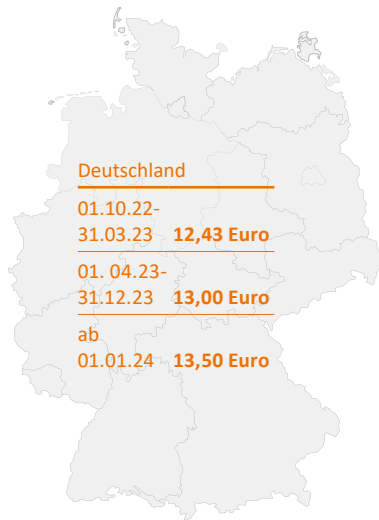
For how long can I be assigned to a hiring company?

In agency work there is a so-called **maximum assignment duration** (*Höchstüberlassungsdauer*). This stipulates the maximum time you are permitted to be assigned to a hiring company. Agency workers are not permitted to be assigned to the same company for more than 18 months. This is the case unless provision is made within a collective agreement that the agency worker stays in a company for more than 18 months; in this case, it is then legally possible.

Following this, the assignment in the company must end and you can then be assigned to another company as an agency worker. However, following an intervening period of 3 months, you may be assigned again in the company in which you had previously worked for 18 months. The hirer, however, also has the option of employing you after 18 months on a permanent basis (or even earlier than this) in their company.

Wieviel Lohn bekomme ich?

In der Leiharbeit gibt es einen Mindestlohn, der nicht unterschritten werden darf. Wenn Sie in eine Branche verliehen werden, in der ein allgemeinverbindlicher Branchenmindestlohn gilt, muss dieser gezahlt werden.

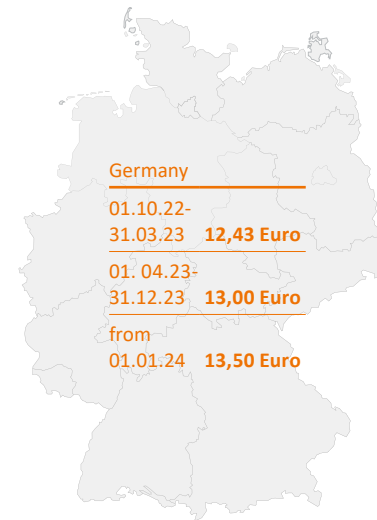


In den Tarifverträgen gibt es bestimmte Lohngruppen, die bestimmten Tätigkeiten zugeordnet sind. Für bestimmte Tätigkeiten müssen Sie einen höheren Lohn erhalten. Es ist wichtig, direkt in der richtigen Lohngruppe eingruppiert zu sein.

Wichtig: Sie sollten sich immer vorab informieren, wie Ihre Arbeitserfahrung sich auf die Lohngruppe auswirkt, in die Ihr*e Arbeitgeber*in Sie einstuft. Informieren Sie sich bei ihrer Beratungsstelle von Faire Integration, ob Sie in die richtige Lohngruppe eingestuft wurden.

How much will I earn?

There is a minimum wage in agency work below which the amount you earn must not fall. If you are hired to work in an industry in which a generally binding industry minimum wage applies, this must be paid.



In the collective agreements, specific activities are allocated to specific wage brackets. You must receive a higher wage for specific activities. It is important that you are classified in the correct wage bracket immediately.

Important: You should always find out in advance how your work experience will affect the pay grade in which your employer categorises you. Find out from a Fair Integration advice centre whether you have been classified in the correct wage bracket.

Ist es in Ordnung, dass ich weniger verdiene als meine Kolleg*innen im gleichen Betrieb?

Normalerweise müssen Sie ab dem ersten Tag des Einsatzes in einem Betrieb den gleichen Lohn bekommen wie Angestellte in diesem Betrieb, die die gleiche oder eine ähnliche Arbeit machen (Grundsatz von **Equal Pay**). Auch sollen Sie zu den gleichen Arbeitsbedingungen (Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub, etc.) arbeiten wie Ihre Kolleg*innen (Grundsatz von **Equal Treatment**). In einem Tarifvertrag kann allerdings etwas Anderes geregelt werden.

Somit ist es möglich, dass Sie weniger verdienen als Ihre Kolleg*innen im Einsatzbetrieb, wenn ein Tarifvertrag für Ihr Arbeitsverhältnis gilt. Für fast alle Leiharbeitnehmenden gilt ein Tarifvertrag, daher verdienen sie in den ersten 9 Monaten für die gleiche Arbeit oft weniger als ihre festangestellten Kolleg*innen. Wenn Sie länger als 9 Monate im gleichen Einsatzbetrieb arbeiten, müssen Sie danach per Gesetz genauso viel Lohn erhalten wie Ihre Kolleg*innen. Allerdings bleiben viele Leiharbeitnehmenden keine 9 Monate in einem Betrieb, daher greift diese Regel für sie nicht.

Der Zeitpunkt, wann die equal pay Regelung greift, kann durch Tarifverträge abweichend geregelt sein. Informieren Sie sich in einer Beratungsstelle von Faire Integration.

Is it ok that I am earning less than my colleagues in the same company?

As a rule, from the first day of your assignment in a company you should be earning the same wage as permanent employees in this company who do the same or similar work (**equal pay principle**). You should also be working under the same working conditions (overtime, breaks, rest time, night working, holidays, etc.) as your colleagues (**equal treatment principle**). However, this might be regulated differently in a collective agreement.

It is therefore possible that you will earn less than your colleagues in the hiring company if a collective agreement applies to your employment relationship. A collective agreement applies to virtually all agency workers and therefore they often earn less in the first 9 months for doing the same work as their permanently employed colleagues. If you work in the same hiring company for more than 9 months then by law you must receive the same wage as your colleagues. However, many agency workers do not remain in the company for nine months and this regulation therefore never comes into effect for them.

The point in time at which the equal pay regulation applies may be regulated differently by the collective agreements. Find out more about this from a Fair Integration advice centre.

Kündigung in der Leiharbeit – Was muss ich wissen?

Bei Kündigungen müssen **Kündigungsfristen** eingehalten werden, das gilt auch für Leiharbeitnehmende.

Kündigungsfristen können sich aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch, aus Tarifverträgen und aus dem Arbeitsvertrag ergeben. In der **Probezeit**, die in der Leiharbeit meist 6 Monate beträgt, sind die Kündigungsfristen häufig sehr kurz. Informieren Sie sich in einer Beratungsstelle!

Wenn Ihr Einsatz in einem Einsatzbetrieb endet und wenn Sie keine neue Arbeit zugewiesen bekommen, so heißt das nicht, dass Sie deswegen automatisch gekündigt werden können. Wenn Sie nicht verliehen werden, ist dies zunächst einsatzfreie Zeit und das Leiharbeitsunternehmen muss den Lohn weiterbezahlen, auch wenn Sie nicht eingesetzt sind und arbeiten. Dennoch wird Leiharbeitnehmenden oft wegen fehlenden Aufträgen gekündigt.

Dismissal and termination as part of agency work: what do I need to know?

In the case of dismissal or termination, **notice periods** must be adhered to and that also applies to the agency worker. Notice periods may arise from the German Civil Code, from collective agreements and from the contract of employment. In the **probationary period**—which in agency work generally lasts for 6 months—notice periods are frequently very short. Contact an advice centre for information!

If your assignment in a hiring company ends and you are not assigned any new work, it does not mean you can automatically be dismissed because of that. If you are not assigned, then this is initially assignment-free time and the temporary employment agency must continue to pay your wages even if you are not assigned and working. Despite this, agency workers are often dismissed due to a lack of assignments.

Quellen

BMAS (o. D.). Häufig gestellte Fragen zum Thema Leiharbeit und deren Antworten. Abgerufen von www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Leiharbeit-Werkvertraege/FAQ-Leiharbeit/faq-leiharbeit.html

Bundeszentrale für politische Bildung (2014, 11. August). Leiharbeit / Zeitarbeit / Arbeitnehmerüberlassung. Abgerufen von <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/317243/leiharbeit-arbeitnehmerueberlassung-zeitarbeit>

Deutscher Gewerkschaftsbund (2017, 20. April). Ratgeber Ungesicherte Beschäftigung, FAQ zu Leiharbeit/Zeitarbeit. Abgerufen von www.dgb.de/themen/++co++847c6e4a-fc0d-11e5-a74a-52540023ef1a

Zoll-Online (o. D.). Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung. Abgerufen von www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Zeitarbeit-Arbeitnehmerueberlassung/Voraussetzungen/voraussetzungen_node.html



BMAS



DGB



Zoll

Sources

Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) (undated). Frequently asked questions and answers on the theme of agency work. Obtained from www.bmas.de/EN/Labour/Labour-Law/labour-law.html

Federal Centre for Political Education: (2014, 11. August). Agency work / temporary work / personnel leasing. Obtained from: <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/317243/leiharbeit-arbeitnehmerueberlassung-zeitarbeit>

German Trade Union Federation (2017, 20th April). Guide to unsecured employment, FAQ on agency work/temporary work (*Ratgeber Ungesicherte Beschäftigung, FAQ zu Leiharbeit/Zeitarbeit.*) Obtained from: www.dgb.de/themen/++co++847c6e4a-fc0d-11e5-a74a-52540023ef1a

Customs Office online (undated) Temporary work, personnel leasing
Obtained from www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Zeitarbeit-Arbeitnehmerueberlassung/Voraussetzungen/voraussetzungen_node.html



BMAS



DGB



Zoll

Gewerkschaften

Für weitere Beratung können Sie sich an die zuständige Gewerkschaft wenden. Gewerkschaften in Deutschland sind Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmervertretungen und unterstützen ihre Mitglieder in vielen Fragen. Sie haben in vielen Städten in Deutschland Büros, an die Sie sich wenden können. Hier finden Sie eine Übersicht über die einzelnen Gewerkschaften und Kontaktdaten: www.faire-integration.de/de/topic/104.gewerkschaften.html



**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand (DGB-Bundesvorstand)**
Henriette-Herz-Platz 2,
10178 Berlin
Tel.: +49 30 24060-0
www.dgb.de

IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)
Königsworther Platz 6,
30167 Hannover
Tel.: +49 511 7631-0
www.igbce.de

IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)
Olof-Palme-Str. 19,
60439 Frankfurt/Main
Tel.: +49 69 95737-0
www.igbau.de

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Weilburger Str. 24,
60326 Frankfurt/Main
Tel.: +49 69 7536-236
www.evg-online.org

**Gewerkschaft Erziehung und
Wissenschaft (GEW)**
Reifenberger Str. 21,
60489 Frankfurt/Main
Tel.: +49 69 78973-0
www.gew.de

**Gewerkschaft Nahrung-Genuss-
Gaststätten (NGG)**
Haubachstr. 76,
22765 Hamburg
Tel.: +49 40 38013-0
www.ngg.net

**Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
(ver.di)**
Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10,
10179 Berlin
Tel.: +49 30 6956-0
www.verdi.de

IG Metall (IG Metall)
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt/Main
Tel.: +49 69 6693-0
www.igmetall.de

Gewerkschaft der Polizei (GdP)
Bundesvorstand
Stromstraße 4, 10555 Berlin
Tel.: +49 30 399921-0
www.gdp.de

Trade unions

Trade unions are employee organisations. They represent the interests of employees at various levels. Trade unions provide advice on employment law and legal protection for their members. More detailed information is available on the pages of the German Trade Union Federation and the member unions.

<https://www.faire-integration.de/en/topic/54.further-support.html>



German Trade Union Federation Federal Executive Board (DGB-Bundesvorstand)

Henriette-Herz-Platz 2,
10178 Berlin
Tel.: +49 30 24060-0
www.dgb.de

Industrial Union for Mining, Chemicals and Energy (IG BCE)

Königsworther Platz 6,
30167 Hannover
Tel.: +49 511 7631-0
www.igbce.de

Industrial Union for Construction, Agriculture and the Environment (IG BAU)

Olof-Palme-Str. 19,
60439 Frankfurt/Main
Tel.: +49 69 95737-0
www.igbau.de

Railway and Transport Union (EVG)

Weilburger Str. 24,
60326 Frankfurt/Main
Tel.: +49 69 7536-236
www.evg-online.org

Education and Sciences Union (GEW)

Reifenberger Str. 21,
60489 Frankfurt/Main
Tel.: +49 69 78973-0
www.gew.de

Food, Beverages and Catering Industry Union (NGG)

Haubachstr. 76,
22765 Hamburg
Tel.: +49 40 38013-0
www.ngg.net

United Services Union (ver.di)

Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10,
10179 Berlin
Tel.: +49 30 6956-0
www.verdi.de

Industrial Union of Metal Workers (IG Metall)

Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt/Main
Tel.: +49 69 6693-0
www.igmetall.de

Police Union (GdP)

Bundesvorstand
Stromstraße 4, 10555 Berlin
Tel.: +49 30 399921-0
www.gdp.de

Faire Integration Beratungsstellen:

Die Faire Integration Beratungsstellen sind in jedem Bundesland vertreten und können Sie bei Fragen zum Thema Leiharbeit oder anderen sozial- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen beraten.

Hier finden Sie die Beratungsstellen von Faire Integration:
www.faire-integration.de/beratungsstellen



Fair Integration advice centres:

Fair Integration advice centres are represented in all 16 federal states and are able to advise you on questions relating to agency work or other social and employment law issues.

Here you can find the advising services from Fair Integration:
www.faire-integration.de/beratungsstellen



Impressum

Herausgeber

Projekt Support Faire Integration
DGB Bildungswerk BUND
Franz-Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf

Redaktion

Team Support Faire Integration

Layout

Gereon Nolte
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)

Stand

01.11.2022

Haftungsausschluss:

Die Informationen geben nur einen allgemeinen Überblick/Orientierung und stellen keine rechtsverbindliche Auskunft dar. Die gegebenen Informationen können eine (Rechts-)Beratung nicht ersetzen. Eine Gewähr für die jederzeitige Aktualität wird nicht übernommen.

Legal notice

Publisher

Projekt Support Faire Integration
DGB Bildungswerk BUND
Franz-Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf

Editors

Team Support Faire Integration

Layout

Gereon Nolte
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)

Version

01.11.2022

Exclusion of liability:

The information provides merely a general overview/guide and is not legally binding. The information supplied is not a substitute for (legal) advice. Liability is not accepted at any time for the up-to-date status of the information.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

The Network “Integration through Qualification (IQ)” aims at sustainable improvements in the labour market integration of adults with a migration background. Regional Networks are working on this across Germany and receive support from Competence Centres on key migration-specific issues. The Network “Integration through Qualification (IQ)” is a programme funded by the Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and the European Social Fund (ESF). Strategic partners in implementing the programme are the German Federal Ministry of Education and Research (BMBF) and the Federal Employment Agency (BA).

The Network „Integration through Qualification (IQ)“ is a programme funded by the Federal Ministry of Labor and Social Affairs (BMAS) and the European Social Fund (ESF).



In cooperation with:

