

Szövetségi Munkaügyi Ügynökség

Amennyiben Ön nem német állampolgár, kérheti munkáltatójától a jelen tájékoztatónak és az írásba foglalt munkafeltételeknek az Ön anyanyelvén történő rendelkezésre bocsátását.

Ez a tájékoztató a munkaerő-kölcsönzési törvény (AÜG) fontosabb szabályait mutatja be és a Szövetségi Munkaügyi Ügynökség erre vonatkozó jogi álláspontját tükrözi. A tájékoztatóban ismertetett tudnivalók nem helyettesítik a konkrét esetben szükségessé váló jogi tanácsadást.

Tájékoztató kölsön-munkavállalók részére

Ön akkor számít kölsön-munkavállalónak, ha Önt munkaadója (kölsönadója) harmadik fél (kölsönvevő) részére munkavégzés céljára kölsönadja. A munkaerő-kölcsönzés akkor valósul meg, ha Ön betagozódik a kölsönvevő munkafolyamataiba és követi annak utasításait.

Ha Ön nem rendelkezik német állampolgársággal, kérheti kölsönadójától a jelen tájékoztatónak és a fontosabb munkafeltételeket tartalmazó összeállításnak (ld. A. pont) az Ön anyanyelvén történő rendelkezésre bocsátását.

E tájékoztató mindenkor aktuális változatát az interneten a www.arbeitsagentur.de >Unternehmen>downloads menüpont alatt találja.

A. Munkaviszony

Munkáltatójának (kölsönadójának) rendelkeznie kell a Szövetségi Munkaügyi Ügynökség munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó engedélyével. Az Önnel kötött munkaszerződés érvénytelen, ha a munkáltatója nem rendelkezik ezzel az engedéllyel és az engedély kötelezettség alóli kivételek sem vonatkoznak rá. Ilyen esetben Ön és a kölsönvevő között jön létre munkaviszony. Önnek meg van a lehetősége arra, hogy változatlanul fenntartsa a munkáltatójával kötött munkaviszonyt. Ennek érdekében egy hónapon belül a kölsönadó vagy kölsönvevő felé írásban nyilatkoznia kell arról, hogy a kölsönadóval meglévő munkaviszonyt fenn kívánja tartani (ún. fenntartási

nyilatkozat). Ehhez a következőt kell figyelembe vennie: írásos nyilatkozatát személyesen kell valamelyik munkaügyi hivatalhoz benyújtania, személyi adatainak igazolásával és ezt a személyazonosítást a nyilatkozaton is igazoltatnia kell. Következő lépésként ezt a nyilatkozatot 3 napon belül át kell adnia munkáltatójának vagy a kölsönvevőnek. Ez a fenntartási nyilatkozat azonban sem a múlt, sem a jövőre nézve nem jelenti azt, hogy a munkaerő-kölcsönzés jogszerű volt. A kölsönzést haladéktalanul be kell fejezni.

Amennyiben a munkaviszonya idején lejár a munkáltató munkaerő-kölcsönzési engedélye, a kölsönadó Önt erről haladéktalanul köteles értesíteni. Emellett a kölsönadó köteles Önt arról is tájékoztatni, hogy várhatóan mikor fejeződik be a szerződéses kötelezettségének teljesítése, ami maximálisan 12 hónap lehet. Teljesítési idő alatt azt az időszakot kell érteni, amely a kölsönadónak maximális időként áll rendelkezésére ahhoz, hogy a kölsönvevővel már megkötött szerződéseket még teljesíteni tudja.

Munkáltatója csak abban az esetben kölsönözheti ki Önt, ha Ön munkaviszonyban áll munkáltatójával. Munkáltatója minden egyes kölsönvevőhöz történő kikölcsönzés előtt köteles Önt arról tájékoztatni, hogy Ön kölsön-munkavállalóként fog munkát végezni.

A kölsön-munkaviszony legfontosabb szerződéses feltételeinek igazolása a munkavállalói kiküldetési törvény 11 §. (1) bekezdésére és az ún. igazolási törvény előírásaira épül. A kölsönadó (munkáltató) köteles legkésőbb egy hónappal a munkaviszony létrejötte után a kölsön-munkaviszony lényeges szerződéses és tartalmi elemeit írásba foglalni, aláírni és átadni Önnek. Az írásos igazolásnak minimálisan az alábbi adatokat kell tartalmaznia:

- Az Ön nevét és lakcímét valamint a kölsönadó nevét és címét,
- A munkaviszony kezdetének dátumát,
- Határozott idejű munkaviszony esetén a munkaviszony tervezett idejét,
- A munkavégzés helyét, vagy, ha nem kizárólag egy munkahelyen történik a munkavégzés, akkor hivatkozást arra, hogy Önt különböző munkahelyen foglalkoztatják,
- Munkakörének rövid leírását,

- A munkabér összetételét, nagyságát és esedékességét, beleértve a pótlékokat, prémiumokat és külön fizetékiegészítéseket, valamint a munkabér egyéb összetevőit,
- A heti ill. havi munkaidőt,
- A szabadságnapok számát,
- A munkaviszony mindkét részről történő megszüntetésének idejét,
- Általános hivatkozást a munkaviszonyra alkalmazott bértarifa-, vagy egyéb kollektív szerződésre,
- Az engedélyt kiadó hatóság megnevezését, a kiadás helyét és dátumát a kiküldetési törvény 1. § szerint,
- A pénzbeli juttatások formáját és nagyságát arra az időre, amikor nem történik kikölcsönzés.

Ugyanahhoz a kölcsönvevőhöz Önt alapvetően maximum 18 hónapra¹ kölcsönözhetik ki. Annak érdekében, hogy munkáltatója ne lépje túl a maximális kölcsönzési időt, teljes mértékben figyelembe kell vennie azokat az időszakokat is, amikor Önt ugyanahhoz a kölcsönvevőhöz esetleg más kölcsönadó is kikölcsönözte, ha a két kölcsönzési idő között nem telt el legalább 3 hónap. A kölcsönzés maximálisan 18 hónapos idejétől el lehet térni a foglalkoztatási ágazatban érvényes bértarifaszerződés vagy – az ilyen tarifaszerződés hatálya alá eső – kölcsönvevőnél érvényben lévő kollektív szerződés alapján. A maximális kölcsönzési idő túllépésével a munkáltatójával fennálló munkaviszony érvényét veszti, és Ön és a kölcsönvevő között jön létre munkaviszony. Önnek lehetősége van arra, hogy fenntartsa a munkáltatójával (kölcsönadóval) fennálló munkaviszonyt. Ez esetben az A.pont, 1.szakasz alatt körülírt fenntartási nyilatkozatot kell leadnia.

Munkáltatója és a kölcsönvevő között létrejött szerződést hangsúlyozottan munkaerő-kölcsönzésnek kell nevezni (ún. hivatalos nyilatkozat). Emellett a munkáltatójának és a kölcsönvevőnek Önt nevesítenie kell a kölcsönfoglalkoztatás megkezdése előtt a kölcsönszerződésben vagy hivatkozással erre a szerződésre (ún. konkretizálás). E kötelezettségek teljesítésének hiánya kihatással van az Ön munkaviszonyára. A munkáltatójával fennálló munkaviszony érvényét veszti és Ön és a kölcsönvevő között jön létre munkaviszony. Önnek ebben az esetben is lehetősége van arra, hogy fenntartsa a munkáltatójával

(kölcsönadóval) fennálló munkaviszonyt. Ez esetben a A.pont, 1.szakasz alatt körülírt fenntartási nyilatkozatot kell leadnia.

Kirendelés esetén általában jogosult az azzal kapcsolatos költségek térítésére (pl. utazási és szállásköltség). Például meg kell téríteni a kölcsönadó és a kölcsönvevő munkahelye közötti utazás költségeit.²

Tarifaszerződések vagy egyéb kollektív szerződések ugyanakkor tartalmazhatnak ettől eltérő rendelkezéseket. Annak kérdését, hogy ezeket a kiadásokat az adóhivatal téríti-e, és ha igen, milyen mértékben, rendszerint az egyes konkrét esetek döntenek el, függően az adózási szabályoktól.

A munkavállalói képviselőkben (üzemi tanács, humánpolitikai tanács) való részvétel jogait, amelyeket a Üzemi Alapszabály-törvény, ill. a Szövetségi Munkavállalói Képviseleti Törvény szabályoz, a kölcsönadónak és munkavállalóknak is figyelembe kell venniük.

A kölcsönadó nem tilthatja meg Önnek, hogy a kölcsön-munkavállalói munkaviszony megszüntetését követően munkaviszonyt létesítsen a kölcsönvevővel. Ha ilyen tilalmat tartalmazna a kölcsönvevővel kötött megállapodása vagy a kölcsönadó és kölcsönvevő között megkötött megállapodás, akkor ez a tilalom érvénytelen.

A kölcsönadó akkor is köteles Önnek kifizetni a megállapodott munkabért, ha nem tudja Önt foglalkoztatni kölcsönvevőnél.

Ön nem köteles olyan kölcsönvevőnél munkát végezni, amelyik közvetlen munkabeszüntetésben (sztrájkban) érintett. Ilyen munkabeszüntetés esetén a kölcsönadónak fel kell hívnia az Ön figyelmét arra, hogy Önnek joga van megtagadni a munkavégzést a kölcsönvevőnél. A kölcsönvevőnek tilos Önt foglalkoztatnia, ha az üzeme közvetlen munkabeszüntetésben érintett.

Kivételes esetben az Ön foglalkoztatása a sztrájjal érintett üzemben akkor lehetséges, ha a kölcsönvevő biztosítja Önt arról, hogy nem sztrájk törőként kívánja Önt foglalkoztatni.

B. Az egyenlő bánásmód elve

Arra az időre, amikor a kölcsönvevőnél dolgozik, a kikölcsönzés első napjától jogosult mindazon fontosabb munkafeltételek (mint munkaidő, szabadság, stb.) és a munkabér

¹ A kölcsönzési idő számítása csak a 2017. április 1. utáni kölcsönzési időre vonatkozik

² Vö. Polgári Törvénykönyv 670 §

ugyanolyan mértékben történő részese-
désére, mint amilyenben a kölcsönvevő által
használt munkakörben foglalkoztatott munka-
vállalók részesülnek (egyenlő bánásmód
elve)³

A fontosabb munkafeltételekről és a munka-
bérről információkat a kölcsönvevőtől kérhet.

Az egyenlő bánásmód elvétől csak a követke-
ző esetekben lehet eltérni: az Ön kölcsön-
munkavállalói munkaviszonyára olyan tarifa-
szerződés vonatkozik, amelyik szabályozza a
fontosabb munkafeltételeket. Ilyen tarifa-
szerződést egyrészt akkor lehet alkalmazni, ha
egy szakszervezet és egy munkaadói szövet-
ség között tarifaszereződés jön létre, és Ön tag-
ja a szakszervezetnek, munkáltatója pedig
tagja a munkaadói szövetségnek. Másrészt ak-
kor alkalmazható, ha Ön és a kölcsönadója kö-
zötti munkaszereződésben a felek egy konkrét
tarifaszereződés alkalmazásában állapodnak
meg.

A munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó tarifa-
szerződés alapján és abból adódóan Önnek
csak a kölcsönvevőhöz történő kölcsönzés el-
ső 9 hónapjában⁴ szabad alacsonyabb munka-
bért fizetni. Munkáltatója köteles azokat a
korábbi és más kölcsönadókkal történt
kölcsönzési időszakokat is teljes mértékben
beszámítani, ha a kölcsönzési időszakok
között kevesebb, mint 3 hónap telt el. Egy a
kölcsönvevő üzemében hasonló munkakör-
ben foglalkoztatott munkavállalótól eltérő
alacsonyabb munkabért akkor lehet Önnek 9
hónapnál hosszabb ideig fizetni, ha egy
érvényben lévő tarifaszereződés hasonló
nagyságrendű béreket tartalmaz és azt is sza-
bályozza, hogy ezt a bérszintet Ön fokozatos
béremeléssel kölcsönzési idejének 15. hó-
napja után el fogja érni. A munkabér foko-
zatos emelését legkésőbb a kölcsönzés kezde-
te utáni 6. hetet követően kell elkezdni.

Más a helyzet, ha Önt olyan kölcsönvevőhöz
kölcsönzik, akinél Ön már korábban is dolgo-
zott az elmúlt 6 hónapon belül azelőtt, hogy
Önt a kölcsönadó a kölcsönvevőnek kikölcsön-
öztesse. Ez arra a kölcsönvevőre is vonatkozik,
aki ezzel a kölcsönvevővel konszernt képez.
Ilyen esetekben Ön a kölcsönzés kezdetétől
jogosult ugyanazokra a foglalkoztatási
feltételekre, amelyek megilletik kölcsönvevő

által hasonló munkakörben foglalkoztatott
munkavállalókat, beleértve a kifizetett
munkabért.

C. Alsó bérlhatár és ágazati minimálberek

A Szövetségi Munka- és Szociálisügyi
Minisztérium (BMAS) a tarifaszereződéses
partnerek javaslatára rendeletet adott ki a
munkaerő-kölcsönzésben alkalmazandó alsó
bérlhatárról (LohnUGAÜV4). A minisztérium
ezen rendeletében rögzített minimál órabérek
felülírják a törvényesen előírt minimál
órabért. Ez azt jelenti, hogy az Ön munkáltatója
legalább az ebben a rendeletben
meghatározott minimál órabért köteles fizetni.
Ugyanez érvényes akkor is, ha a jelenleg
hatályos rendeletet egy újabb rendelet követi
majd. Amennyiben a munkaerő-kölcsönzésre
nincs olyan rendelet, amely a minimálisan
fizetendő órabért határozza meg, akkor
helyébe a minimálbértörvény hatálya lép⁵. Ez
esetben a munkáltató legalább az aktuális és
hatályos törvényes minimálbért köteles Önnek
megfizetni.

A jelenleg hatályos rendelet (LohnUGAÜV4)
szerint a kölcsönadó köteles legalább az alább
felsorolt bruttó órabérek megfizetni:

1. Az alábbi tartományokban: Berlin,
Brandenburg, Mecklenburg-Előpome-
ránia, Szászország, Szász-Anhalt, Tü-
ringia:
 - a) 2017.ápr.1- 2018.március 31-ig
8,91 euró
 - b) 2018.ápr.1-2018.dec.31-ig
9,27 euró
 - c) 2019.jan.1-2019.szept. 30-ig
9,49 euró
 - d) 2019.okt.1-2019.dec.31-ig
9,66 euró
 - e) 2020.szept.1-2020.szept.30-ig
9,88 euró
 - f) 2020.okt.1-2021.márc.31-ig
10,10 euró
2. A többi tartományban
 - a) 2017.ápr.1- 2018.március 31-ig
9,23 euró
 - b) 2018.ápr.1-2019.márc. 31-ig
9,49 euró

³ Vö. Munkaerő-kölcsönzési törvény 8.§ (1)
bek.

⁴ A időszak számítása csak a 2017. április
utáni kölcsönzési időre vonatkozik

⁵ A minimál órabérekre vonatkozó hatályos
rendeletek aktuális változatára vonatkozó
információkat a www.bmas.de menüpont alatt
találja meg

- c) 2019.ápr.1-2019.szept. 30-ig
9,79 euró
 - d) 2019.okt.1-2019.dec.31-ig
9,96 euró
 - e) 2020.szept.1-2021.márc.31-ig
10,15 euró
3. Országosan egységesen
- a) 2021. ápr.1-2022.márc.31-ig
10,45 euró
 - b) 2022.ápr.1-2022.dec.31-ig
10,88 euró

A minimál órabért a munkavégzés helye szerint kell fizetni. Ha kirendelés miatt máshol végez munkát és az eredeti munkahelyén a minimál órabér magasabb, mint a kirendelés helyén, akkor Önt a magasabb minimál órabér illeti meg.

Ön jogosult arra, hogy a minimál órabért legkésőbb a minimál órabér esedékességének hónapját követő hónap 15. banki munkanapján (irányadó: Frankfurt am Main) fizessék ki.

Ez a szabály nem érvényes a rendszeres havi munkaidőn túl ledolgozott munkaórákra, amennyiben tarifaszervezéses szabályozás él a munkaidőszámlás rendszerrel történő rugalmas munkaidőkeret alkalmazására. Ez a munkaidőszámla maximum 200, szezonális ingadozás esetén maximum 230 többletórát tartalmazhat. Amennyiben Önnek a munkaidőszámlán több, mint 150 többletórája van, kölcsönadója köteles a 150 órán felüli többletórára és az arra eső társadalombiztosítási járulékokra csődbiztosítást kötni és ezt a csődbiztosítást Önnek bemutatni. Ha nincs ilyen biztosítása, akkor az Ön munkaidőszámlája nem lépheti túl a 150 többletórát.

Ha az Ön munkaszerződésében a megállapított munkaidő kevesebb, mint heti 35 óra, akkor a munkaidőszámla felső határát a tényleges munkaidőhöz kell igazítani.

Kérésre a munkaidőszámláról kifizetik azokat a munkaórákat, amelyek a 105 többletórán felül képződnek. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a többletórák száma arányosan alakul a mindenkori munkaszerződésben megállapított munkaidőhöz.

Az alsó bérhatárra vonatkozó jogosultságot a törvény különösen védi. Az olyan kétoldalú- vagy ágazati szerződésben foglalt, u.n. kizárásos- vagy elévülési határidők, amelyek a munkaszerződésből adódó és a bérfizetésre

vonatkozó jogosultság elévülését tartalmazzák, amennyiben a bérfizetésre vonatkozó jogosultságot egy meghatározott határidőn belül (pl.3 hónap)nem érvényesítik, nem vonatkozhatnak az alsó bérhatár megfizetésére vonatkozó jogosultságra. A munkáltató nem tagadhatja meg ilyen esetekben az alsó bérhatárban meghatározott javadalmazás kifizetését arra való hivatkozással, hogy lejárt a kizárásos- vagy elévülési határidő. A kétoldalú szerződésekben meghatározott kizárásos- vagy elévülési határidők hatályukat veszthetik a Ptk. 307 §., (1)bek.,2 pontja szerinti áttekinthetőségi kívánalom megsértése miatt, ha azok az alsó bérhatárban meghatározott javadalmazásra való jogosultságot is tartalmazzák. Ilyen esetben a munkáltató az esetleges alsó bérhatárban meghatározott javadalmazási jogosultságon túli kétoldalú szerződésben meghatározott egyéb javadalmazásra való jogosultságra vonatkozó kifizetésekkel sem hivatkozhat a kizárási- vagy elévülési határidőkre.

Amennyiben Ön a kikölcsönzés során olyan tevékenységet folytat (pl.épülettakarítás, festés-mázolás, betegápolás), amelyre a kiküldetési törvény (AentG) szerint más ágazati minimálbér vonatkozik, akkor Ön jogosult a kiküldetési törvény 8 §., (3) bek. szerint az ott meghatározott minimálbérben történő javadalmazásra. A kiküldetési törvény szerinti minimálbérekre vonatkozó áttekintést az alábbi linken találja: <https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/mindestloehne-gesamtuebersicht.pdf?blob=publicationFile&v=9>

D. Társadalombiztosítás

A kölcsönadó, mint az Ön munkáltatója, mint bármely más munkáltató is, köteles társadalombiztosítási járulékokat fizetni. Amennyiben nem tesz eleget ennek a kötelezettségének, akkor erre a kölcsönzés idején a kölcsönvevő kötelezett.⁶

E. Munkavédelem és balesetmegelőzés

A kölcsönvevőnél történő munkavégzésre a munkavédelmi jogszabályok előírásai vonatkoznak, amelyeket a kölcsönvevő üzemében is be kell tartani. Az előírások betartásáért a kölcsönadó és a kölcsönvevő egyaránt fele-

⁶ Vö. Szociális Törvénykönyv, 4. Könyv, 28.e §, (2).bekezdés

lős. A kölcsönvevőnek meg kell tennie a törvényileg előírt szükséges belemegelőzési intézkedéseket is. Ön köteles követni a vonatkozó előírásokat.

A kölcsönvevő köteles továbbá Önt különösen a foglalkoztatás kezdete előtt, valamint a munkaterületen történő változások esetén az alábbiakról tájékoztatni:

azokról a munkavégzéssel összefüggő veszélyekről, amelyek a biztonságot és az egészséget érintik, valamint azokról az intézkedésekről és intézményekről, amelyek az elhárítást és védelmet szolgálják, beleértve az üzemvosi megelőzést, különleges képzettség vagy szakmai képzés szükségességéről, valamint a munkaterületen előforduló különös veszélyekről és az azok ellen fogantatosított vagy fogantatosítandó intézkedésekről.

F. Álláskeresés kötelező jelentése⁷

Ha befejeződik a kölcsönadónál való munkaviszonya, akkor Ön köteles személyesen, legkésőbb a munkaviszony befejezése előtt három hónappal a munkaügyi ügynökségnél álláskeresőként jelentkezni. Ha a munkaviszony megszűnéséről három hónapnál rövidebb időn belül értesül, akkor legkésőbb három nappal azután jelentkezni álláskeresésre, hogy a munkaviszony megszűnéséről értesült. Elegendő, ha a munkaügyi ügynökséggel a megnevezett határidőkön belül pl. interneten (<http://www.arbeitsagentur.de>) vagy pedig telefonon közli a munkaviszony befejezését és időpontot egyeztet az álláskeresési jelentés személyes leadására.

Az álláskeresési jelentési kötelezettségének akkor tesz teljes mértékben eleget, ha a munkaügyi ügynökséggel egyeztetett időpontban személyesen meg is jelenik.

Kérjük vegye figyelembe, hogy egy egyhetes moratórium lép életbe, amennyiben nem jelentkezik időben. A moratórium azt jelenti, hogy annak ellenére, hogy Ön jogosult munkanélküli segélyre, ez a jogosultság szünetel és Ön erre az egy hétre, amelyen a jogosultság szünetel, nem kap munkanélküli segélyt.

G. A kölcsönvevő tájékoztatási kötelezettsége betöltetlen munkakör esetén

A kölcsönvevő köteles Önt tájékoztatni azokról a szabad munkakörökről, amelyeket a vállalatánál be kell tölteni. Ez történhet olyan kifüggesztett tájékoztatással, amely a kölcsönvevő üzemében vagy vállalatánál Ön által is látható helyen olvasható.

H. Hozzáférés közös intézményekhez vagy szolgáltatásokhoz

A kölcsönvevőnek kötelessége hozzáférést biztosítani a vállalat közös intézményeihez vagy szolgáltatásaihoz – például gyermekgondozási intézmények, közösségi élelmiszer-utaztatás –, mégpedig ugyanazokkal a feltételekkel, mint a saját üzemének hasonló munkakörben foglalkoztatott munkavállalói részére. Adódhatnak azonban olyan indokok, amelyek ettől eltérő bánásmódot is lehetővé tesznek. Ilyen indok lehet, ha Önt csak rövid ideig foglalkoztatják a kölcsönvevőnél és a kölcsönvevőnek aránytalanul nagy adminisztrációs megterhelést jelentene, ha biztosítaná az Ön hozzáférést a közös intézményekhez vagy szolgáltatásokhoz.

I. Segítség vitás ügyek vagy kérdések esetén

Az Ön és a kölcsönadó (munkáltató) közötti kölcsön-munkavállalói munkaviszonyból adódó viták eldöntésére a munkaügyi bíróságok az illetékesek. Ezzel kapcsolatosan részletesebb tájékoztatást a munkavállalói és munkaadói szövetségektől, ügyvédektől, valamint a kölcsönadókat felügyelő illetékes munkaügyi ügynökségektől (Düsseldorf, Kiel és Nürnberg) kaphat.

Amennyiben kétségei merülnének fel arra vonatkozóan, hogy a kölcsönadó rendelkezik-e a Szövetségi Munkaügyi Ügynökség szükséges engedélyével, az illetékes düsseldorfi, nürnbergi és kiel munkaügyi ügynökség csoportjához fordulhat. Ezeknél a csoportoknál jelentheti az engedély tulajdonosa által elkövetett szabálytalanságokat is, amelyeket ezek a csoportok vizsgálnak ki.

A munkaerő-kölcsönzésre illetékes három csoport az alábbi kapcsolatokon keresztül érhető el:

- Agentur für Arbeit Düsseldorf, 40180 Düsseldorf (Tel.: 0211 692 4500)

⁷ Vö. Szociális Törvénykönyv, 3. Könyv, 38. §, (1) bekezdés

- Agentur für Arbeit Kiel, 24131 Kiel
(Tel.: 0431 709 1010)
- Agentur für Arbeit Nürnberg,
90300 Nürnberg
(Tel.: 0911 529 4343)

A munkaerő-kölcsönzési csoportok illetékeségi köre több szövetségi tartomány engedéllyel rendelkező kölcsönadójára terjed ki. A düsseldorfi munkaügyi ügynökség csoportja Észak-Rajna-Vesztfáliában és Hessen tartományban illetékes. A nürnbergi munkaügyi ügynökség csoportja Bajorország, Baden-Württemberg, Rajnavidék-Pfalz és a Saarvidék területén illetékes. A kiel-i munkaügyi ügynökség csoport a többi szövetségi tartományban illetékes.