



Netzwerk

Integration durch
Qualifizierung



Ihre Rechte in der Leiharbeit – Die wichtigsten Infos zur Orientierung

Arabisch

حقوقك في
التوظيف المؤقت -
أهم المعلومات للتوجيه

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 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter 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.

Aus der Beratungspraxis wissen wir, dass es in der Leiharbeit häufiger zu unsicheren Beschäftigungsverhältnissen und prekären Arbeitsbedingungen kommt. 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.

مقدمة

التوظيف المؤقت هو شكل خاص من أشكال العمل موجود في ألمانيا في شكله الحديث منذ الستينيات من القرن العشرين. وهو منظم قانونيًا في قانون العمالة المؤقتة منذ عام ١٩٧٢. منذ ذلك الحين، تم تغيير الشروط الإطارية القانونية كثيرًا. في الأساس كان التوظيف المؤقت يهدف إلى إعطاء الشركات الفرصة للاستجابة بمرونة وبسرعة إلى حاجتها المؤقتة إلى العمال. إلا أنه في الوقت نفسه، يتم أيضًا استخدام هذا الشكل من التوظيف بشكل مستقل عن ذلك. فأعداد العاملات والعمال المؤقتين آخذة في الازدياد.

يستطيع اللاجئين بشكل متزايد الوصول إلى سوق العمل الألماني، ويمكنهم على وجه الخصوص العثور على وظيفة في العمل المؤقت. بصرف النظر عن المتطلبات العامة لممارسة العمل في ألمانيا، يمكن أيضًا للأشخاص الذين لديهم إذن إقامة مؤقت (Aufenthaltsgestattung) أو تصريح إقامة لمنع الترحيل (Duldung) منذ عام ٢٠١٦ العمل في وظيفة مؤقتة. لم يكن ذلك ممكنًا من قبل.

من واقع علمنا في تقديم المشورة، نعلم أن التوظيف المؤقت يرتبط في أغلب الأحيان بشروط تشغيل غير آمنة وظروف عمل محفوفة بالمخاطر. من خلال هذا الكتيب، نود أن نقدم لك معلومات أساسية حول موضوع التوظيف المؤقت وأن نعرفك بحقوقك في التوظيف المؤقت، حتى تتمكن من الدفاع عن نفسك عند اللزوم. يرجى مراعاة أن هذا الكتيب لا يحل محل المشورة الفردية. وفي حالة وجود أية أسئلة، نوصيك بالاتصال بأي مركز من مراكز تقديم المشورة. يمكن العثور على بيانات الاتصال في نهاية الكتيب.

Wichtige Infos auf einen Blick

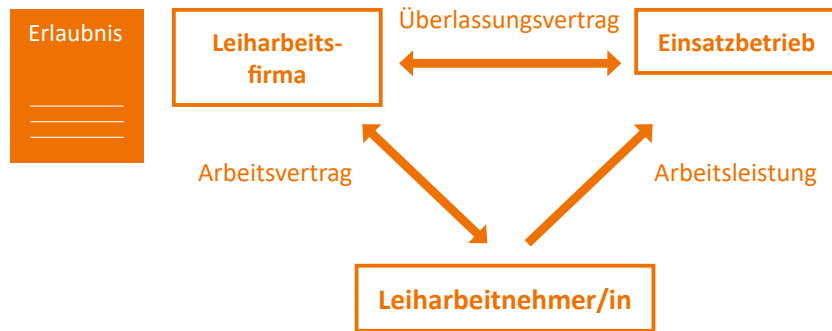
- Wenn Sie als Leiharbeiter oder Leiharbeiterin tätig sind, unterschreiben Sie einen Vertrag mit einem Leiharbeitsunternehmen. Dies ist Ihr Arbeitgeber. Sie arbeiten allerdings in einem anderen Unternehmen. Dies ist der Einsatzbetrieb oder sogenannte Entleiher.
- Spätestens nach neun Monaten müssen Sie den gleichen Lohn bekommen wie die Kolleginnen und Kollegen 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.

معلومات مهمة في لمحة

- إذا كنت تعمل كعامل مؤقت، فقم بتوقيع عقد مع إحدى شركات التوظيف المؤقت. فهي تعتبر صاحب العمل الخاص بك. غير أنك تباشر العمل في شركة أخرى تُعرف بشركة العمل الفعلي أو الشركة المستعيرة.
- بعد تسعة أشهر على الأكثر، يجب أن تحصل على نفس أجر زملائك في الشركة التي تعمل فيها والذين يؤدون نفس العمل الذي تقوم به (مبدأ المساواة في الأجر).
- يمكن أن تتم إعارتك إلى شركة ما لمدة 18 شهرًا كحد أقصى، وبعدها يجب أن توظفك الشركة المستعيرة أو يجب أن يتم توظيفك في شركة أخرى.
- في التوظيف المؤقت، يكون لديك حساب وقت عمل يمكنك أن تجمع فيه الساعات الإضافية والساعات الناقصة.
- إذا لم يعد هناك عمل في الشركة التي تعمل فيها، فإنه يجب الاستمرار في دفع الأجر لك من شركة التوظيف المؤقت، حتى إذا لم يتسَّن توظيفك في مكان آخر. يجب أن يتم دفع الأجر حتى في الأوقات التي لا يكون فيها عمل.
- الحد الأدنى للأجور في العمل المؤقت آخذ في الإزداد!
← انظر الجدول في نهاية الوثيقة.
- في التوظيف المؤقت، يوجد اتفاقان للأجر الجماعي يجب مراعاتهما، وهما يتضمنان اللوائح المهمة بشأن الأجور والإجازات: ويُعرفان اختصارًا بـ DGB-iGZ و DGB-BAP.

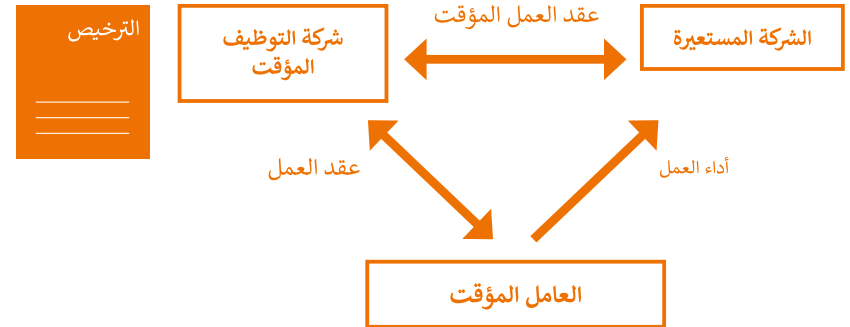
Was ist Leiharbeit?

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 Leiharbeitnehmerin und Leiharbeitnehmer vom Leiharbeitsunternehmen phasenweise an unterschiedliche Unternehmen verliehen werden können und somit in unterschiedlichen Betrieben arbeiten.



ما هو التوظيف المؤقت (Leiharbeit)؟

التوظيف المؤقت هو شكل محدد من أشكال التوظيف. والشيء الخاص هنا هو أن شركة التوظيف المؤقت أو شركة إعاره العمال (Leiharbeitsunternehmen)، التي تبرم عقدًا معها، لا تكون نفس الشركة التي تعمل فيها. أي أن شركة التوظيف المؤقت نفسها قد أبرمت عقودًا مع شركات مختلفة (الشركات التي يعمل فيها العمال أو الشركات المستعيرة) يُعار إليها العمال. وهناك سمة خاصة أخرى تتمثل في أن شركة التوظيف المؤقت لا تقوم بإعارتك إلى شركة العمل الفعلي إلا لفترة زمنية معينة. قد تختلف الفترة، التي تعمل فيها لدى الشركة المستعيرة، اختلافًا كبيرًا. فمن الممكن أن تستمر مدة عملك لدى الشركة المستعيرة بضعة أيام، أو حتى بضعة شهور أيضًا. وهذا يعني أنه من الممكن أن تقوم شركة التوظيف المؤقت بإعارتك بصفتك عاملاً مؤقتًا إلى شركات مختلفة على مراحل، ومن ثمّ ستعمل في شركات مختلفة.



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, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ein Unternehmen zu vermitteln, in dem er oder sie angestellt wird. Zwischen der Arbeitsvermittlerin oder dem Arbeitsvermittler und der arbeitssuchenden Person kommt kein Arbeitsvertrag zustande. Bei der Leiharbeit hingegen, sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin angestellt und werden lediglich in unterschiedlichen Unternehmen zeitlich begrenzt eingesetzt.

هل هناك فرق بين التوظيف المؤقت (Leiharbeit) والعمل المؤقت (Zeitarbeit) والعمل بعقد من الباطن (Arbeitnehmerüberlassung)؟

لا. لا يوجد فرق بين "التوظيف المؤقت" و"العمل المؤقت" و"العمل بعقد من الباطن". هذه مجرد مصطلحات مختلفة، لكنها تعني الشيء نفسه.

هام! التوظيف المؤقت لا يعني التنسيب الوظيفي أو الوساطة في العمل (Arbeitsvermittlung). فالهدف من التنسيب الوظيفي هو توفير مكان عمل للعمال في شركة يتم توظيفهم فيها. لا يتم إبرام عقد عمل بين وكالة التوظيف والشخص الذي يبحث عن عمل. أما في حالة التوظيف المؤقت، فإن العمال يكونون موظفين لدى صاحب عمل، ويتم توظيفهم فقط لفترة محدودة في شركات مختلفة.

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.

كيف يتم تنظيم التوظيف المؤقت قانونيًا؟

يمكن العثور على اللوائح المنظمة للعمل المؤقت في مصادر مختلفة. توجد اللوائح المنظمة القانونية في **قانون العمالة المؤقتة (AÜG)**. وفيما يلي أسئلة هامة حول التوظيف المؤقت، بما في ذلك الشروط التي بموجبها تحصل شركة إعاره العمال على ترخيص لإعارة العمال.

بالإضافة إلى ذلك، تنظم **اتفاقات الأجور الجماعية (Tarifverträge)** في التوظيف المؤقت ظروف العمل الأساسية، مثل الأجر وأيام الإجازة. لذا من المهم معرفة اتفاق الأجور الجماعي المطبق على علاقة العمل الخاصة بك. إذا كانت لديك أية أسئلة حول هذا الشأن، فاتصل بمركز تقديم المشورة "الإندماج العادل".

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, Ihre Arbeitgeberin 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, Ihre Arbeitgeberin 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.

ما هو اتفاق الأجور الجماعي؟ ومتى ينطبق؟

اتفاق الأجور الجماعي هو عقد بين شركة ما والنقابة العمالية ("اتفاق أجور جماعي للشركة") أو بين رابطة أصحاب العمل في صناعة معينة والنقابة العمالية ("اتفاق أجور جماعي قطاعي") بشأن ظروف العمل، مثل الأجر أو أيام الإجازة.

الأطر أو اتفاقات الأجور الجماعية الإطارية هي اتفاقات تنظم شروط العمل الأساسية لجميع العاملين في أية صناعة. تنظم عقود الأجور/المرتبات طريقة الدفع لشركة أو صناعة معينة.

يُطبَّق اتفاق أجور جماعي على علاقة العمل الخاصة بك إذا كنت عضوًا في النقابة العمالية وكان صاحب عملك عضوًا في رابطة أصحاب العمل وتفاوضت النقابة العمالية ورابطة أصحاب العمل على اتفاق أجور جماعي. وينطبق أيضًا اتفاق أجور جماعي إذا كانت هناك إشارة إلى ذلك في عقد عملك أو إذا كان صاحب العمل منتميًا إلى صناعة تطبَّق فيها اتفاقات أجور جماعية ملزمة بوجه عام (على سبيل المثال تنظيف المباني وخدمات الأمن وغيرها).

يوجد في التوظيف المؤقت نوعان مختلفان من اتفاقات الأجور الجماعية: هما BAP/DGB و iGZ/DGB. تطبَّق معظم شركات التوظيف المؤقت أحد هذين الاتفاقين للأجور الجماعية. استعلم من مركز تقديم المشورة الخاص بالاندماج العادل حول ما إذا كان هناك اتفاق أجور جماعي ينطبق عليك.

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/einer Arbeitgeberin:

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.

ما هي اختصاصات شركة العمل التي يُعار إليها العمال، وما هي اختصاصات شركة التوظيف المؤقت؟

يكون عقد العمل ساريًا بينك وبين شركة التوظيف المؤقت. ومن ثَمَّ، فإن شركة التوظيف المؤقت تتولى الالتزامات المعتادة لصاحب العمل.

1. الأجر: ستحصل على راتبك من شركة التوظيف المؤقت.
2. الإجازة: عدد أيام الإجازة المستحقة لك يكون منصوصًا عليه في عقد العمل أو في اتفاق الأجور الجماعي. إذا كنت ترغب في التقدم بطلب للحصول على إجازة، فيجب عليك دائمًا تقديم الطلب إلى شركة التوظيف المؤقت.
3. المرض: إذا مرضت، فإن شركة التوظيف المؤقت هي المسؤولة عن الاستمرار في دفع راتبك. ولذلك، يجب عليك أيضًا الإبلاغ بمرضك في جميع الأحوال لدى شركة التوظيف المؤقت.
4. الحوادث: إذا حدث لك حادث عمل، فيجب عليك إبلاغه إلى شركة التوظيف المؤقت. إذا لم تستطع العمل بسبب الحادث، فسوف تكون شركة التوظيف المؤقت مسؤولة عن الاستمرار في دفع راتبك.

لا يتم إبرام أي عقد بينك وبين الشركة المستعيرة. ولكن: إذا كنت تعمل في شركة مستعيرة معينة، فإنك ملزمٌ باتباع تعليمات الشركة. وهذا يعني أن الشركة المستعيرة تعطيك تعليمات حول كيفية القيام بالعمل في مكان العمل، وتحدد ساعات العمل اليومية بالضبط.

هام: إذا كانت لديك أية أسئلة أو مشاكل في الشركة، فيمكنك الاتصال بمجلس العمال في الشركة إن وُجد. يمكن أن يكون مجلس العمال هذا هو مجلس العمال في شركة التوظيف المؤقت الخاصة بك، وكذلك مجلس العمال في الشركة المستعيرة التي تعمل فيها.

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/die Arbeitgeberin monatlich separate Übersichten über das Arbeitszeitkonto aus.

ما هو حساب وقت العمل وكيف يعمل؟

حساب وقت العمل (AZK) هو أمر مميز للتوظيف المؤقت. ينص عقد العمل الخاص بك على عدد الساعات التي عليك العمل فيها في الأسبوع. غير أن هناك بعض الشركات المستعيرة يتم العمل فيها عدد ساعات أكثر أو أقل، أو حتى إنه قد يتم العمل لساعات إضافية. يوحد حساب وقت عمل لهذا. إذا تم الاتفاق في عقد العمل على ٣٥ ساعة عمل في الأسبوع، وكنت تعمل مثلاً لمدة ٤٠ ساعة في الشركة، فسيتم الدفع لك مقابل ٣٥ ساعة، ويتم تسجيل ٥ ساعات في حساب وقت العمل. يطلق على هذه الساعات اسم الساعات الإضافية. هناك أيضًا ساعات **ناقصة**، وذلك إذا ما تم العمل بشكل أقل مما هو متفق عليه.

إذا جمعت ساعات إضافية، فيمكنك الاتفاق على **تعويض ذلك بإجازة**. يجب أولاً مناقشة ذلك مع شركة التوظيف المؤقت. إذا انتهى العقد، فيجب أن تُدفع لك الساعات الإضافية. يمكن العثور على مزيد من المعلومات حول حساب وقت العمل في اتفاق الأجور الجماعي.

هام! لا تستطيع شركة العمل المؤقت إجبارك على خفض ساعات عملك الإضافية؛ لأنه لم يُعثر لك على شركة مستعيرة.

تنبيه: غالبًا ما يمكنك العثور على معلومات حول الساعات الموجودة في حساب وقت العمل الخاص بك في كشف الأجر الخاص بك (ضمن AZK-Std. أو Zeitkonto). في بعض الحالات، قد يقدم صاحب العمل لمحات عامة منفصلة عن حساب وقت العمل بصفة شهرية.

Was passiert, wenn der Arbeitgeber/ die Arbeitgeberin mir keinen Einsatzbetrieb zuweist?

Wenn Ihr Einsatz in einem Betrieb endet und Sie von Ihrem Arbeitgeber oder Ihrer Arbeitgeberin 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 Leiharbeiter und Leiharbeiterin gibt es Anspruch auf Urlaub. Dieser darf nicht vom Arbeitgeber/ Arbeitgeberin in der einsatzfreien Zeit angewiesen werden.

ماذا يحدث إذا لم يوفر لي صاحب العمل شركة مستعيرة؟

إذا انتهت وظيفتك في شركة مستعيرة ما ولم يوظفك صاحب العمل (شركة التوظيف المؤقت) في شركة أخرى، فإنه يطلق على ذلك "الوقت الخالي من العمل". في الوقت الخالي من العمل، لن يتم تقليل ساعات عملك الإضافية المتراكمة المسجلة في حساب وقت العمل إلا إذا كنت قد اتفقت على ذلك من قبل مع شركة التوظيف المؤقت. ومن ثم، فإن الوقت الخالي من العمل هو شيء مختلف عن وقت الفراغ. لا يمكن أيضًا خصم الوقت الخالي من العمل من حساب وقت العمل باعتباره ساعات ناقصة من دون اتفاق.

يجب أن يتم الدفع في الوقت الخالي من العمل، وهذا يعني أنك ستستمر في تلقي راتبك على الرغم من أنك لا تعمل حاليًا في أية شركة. ولكن يجب أن تكون متاحًا في حال وجدت شركة التوظيف المؤقت شركة مستعيرة جديدة لك. بصفتك عاملاً مؤقتًا أيضًا لك الحق في الإجازة. ويجب على صاحب العمل ألا يأمرك بأخذ الإجازة في الوقت الخالي من العمل.

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.

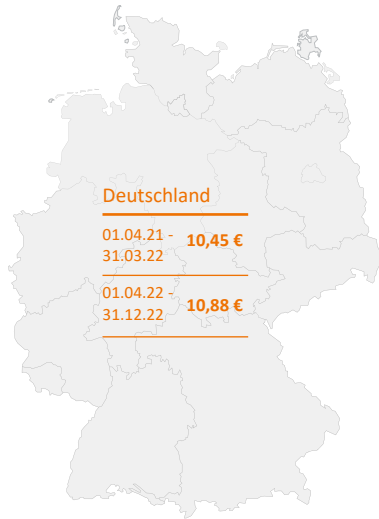
كم المدة التي يمكن توظيفي فيها لدى شركة مستعيرة؟

يوجد في التوظيف المؤقت ما يسمى **بمدة الإعارة القصوى**. وهذه المدة تحدد أقصى فترة مسموح لك فيها بالعمل لدى شركة مستعيرة. لا يجوز تشغيل العمال المؤقتين في نفس الشركة لأكثر من ١٨ شهرًا. ولكن إذا تم النص في اتفاق أجور جماعي على أن يبقى العامل المؤقت في الشركة لأكثر من ١٨ شهرًا، فإن هذا الأمر يكون جائزًا من الناحية القانونية.

بعد ذلك، يجب إنهاء تشغيلك في هذه الشركة، ويمكن تشغيلك في شركة أخرى بصفتك عاملًا مؤقتًا، إلا أنه بعد فترة انتظار مدتها ٣ أشهر، يمكنك العودة إلى الشركة التي عملت فيها لمدة ١٨ شهرًا. ولكن يمكن للشركة المستعيرة أيضًا أن توظفك للعمل فيها بشكل ثابت بعد مرور ١٨ شهرًا (أو حتى قبل ذلك).

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.



Im Jahr 2023 kann sich der Mindestlohn aufgrund von Tarifverhandlungen verändern.

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.

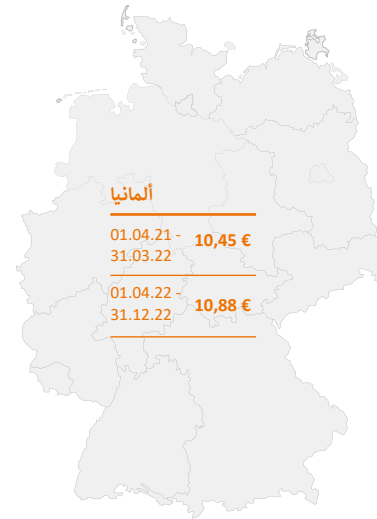
Wichtig: Es kommt vor, dass Ihre Arbeitgeberin/Ihr Arbeitgeber Sie in eine geringere Lohngruppe einstuft als eigentlich korrekt ist. Informieren Sie sich in Ihrer Gewerkschaft oder bei der Beratungsstelle von Faire Integration, ob sie in die richtige Lohngruppe eingestuft wurden.

كم الراتب الذي أنتقاضاه؟

يوجد هناك حد أدنى للأجور في مجال العمل المؤقت والذي لا يصبح تجاوزه والتحايل عليه. فإذا تمت إعارتك للعمل في قطاع معين يسري فيه الحد الأدنى للأجور الملزم بشكل عام فيجب دفع هذا

تتضمن اتفاقات الأجور الجماعية فئات أجور محددة يتم تخصيصها لأنشطة معينة. هناك أنشطة يجب عليك أن تحصل فيها على أجر أعلى. من المهم أن يتم تصنيفك في فئة الأجور الصحيحة.

هام: يحدث أن يصنفك صاحب العمل في فئة أجور أقل مما هو صحيح في الواقع. استعلم لدى النقابة العمالية التي تتبعها أو لدى مركز تقديم المشورة "الدمج العادل" ما إذا كان قد تم تصنيفك في فئة الأجور الصحيحة.



في عام 2023 يمكن أن يتغير الحد الأدنى للأجور بناءً على مفاوضات الأجور.

Ist es in Ordnung, dass ich weniger verdiene als meine Kolleginnen und Kollegen 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 Kolleginnen und Kollegen (Grundsatz von **Equal Treatment**). In einem Tarifvertrag kann allerdings etwas Anderes geregelt werden.

Somit ist es möglich, dass Sie weniger verdienen als Ihre Kolleginnen und Kollegen im Einsatzbetrieb, wenn ein Tarifvertrag für Ihr Arbeitsverhältnis gilt. Für fast alle Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gilt ein Tarifvertrag, daher verdienen sie in den ersten 9 Monaten für die gleiche Arbeit oft weniger als ihre festangestellten Kolleginnen und Kollegen. Wenn Sie länger als 9 Monate im gleichen Einsatzbetrieb arbeiten, müssen Sie danach per Gesetz genauso viel Lohn erhalten wie ihre Kolleginnen und Kollegen. Allerdings bleiben viele Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter keine neun 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.

هل من المقبول أن أكسب أقل من زملائي في نفس الشركة؟

عادةً، من اليوم الأول في العمل في الشركة، يجب أن تحصل على نفس الراتب الذي يتقاضاه الموظفون الذين يعملون في نفس الوظائف أو وظائف مشابهة في الشركة (مبدأ المساواة في الأجر). ينبغي أيضًا أن تعمل في ظل ظروف العمل نفسها (ساعات العمل الإضافية، أوقات التوقف المؤقت، الراحة، العمل الليلي، الإجازات، إلخ) مثل زملائك (مبدأ المساواة في المعاملة). غير أنه يمكن تنظيم شيء آخر في اتفاق الأجور الجماعي.

ومن ثمّ، من الممكن أن تكسب أقل من زملائك في الشركة المستعيرة إذا كان هناك اتفاق أجور جماعي ينطبق على علاقة العمل الخاصة بك. جميع العمال المؤقتين تقريبًا يُطبَّق عليهم اتفاق أجور جماعي، لذلك فإنهم غالبًا ما يكسبون أقل من زملائهم العاملين بشكل دائم لنفس العمل في الأشهر التسعة الأولى. إذا كنت تعمل في نفس الشركة لمدة تزيد عن 9 أشهر، فسيتعين عليك بموجب القانون أن تحصل على نفس الراتب مثل زملائك. إلا أنه لا يبقى العديد من العمال المؤقتين في أي شركة لمدة تسعة أشهر، لذلك لا تنطبق هذه القاعدة عليهم.

يمكن تنظيم الوقت، الذي يتم فيه تطبيق نظام المساواة في الأجر، بشكل مختلف عن طريق اتفاقات الأجور الجماعية. استفسر لدى أحد مراكز تقديم المشورة الخاصة بمشروع الدمج العادل.

Kündigung in der Leiharbeit – Was muss ich wissen?

Bei Kündigungen müssen **Kündigungsfristen** eingehalten werden, das gilt auch für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter. 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 Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern oft wegen fehlenden Aufträgen gekündigt.

الفصل من العمل أثناء التوظيف المؤقت – ما الذي أحتاج إلى معرفته؟

في حالة الفصل من العمل يجب الالتزام بمهلات الإخطار، وهذا ينطبق أيضًا على العمال المؤقتين. قد تكون مهلات الإخطار منصوصًا عليها في القانون المدني، واتفاقات الأجور الجماعية، وعقد العمل. في فترة الاختبار، التي عادةً ما تكون 6 أشهر في التوظيف المؤقت، غالبًا ما تكون مهلات الإخطار قصيرة جدًا. استفسر لدى أحد مراكز تقديم المشورة.

إذا انتهى توظيفك في الشركة المستعيرة ولم تُخصَّص لك وظيفة جديدة، فهذا لا يعني أنه يمكن فصلك من العمل بشكل تلقائي بسبب ذلك. إذا لم تتم إعارتك، فإن هذا يكون في البداية وقتًا خاليًا من العمل، وسيتمين على شركة التوظيف المؤقت الاستمرار في دفع راتبك، حتى إذا لم تكن تعمل أو لم يتم تشغيلك. غير أنه غالبًا ما يتم فصل العمال المؤقتين بسبب عدم وجود مهام يمكن تشغيلهم فيها.

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

المصادر

الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية (من دون تاريخ) الأسئلة الشائعة حول موضوع التوظيف المؤقت وإجاباتها. تم الحصول عليها من www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Leiharbeit-Werkvertraege/FAQ-Leiharbeit/faq-leiharbeit.html

المركز الاتحادي للتعليم السياسي (٢٠١٤، ١١ أغسطس/آب). توظيف مؤقت (Leiharbeit) / عمل مؤقت (Zeitarbeit) / عمل بعقد من الباطن (Arbeitnehmerüberlassung) تم الحصول عليها من <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/317243/leiharbeit-arbeitnehmerueberlassung-zeitarbeit>

اتحاد النقابات العمالية الألماني (٢٠١٧، ٢٠ أبريل/نيسان). دليل التوظيف غير الآمن، الأسئلة الشائعة حول التوظيف المؤقت/العمالة المؤقتة. تم الحصول عليها من www.dgb.de/themen/++co++847c6e4a-fc0d-11e5-a74a-52540023ef1a

الجمارك أونلاين "Zoll-Online" (من دون تاريخ) العمل المؤقت، العمل بعقد من الباطن www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Zeitarbeit-Arbeitnehmerueberlassung/Voraussetzungen/voraussetzungen_node.html

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.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/gewerkschaften-im-dgb

**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

النقابات العمالية

إذا كنت ترغب في المزيد من الاستشارات، فيمكنك الاتصال بالنقابة العمالية المختصة. النقابات العمالية في ألمانيا هي هيئات تمثل العمال وتدعم أعضائها في العديد من القضايا. ولديها مكاتب في العديد من المدن في ألمانيا يمكنك الاتصال بها. ستجد هنا نظرة عامة على النقابات العمالية المختلفة وبيانات الاتصال:

www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/gewerkschaften-im-dgb

نقابة العاملين في قطاعات البناء، والزراعة،
والبيئة (IG BAU)
Olof-Palme-Str. 19,
60439 Frankfurt/Main
الهاتف: +49 69 95737-0
www.igbau.de

اتحاد النقابات العمالية الألماني
مجلس الإدارة الاتحادي (DGB-Bundesvorstand)
Henriette-Herz-Platz 2,
10178 Berlin
الهاتف: +49 30 24060-0
www.dgb.de

نقابة عمال السكك الحديدية والنقل
(EVG)
Weilburger Str. 24,
60326 Frankfurt/Main
الهاتف: +49 69 7536-236
www.evg-online.org

نقابة العاملين في قطاعات التعدين، والكيمياء،
والطاقة (IG BCE)
Königsworther Platz 6,
30167 Hannover
الهاتف: +49 511 7631-0
www.igbce.de

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

نقابة الشرطة (GdP)
مجلس الإدارة الاتحادي
Stromstraße 4, 10555 Berlin
الهاتف: +49 30 399921-0
www.gdp.de

نقابة عمال التربية
والعلوم (GEW)
Reifenberger Str. 21,
60489 Frankfurt/Main
الهاتف: +49 69 78973-0
www.gew.de

نقابة العاملين في مجالات الأغذية، والمشروبات،
والضيافة (NGG)
Haubachstr. 76,
22765 Hamburg
الهاتف: +49 40 38013-0
www.ngg.net

النقابة المتحدة للخدمات (ver.di)
الإدارة الاتحادية
Paula-Thiede-Ufer 10,
10179 Berlin
الهاتف: +49 30 6956-0
www.verdi.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

مراكز استشارات الإدماج العادل

مراكز استشارات الإدماج العادل لديها تمثيل في كل ولاية، ويمكنها أن تقدم لك المشورة بشأن الأسئلة المتعلقة بموضوع التوظيف المؤقت أو غيرها من الأسئلة المتعلقة بالقانون الاجتماعي وقانون العمل.

هنا تجدون مراكز إستشارة الإدماج العادل:
www.faire-integration.de/beratungsstellen

Impressum

Herausgeber

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

Redaktion

Janna Bieker, Laura Chelebet, Jochen Empen
Support Faire Integration

Layout

Gereon Nolte
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)

Stand

July 2021

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.

بيانات النشر

الناشر

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

هيئة التحرير

Janna Bieker, Laura Chelebet, Jochen Empen
Support Faire Integration

التصميم

Gereon Nolte
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)

تاريخ الإصدار

شهر يوليو/ تموز ٢٠٢١

استبعاد المسؤولية:

لا تقدم المعلومات سوى نظرة عامة/توجيه عام، وهي ليست ملزمة قانونيًا. لا يمكن أن تغني المعلومات المعطاة عن المشورة (القانونية). لا نضمن تحديث المعلومات في كل وقت.

Der gesetzliche Mindestlohn steigt!

The statutory minimum wage will increase

! حد اقل دستمزد قانونی در حال افزایش است

الحد الأدنى للأجور يرتفع

!እቲ ዝተሓተ ክኸፈል ዝግባእ ሕጋዊ ደሞዝ ወሲኹ ኣሎ

!Sube el salario mínimo interprofesional

Ab from از ابتداءً من ካብ A partir de	.Brutto/Std gross/h دستمزد ناخالص در ساعت اجمالي / ساعة ጃምላ/ሰዓታት Bruto/hora
01.01.2020	9,35 €
01.01.2021	9,50 €
01.07.2021	9,60 €
01.01.2022	9,82 €
01.07.2022	10,45 €

So viele Stunden dürfen Sie pro Monat arbeiten,
wenn Sie 450 € verdienen:

This is the number of hours you can work per
month if you earn € 450:

تروص رد دیناوتی امرش هک ،تسا یتاعاس دادعت نی
ی نک راک هام کی رد وروی 450 :دمآرد

اهب لمرعلال كنكمري يتال لتاعاسال ددع وه اذه
450 ريغص لمرع لمرعت تنك اذا ايرهش

ኣብ ሓደ ወርሒ እዚ ዝስዕብ ሰዓታት ክትሰርሑ ይግባእ እንተደኣ
450 € ኣታዊ ኣለኩም:-

Si tiene un salario de 450€, estas son las horas
que puede trabajar al mes:

01.01.2020	48,12
01.01.2021	47,37
01.07.2021	46,87
01.01.2022	45,82
01.07.2022	43,06

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).

يهدف برنامج الدعم "الاندماج من خلال التأهيل (IQ)" إلى التحسين المستدام لاندماج البالغين من ذوي الأصول المهاجرة في سوق العمل. وفي سبيل ذلك، تعمل الشبكات الإقليمية في جميع أنحاء البلاد التي تتلقى الدعم من المراكز المتخصصة المعنية بقضايا الهجرة. يُموّل البرنامج من أموال الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية (BMAS) والصندوق الاجتماعي الأوروبي (ESF). الشركاء في التنفيذ هم الوزارة الاتحادية للتعليم والبحث العلمي (BMBF)، والوكالة الاتحادية للعمل (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:

