



Ihre Rechte in der Leiharbeit – Die wichtigsten Infos zur Orientierung

Dari

حقوق شما در رابطه با اشتغال
از طریق شرکت برای هدایت یا
مهمترین اطلاعات برای هدایت
بی (شغلی)

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.

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.

مقدمه

خدمات تامین نیروی انسانی یک شکل خاصی از استخدام است که در آلمان، در شکل بعد جدید آن، از سال های ۱۹۶۰م بدین سو وجود دارد. از سال ۱۹۷۲م به این طرف قانون اشتغال بر طبق (قانون واگذاری نیروی کارگری) تنظیم گردیده است. از آن وقت به شرایط عمومی قانونی آن مکررا تغییر یافته است. در اصل خدمات تامین نیروی انسانی بدین خاطر آن جا است که، برای شرکت ها امکانات آن را بدهد که آنها بر اساس ضرورت موقتی خویش بیدون انعطاف و سریع به نیروهای کارگری واکنش نشان دهند. در همین حال، این نوع استخدام اگرچه نیز به طور مستقل از آن به کار بورده می شود. شمارکارگران تامین نیروی انسانی مرد و زن رو به افزایش است.

پناهندگان هر چه بیشتر راه دخول به بازار کار آلمان را میابند، اولتر از همه یک کار در خدمات تامین نیروی انسانی می یابند. صرف نظرا از شرایط عمومی، که در آلمان یک کار را آغاز کرد، افراد با اجازه اقامت (Aufenthaltsgestattung) و یا با تعلیق اخراج (Duldung) از سال ۲۰۱۶م به این طرف، هم چنان در خدمات تامین نیروی انسانی می توانند شاغل و فعال شوند، که قب ال چنین شرایط مساعد نبود.

از تجارب مشورتی می دانیم، که معمول در خدمات تامین نیرو استخدام نامطمئن و حالت کاری مشکوک رخ میدهد. با این جزوه و یا رساله کوچک، می خواهیم، برای شما اطلاعات بنیادی در مورد خدمات تامین نیرو ارائه کنیم و برای شما در باره حقوق شما در خدمات تامین نیرو روشنی یک بیندازیم، تا اینکه شما در صورت لزوم از خود دفاع کرده بتوانید! لطفاً توجه نمائید که این جزوه هیچگاه مشاور ای انفرادی را تعویض نمی کند. در صورت طرح سؤال بشما توصیه می شود تا با مرکز مشورتی تماس بگیرید. معلومات تماس را در اخیر این جزوه می یابید.

Wichtige Infos auf einen Blick

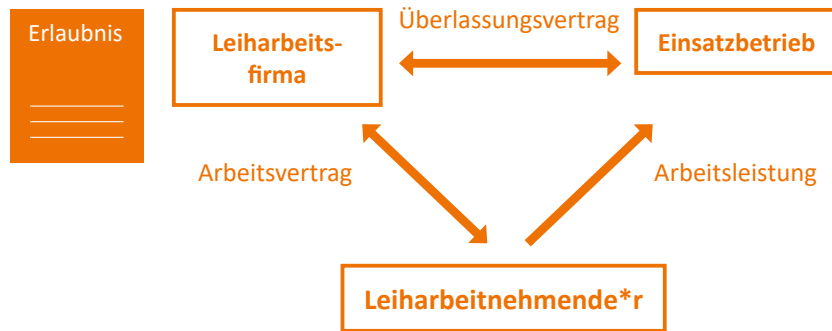
- Wenn Sie als Leiharbeitnehmende*r tätig sind, unterschreiben Sie einen Vertrag mit einem Leiharbeitsunternehmen. Dies ist Ihr Arbeitgeber. Sie arbeiten allerdings in einem anderen Unternehmen. Dies ist der Einsatzbetrieb oder sogenannte Entleiher.
- Spätestens nach neun Monaten müssen Sie den gleichen 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.

معلومات مهم در یک نظر

- هرگاه شما بحیث کارگر تامین نیرو شاغل هستید، یک قرارداد را با یک شرکت نیرو در اختیار (تامین نیروی انسانی) امضاء می کنید. این شرکت کارفرمای شماست. لیکن شما بهر حال در یک شرکت دیگر کار می کنید. که این شرکت، شرکت به کارگماری یا شرکت به کارگیری شما است یا به اصطلاح وام گیرنده یا نیرو گیرنده است.
- کم از کم بعد از ۹ ماه باید شما همان مزد مساویانه را بدست بیاورید که همکاران شما در شرکت بدست میاورند، که آنها کار مشابه مثل شما انجام میدهند مطابق به قانون اک اول پی (پرداخت مساوی).
- می توانند شما را حداکثر به مدت ۱۸ ماه در یک شرکت منحصیث نیرو در اختیار توظیف نمایند، که بعدن باید شرکت نیرو گیرنده توظیف را به عده خود گیرد و یا اینکه در یک شرکت دیگر توظیف شوید.
- در خدمات تامین نیروی انسانی شما یک حساب زمانی دارید، که بر آن ساعات مثبت و منفی جمع آوری شده می توانند.
- در صورتی که در محل کار ای که توظیف شده اید، دیگر کار نباشد، باید باز هم مزد شما از طرف شرکت نیرو در اختیار پرداخته شود، حتی اگر شما در جای دیگر هم توظیف شده نتوانید. ساعت های بدون شاغل بودن باید پرداخته شود.
- حداقل حقوق/ دستمزد در کار موقت افزایش پیدا میکند!
- در خدمات تامین نیروی انسانی دو نوع قرارداد تعرفه که وجود دارد باید توجه شود و دربر گیرنده مهم ترین مقررره ها در مورد دستمزد و روز های مرخصی است. مخفف: DGB-BAP و DGB-IGZ

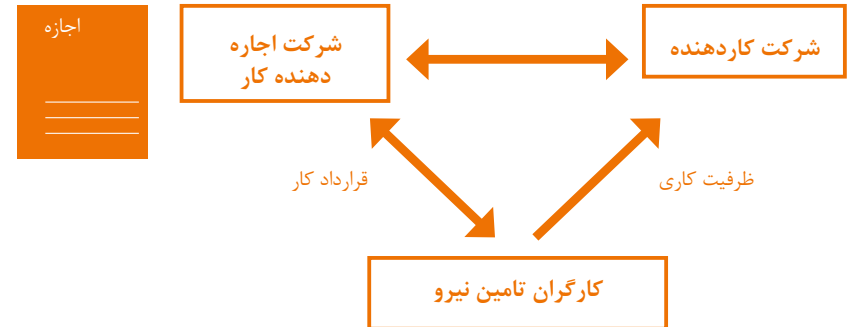
Was ist Leiharbeit?

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.



خدمات تامین نیروی انسانی چیست (Leiharbeit)?

خدمات تامین نیروی انسانی یک شکل معین از استخدام است. مشخصه در آن این است که شرکت نیرو در اختیار (تامین نیرو)، که با او شما عقد قرارداد می بندید و شرکت ای که در آن شما کار می کنید (به کار گماشته شده اید)، یکی نیست. شرکت نیرو در اختیار، خود با شرکت های مختلف (شرکت های به کارگیری و یا با شرکت های تامین نیرو) عقد نموده است، که کارمند یا کارگر اجیر بطور تامین نیرو انسانی در اختیار ایشان می گذارند. یک مشخصه دیگر آنست، که شرکت های نیرو در اختیار شما را فقط برای یک مدت مشخص و معین به محل گماشتن به کار، منحیت تامین نیرو می سپارد. مدت زمانی که شما در (شرکت کار دهنده) شرکتی که به آنجا مامور میشوید کار بکنید، می تواند خیلی فرق داشته باشد. ماموریت می تواند روز های کم و یا ماه ها دوام کند. این بدان معنی است که شما بحيث کارگر از طرف شرکت نیرو در اختیار در مطابقت با مرحله زمانی یا لحظوی به شرکت های مختلف بطور تامین نیروی انسانی سپرده شده می توانید و بدین ترتیب در شرکت های مختلف کار می کنید.



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.

آیا میان خدمات تامین نیروی انسانی (Leiharbeit) ، کار مؤقت (Zeitarbeit) (برای مدت محدود) و یا واگذار نمودن کارگر (Arbeitnehmerüberlassung) فرق موجود است؟

نه خیر. هیچ فرق و یا تفاوت میان "خدمات تامین نیرو"، "کار مؤقت" و "واگذار نمودن کارگر" وجود ندارد.
اینها فقط مفاهیم متفاوت اند، که عین معنی را ارائه می دارند

موردالی کار را نمی دهد. هدف وساطت (Arbeitsvermittlung) مهم! خدمات تامین نیرو معنی وساطت و دالی کار در آنست، که کارگر را در یک شرکت وساطت کند، که آن کارگر بکار مقرر گردد. بین یک وساطت کننده و شخص جستجو کننده کار، هیچ قرارداد صورت نمی گیرد. در صورت خدمات تامین نیروی انسانی برخالف، کارگر نزد کارفرما مقرر می گردد. اما فقط در شرکت های مختلف، از نگاه زمانی محدود گماشته می شوند.

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.

خدمات تامین نیروی انسانی مطابق قانون چگونه تنظیم شده است؟

تنظیمات و مقررات خدمات تامین نیرو را می توان در منابع مختلف یافت. مقررات قانونی در قانون واگذار نمودن کارگر (AÜG) موجود است. در اینجا پرسش ها و سوآلت مهم زیادی در باره خدمات تامین نیرو تنظیم شده است. از آن جمله تحت چه شرایطی یک شرکت نیرو در اختیار اجاره واگذاری کارگر را دارد.

علاوه بر آن، تعرفه های قرارداد در خدمات تامین نیرو به صورت شرایط اساسی تنظیم گردیده است، بطور مثال دستمزد و روز های مرخصی، بناءً هم چنان حائز اهمیت است که باید فهمید، که کدام تعرفه قرارداد تعرفه در رابطه با کار خویش قابل تطبیق است. برای دریافت جواب در این مورد، میتوانید به مرکز مشوره دهی، فیره انتگراسیون (ادغام عادلانه) مراجعه کنید.

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.

قرارداد تعرفه (Tarifvertrag) چیست و آن چه وقت صدق می کند؟

یک قرارداد تعرفه، قراردادی است بین یک شرکت و **سندیکا** (اتحادیه کارگری) («قرارداد تعرفه شرکت») آن، یا اتحادیه کارفرمایان ای از یک صنف خاص و سندیکا («قرارداد تعرفه اصناف») در **طرح و یا قراردادهای** پوششی، توافقاتی اند که شرایط اساسی کار را برای تمام کارگران در یک بخش و یا صنف تنظیم می کنند. مزد ماهانه / و تعرفه قرارداد، پرداخت را برای یک شرکت مشخص و یا صنف مشخص، تنظیم می سازد.

برای مناسبت کار شما، یک قرارداد تعرفه صدق می کند، زمانی که شما عضویت یک اتحادیه کارگری (سندیکا) را داشته باشید، و کارفرمای شما عضو اتحادیه کارفرمایان باشد و اتحادیه کارگری و اتحادیه کارفرمایان، بر یک قرارداد تعرفه معامله کرده باشند. یک قرارداد تعرفه هم چنان قابل اعتبار است که اگر در قرارداد به یک نکته اشاره شده باشد و یا اینکه کارفرمای شما خود شامل صنف باشد، که بر مبنای آن **مکلفیت های عمومی قراردادهای تعرفه صدق** می کند. (بطور مثال نظیف عمارت ها، وظایف خدمات امنیتی و غیره).

در خدمات تامین نیرو، دو قرارداد تعرفه متفاوت چون (DGB / BAP) و (iGZ/DGB) وجود دارد. اکثریت شرکت های تامین نیرو، یکی از این قراردادهای تعرفه را تطبیق میکنند. از مرکز مشورتی فیره انتیگراسیون (ادغام عادلانه) میتوانید بپرسید، که کدام یک از قرارداد تعرفه برای شما صدق می کند.

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.

شرکت توظيف کننده برای چه چیز، و شرکت تامین نیرو برای چه چیز مؤظف است؟

قرارداد کار بین شما و شرکت نیرو در اختیار صدق می کند. بدین وسیله شرکت نیرو در اختیار، مکلفیت های یک کارفرما را به عهده می گیرد.

1. **مزد:** شما معاش از شرکت نیرو در اختیار دریافت می دارید.
2. **مرخصی:** اینکه شما چه تعداد مرخصی دارید، در قرارداد کار و یا در قرارداد تعرفه تنظیم شده است. وقتی می خواهید مرخصی درخواست کنید، مکلف هستید تا درخواست را به شرکت نیرو در اختیار جهت تداوم پرداخت مزد پیشکش کنید.
3. **مریضی:** وقتی مریض می شوید، در آن صورت شرکت نیرو در اختیار برای ادامه پرداخت مکلف است. بهمین علت مریضی را هم باید، به هر حالت به شرکت نیرو در اختیار گزارش دهید.
4. **حادثه:** وقتی حادثه در جریان کار رخ می دهد، باید این را هم به شرکت نیرو در اختیار خبر دهید. هرگاه به نسبت وقوع حادثه کار کرده نمی توانید، بعد شرکت نیرو در اختیار در تداوم پرداخت معاش و یا دستمزد مؤظف است.

بین شما و شرکت کاردهنده/ شرکت که در آن جا مامور میشوید، هیچ قرارداد بسر نمی رسد. اما تا زمانی که در یک شرکت توظيف هستید، در آنجا مقید به دستور العمل های شرکت هستید. بدین معنی که شرکت توظيف دستور های میدهد که شما در محل کار باید به پیش ببرید، یعنی مکلف به اجرای آن هستید و روزانه وقت دقیق کار های معین شده وجود دارد.

مهم: در موارد مشکلات و سوال ها می توانید به شورای محل کار مراجعه کنید، در صورت که شورای محل کار وجود داشته باشد، امکان دارد که شورا، شورای شرکت توظيفی شما باشد و یا هم شورای شرکت تامین نیرو شما.

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.

حساب زمانی چه است و چگونه کار می گیرند؟

حساب زمانی کار (AZK) برای خدمات تامین نیرو انسانی معمول است. در قرارداد کار شما درج است، که شما چند ساعت در هفته باید کار کنید. در برخی شرکت های توظیف شده، زیاد و یا کم کار صورت می گیرد و گاهی هم ساعات اضافی (اضافه کاری) انجام می گیرد. برای آن یک **حساب زمانی** موجود است. وقتی در یک قرارداد کار ۳۵ ساعت کار در یک هفته موافقت صورت می گیرد، و شما به طور مثال ۴۰ ساعت در شرکت کار می کنید، بعد ۳۵ ساعت آن پرداخته می شود و پنج ساعت آن در حساب زمانی کار، اضافه یا به حساب شما درج می یابد. این ساعات، ساعات مثبت نامیده می شوند. هم **چنان ساعات منفی** وجود دارد، وقتی کمتر بر کار موافقت می شود.

وقتی شما ساعات مثبت جمع آوری نموده اید، می توانید با **وقت فارغ** بتوافق برسید. این باید قبلاً با شرکت نیرو در اختیار به تفاهم برسد. وقتی قرارداد به اتمام می رسد، باید ساعت مثبت پرداخته شود. اطلاعات دقیق در رابطه با حساب زمانی کار را میتوانید در قرارداد تعرفه دریابید.

مهم! شرکت نیرو در اختیار نمی تواند شما را مجبور به کاهش ساعات مثبت کند، زیرا هیچ یک شرکت توظیف برای شما پیدا نشده است.

توجه! اطلاعات مربوط به ساعت کاری خود را در حساب زمانی اغلب می توانید در لیست حقوق خود پیدا کنید. (تحت AZK-Std یا Zeitkonto). در بعضی موارد، کارفرما صورت اجمالی گزارشات در رابطه به لیست حقوق ماهانه را جداگانه پیشکش می کند.

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 Leiharbeitnehmer*in gibt es Anspruch auf Urlaub. Dieser darf nicht vom Arbeitgeber in der einsatzfreien Zeit angewiesen werden.

چه واقع می شود، هرگاه کارفرما برایم هیچ شرکت توظیف معرفی نکند؟

وقتی ماموریت شما در یک شرکت یا کارخانه خاتمه می یابد و شما از طرف کارفرما در یک شرکت دیگر توظیف نمی گردید، بعد این فرصت را «وقت فراغت از توظیف» یاد می کنند. در زمان فارغ از توظیف، ساعات جمع شده بالی حساب زمانی ، وقتی کاهش میابد، که شما قبلاً با شرکت نیرو در اختیار موافقه کرده باشید. وقت فارغ از توظیف بدین ترتیب چیزی دیگری است از وقتفراغت. وقت فارغ از توظیف هم نمی تواند بدون توافق و صحبت به عنوان ساعات منفی از حساب زمانی کار شما کاهش یابد.

ساعات فاقد توظیف در کار باید پرداخته شود، این بدان معنی است، که شما باز هم مزد تانرا دریافت می دارید، با وجود اینکه شما در این مدت در هیچ شرکت کار نمی کنید. لیکن شما باید همیشه قابل دست رسی باشید، در حالتی که شرکت تامین نیرو یک شرکت جدید توظیف کار برای شما دریافت نموده است. هم چنان بچیث کارگر نیرو در اختیار حق داشتن مرخصی را دارید. این کار نباید توسط کارفرما در طول زمان فارغ از توظیف انجام شود.

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.

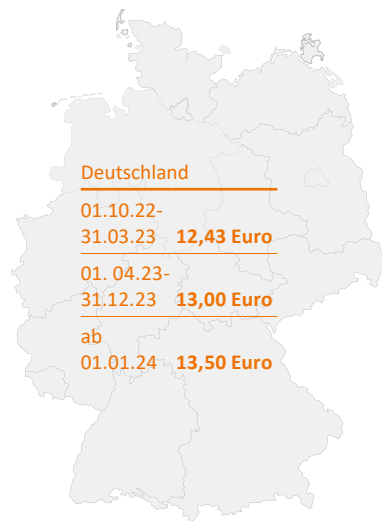
برای چه مدت زمان می توانم در یک شرکت توظیف شوم؟

در خدمات تامین نیروی انسانی به اصطلاح **حد اکثر مدت نیرو** در اختیار وجود دارد. این امر تعیین می کند که برای چه مدت در یک شرکت توظیف اجازه کار کردن دارید. کارگران که به ماموریت داده شده اند اضافه تر از ۱۸ ماه بیشتر اجازه توظیف شدن را در عین شرکت ندارند. به استثنای قرارداد تعرفه، در آن تصدیق شده باشد که کارمند نیرو در اختیار در شرکت بیش از ۱۸ ماه باقی بماند، و این از لحاظ قانونی امکان پذیر است.

بعد از آن باید توظیف در شرکت یا محل توظیف خاتمه داده شود، و شما می توانید بحیت کارگر نیرو در اختیار در یک محل یا شرکت دیگر گمارده شوید. لیکن می توانید بعد از سه ماه مدت انتظار دوباره به همان شرکت گماشته شوید، جایی که قبلاً ۱۸ ماه کار کرده بودید. شرکت توظیف (کار دهنده) می تواند هم چنان بعد از ۱۸ ماه (یا هم چنان کمتر) در شرکت خود شما را دائمی استخدام کند.

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.



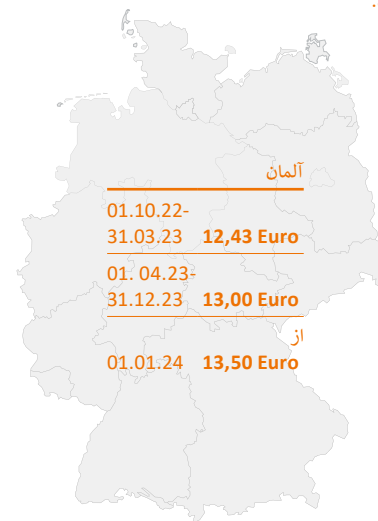
Im Jahr 2024 kann sich der Mindestlohn aufgrund von Tarifverhandlungen verändern.

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 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.

چقدر مزد دریافت می دارم؟

در خدمات تامین نیرو حد اقل مزد وجود دارد، که از آن کم شده نمی تواند. حد اقل مزد بعد از در کار موقت حداقل حقوق/ دستمزد وجود دارد که نباید از آن کمتر شود. اگر شما به بخش اقتصادی الزام شوید که در آن به طور کلی ضروری است حداقل دستمزد صنعت انجام شود، باید نیز پرداخت شود.



در سال 2024 می تواند معاش حد اقل بنابر معاملات تعرفه تغییر کند.

در قرارداد های تعرفه گروه های معین معاش در قرارداد های تعرفه گروه های معین معاش تنظیم گردیده است. برای مشاغل معین باید شما یک مزد بلند تر دریافت دارید.

این مهم است، که مستقیماً در گروه درست ای از معاشات درجه بندی شده باشید.

مهم: گاهی به مشاهده می رسد که کارفرمای شما، شما را در گروه مزد پایین تر درجه بندی می کند، در حقیقت درست است. در سندیکای (اتحادیه کارگری) خود، خویش مطلع سازید و در محل مشوره «فیره انتیگراسیون» بپرسید که آیا شما در گروه معاشات، درست درجه بندی شده اید.

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.

آیا درست است که من کمتر درآمد نسبت به همکاران ام در عین محل یا شرکت، دارم؟

به صورت عادی باید در اولین روز توظيف به کار، در یک شرکت عین معاش را دریافت کنید، مانند کارمندانی که در آن شرکت، عین کار و یا کار مشابه انجام می دهند، نظر به مقررہ: اکول پی (پرداخت مساویانه).

هم چنان امکان دارد که شما در همان شرایط کاری مشابه (ساعات اضافی، وقفه ها، مدت استراحت، کار شبانه، مرخصی و غیره) وظیفه انجام دهید. مانند همکاران تان، نظر به مقررہ: اکول تریتمنت (برخورد مساویانه)، در یک قرارداد تعرفه می تواند بهر حالت چیزی طور دیگر تنظیم گردد.

بدین ترتیب ممکن است، که درآمد شما در مقایسه با همکاران در شرکت توظيف شده، وقتی قرارداد تعرفه برای مناسبت کار شما صدق کند، کمتر باشد.

تقریباً برای همه کارگران تامین نیرو، تعرفه قرارداد صدق می کند، بدین سبب در ۹ ماه اول در مقابل عین کار اغلباً در مقایسه با همکاران، برای کار مساوی که ثابت مقرر شده اند، کمتر عاید دارید. وقتی شما اضافه تر از ۹ ماه در همان شرکت کار کنید، بعد باید مطابق قانون به همان اندازه مزد مانند همکاران تان دریافت دارید. به هر حالت، بسیاری از کارگران نیرو در اختیار هیچ یک اضافه از ۹ ماه در یک شرکت نمی مانند، بدین سبب این قاعده برای شما دستگیری نمی کند.

زمانکه مقررہ اکول پی اجرا می گردد، امکان دارد که مقررہ بوسیله قرارداد تعرفه، توأم با عدول و انحراف تعیین گردد. خود تان را در مرکز مشورتی فیره انتگراسیون مطلع سازید.

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.

فسخ یا لغو در خدمات تامین نیرو – چه چیز را باید بدانم؟

در صورت فسخ و استعفاء، باید موعد معینه یا **ضرب العجل استعفاء** را مراعات کنید، این امر برای کارگران تامین نیرو نیز صدق می کند. موعد و یا ضرب العجل استعفاء را می توانید از قانون اتباع و قرارداد های تعرفه و هم از خلال قرارداد کار دریافت کنید. در **زمان کار امتحانی**، که آن در خدمات تامین نیرو اکثراً شش ماه را در بر می گیرد، موعد فسخ یا استعفاء اغلباً خیلی کوتاه می باشد. خودتان را در مرکز مشورتی مطلع سازید.

وقتی توظیف شما در یک شرکت یا محل کار به پایان می رسد و شما دیگر به کدام کار نو گمارده نشده اید، بمعنی آن نسبت که شما، بدین سبب خود بخود، اخراج شده می توانید. وقتی شما منحیت نیرو در اختیار توظیف نمی شوید، این در قدم اول یک زمان فارغ از توظیف است. و شرکت خدمات تامین نیرو باید معاش شما را باز هم بپردازد، یعنی هم در آن زمان که جایی گمارده هم نشده باشید که کار کنید. باز هم کارگر تامین نیرو اغلباً به نسبت کمبود وظایف اخراج می گردند.

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

منابع

سوال های معمول راجع به خدمات تامین نیرو و پاسخ های آن، بازیابی شده از وبسایت وزارت کار و امور اجتماعی فدرال (بیدون تاریخ):
www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Leiharbeit-Werkvertraege/FAQ-Leiharbeit/faq-leiharbeit.html

مرکز فدرال برای آموزش سیاسی (اگوست، ۱۱، ۲۰۱۴). خدمات تامین نیرو/ کار موقت/ واگذاری کارگر. بازیابی شده از
<https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/317243/leiharbeit-arbeitnehmerueberlassung-zeitarbeit>

سندیکای کارگری آلمان (آوریل، ۲۰، ۲۰۱۷) مشوره دهنده شغل نا مطمئن، سوال های متداول راجع به خدمات تامین نیرو و کار موقت
www.dgb.de/themen/++co++847c6e4a-fc0d-11e5-a74a-52540023ef1a

سایت گمرکی آنلاین (بیدون تاریخ) کار موقت و واگذاری کارگر. بازیابی شده از:
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

سندیکا ها (اتحادیه های کارگری)

برای مشوره گیری بیشتر، میتوانید به اتحادیه های کارگری مربوطه تماس بگیرید. اتحادیه های کارگری در آلمان کارگران و نمایندگان از کارگران اند، که در عرصه سوال ها اعضای خود را حمایت میکنند. در بسیاری از شهر های آلمان دفتر ها دارند، که میتوانید به آنها شما مراجعه کنید. هر یکی از اتحادیه کارگری و معلومات: راجع به تماس ایشان را در اینجا به صورت اجمالی در میابید
www.faire-integration.de/de/topic/104.gewerkschaften.html



اتحادیه تجارتی و صنعتی؛
ساختمان - زراعت - محیط زیست
(IG BAU)
Olof-Palme-Str. 19,
60439 Frankfurt/Main
تلیفون: +49 69 95737-0
www.igbau.de

هیئت مدیره فدرال
فدراسیون اتحادیه کارگری آلمان
(DGB-Bundesvorstand)
Henriette-Herz-Platz 2,
10178 Berlin
تلیفون: +49 30 24060-0
www.dgb.de

اتحادیه راه آهن و حمل و نقل (EVG)
Weilburger Str. 24,
60326 Frankfurt/Main
تلیفون: +49 69 7536-236
www.evg-online.org

اتحادیه تجارتی و صنعتی؛
معدن ، شیمی، انرژی (IG BCE)
Königsworther Platz 6,
30167 Hannover
تلیفون: +49 511 7631-0
www.igbce.de

اتحادیه تجارتی و صنعتی فلزات
(IG Metall)
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt/Main
تلیفون: +49 69 6693-0
www.igmetall.de

اتحادیه آموزشی و پرورشی و علم (GEW)
Reifenberger Str. 21,
60489 Frankfurt/Main
تلیفون: +49 69 78973-0
www.gew.de

اتحادیه پولیس (GdP)
Stromstraße 4, 10555 Berlin
تلیفون: +49 30 399921-0
www.gdp.de

اتحادیه غذا و رستوران ها (NGG)
Haubachstr. 76,
22765 Hamburg
تلیفون: +49 40 38013-0
www.ngg.net

اتحادیه متحد های خدماتی (ver.di)
Paula-Thiede-Ufer 10,
10179 Berlin
تلیفون: +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



مراجع مشورتی فیره انتیگراسیون (ادغام عادلانه):

مراجع مشورتی فیره انتیگراسیون در هر ایالت نمایندگی دارد و می توانید در صورت طرح سؤال ها در مورد خدمات تامین نیروی انسانی و یا دیگر مسایل حقوق اجتماعی و حقوق کاری طلب مشوره نمائید.

اینجا میتوانید مراکز مشاوره ادغام اجتماعی عادلانه را پیدا کنید:
<https://www.faire-integration.de/ar/topic/79.beratungsstellen.html>



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.

اثر گذار

ناشر

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

هیأت تحریر:

Team Support Faire Integration

طرح بندی

Gereon Nolte
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)

تاریخ

01.11.2022

سلب مسئولیت:

این اطلاعات برای شما فقط یک تصویر کلی/راهنمایی اجمالی ارائه می کند. لیکن هیچ نوع معلومات مقید و مکلفیت های حقوقی را بنمایش نمی گذارد. این معلومات ارائه شده نمی تواند، جای مشوره (حقوقی و قانونی) را بگیرد. تضمین هر لحظه بروزسانی آن به عهده گرفته نمی شود.

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).

برنامه ارتقائی «ادغام از طریق ارتقای مهارت و تخصص کاری (IQ)، هدف آن این است که پایداری ادغام بازار کار را برای افراد بالغ با پس زمینه مهاجرت بهبود بخشد. در سرتاسر کشور شبکه های منطوقی کار می کنند، که آنها از مراکز تخصصی در مباحث کلیدی مرتبط با مهاجرت حمایت می شوند. این پروگرام از طرف وزارت کار و امور اجتماعی فدرال (BMAS) و سرمایه اجتماعی اروپائی (ESF) تقویت می شود. شرکای تطبیق این برنامه؛ وزارت آموزش و تحقیقات فدرال (BMBF) و آژانس کارگماری فدرال (BA) می باشند.

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



In Kooperation mit:

