



Netzwerk

Integration durch
Qualifizierung



Ihre Rechte in der Leiharbeit – Die wichtigsten Infos zur Orientierung

Russisch

Ваши права в
агентская работа —
самое важное
Информация

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.

Введение

Заёмный труд — это особая форма занятости, которая существует в Германии в её актуальной форме с 1960-х годов. С 1972 г. данная форма регулируется Законом о заёмном труде (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz). С тех пор правовая база часто менялась. Изначально заёмный труд предназначался для того, чтобы дать компаниям возможность гибко и быстро реагировать на временную потребность в работниках. Однако со временем такая форма занятости начала использоваться и независимо от данных обстоятельств. Число занятых в заёмном труде постоянно растёт.

Все больше и больше беженцев в Германии получают доступ к рынку труда и находят работу, зачастую в форме заёмного труда. Помимо общих требований для трудоустройства в Германии, с 2016 г. лица с временным видом на жительство или со статусом отсроченной депортации также могут работать на временной основе в фирмах, использующих заёмный труд. Раньше это было невозможно.

Из практики консультирования нам известно, что заёмный труд всё чаще и чаще ассоциируется с ненадежными трудовыми отношениями и сомнительными условиями труда. В данной брошюре мы хотели бы предоставить вам основную информацию о заёмном труде и рассказать вам о ваших правах на которые вы можете рассчитывать при данной форме трудоустройства, для того, чтобы защитить себя в случае необходимости! Обращаем ваше внимание на то, что данная брошюра не заменяет индивидуальных консультаций. Если у вас возникнут дополнительные вопросы, мы рекомендуем вам обратиться в консультационный центр. Контактную информацию вы найдете в конце брошюры.

Wichtige Infos auf einen Blick

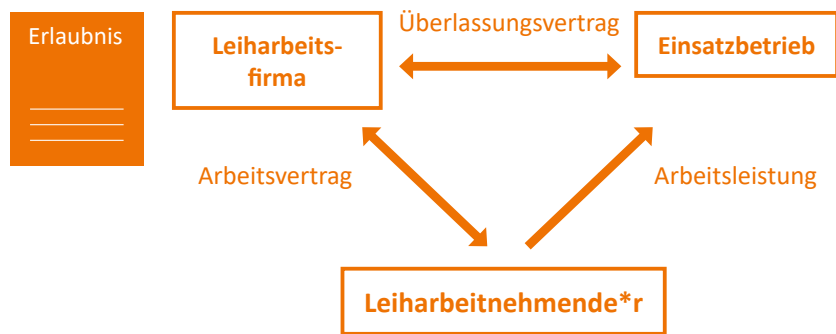
- Wenn Sie als Leiharbeitnehmende*r tätig sind, unterschreiben Sie einen Vertrag mit einem Leiharbeitsunternehmen. Dies ist Ihr Arbeitgeber. Sie arbeiten allerdings in einem anderen Unternehmen. Dies ist der Einsatzbetrieb oder sogenannte Entleiher.
- Spätestens nach neun Monaten müssen Sie den gleichen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

Краткий обзор важной информации

- При заёмном труде трудовой договор вы подписываете с кадровым агентством по трудоустройству или так называемой компанией-провайдером. Она является вашим непосредственным работодателем. Но работаете вы в другой компании. Данная компания является компанией-заказчиком или так называемым заемщиком.
- Не позднее чем через девять месяцев, вы имеете право получать такую же зарплату, как и ваши коллеги, выполняющие такую же работу, как и вы (принцип равноправной оплаты).
- Ваш труд может быть предоставлен взаём компании-заказчику на срок не более 18 месяцев, после чего компания-заказчик должна перенять вас на работу на постоянной основе или же вы должны быть перераспределены компанией-провайдером на работу в другую фирму.
- При заёмной работе у вас есть специальный «накопительный счёт рабочих часов», в котором вы ведёте учёт рабочего времени и отмечаете плюсовые и минусовые часы.
- Если у компании-заёмщика заканчиваются заказы, то ваш непосредственный работодатель - агентство по трудоустройству - обязан продолжать оплачивать ваш труд, даже если вы ещё не были перераспределены на другое место работы. Время простоя должно быть оплачено!
- Уровень минимальной заработной платы в сфере заёмного труда продолжает расти!
*См. таблицу в конце брошюры.
- Заёмный труд регулируется двумя коллективными договорами о тарифных ставках, которые содержат важные положения о заработной плате и продолжительности отпуска: сокращенно данные договоры обозначаются как DGB-iGZ и DGB-BAP.

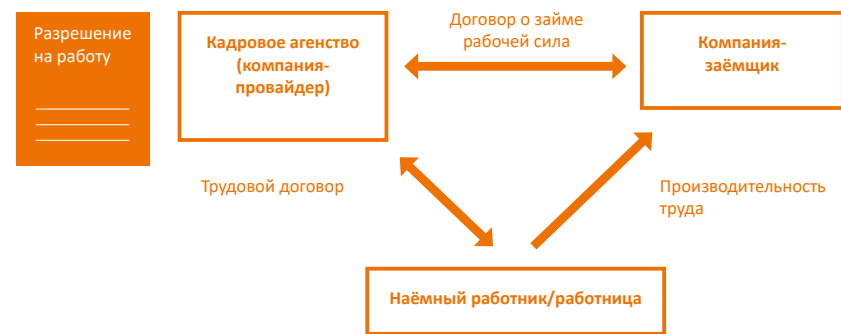
Was ist Leiharbeit?

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.



Что такое заёмный труд?

Заёмный труд является особой формой трудовой занятости. Его особенность заключается в том, что компания-провайдер, фирма с которой вы заключаете трудовой договор, и компания-заёмщик, фирма в которой вы работаете (в которую вас распределяют на работу) — не являются одной и той же организацией. Т. е. компания-провайдер заключает договоры с различными фирмами (компаниями-заказчиками или заемщиками), которые берут внаём работников, предоставляемых им компанией-провайдером. Еще одна особенность заключается в том, что компания-провайдер распределяет вас на работу в компанию-заемщика только на ограниченный период времени. Продолжительность времени, в течение которого вы работаете на заемщика, может быть разной. Это означает, что компания – провайдер может распределять вас на работу внаём в разные компании на ограниченный период времени и следовательно, по ходу распределения вы меняете ваше место работы.



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.

Es gibt ли разница между заёмным трудом (Leiharbeit), временной работой (Zeitarbeit) и передачи работников в наём (Arbeitnehmerüberlassung)?

Нет, никакой разницы между «заёмным трудом», «временной работой» и «передачей работников в наём» нет. Это всего лишь разные понятия, имеющие одно и то же значение.

Важно: заёмный труд не имеет ничего общего с посредничеством в трудоустройстве. Целью посреднического агентства является трудоустройство работника в компании, в которой он остается работать на договорной основе. При этом агентство по трудоустройству и соискатель / соискательница не заключают между собой никакого трудового договора. При заёмном же труде кадровое агентство (т.е. компания - работодатель) заключает с соискателем / соискательницей трудовой договор и распределяет его / её внаём на работу в разные компании – заёмщики на определённый период времени.

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.

Как регулируется законом заёмный труд?

Положения о регулировании заёмного труда можно найти в различных источниках. Правовые нормы упорядочены Законом о наёмном труде (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG). Данный закон регулирует все важные вопросы о заёмном труде, в том числе условия, при которых компаниям-провайдерам разрешается предоставлять компаниям-заёмщикам временную рабочую силу внаём.

Кроме того, основные условия работы при заёмном труде, такие как заработная плата и продолжительность отпуска регулируются **коллективными договорами о тарифных ставках**. Поэтому так важно знать, какой именно коллективный договор применяется для упорядочения трудовых отношений в вашем случае. Если у вас возникли вопросы по этому поводу, советуем вам обратиться в консультационный Центр справедливой интеграции (Fair Integration).

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.

Что такое коллективный договор о тарифных ставках и когда он применяется?

Коллективный договор о тарифных ставках — это соглашение между компанией-работодателем и **профсоюзом** («коллективный договор компании») или ассоциацией компаний-работодателей в определенной отрасли и профсоюзом («отраслевой коллективный договор») регулирующее социально - трудовые отношения, такие как заработная плата или продолжительность отпуска.

Рамочные или общие коллективные договоры — это соглашения, регулирующие основные рабочие условия для всех работников отрасли. **Коллективные договоры о выплате заработной платы (почасовой оплате или месячном окладе)** регулируют оплату труда для конкретной компании или отрасли. Коллективный договор регулирует ваши трудовые отношения тогда, когда вы являетесь членом профсоюза, а ваша компания-работодатель является членом ассоциации работодателей и они заключили между собой коллективный договор о тарифных ставках. Коллективный договор применяется также, если ваш трудовой договор ссылается на него или если ваша компания-работодатель относится к отрасли, в которой применяются **общеобязательные коллективные договоры** (например, клининг и уборка зданий, охранные услуги и другие). Для упорядочения заёмного труда существует два коллективных договора по тарифным ставкам: один, заключённый между Федеральной ассоциацией кадровых агентств и Федерацией профсоюзов германии (BAP/DGB) и другой, заключённый между Германским объединением агентств по предоставлению персонала внаём и Федерацией профсоюзов германии (iGZ/DGB). Большинство компаний — агентств, предоставляющих временный персонал внаём, руководствуются одним из них. Советуем вам уточнить в консультационном Центре справедливой интеграции (Fair Integration), распространяются ли они и на ваши трудовые отношения.

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.

За что несёт ответственность компания – заёмщик и за что отвечает компания-провайдер?

Трудовой договор заключается между вами и компанией – провайдером (агентством по трудоустройству). Таким образом, агентство берет на себя общие обязанности работодателя:

- Выплата зарплаты: Зарплату вы получаете от компании-провайдера.
- Предоставление отпуска: Продолжительность отпуска регулируется трудовым или коллективным договором. Если вы хотите подать заявление на отпуск, то оно всегда подаётся в компанию-провайдера.
- Оплата больничного: если вы заболели, то ваш работодатель обязан оплатить вам больничный. Поэтому о болезни вы должны сообщить в компанию-провайдера.
- Ответственность за несчастный случай: если на рабочем месте с вами произошел несчастный случай, то вам необходимо сообщить об этом вашей компании - работодателю. Если по причине несчастного случая вы не можете выполнять ваши рабочие обязанности, ваша компания – работодатель обязана и далее нести ответственность за выплату вашей заработной платы.

Между вами и компанией-нанимателем/заемщиком никакого рабочего договора не заключается. Но: до тех пор, пока вы работаете у компании-заёмщика, вы обязаны следовать внутренним инструкциям компании. Это означает, что компания-наниматель дает вам чёткие указания о том, как вы должны выполнять работу на рабочем месте и сколько часов длится ваш рабочий день. Важно: если у вас возникнут какие-либо вопросы или проблемы в компании, вы всегда можете обратиться за помощью в производственный совет (профком), если таковой имеется. Это может быть производственный совет как в вашей компании-работодателе, так и производственный совет в вашей компании-нанимателе.

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.

Что такое учет рабочего времени и как это работает?

При заёмном труде обычно ведётся учет рабочего времени «**накопительный счёт рабочих часов**» (AZK). В вашем трудовом договоре оговорено, сколько рабочих часов должна содержать ваша рабочая неделя. Но часто в некоторых компаниях-наёмщиках время работы варьируется в большую или меньшую сторону, а иногда приходится работать и сверхурочно. Для этих случаев существуют специальные «накопительные счета для учета рабочего времени». Если в трудовом договоре зафиксированы 35 рабочих часов в неделю, а вы отработали, например, 40 часов, то 35 часов будут оплачены, а 5 часов будут зачислены на «накопительный счет». Такие часы называются плюсовыми часами. Кроме того существуют и минусовые часы на случай, если отработывается меньше рабочих часов, чем это было оговорено.

Если у вас накапливается определённое количество плюсовых часов, то вы можете **взять вместо них отгул**. Советуем заранее уточнить данную возможность у вашей фирмы-работодателя.

По истечении срока договора, оставшиеся плюсовые часы должны быть оплачены. Более подробная информация об учете рабочего времени содержится в коллективном договоре.

Важно! Ваша компания-работодатель не имеет права вычитать с вашего счёта плюсовые часы, если ваша компания – наёмщик находится в состоянии простоя.

Внимание: Информация о состоянии вашего «накопительного счета рабочих часов» зачастую указывается в платежной ведомости (под пунктом AZK (накопительный счёт рабочих часов) или Zeitkonto (счет рабочего времени)). В отдельных случаях работодатель ежемесячно предоставляет краткие обзоры учета рабочего времени.

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.

Что может произойти, если работодатель не перераспределит вас в компанию-заёмщика?

Если ваша работа в одной компании - заёмщике закончилась, а ваша фирма - работодатель не перераспределила вас в другую, то этот период называется «**временем простоя или периодом отсутствия занятости**» („einsatzfreie Zeit“). В период простоя накопленные плюсовые часы на накопительном счёте могут быть заменены отгулами, но только в том случае, если это было заранее согласовано с вашей компанией-работодателем. Поэтому время простоя и свободное время это две разные вещи. Время простоя не может быть списано с вашего счета рабочего времени в качестве минусовых часов без предварительного согласования с вами.

Время простоя должно быть оплачено, т. е. вы продолжаете получать заработную плату, даже если вы не были перераспределены на работу в новую компанию-заёмщика. Но в любом случае вы должны находиться в состоянии постоянной готовности, если ваш работодатель предложит вам новое место работы. При заёмном труде работники также имеют право на отпускные дни. Работодатель не имеет права требовать от вас отгулять отпуск в принудительном порядке в период отсутствия работы или простоя предприятия-наёмщика.

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.

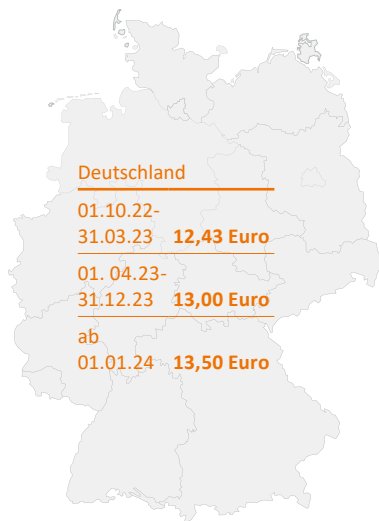
Как долго я могу работать на предприятии компании-заёмщика?

При заёмном труде существует так называемый максимальный срок найма (Höchst- überlassungsdauer). Он определяет максимальную продолжительность времени, в течение которого вы имеете право работать в компании-заёмщике. Обычно временные работники не могут работать в компании-заёмщике более 18 месяцев. За исключением случаев, когда коллективный договор предусматривает продолжительность наёмной работы на период более 18 месяцев, регулируя тем самым юридическую сторону вопроса.

После истечения данного срока работа в компании должна быть завершена и вы можете быть перераспределены на работу в другую компанию-заёмщика. Однако по прошествии 3 месяцев вы можете быть вновь восстановлены на работу в компании, в которой вы уже отработали в течение 18 месяцев. Кроме того, компания-заемщик также может принять вас на постоянную работу по истечению срока работы в 18 месяцев (или даже раньше).

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.



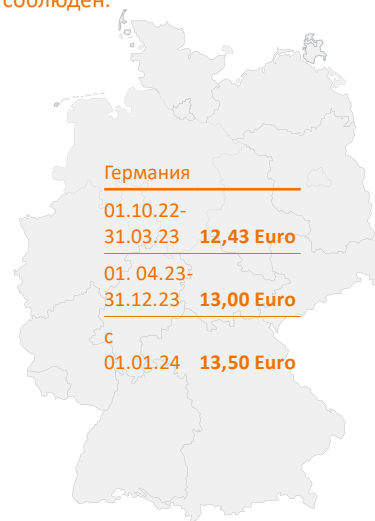
Im Jahr 2024 kann sich der Mindestlohn aufgrund von Tarifverhandlungen verändern.

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.

На какую заработную плату я могу рассчитывать?

При наёмном труде существует минимальный уровень заработной платы, который не может быть занижен. Если вас наняли на работу в отрасли, где установлен общеобязательный нижний порог заработной платы, то он должен быть соблюден.



В 2024 году уровень минимальной заработной платы может измениться в связи с изменениями в коллективных договорах по тарифным ставкам.

В коллективных договорах предусмотрены определенные тарифные группы, закрепленные за определенной рабочей деятельностью. При одних видах деятельности уровень заработной платы выше чем при других. Важно чтобы вас распределили в правильную группу заработной платы.

Важно: может получиться так, что ваш работодатель распределит вас в группу с более низкой заработной платой, чем она должна быть на самом деле. Проконсультируйтесь в своем профсоюзе или в консультационном центре справедливой интеграции (Fair Integration) по поводу вашей группы заработной платы

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.

Это нормально, что я зарабатываю меньше, чем мои коллеги в той же компании?

Как правило, с первого дня работы вам должна выплачиваться такая же заработная плата, как и всем остальным сотрудникам компании, выполняющим ту же самую или похожую работу (принцип равной оплаты). Условия вашего труда (сверхурочные часы, перерывы, отдых, работа в ночное время, отпуск и т. д.) также должны соответствовать условиям труда ваших коллег (принцип равного обращения). Однако в коллективном договоре могут быть обговорены и другие условия.

Поэтому вполне возможно, что ваша заработная плата на предприятии-заёмщике может быть ниже, чем заработная плата ваших коллег, если это обговорено в коллективном договоре. Коллективный договор распространяется практически на всех работников по найму, поэтому зачастую в первые 9 месяцев, выполняя ту же самую работу, они зарабатывают меньше своих коллег, работающих на постоянной основе. Если вы проработали в компании-заёмщике более 9 месяцев, то по закону вы обязаны получать такую же заработную плату, как и ваши коллеги. Однако многие работники по найму не остаются работать в компании на девять месяцев и поэтому на них это правило не распространяется.

Срок вступления в силу положения о равной оплате труда регулируется отдельными коллективными договорами по-разному. Дополнительную информацию по данному вопросу вы можете получить в консультационном центре равноправной интеграции Fair Integration.

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.

Увольнение при заёмном труде - что нужно знать?

В случае расторжения рабочих отношений необходимо соблюдать увольнительные сроки, это касается также персонала при наёмном труде. Увольнительные сроки могут определяться Гражданским кодексом, коллективными договорами или трудовым соглашением. Во время испытательного срока, который обычно составляет при заёмном труде 6 месяцев, увольнительные сроки зачастую бывают очень короткими. Для дополнительной информации обратитесь в соответствующий консультационный центр!

Если ваши рабочие отношения на предприятии-заёмщике заканчиваются и вас не перераспределяют на новую работу, это не означает, что вы автоматически попадаете под увольнение. Если вас не сразу перераспредели на новое предприятие, то для вас начинается так называемое «время простоя», во время которого ваша фирма-работодатель обязана и дальше выплачивать вам заработную плату, даже если вы пока не работаете. Несмотря на это временный персонал зачастую просто увольняют из-за отсутствия заказов.

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

Источники

Федеральное министерство труда е вопросы и ответы о заёмном труде.

www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Leiharbeit-Werkvertraege/FAQ-Leiharbeit/faq-leiharbeit.html

Федеральное агентство политического образования (11 августа 2014 г.). Заёмный труд /временная работа / занятость по найму.

<https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/317243/leiharbeit-arbeitnehmerueberlassung-zeitarbeit>

Конфедерация профсоюзов Германии (20 апреля 2017). Руководство. Незащищённые формы занятости. Часто задаваемые вопросы по заёмному труду / временной работе. (Ratgeber Ungesicherte Beschäftigung, FAQ zu Leiharbeit/Zeitarbeit.) Obtained from: www.dgb.de/themen/++co++847c6e4a-fc0d-11e5-a74a-52540023ef1a

Таможня онлайн (без указания даты). Временная работа, занятость по найму.

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

Профсоюзы

Для получения дополнительной информации вы можете обратиться в соответствующий профсоюз. Профсоюзы в Германии представляют интересы работников и работниц и поддерживают своих членов во многих вопросах. Консультационные офисы профсоюзов, в которые вы можете обратиться за информацией, имеются в разных городах Германии. Здесь вы найдете список отдельных профсоюзов и их контактную информацию: www.faire-integration.de/de/topic/104.gewerkschaften.html



Конфедерация профсоюзов Германии (Федеральный совет DGB)

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

Промышленный профсоюз строительства, сельского хо- зяйства и окруж. среды (IG BAU)

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

Промышленный профсоюз для Добывающей, химической и электроэнерг. пр-ти (IG BCE)

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

Железнодорожно-транспортный союз (EVG)

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

Профсоюз образования и науки (GEW)

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

Промышленный профсоюз металлургической области (IG Metall)

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

Профсоюз работников пищевой промышленности и ресторанов (NGG)

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

Профсоюз полиции (GdP)

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

Объединённый профсоюз работников сферы общественного обслуживания (ver.di) Федеральное управление

Paula-Thiede-Ufer 10,
10179 Berlin
Tel.: +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



Консультационные центры по вопросам равноправной интеграции:

Консультационные центры по равноправной интеграции есть в каждой Федеральной земле и готовы предложить консультации по вопросам заёмного труда или другим вопросам социального и трудового права.

Контакты консультационных центров по вопросам равноправной интеграции вы можете найти здесь:
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.

Выходные данные

Издатель:

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

Редакторы:

Team Support Faire Integration

Верстка:

Gereon Nolte
Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)

Статус

01.11.2022

Отказ от ответственности:

Предоставленная информация даёт общий обзор и не является юридически обязывающей. Предоставленная информация не заменяет (юридическую) консультацию. Гарантия на постоянно обновляемую актуальность информации не предоставляется.

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 migrationsspezifischen 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).

Программа финансирования «Интеграция через квалификацию (IQ)» направлена на повышение эффективности интеграции населения с миграционным фоном на рынке труда в долгосрочной перспективе. Государственные сетевые структуры работают над этим вопросом по всей стране при поддержке агентств, специализирующихся на определенных миграционных направлениях. Программа финансируется Федеральным министерством труда и социальных дел (BMAS) и Европейским социальным фондом (ESF). Партнерами по реализации являются Министерство образования и науки (BMBF) и Федеральное агентство занятости (BA).

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



In Kooperation mit:

