



Leiharbeit

Deine Rechte





Impressum

Herausgeber: IQ Consult gemeinnützige Gesellschaft für Weltoffenheit, Toleranz und Vielfalt mbH, Franz-Rennefeld-Weg 5, 40472 Düsseldorf; stellv. Geschäftsführer: ppa Kaan Öztürk; Verantwortlich: Jens Nieth; Layout & Design: IQ Consult gGmbH

Diese Publikation darf nicht (auch nicht in Teilen) verändert werden. Wenn Sie aus der Publikation zitieren möchten, müssen Sie genaue Angaben zur Herausgeberin, Titel und dem Stand der Veröffentlichung machen.

Stand 04.2026

www.faire-integration.de

Bezuschusst durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



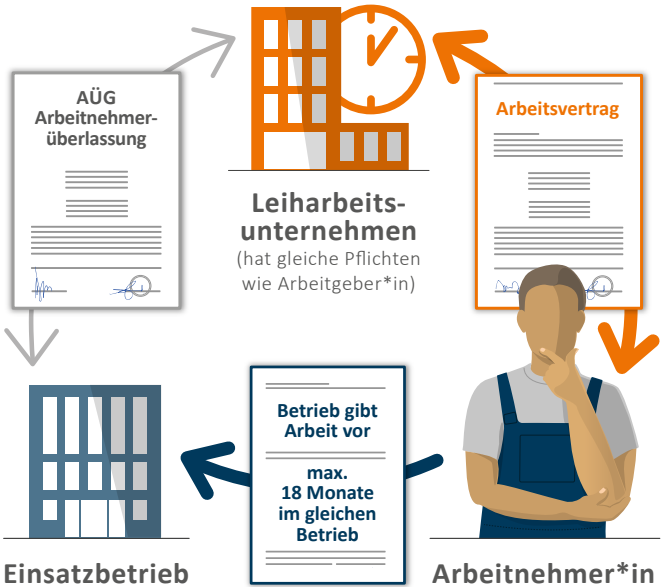
Inhalt

Leiharbeit – Deine Rechte!	4	DE
Temporary work – Your rights!	8	EN
12	العمالة المؤقتة – حقوقك!	AR
Trabajo temporal – Tus derechos!	16	ES
20	کار موقت – حقوق (معاش) شما!	FA
Travail intérimaire – Vos droits !	24	FR
Заемный труд – Ваши права!	28	RU
ግዝያዊ (ናይ ልቓሕ) ስራሕ - መሰላትኩም	32	TI
Geçici istihdam – Hakların!	36	TR
Позикова работа – Ваші права!	40	UA

Leiharbeit ist eine besondere Form der Anstellung

In der Leiharbeit ist das Besondere, dass du einen Vertrag mit einem Leiharbeitsunternehmen abschließt, aber in einem anderen Unternehmen (Einsatzbetrieb) arbeitest („ausgeliehen“ wirst).

Du kannst an unterschiedliche Unternehmen verliehen werden. Dort darfst du nur für eine bestimmte Zeit arbeiten („Zeitarbeit“).



**Ausführliche Informationen
findest du hier:**
www.faire-integration.de/faq



Das Leiharbeitsunternehmen hat die Pflichten deiner/deines Arbeitgebers*in:



Lohn/Gehalt: bekommst du vom **Leiharbeitsunternehmen**



Urlaub: beantragst du beim **Leiharbeitsunternehmen**



Krankheit: musst du beim **Leiharbeitsunternehmen** und beim **Einsatzbetrieb** melden



Arbeitsunfall: musst du beim **Leiharbeitsunternehmen** melden. Wenn du wegen des Unfalls nicht arbeiten kannst, melde ihn auch beim **Einsatzbetrieb**.

Beachte:

Der Einsatzbetrieb gibt dir Anweisungen, wie du die Arbeit am Arbeitsplatz ausführen musst und bestimmt deine tägliche Arbeitszeit.

Als Leiharbeiter*in darfst du nicht länger als 18 Monate (ohne Unterbrechung) in einer Firma angestellt werden. Das geht nur, wenn in einem Tarifvertrag eine längere Dauer geregelt ist.

Bezahlung in der Leiharbeit

Branchenmindestlohn

Der Branchenmindestlohn in der Leiharbeit beträgt **14,96 Euro pro Stunde** (Januar 2026). Wenn du in einer Branche arbeitest, in der ein anderer Branchenmindestlohn gilt, muss dir dieser gezahlt werden. **Spätestens nach 9 Monaten musst du den gleichen Lohn bekommen, wie Kolleg*innen in deinem Betrieb, die die gleiche Arbeit machen (Equal Pay Grundsatz).** Außer ein Tarifvertrag regelt etwas anderes.

Arbeitszeitkonto

Hier sammelst du Plusstunden und Minusstunden. Die Plusstunden (Stunden, die du mehr gearbeitet hast) kannst du dir auszahlen lassen oder als Freizeitausgleich (freie Zeit) nehmen. Minusstunden kannst du mit Mehrarbeit ausgleichen. **Deine Arbeitsstunden stehen auch auf deiner Lohnabrechnung, du solltest sie immer prüfen.**

Einsatzfreie Zeit

Einsatzfreie Zeit muss bezahlt werden. Wenn es in deinem Betrieb keine Arbeit gibt, musst du trotzdem weiterbezahlt werden. Es darf nicht von dir verlangt werden, dass du in der einsatzfreien Zeit deinen Urlaub nimmst oder dass du deine Plusstunden abbaust. Du musst aber für deine*n Arbeitgeber*in erreichbar sein, falls ein neuer Einsatzbetrieb gefunden wird.

Kündigung in der Leiharbeit

Auch in der Leiharbeit gibt es Kündigungsfristen: Kündigungsfristen findest du in deinem Arbeitsvertrag, oder dem gültigen Tarifvertrag. In der Probezeit (meistens 6 Monate lang) sind die Kündigungsfristen oft sehr kurz.

Tarifverträge in der Leiharbeit

In der Leiharbeit gibt es seit dem 01.01.2026 den **DGB/GVP-Tarifvertrag**. Die meisten Leiharbeitsunternehmen wenden diesen Tarifvertrag an.

Wende dich bei Fragen direkt an deine Beratungsstelle von Faire Integration.

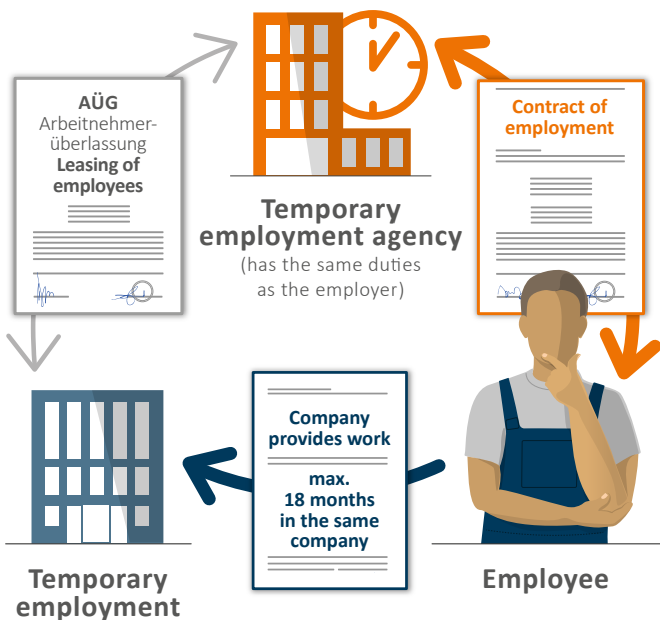
www.faire-integration.de/beratungsstellen



Temporary work is a special form of employment

The special feature of this is that you sign a contract with a temporary employment agency, but work for another company (you are "on loan" to them).

You can be loaned to different companies. You may only work there for a certain period of time ("Zeitarbeit" in German).



You can find detailed information here:

www.faire-integration.de/en-faq



The temporary employment agency therefore has the obligations of an employer:



Wages/Salary: you receive your wages/salary from the

temporary employment agency



Holiday: you request holiday from the

temporary employment agency



Illness: you need to inform the

temporary employment agency

and the company you work in.



Accident at work: you need to inform the

temporary employment agency

about an accident at work.

If you are unable to work because

of the accident, **you must also inform**

the company you work in.

Please note: The company employing you will give you instructions on how to carry out your work at the workplace and determine your daily working hours. As a temporary worker, you may not be employed by a company for longer than 18 months (without interruption). This is only possible if a longer period is stipulated in a collective labour agreement.

Payment in temporary work

Sector minimum wage

The sector minimum wage in temporary work is 14.96 euros per hour (January 2026). If you work in an industry in which a different industry minimum wage applies, you must be paid this.

After 9 months at the latest, you must receive the same wage as colleagues in your company who do the same work (equal pay principle).

Unless a collective agreement stipulates otherwise.

Working time account

This is where you collect plus and minus hours. You can have the plus hours (hours that you have worked more) paid out or take them as time off (free time).

You can compensate for minus hours with overtime. **Your working hours are also shown on your payslip, so you should always check it.**

Loan-free time ("einsatzfreie Zeit")

Loan-free time has to be paid. If there is no work in your company, you still have to be paid. You are not required to take vacation days during the time you are not working or to reduce your plus hours. However, you must be available to your employer if a new company is found for you.

Termination/dismissal in temporary work

There are also notice periods in temporary work: You can find notice periods in your employment contract or the applicable collective agreement. During the probationary period (usually 6 months), the notice periods are often very short.

Collective agreements in temporary work

The **DGB/GVP collective agreement** has been in effect for the temporary employment sector since January 1, 2026. Most temporary employment agencies apply this collective agreement.

*If you have any questions, contact your
Faire Integration advice centre directly.*

www.faire-integration.de/advice-centres



العمالة المؤقتة هي شكل خاص من أشكال التوظيف

وما يميز العمالة المؤقتة هو أنك تقوم بإبرام عقد مع وكالة عمالة مؤقتة، ولكنك تعمل ("تتم إعارتك") لدى شركة أخرى (شركة العمل).

يمكن إعارتك للعمل في شركات مختلفة، حيث لا يمكنك العمل إلا لفترة زمنية معينة ("Zeitarbeit").



يمكنك الاطلاع على معلومات تفصيلية هنا:
www.faire-integration.de/ar-faq



تقع على عاتق وكالة التوظيف المؤقت التزامات أرباب العمل:



الأجور/المرتبات: تحصل عليها من
وكالة التوظيف المؤقت



الإجازة: تقدم بطلب إلى
وكالة التوظيف المؤقت للحصول على إجازة



المرض: عليك إبلاغ
وكالتك شركة العمل أيضًا



إصابة العمل: يجب عليك إبلاغ
وكالة التوظيف المؤقت أيضًا. إذا لم تتمكن
من العمل بسبب تعرضك لإصابة، **فقم بإبلاغ**
شركة التوظيف بذلك.

ملاحظة:

تعطيك شركة التوظيف تعليمات حول كيفية تنفيذ العمل في مكان العمل وتحدد ساعات عملك اليومية. وباعتبارك من العمالة المؤقتة، لا يجوز توظيفك لدى شركة لمدة تزيد عن 18 شهرًا (دون انقطاع). وهذا ممكن فقط إذا تم النص على فترة أطول في اتفاقية عمل جماعية.

الدفع مقابل العمالة المؤقتة

الحد الأدنى للأجور المهنية
الحد الأدنى للأجور المهنية للعمالة المؤقتة للوكالة هو
14.96 يورو في الساعة (2026). إذا كنت تعمل في مهنة
تخضع لحد أدنى للأجور مختلف، يجب عليك أن تحصل على
هذا الأجر.

بعد 9 أشهر على أبعد تقدير، يجب أن تحصل على نفس أجر
زميلاتك وزملائك في شركتك الذين يقومون بنفس العمل
(مبدأ Equal Pay – تعني أن الجميع يتقاضون
نفس الأجر). ما لم تنص اتفاقية عمل جماعي على خلاف
ذلك.

حساب وقت العمل

تقوم هنا بجمع ساعات العمل الإضافية والناقصة.
يمكنك الحصول على ساعات العمل الإضافية (الساعات التي
عملت فيها أكثر) مدفوعة الأجر أو استخدامها كإجازة تعويضية
(وقت فراغ).

يمكنك تعويض الساعات الناقصة بعمل إضافي. توجد ساعات
العمل الخاصة بك أيضًا في كشف الراتب الخاص بك، ويجب
عليك التحقق منها دائمًا.

("einsatzfreie Zeit" الوقت دون عمل)

عليك أن تدفع مقابل الوقت دون عمل. ولكن إذا لم يكن
هناك عمل في شركتك، فلا يزال يتعين عليك الحصول على
أجر. يجب ألا يُطلب منك أخذ إجازتك خلال فترة عدم العمل
أو تقليل ساعات العمل الإضافية. ومع ذلك، يجب عليك أن
تكون على تواصل دائم مع صاحب العمل استعدادًا لأي
تكليف جديد.

إنهاء العمالة المؤقتة

هناك أيضًا فترات إخطار بإنهاء العمالة المؤقتة: يمكنك العثور على فترات الإخطار الخاصة بالإلغاء في عقد العمل الخاص بك أو الاتفاقية الجماعية السارية. خلال فترة الاختبار (عادة 6 أشهر)، غالبًا ما تكون فترات الإخطار الخاصة بالإلغاء قصيرة جدًا.

الاتفاقيات الجماعية الخاصة بالعمالة المؤقتة

في العمل عبر شركات التوظيف المؤقت (العمل المؤقت)، توجد منذ 01.01.2026 اتفاقية جماعية جديدة بين الاتحاد الألماني للنقابات (DGB) واتحاد شركات التوظيف (GVP). وتطبق معظم شركات العمل المؤقت هذه الاتفاقية الجماعية.

إذا كانت لديك أي أسئلة، يُرجى الاتصال بمركز استشارات الاندماج العامل الخاص بك مباشرةً.

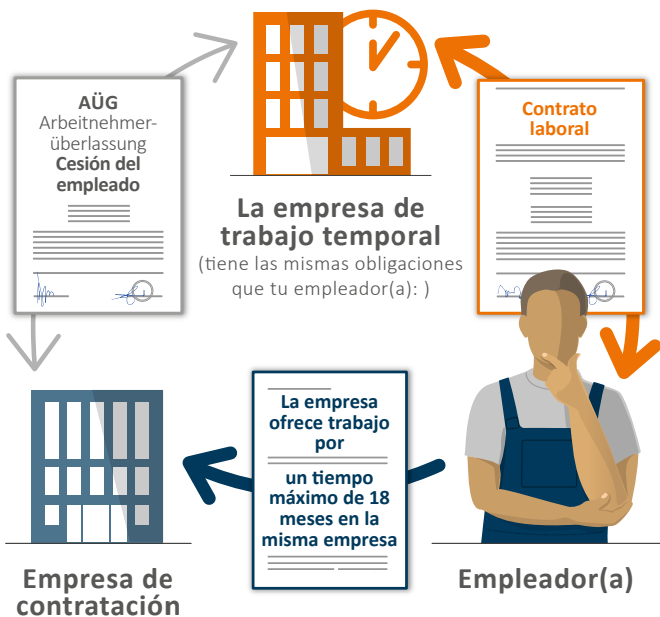
www.faire-integration.de/ar-beratungsstellen



El trabajo temporal es una forma especial de empleo

La particularidad del trabajo temporal es que celebras un contrato con una empresa de trabajo temporal, pero tu trabajo real lo realizas en otra empresa (empresa de contratación), en calidad de "prestado".

Puedes ser "prestado" a diferentes empresas, donde solo podrás trabajar durante un tiempo ("Zeitarbeit").



Aquí encontrarás información detallada:
www.faire-integration.de/es-faq



La empresa de trabajo temporal tiene las mismas obligaciones de tu empleador(a):



El sueldo/salario lo recibes de la **empresa de trabajo temporal**



Las vacaciones las tramitas con la **empresa de trabajo temporal**



Cualquier enfermedad/incapacidad debes comunicarla a la **empresa de trabajo temporal** y a la **empresa donde se te ha asignado**.



Cualquier accidente de trabajo debes comunicarlo a la **empresa de trabajo temporal**. Si no puedes trabajar a causa de algún accidente, comunícalo **también a la empresa donde se te ha asignado**.

Ten en cuenta: La empresa donde se te ha asignado te dará instrucciones sobre cómo debes realizar tus labores en el lugar de trabajo y determinará tu jornada laboral diaria.

Como empleado(a) temporal, no puedes estar contratado(a) por una empresa **por más de 18 meses** (ininterrumpidamente). Esto solo es posible si un contrato colectivo estipula una duración mayor.

Remuneración en el trabajo temporal

Salario mínimo del sector

El salario mínimo del sector en trabajos temporales es de 14.96 euros por hora

(2026). Si trabajas en un sector en el que se aplica un salario mínimo distinto, este último será el salario que devengarás.

A los 9 meses, a más tardar, deberás recibir el mismo salario que los(as) compañeros(as) de tu empresa que realizan el mismo trabajo (principio de Equal Pay: Equal Pay significa que todos cobran lo mismo). Salvo que un contrato colectivo estipule lo contrario.

Cuenta de tiempo trabajado

Aquí se acumulan las horas extra y las horas que no trabajaste. Puedes solicitar que te paguen las horas extra (las que has trabajado de más) o pedir las como tiempo libre. Puedes compensar las horas que no trabajaste con horas extra.

Tus horas de trabajo también figuran en tu recibo de pago; debes revisarlas siempre.

Tiempo de inactividad laboral

("einsatzfreie Zeit")

El tiempo de inactividad laboral también debe ser remunerado. Si no hay trabajo en tu empresa, debes cobrar igualmente. No se te debe exigir que tomes vacaciones durante tu tiempo de inactividad laboral ni que pidas tiempo libre a cuenta de tus horas extra. Sin embargo, debes estar disponible para tu empleador(a) en caso de encontrar una nueva empresa de contratación.

Rescisión del trabajo temporal

Puedes consultar los plazos de preaviso en tu contrato laboral o en el contrato colectivo aplicable. Durante el periodo de prueba (normalmente 6 meses), los periodos de preaviso suelen ser muy cortos.

Contratos colectivos de trabajo temporal

En el sector del trabajo temporal, desde el 1 de enero de 2026 está en vigor el **convenio colectivo DGB/GVP**. La mayoría de las empresas de trabajo temporal aplican este convenio colectivo.

Si tienes alguna duda, ponte en contacto directamente con tu centro de asesoramiento de integración justa.

faire-integration.de/centros-de-asesoramiento



کار موقت، یک شکل خاص از اشتغال است

ویژگی کار موقت این است که شما قراردادی با یک کمپنی کار موقت بسته می‌کنید، اما در یک کمپنی دیگر (کمپنی عملیاتی) کار می‌کنید («قرض گرفته» می‌شوید).

میتوانید در کمپنیهای مختلفی، کار موقت انجام دهید. در آنجا شما فقط برای یک وقت معین، مجاز به کار کردن هستید («Zeitarbeit»).



میتوانید معلومات دقیق را در
اینجا پیدا نمایید:
www.faire-integration.de/fa-faq



کمپنی کار موقت وظایفی دارد کارفرمای شما:



حق‌الزحمه/معاش: شما از
کمپنی کار موقت دریافت میکنید



رخصتیها: شما از
کمپنی کار موقت درخواست میکنید.



مريضی: شما باید آن را به
کمپنی کار موقت و کمپنی عملیاتی راپور دهید.



حادثه کاری: شما باید آن را به
کمپنی کار موقت راپور دهید. اگر به دلیل حادثه نمی توانید کار کنید،
آن را به کمپنی عملیاتی نیز راپور دهید.

نوت:

کمپنی عملیاتی درباره چگونگی انجام کار در محل کار به شما
طرز العمل ارائه میدهد و ساعات کاری روزانه شما را تعیین
مینماید. به حیث یک کارمند موقت، اجازه ندارید که بیش
از 18 ماه (بدون وقفه) در یک کمپنی استخدام شوید. این
کار فقط در صورتی امکان پذیر است که تعرفه قرارداد، مدت
طولانی تری را تعیین میکند.

پرداخت حق‌الزحمه در کار موقت

حداقل حق‌الزحمه صنعت

حداقل حق‌الزحمه صنعت برای کار موقت 14,96 یورو در ساعت است (2026). اگر در صنعتی کار میکنید که حداقل حق‌الزحمه صنعت مختلفی در آن تطبیق میشود، باید این مبلغ را دریافت کنید.

حداکثر بعد از 9 ماه، باید حق‌الزحمه برابر با همکارانی که در کمپنی، کار مشابه شما انجام میدهند، دریافت نمایید (اصل Equal Pay - Equal Pay به این معناست که همه اشخاص، معاش یکسانی دریافت میکنند). مگر اینکه در تعرفه قرارداد بصورت دیگری تنظیم شود.

حساب زمان کاری

در اینجا ساعتهای اضافهای و ساعتهای کم کاری را جمعآوری میکنید. میتوانید برای ساعتهای اضافی (ساعت هایی که بیشتر کار کردهاید) حق‌الزحمه دریافت نمایید یا از آنها به عنوان جبران وقت آزاد (وقت بیکاری) استفاده نمایید.

میتوانید ساعتهای کم کاری را با اضافه کاری جبران کنید. ساعتهای کاری شما نیز در بل معاش شما موجود است، باید همیشه آنها را چک کنید.

«einsatzfreie Zeit» زمان عملیاتی آزاد

در زمان عملیاتی آزاد، باید معاش تادیه شود. اگر در کمپنی کاری وجود ندارد، با وجود این، باید باز هم معاش داده شود. اجازه ندارید در طول زمان عملیاتی آزاد، به رخصتی بروید یا ساعات اضافی خود را کاهش دهید. اما اگر عملیات جدیدی به وجود آمد، باید در دسترس کارفرمای خود باشید.

خاتمه کار در کار موقت

همچنان مهلت خاتمه کار برای کار موقت وجود دارد: می‌توانید مهلت پایان کار را در قرارداد کاری یا تعرفه قرارداد معتبر پیدا نمایید. در دوره آزمایشی (معمولاً 6 ماه)، مهلت خاتمه کار، اغلب بسیار کوتاه است.

قراردادهای جمعی در بخش کار موقت

از اول جنوری ۲۰۲۶، قرارداد جمعی DGB/GVP در بخش کار موقت لازم‌الاجرا شده است. اکثر آژانس‌های کاریابی موقت این قرارداد جمعی را اجرا می‌کنند.

اگر سوالی دارید، مستقیماً با مرکز مشوره مربوط به ادغام عادلانه خود به تماس شوید.

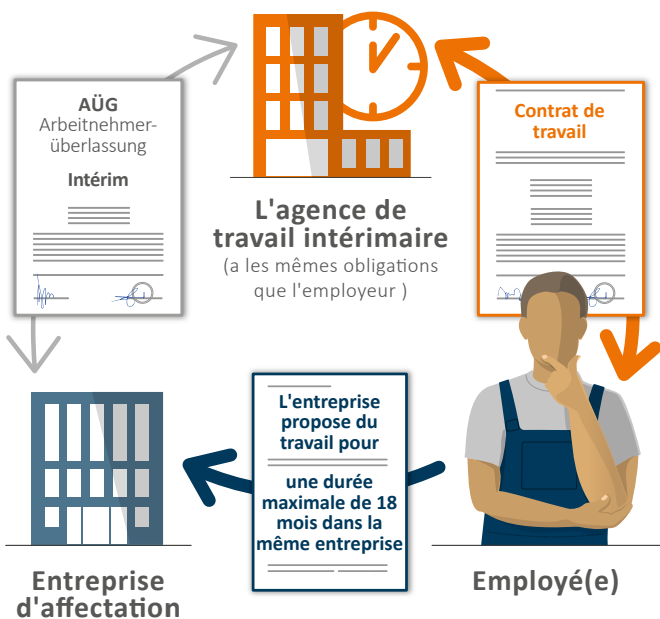
www.faire-integration.de/fa-beratungsstellen



Le travail intérimaire est une forme particulière d'emploi

La particularité du travail intérimaire est que vous travaillez sous contrat avec une agence de travail intérimaire (entreprise de placement) (« vous êtes mis à disposition »).

Vos services peuvent être mis à la disposition de différentes entreprises. Vous n'êtes autorisé(e) à y travailler que pendant une certaine période (« Zeitarbeit »).



Vous trouverez des informations détaillées ici :
www.faire-integration.de/fr-faq



L'agence de travail intérimaire a les mêmes obligations que votre employeur :



Salaires/traitements :

vous les recevez auprès de

l'agence de travail intérimaire



Congés : vous en faites

la demande auprès de

l'agence de travail intérimaire



Maladie : vous devez la déclarer à

l'agence de travail intérimaire et

à **l'entreprise qui vous emploie**.



Accident du travail : vous devez le

déclarer à **l'agence de travail intérimaire**

Si vous ne pouvez pas travailler à cause

de l'accident, signalez-le aussi à

prise d'affectation.

Note : L'entreprise d'affectation vous donne des instructions sur la manière d'effectuer le travail sur le lieu de travail et détermine vos horaires de travail quotidiens. En tant qu'intérimaire, vous ne pouvez pas être employé par une entreprise pendant plus de 18 mois (sans interruption). Cela n'est possible que si une période plus longue est stipulée dans une convention collective.

Paiement du travail intérimaire

Salaire minimum du secteur

Le salaire minimum du secteur pour le travail intérimaire est de 14,96 euros de l'heure (2026).

Si vous travaillez dans un secteur où un salaire minimum différent s'applique, vous devez percevoir ce salaire.

Au plus tard après 9 mois, vous devez percevoir le même salaire que vos collègues qui effectuent le même travail dans votre entreprise (Principe de Equal Pay – Equal Pay signifie que tout le monde est payé de manière égale). Sauf si une convention collective prévoit d'autres dispositions.

Compte du temps de travail

C'est là que vous collectez des heures positives et des heures négatives. Vous pouvez faire payer les heures supplémentaires (heures pendant lesquelles vous avez travaillé davantage) ou les utiliser comme temps libre compensatoire (temps libre). Vous pouvez compenser les heures négatives par des heures supplémentaires. **Vos horaires de travail figurent également sur votre fiche de paie, vous devez toujours les vérifier.**

Temps libre (« einsatzfreie Zeit »)

Les arrêts de travail doivent être payés. S'il n'y a pas de travail dans votre entreprise, vous devez quand même continuer à être payé. On ne peut pas vous obliger à prendre vos vacances pendant votre temps libre ou à réduire vos heures supplémentaires. Cependant, vous devez être disponible pour votre employeur si une nouvelle entreprise d'affectation est trouvée.

Licenciement du poste de travail intérimaire

Il existe également des délais de préavis pour le travail intérimaire : Vous pouvez trouver les délais de préavis dans votre contrat de travail ou dans la convention collective en vigueur. Pendant la période probatoire (généralement 6 mois), les délais de préavis sont souvent très courts.

Conventions collectives dans le travail intérimaire

Dans le secteur du travail intérimaire, la convention collective **DGB/GVP** est en vigueur depuis le 1er janvier 2026. La plupart des agences d'intérim appliquent cette convention collective.

Si vous avez des questions, veuillez contacter directement votre centre de conseil Fair Integration.

www.faire-integration.de/fr-beratungsstellen



Заемный труд — это особая форма принятия на работу

Особенность заемного труда заключается в том, что вы заключаете договор с предприятием, предоставляющим персонал, но работаете на другом предприятии (арендующее предприятие), ваш труд «предоставляют займы».

Ваш труд может предоставляться разным предприятиям. Вы можете там работать только определенное время («Zeitarbeit»).



Подробную информацию вы найдете здесь:
www.faire-integration.de/ru-faq



Предприятие, предоставляющее труд персонала «взаимы», выполняет обязанности вашего работодателя:



Оплата труда: вы получаете от **предприятия, предоставляющего персонал**



Отпуск: оформляется **предприятием, предоставляющим персонал**



Заболевания: о них нужно сообщать **предприятию, предоставляющему персонал** и **арендующему предприятию**



Несчастный случай на производстве: о нем нужно сообщить **предприятию, предоставляющему персонал**.

Если вы не можете работать из-за несчастного случая, также сообщите об этом **арендующему предприятию**

Помните: Арендующее предприятие даст вам инструкции о том, как выполнять работу на рабочем месте, и определит ваше **ежедневное рабочее время**. В качестве временного работника вы не можете работать на предприятии дольше 18 месяцев (без перерыва). Это возможно только в том случае, если более длительный срок регламентирован коллективным договором.

Оплата заемного труда

Минимальная оплата труда в отрасли
Отраслевая минимальная заработная плата на временных работах составляет 14,96 евро в час (2026 год). Если вы работаете в отрасли, в которой действует другой отраслевой минимальный размер оплаты труда, вам должны платить именно его. **Не позднее чем через 9 месяцев вы должны получать ту же зарплату, что и коллеги на вашем предприятии, выполняющие ту же работу (принцип Equal Pay — Equal Pay означает, что всем платят одинаково).** Если коллективным договором не предусмотрено иное.

Учет рабочего времени

Здесь фиксируются часы переработки и неотработанные часы. Часы переработки (часы, которые вы отработали сверхурочно) могут быть вам оплачены или использованы как отгулы (свободное время). Неотработанные часы могут быть компенсированы дополнительной работой. **Ваши рабочие часы указаны также в вашей платежной ведомости, их всегда следует проверять.**

Время простоя («einsatzfreie Zeit»)

Время вынужденного простоя должно оплачиваться. Если на вашем предприятии нет работы, вы все равно должны получать зарплату. Але ви повинні бути на зв'язку з роботодавцем на випадок, якщо знайдеться інше орендуюче підприємство. От вас не должны требовать брать отпуск на время простоя или сокращать часы переработки. Однако вы должны оставаться на связи с вашим работодателем на случай появления нового арендующего предприятия.

Увольнение при временной работе

И при временной работе существуют сроки уведомления. Сроки увольнения можно найти в вашем трудовом договоре или в действующем коллективном договоре. Во время испытательного срока (обычно 6 месяцев) сроки увольнения часто бывают очень короткими.

Коллективные договоры при временной работе

С 1 января 2026 года в сфере временного найма действует коллективный договор DGB/GVP. Большинство агентств по временному найму применяют этот коллективный договор.

Если у вас возникли вопросы, обратитесь непосредственно в консультационный центр Faire Integration.

www.faire-integration.de/ru-beratungsstellen



ግዝያዊ ስራሕ ሓደ ፍሉይ ዓይነት ምቹጻር ስራሕ እዩ።

ንግዝያዊ ስራሕ ፍሉይ ዝገብሮ ምስ ግዝያዊ ስራሕ ዝህብ ትካል ውዕል ትፍርሙ፡ ግን ከኣ ኣብ ካልእ ትካል (ኩባንያ ተመዲብኩም) (ብመልክዕ „ልቓሕ“) ትሰርሑ።

ኣብ ዝተፈላለዩ ትካላት ተመዲብኩም ክትሰርሑ ትኽእሉ ኢኹም። ኣብቲ ዝተመደብኩምሉ ትካል ግና ንዝተወሰነ ግዜ ጥራይ ኢኹም ክትሰርሑ ትኽእሉ („ገደብ ግዜ ዘለዎ ስራሕ“)።



ዝርዝር ሓበሬታ ኣብዚ ክትረኽቡ ትኽእሉ ኢኹም፡-
www.faire-integration.de/faq



እቲ ትካል ግዝያዊ ስራሕ ናይ ኣስራሒኹም ግዴታታት ኣለዎ:-



ደሞዝ/ደሞዝ:-
ካብቲ **ትካል ግዝያዊ ስራሕ** ትረኽብዎ።



ዓመታዊ ዕረፍቲ:- ንምውሳድ ናብቲ **ትካል ግዝያዊ ስራሕ** ተመልክቱ።



ሕማም:- ነቲ **ትካል ግዝያዊ ስራሕ** ከምኡ'ውን ነቲ ተመዲብኩም **ትሰርሕሉ ኩባንያ** ክትሕብሩ ኣለኩም።



ናይ ስራሕ ሓደጋ:- ነቲ **ትካል ግዝያዊ ስራሕ** ክትሕብሩ ኣለኩም። ብሰንኪ እቲ ዘጋጠመ ሓደጋ ክትሰርሑ እንተዘይክኢልኩም ነቲ **ተመዲብኩም ትሰርሕሉ ኩባንያ** እውን ክትሕብሩ ኣለኩም።

ኣስተውዕሉ:- እቲ ተመዲብኩም ትሰርሓሉ ትካል ነቲ ዝተዋህበኩም ስራሕ ብኸመይ ኣገባብ ኣብ ቦታ ስራሕ ከም እተካይድዎ መምርሒታት ይህበኩምን መዓልታዊ ናይ ስራሕ ሰዓታትኩም ይውስንን።

ከም ግዝያውያን ሰራሕተኛታት መጠን፡ ንልዕሊ 18 ኣዋርሕ (ብዘይ ምቁራጽ) ኣብ ሓደ ትካል ክትቁጸሩ ኣይትኽእሉን ኢኹም። እዚ ዝከኣል ኣብ ሓባራዊ ስምምዕ ንዝነውሑ ግዜ ክትሰርሑ ከም ትኽእሉ ብጽሑፍ እንተሰፊሩ ጥራይ እዩ።

ክፍሊት ኣብ ግዝያዊ ስራሕ

ናይ ዝተወሰነ ጽላት (ዓውዲ) ቁጠባ ዝተሓተ ደሞዝ ኣብ ዓውዲ ግዝያዊ ስራሕ ዝወሃብ ዝተሓተ ደሞዝ 14.96 ኤውሮ ኣብ ሰዓት እዩ (ጥሪ 2026)። ካልእ ዝተፈለዩ ዝተሓተ ደሞዝ ኣብ ዘለዎ ዓውዲ ቁጠባ ትሰርሑ እንተ ኾንኩም፡ እቲ ደሞዝ ክክፈለኩም ኣለዎ።

ዶንግዩ ተባሂሉ ድሕሪ 9 ኣዋርሕ፡ ከምቶም ኣብቲ ትሰርሕሉ ትካልኩም ዘለዉ ሓደ ዓይነት ስራሕ ዝሰርሑ መሰርሕትኹም ተመሳሳሊ ደሞዝ ክትወሃቡ ኣለኩም (መትከል መዓርነት ደሞዝ – መዓርነት ደሞዝ ማለት ኩሉ ሰብ ብማዕረ ይክፈል ማለት እዩ)። ሓባራዊ ስምምዕ ዘሰፈሮ ካልእ ሕገ እንተዘይሃልዩ።

ናይ ስራሕ ግዜ ሕሳብ

ኣብዚ ተወሳኺ ኣወንታዊ ሰዓታት ከምኡ'ውን ዝጎደለ ኣሉታዊ ሰዓታት ትእክቡ። እቲ ተወሳኺ ኣወንታዊ ሰዓታት (ዝያዳ ዝሰራሕኩምሉ ሰዓታት) ክትክፈልሉ ትክእሉ ኢኹም ወይ ከም መከሓሓሲ ግዜ (ናጻ ግዜ) ክትጥቀምሉ ትክእሉ ኢኹም።

ኣሉታዊ ሰዓታት ብመንገዲ ተወሳኺ ናይ ስራሕ ሰዓታት ክትክሕስዎ ትክእሉ ኢኹም። **ናይ ስራሕ ሰዓታትኩም ኣብቲ ናይ ቅብሊት ደሞዝኩም እውን ይጥቀስ እዩ፡ ኩሉ ግዜ ክትፍትሽዎ (ክትምርምርዎ) ይግባእ።**

ካብ ምዱብ ስራሕ ናጻ ግዜ ("einsatzfreie Zeit") ካብ ምዱብ ስራሕ ናጻ ግዜ ግድን ክክፈል ኣለዎ። ኣብቲ ትሰርሕሉ ትካል ስራሕ እንተዘይሃልዩ ስሩዕ ደሞዝኩም ክትክፈሉ ኣለኩም። ካብ ምዱብ ስራሕ ናጻ ግዜ ኣብ ትኸንሉ እዋን፣ ዓመታዊ ዕረፍትኹም ክትወስዱ ወይ ካብ ዝኣከብክምዎ ተወሳኺ ኣወንታዊ ሰዓታት ስራሕ ክጎድል ክትሕተቱ ኣይግባእን እዩ። ኣስራሒኹም ሓድሽ

ትሰርሕሉ ትካል ክረኽበልኩም ስለ ዝኽእል ግና ኩሉ ግዜ ንስራሕ ኣብ ተጠንቀቕ ድልዎት ክትኮኑ ይግባእ።

ምስጓግ (ምስንባት) ካብ ግዚያዊ ስራሕ

ናይ ምስጓግ ካብ ስራሕ ገደብ ግዜ ምፍላጥ ኣብ ግዚያዊ ስራሕ እውን ኣሎ፡- እዚ ናይ ምስጓግ ካብ ስራሕ ገደብ ግዜ ኣብ ውዕል ስራሕኩም ወይ ኣብ ዝምልከቶ ሓባራዊ ስምምዕ ክትረኽብዎ ትኽእሉ ኢኹም። ኣብቲ መጀመርያ ናይ ስራሕ ፈተነ ግዜ (መብዛሕትኡ እዋን 6 ኣዋርሕ ዝንውሓቱ) እቲ ናይ ምስጓግ ገደብ ግዜ ኣዘዩ ሓዲር እዩ።

ኣብ ግዚያዊ ስራሕ ዘለው ሓባራዊ ስምምዕታት

ካብ 01.01.2026 ጀሚሩ፣ ኣብ ግዚያዊ ስራሕ **DGB/GVP-Tarifvertrag ዝበሃል ሓባራዊ ስምምዕ ኣሎ።** መብዛሕትኡን ትካላት ግዚያዊ ስራሕ ነዚ ስምምዕ ይጥቀማሉ።

ዝኾነ ሕቶታት ምስ ዝህልወኩም ብቐጥታ ንናትኩም ማእከል ምኽሪ Faire Integration ተወከሱ።

www.faire-integration.de/beratungsstellen



Geçici istihdam, özel bir istihdam şeklidir

Geçici istihdamda özel olan durum, senin geçici istihdam bürosuyla bir sözleşme imzalayacak olman, ancak başka bir kurumda (istihdam edilen işletme) çalışmandır (“geçici olarak istihdam edildiğin”).

Farklı şirketlerde geçici olarak istihdam edilebilirsin. Orada sadece sınırlı süreyle çalışabilirsin (“Zeitarbeit”).



**Ayrıntılı bilgileri
burada bulabilirsin:**

www.faire-integration.de/tr-faq



Geçici istihdam bürosu, işverenin ile aynı yükümlülöklere sahiptir:



Maaş/Ücret: Sana **geçici istihdam bürosu tarafından ödenir**



İzin: İzin için **geçici istihdam bürosuna başvuracaksın**



Hastalık: Bunu hem **geçici istihdam bürosuna** **hem de** **istihdam edildiğın işletmeye** bildireceksin



İş kazası: Bunu **geçici istihdam bürosuna** bildirmek zorundasın. Kaza nedeniyle çalışamaz hale gelirsen, bu durumu **aynı zamanda** **istihdam edildiğın işletmeye**.

Unutma:

İstihdam eden işletme, iş yerinde işi nasıl gerçekleştirmen gerektiğı konusunda talimatlar verir ve günlük çalışma saatlerini belirler.

Geçici işçi olarak bir firmada 18 aydan daha uzun bir süre (kesintisiz olarak) çalıştırılmazsın. Buna ancak toplu iş sözleşmesinde daha uzun bir süre düzenlendiyse izin verilir.

Geçici istihdamda ücret ödemesi

Sektöre göre asgari ücret

Sektöre göre asgari ücret, geçici istihdamda saat başına 14,96 Euro'dur (2026). Sektöre göre başka bir asgari ücretin geçerli olduğu bir sektörde çalışıyorsan, sana o ücretin ödenmesi gerekir.

En geç 9 ay sonra da çalıştığın işletmede seninle aynı işi yapan meslektaşınla aynı maaşı alman gerekir (Equal Pay Prensibi – Equal Pay, herkese eşit ücret ödendiği anlamına gelir). Toplu iş sözleşmesinde farklı bir düzenleme yer almıyorsa tabii.

Çalışma saatleri hesabı

Bu hesapta artı ve eksi saatlerini toplarsın. Artı saatler (fazla mesai yaptığın saatler) için ödeme yapılmasını veya fazla mesai yerine izin kullandırılmasını (izin süresi) isteyebilirsin.

Eksi saatleri fazladan çalışarak telafi edebilirsin.

Çalışma saatlerin aynı zamanda maaş bordronda da yer alır, bordronu her zaman kontrol etmelisin.

Çalışılmayan süre (“einsatzfreie Zeit”)

Çalışılmayan zamanlar için ücret ödenmek zorundadır. İşletmede iş yoksa, yine de ücretini almaya devam etmek zorundasın. Senden çalışılmayan günlerde izin kullanman veya artı saatlerini düşürmen istenemez. Ancak yeni bir istihdam edilecek işletme bulununca, işverenin sana her zaman ulaşabilmelidir.

Geçici istihdamda fesih

Geçici istihdamda da fesih ihbar süreleri vardır: Fesih ihbar sürelerini iş sözleşmesinde veya geçerli toplu iş sözleşmesinde bulabilirsiniz. Deneme süresi içerisinde (çoğu zaman 6 ay) fesih ihbar süreleri genellikle çok kısadır.

Geçici istihdamda toplu iş sözleşmeleri

1 Ocak 2026 tarihinden itibaren **geçici işçi sektöründe DGB/GVP Toplu İş Sözleşmesi** yürürlüğe girmiştir. Geçici işçi şirketlerinin çoğu bu toplu iş sözleşmesini uygulamaktadır.

Soruların için doğrudan Faire Integration Danışma Merkezine başvurun.

www.faire-integration.de/tr-beratungsstellen



Позикова робота – це особлива форма зайнятості

Особливість позикової роботи полягає в тому, що ви укладаєте угоду про позикову роботу з агентством позикової роботи, але працюєте в іншій компанії (орендуюче підприємство) (нібито в «оренду»).

Вас можуть «позичати» різні компанії. Ви можете працювати там лише певний час («Zeitarbeit»).



Детальну інформацію ви можете знайти тут:
www.faire-integration.de/faq



Агентство позикової роботи має обов'язки вашого роботодавця у випадках:



Заробітна плата: отримуєте від **агентства позикової роботи**



Відпустка: надає **агентство позикової роботи**



Хвороба: необхідно повідомити в **агентство позикової роботи** та **орендуюче підприємство**.



Виробнича травма: необхідно повідомити **агентство позикової роботи**. Якщо ви не можете працювати через виробничу травму, необхідно повідомити **також орендуюче підприємство**.

Зверніть увагу: Орендуюче підприємство надає інструкції щодо виконання роботи на робочому місці та визначає щоденний робочий час. Як позичений працівник ви не можете працювати більш ніж 18 місяців (без перерви) в одній компанії. Це можливо лише у випадку, коли більш тривалий термін регулюється колективним договором.

Оплата позикової роботі

Мінімальна галузева заробітна плата
Мінімальна галузева заробітна плата за позикову роботу становить 14,96 євро за годину (2026). Якщо ви працюєте у галузі, де інший розмір мінімальної галузевої заробітної плати, то саме її вам повинні платити. **Не пізніше ніж через 9 місяців ви повинні отримувати таку саму зарплату за однакову працю як і інші твої колеги (принцип Equal Pay праці - Equal Pay праці означає, що усім платять однаково).** Якщо колективним договором не передбачено інше

Накопичувальний рахунок понаднормових

Тут ви накоплюєте понаднормові та невідпрацьовані годин. Ви можете отримати компенсацію за понаднормові години (години, коли ви працювали більше) або взяти їх як відгули (вільний час).

Невідпрацьовані години можна компенсувати понаднормовою роботою. **Ваш робочий час також вказано у вашій розрахунково-платіжній відомості, ви завжди повинні перевіряти їх.**

неробочій час («einsatzfreie Zeit»)

Неробочій час також має бути оплаченим. Якщо у вашій компанії немає роботи, вам повинні продовжувати сплачувати зарплату. Від вас не можуть вимагати брати відпустку у неробочій час або скорочувати кількість понаднормових годин. Але ви повинні бути на зв'язку з роботодавцем на випадок, якщо знайдеться інше орендуєме підприємство.

Звільнення з позикової роботи

Для позикової роботи встановлені наступні терміни повідомлення про звільнення:

Термін повідомлення про звільнення можна знайти у вашому трудовому або у колективному договорі. Під час випробувального терміну (приблизно 6 місяців) терміни повідомлення про звільнення часто дуже короткі.

Колективні договори у позиковій роботі

У сфері тимчасової зайнятості з 1 січня 2026 року діє колективний договір DGB/GVP.

Більшість агентств з тимчасової зайнятості застосовують цей колективний договір.

Якщо у вас виникли питання, зверніться до консультаційного центру *Faire Integration*.

www.faire-integration.de/beratungsstellen

