

# ALSO

Общество самопомощи безработных Ольденбург e.V.

Консультация в регионе Фехьта и Ольденбург

Фехьта: 0157-83420682

Ольденбург: 0176-43302127

www.also-beratung.de

lk-beratung@also-zentrum.de



**У многих безработных есть свои причины на то, чтобы не принимать вакансии на условиях закладной работы (Leiharbeit), а искать социально застрахованные рабочие места на тарифных условиях.**

**Следующие советы должны помочь отстоять эти интересы, а также избежать существующие недостатки и риск.**

## **Закладная работа – приемлемая работа?**

У многих людей укоренилось представление о том, что безработные могут отказаться от предлагаемых вакансий 3 раза. Это неверно. Безработные принципиально обязаны принимать приемлемую работу. Это касается уже первого предложения на работу. Кто этого не делает и при этом получает пособие по безработице, тому грозит блокировочная фаза: Как правило невыплата пособия в течение 12 недель, а в случае повтора такого поведения грозит отказ в выплате пособия. Получающие пособие по безработице II (АЛГ 2) должны рассчитывать на отмену ограниченной сроком доплаты к АЛГ 2, а также на 30-процентное сокращение стандартного размера пособия (364€), в случае повторения вплоть до сокращения до 60 %.

### **Важно: Проконсультироваться!**

Общего права на отказ от закладной работы не существует.. Это зависит от того, является ли конкретное предложение приемлимой работой. Поэтому обязательно проконсультируйтесь в обществе для безработных или другой консультации (Адрес вверху справа).

### **Какой должна быть свободная вакансия?**

Порой случается так, что фирмы, предлагающие закладную работу (Leiharbeit), звонят безработным на дому и предлагают им рабочее место. Блокировочная фаза из-за отказа от „приемлемой работы“ или сокращение стандартного размера пособия грозит однако только в случае, если

➤ свободная вакансия предлагается только биржей труда или учреждением, осуществляемым выплату АЛГ 2 (Job Center),

➤ по крайней мере названы имя и адрес фирмы, предлагающей закладную работу, а также вид деятельности,

▲ прилагается пояснение о возможных последствиях в случае отказа от вакансии без важных причин („юридическое пояснение последствий“).

### **Когда закладная работа неприемлема?**

Принципиально действует правило для каждой вакансии, предлагаемой от биржи труда, а значит и для закладной работы: Ваша квалификация не играет при проверке приемлимости работы никакой роли. Работа не должна быть противоправной и противоречащей морали. При проверке приемлимости решающую роль играет также и размер заработка:

➤ В первые три месяца безработицы предлагаемая вакансия считается не приемлимой, если предлагаемая заработная плата ниже чем 80% последнего заработка без вычетов, на базе которого высчитывается пособие по безработице. Пример: Кто ранее зарабатывал 1.650 € без вычетов (Брутто), не обязан соглашаться на работу с заработком в 1.250 € (1.250 € умножить на 100 % и поделить на 1.650 € = 76%).

➤ Между 4-ым и 6-ым месяцами безработицы предел приемлимости для получающих пособие по безработице достигает 70% последнего заработка без вычетов.

Печатную версию тарифных договоров по временной (или закладной) работе между DGB и BAP (1.11.2013 – 31.12.2016) можно также приобрести через профсоюз ver.di.

## Что такое закладная работа?

Фирмы, предлагающие закладную работу, зарабатывают свои деньги тем, что предоставляют другому предприятию их рабочую силу за оплату. Это имеет официальное название „промышленное предоставление работника“. Вместо понятия „Закладная работа“ употребляется также понятие „Временная работа“. Различия здесь нет. Суть „временной работы“ *не в том*, что работа даётся на определённый срок („Работа на время“), а в том, что такие фирмы одалживают рабочую силу на определённое время другим предприятиям. Наряду с фирмами, ориентированными на прибыль, есть и общественно полезные фирмы. Они преследуют цель, посредовать безработных на рынок труда посредством закладной работы.

Рабочие фирм, предоставляющих закладную работу, не бесправны. Всё, что прописано в законах, относится и к ним, как например минимальный отпуск, выплата зарплаты в случае нетрудоспособности рабочего при болезни. Однако на практике права рабочих часто нарушаются (смотри также сноску „Многочисленные недостатки“). Много в этом отношении было достигнуто профсоюзами и урегулировано в тарифных договорах (зарплата, более чем 4 недели законно полагаемого отпуска, регулирование рабочего времени и пауз и т.д.). На это закладные рабочие часто не имеют права. Так как особые договоры между отраслью временной работы и профсоюзами содержат немало неблагоприятных положений – это касается также и тарифных договоров, которые немецкое объединение профсоюзов заключило с двумя союзами работодателей отрасли временной работы, Федеральным Союзом Работодателей в сфере персональных услуг e. V. (BAP) и Концерном немецких предприятий в сфере временной работы (IGZ) – ссылка в интернете:

[http://www.dgb.de/themen/Tarifinfo\\_Zeitarbeit - iGZ und BAP](http://www.dgb.de/themen/Tarifinfo_Zeitarbeit_-_iGZ_und_BAP)

➤ С 7-го месяца работа считается неприемлимой, если чистая зарплата (Netto) после вычетов расходов на стоимость проезда, профсоюзный взнос, расходы на рабочую одежду и рабочие приборы, спецлитературу и т.д. ниже чем выплачиваемое пособие. Пример: При пособии по безработице, не превышающем 233,80 € в неделю, чистая заработная плата в размере 1.030 € считается неприемлимой. (Пересчёт с недели на месяц: 233,80 € умножить на 52 разделить на 12 = 1.013,13 €; 1.030 € минус 35,50 € на проездной билет = 994,50 €).

➤ Для тех, кто получает пособие АЛГ 2: Они должны в принципе принимать любую работу, которая не является противоправной и противоречащей морали. Работа противоречащая морали это, например, такая работа, когда предприятие злоупотребляет бедственным положением, например, при безработице, и выдаёт зарплату, которая больше чем на одну треть менее тарифной или местной зарплаты (смотри „Ростовщичество зарплаты“).

➤ Биржи труда (агентства занятости) не признают расходы на заботу и обслуживание детей в качестве расходов. Это спорный вопрос. Заинтересованные лица могут сослаться на то, что только при возобновлении работы необходимо обслуживание детей например в садах или в яслях, так как безработные имеют права опекать своих детей во время безработицы самостоятельно без ущерба относительно распоряжения их рабочей силы на рынке труда (сравните решение федерального социального суда от 25.4.1991 – AZ: 11 Раг 9/90).

Согласно этим „правилам приемлимости“ считаются также и „нищенские зарплаты“, за счёт которых никто не проживёт, „приемлимыми“. Так было решено партиями, которые приняли „законы ГАРЦ 4“ в Бундестаге – ХДС, СПГ, Зелёная партия и СДП (CDU, SPD, die Grünen, FDP).

### Ростовщичество зарплаты

Очень низкие зарплаты могут представлять собой случай ростовщичества зарплаты, если заработок больше чем на одну треть менее тарифной или местной зарплаты (согласно Федеральной судебной палате от 1997). Согласно „Указаниям проведения Федерального агентства при применении „Социального законодательства II (SGB II)“, Nr. 10.3 § 10 SGB II агентства занятости

сами исходят из случаев ростовщичество зарплаты, если она на 30% или более менее тарифной или местной зарплаты. Такие противоправные зарплаты безработные не должны принимать.

## Прочие причины для отказа

➤ К тому же закладная работа считается неприемлимой, если безработные всего лишь недолго находятся без работы, прежде долгое время работали и у них есть реальные шансы на адекватное место работы. (Федеральный социальный суд, решение от 8.11.2001 – AZ: B 11 AL 31/01R).

➤ Неприемлимым считается затраченное время в пути до места работы (туда и обратно), превышающее 2,5 часа (или точнее 2 часа до места работы при общем времени работы менее шести часов). Мы считаем неприемлимым также и переезд, который органы власти (службы) могут в принципе требовать от всех одиноких безработных с целью достижения нового места работы. Так как это приемлемо только в том случае, если при переезде безработный получает долгосрочную работу. При найме через закладную фирму это как правило не ожидается, здесь почти всегда идёт речь о краткосрочных занятиях.

➤ Безработные должны быть способными в отношении состояния здоровья выполнять предложенную работу. Также они должны располагать необходимыми для этого знаниями навыками.

## Какие тарифы оплаты труда приемлимы?

Согласно § 3 Абзац 1 Номер 3 в сочетании с § 9 Абзац 2 закона о предоставлении работника (нем. Аббревиатура AÜG) предприятие, предоставляющее работника (=Verleihbetrieb), обязано с 2004 нанимать закладного работника на время предоставления его фирме-заказчику (=Entleiher) на действующих существенных условиях труда этой фирмы для сравнимой рабочей силы и платить сравнимую зарплату. От этого указа уравнивания, вынесенного Европейским союзом, могут быть однако сделаны отступления, если есть тарифные договоры.

Такой тарифный договор заключил например DGB с федеральным союзом работодателей в сфере персональных производственных услуг (BAP). Этот тарифный договор или другой – более худший – заключённый между профсоюзами и союзом представителей немецких закладных фирм (iGZ) применяется также и многими другими закладными фирмами, не привязанных к тарифу, чтобы обойти стороной указ ЕС об уравнивании.

Закладные работники должны „благодаря“ этим тарифным договорам смириться с прописанными в них условиями, даже если они сами считают их неприемлимыми.

Поэтому также и федеральный рабочий суд (приговор от 24.3.2004) не захотел признать тарифную почасовую оплату одной закладной фирмы в размере 11,99 € как ростовщичество зарплаты.

Профсоюзы и работодатели договорились тем временем об общей нижней границе зарплаты для закладных работников, которую предписало федеральное правительство 21.3.2014. Эта минимальная зарплата для закладных рабочих составляет с апреля 2014 7,86 Евро в восточной и 8,50 Евро в западной Германии. С апреля 2015 -8,20 Евро в восточной и 8,80 Евро в западной Германии.

## Закладная работа: Многочисленные недостатки

➤ Закладные рабочие зарабатывают значительно меньше чем сравнимые работники, имеющие договора непосредственно с предпринимателем.

➤ Рабочие отношения у закладных фирм крайне короткие. Только одна треть длится более 3 месяцев.

➤ Переход из рабочего договора с закладной фирмой в рабочий договор непосредственно с предприятием происходит крайне редко.

➤ Среди закладных фирм есть много паршивых овец. При проверке агентствами занятости 1.300 закладных фирм были наложены денежные штрафы в каждом четвёртом случае. Особенно частыми нарушениями закона являются нарушения против положения о рабочем времени, против защиты от необоснованного увольнения, невыплата отпуска, праздничных дней и зарплаты за время простоя (не работы) а также нарушения против положения об охране труда.

**Поэтому закладным рабочим следует вести протокол их рабочего времени, места работ и выполняемых задач, протокол должен быть желательно подписан ответственным лицом на предприятии. Эти записи Вам следует потом сравнить с Вашим расчётом заработной платы в конце месяца и при наличии ошибок сразу же, в течении месяца, подать жалобу в рабочий суд. К тому же никому не следует подписывать договор отмены, а при случае лучше расторгнуть договор с закладной фирмой – иначе грозят различные недостатки (например утрата выплаты зарплаты в случае нетрудоспособности при болезни или блокировочное время в агентстве занятости).**

➤ С закладными рабочими часто расторгают договора уже после одного или двух дней, если они отсутствовали по причине болезни.

- Закладные рабочие выполняют часто особенно грязную и опасную работу. Из-за часто меняющихся мест работы к тому же труднее доказать, что заболевания обоснованы работой.
- Использование закладных рабочих приводит к расщеплению коллектива на уставной и пограничный коллектив, которых предприятия могут настроить друг против друга.
- Закладные фирмы не создают в конечном итоге дополнительные рабочие места. Закладная работа скорее вытесняет обычные рабочие места.

или учёба в институте плюс многолетний опыт в профессии.

Заинтересованные лица должны проверить их классификацию и при случае потребовать изменение!

К этому нужно добавить ещё и надбавку за непрерывную деятельность на одном и том же предприятии:

– после 9 месяцев 1,5 %;

– после 12 месяцев 3,0 %.

Дальнейшие добавки к зарплате за ночные смены, работу по выходным и в праздники предусмотрены тарифным договором.

Закладные рабочие, которые обязаны рабочим договором выполнять их работу в разных местах, могут требовать от закладной фирмы (Verleiher) согласно § 670 гражданского кодекса Германии возмещение затрат на стоимость проезда (с. LAG Хамм от 30.6.2011, Az: 8 Sa 387/11).

#### Почасовая оплата закладных рабочих с 1.4.2015 согласно BAP/-DGB-договору:

Группа Оплаты	С 1.4.2015	
	Запад	Восток
1	8,80 €	8,20 €
2	9,39 €	8,35 €
3	10,89 €	9,76 €
4	11,61 €	10,33 €
5	13,11 €	11,67 €
6	14,75 €	13,12 €
7	17,22 €	15,31 €
8	18,53 €	16,47 €
9	19,55 €	17,39 €

Точное включение в группу оплаты пороисходит на базе преобладающей деятельности закладного работника. Так например это означает:

- Группа оплаты 1: Виды деятельности, которые требуют короткое время обучения.
- Группа оплаты 4: виды деятельности, для которых необходимы навыки, приобретению которых поспособствовало минимум трёхлетнее профессиональное обучение и которые предполагает многолетний опыт в профессии.
- Группа оплаты 9: виды деятельности, для которых необходима или учёба в университете

#### Что делать на собеседовании?

Если предложенная работа изначально считается приемлемой, тогда Вы обязаны приложить усилия: На собеседовании Вам нельзя вести себя намеренно так, что станет ясно, что Вы эту работу вовсе не желаете. Предприятие сообщает агентству занятости, почему рабочие отношения не состоялись. Если им сообщат об очевидной незаинтересованности с Вашей стороны, есть риск применения блокировочного времени (для получающих пособие по безработице) или 30-ти процентного сокращения социального пособия (АЛГ II, Jobcenter).

**Следующие вопросы однако абсолютно допустимы и не являются причиной для применения санкций со стороны агентства занятости или службы, выплачивающей АЛГ II:**

- Существует ли производственный совет?
- Оплачивается зарплата по тарифной ставке? По какой группе оплаты?
- Существует ли выплата заработной платы в случае болезни? Как долго?
- Выплачивается ли зарплата даже если закладная фирма не имеет для Вас предприятия?
- Есть ли у фирмы разрешение на промышленное предоставление работника? (Должны предъявить!)

Закладные фирмы обязаны соблюдать последние три пункта и поэтому не имеют свободы действий. Задавая вопросы, Вы можете тем самым выразить, что Вам важны Ваши права. Кроме того, скажите: „Конечно я заинтересован(а) в этой вакансии. Однако я буду и в дальнейшем стараться получить штатную должность непосредственно на предприятии.“ Или: „Однако я буду и далее искать лучшее место работы, соответствующее моей квалификации.“

При финансовой поддержке:

Министерство социальных дел,  
здравоохранения и равенства  
Нижней Саксонии

#### **ALSO – Консультация**

**Контактные данные Вы найдёте в жёлтых  
инфобуклетах нашей консультации ALSO  
или запишитесь на приём:  
[lk-beratung@also-zentrum.de](mailto:lk-beratung@also-zentrum.de)**

Gefördert durch:



Niedersächsisches Ministerium  
für Soziales, Gesundheit  
und Gleichstellung