

العاملون المتخصصون من الدول غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي وحقوق العاملين

ما الذي يجب عليكم معرفته
للعمل بنجاح في ألمانيا



منذ عام 2020 يمكن للأفراد من الدول غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي الحضور إلى ألمانيا، وذلك من خلال قانون هجرة العاملين المتخصصين عند تمكنهم من العثور على وظيفة.

وبهذه المعلومات نرغب في مساعدة الأفراد الذين وصلوا إلى ألمانيا حديثا وتسلموا عملا بالفعل في التعرف على النظم المعمول بها، لأنه من المؤسف أن أصحاب العمل لا يلتزمون دائما بالقوانين السارية، ونريد أن يستفيد من وصل إلى ألمانيا حديثا أيضا بحقوق العاملين.

وبما أن الأحكام القانونية معقدة جدا فيجب عليكم التواصل مع إحدى النقابات أو مع جهة استشارية في حالة وجود إشكالية ملموسة مع صاحب العمل الخاص بكم، وهي جهات مستقلة عن الدولة وعن أصحاب العمل، كما أنها جهات متخصصة وتستطيع لذلك تقديم المساعدة بشكل أفضل من أي مواد إعلامية.

ونحن كنقابات يهمننا أن يحصل العاملون على حقوقهم، مثل الأجر المناسب والتأمينات الاجتماعية وظروف العمل الجيدة، وهو الأمر الذي كلفنا من أجله لأكثر من مائة عام.

أنيا بيل

عضو المجلس التنفيذي للاتحاد النقابات الألماني

المحتوى

5	1 المقدمة
5	2 دخول البلاد بغرض التأهيل والاعتراف بالشهادات الأجنبية
5	2. 1 دخول البلاد لمباشرة التأهيل المهني
7	2. 2 دخول البلاد لبدء الدراسة الجامعية
8	2. 3 دخول البلاد للمشاركة في إجراءات تأهيلية
8	2. 3. 1 المشاركة في إجراءات الموازنة أو المعادلة أو التأهيل
9	2. 3. 2 الحصول على مؤهل في تدريب مهني في إحدى المهن غير المنظمة
9	2. 3. 3 أداء امتحان معرفي للاعتراف بالشهادة
10	2. 3. 4 تنفيذ إجراءات الاعتراف بالشهادات في ألمانيا
11	3 الشروط العامة لدخول البلاد بغرض العمل
11	3. 1 المؤهلات
12	3. 2 المهارات اللغوية
13	3. 3 تكاليف الحياة
13	4 دخول البلاد بغرض العمل بشهادة معترف بها
14	4. 1 البحث عن عمل
14	4. 2 البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي
14	4. 3 المتخصصون من ذوي التعليم الأكاديمي ممن لا يحق لهم الحصول على البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي
15	4. 4 المتخصصون من ذوي التعليم المهني
15	4. 5 تصريح الإقامة الدائمة
16	5 دخول البلاد بغرض العمل دون شهادة معترف بها
16	5. 1 العاملون المتخصصون من أصحاب الخبرات المهنية المميزة في مجال تكنولوجيا المعلومات
16	5. 2 السائقون في مجال نقل البضائع والأفراد
17	6 الالتزام بصاحب العمل وتبعاته القانونية
18	7 الاعتراف بالشهادات والمؤهلات المهنية
18	7. 1 الأسس القانونية
20	7. 2 إجراءات الاعتراف بالشهادة
	7. 3 مكتب الخدمات المركزي للاعتراف المهني (Zentrale Servicestelle für
21	Berufsanerkennung, ZSBA)

21	8 ممارسات وكالات التوظيف
21	8.1 نوع الوكالة
22	8.2 حجم الخدمة المقدمة من وكالات التوظيف
22	8.3 الأخطار والمشكلات
23	8.4 استخدام العاملين المتخصصين
23	9 أنواع العمل
23	9.1 الأعمال الخاضعة للتأمينات الاجتماعية
25	9.2 الأعمال الصغيرة
26	9.3 الأعمال المؤقتة (Leiharbeit)
28	9.4 التدريب العملي (Praktika)
29	9.5 عقود التشغيل (Werkverträge)
30	9.6 العمل الحر (Selbständige Tätigkeit)
30	10 حقوق العاملين في ألمانيا
31	10.1 عقد التوظيف (Arbeitsvertrag)
32	10.2 عقد التوظيف الجماعي (Tarifvertrag)
33	10.3 فترة الاختبار (Probezeit)
33	10.4 تحديد مدة العقد (Befristung)
34	10.5 دفع الأجور (Bezahlung)
35	10.5.1 معلومات: الأجر الإجمالي / الأجر الصافي (Bruttolohn / Nettolohn)
36	10.5.2 الحد الأدنى للأجور
37	10.6 عندما لا يدفع صاحب العمل الأجر
38	10.7 مواعيد العمل (Arbeitszeit)
39	10.8 التأمين الصحي (Krankenversicherung)
39	10.9 المرض
40	10.10 إصابات العمل والتأمين ضد الحوادث (Arbeitsunfall und Unfallversicherung)
41	10.11 الإجازات مدفوعة الأجر (Urlaub)
42	10.12 إنهاء علاقة العمل بالإقالة أو الاستقالة (Kündigung)
45	10.13 عقد الإنهاء (Aufhebungsvertrag)
45	11 الجوانب القانونية الاجتماعية

45الإعانة الأسرية	1. 11
47(Arbeitslosengeld II) إعانة البطالة من النوع الثاني	2. 11
48(Unterbringung) التسكين	12
48 مستويات التسكين	1. 12
49 التكاليف المناسبة وطرق دفع الإيجارات	2. 12
51 التمييز في التوظيف	13
52 النقابات	14
52 دور النقابات ومهامها	1. 14
52 الحماية القانونية	2. 14
53 عناوين النقابات	3. 14

1 المقدمة

يعد هذا دليلًا إرشاديًا للعاملين المتخصصين من الدول غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي الذين يرغبون في العمل في ألمانيا، والتركيز هنا على الوضع القانوني الخاص بالأشخاص من ذوي الإقامة بغرض التعليم أو العمل، ويحتوي الدليل الإرشادي على معلومات من شأنها أن تساعدكم على إيجاد عمل قانوني في ظل ظروف عادلة وعلى عدم الوقوع ضحية الاستغلال في مواقف العمل.

2 دخول البلاد بغرض التأهيل والاعتراف بالشهادات الأجنبية

إذا كنت ترغب في العمل في ألمانيا، ولكن لا تملك شهادة، أو إن كانت شهادتك الأجنبية غير معترف بها في ألمانيا، توجد عدة فرص للعمل بالرغم من ذلك.

في هذا الفصل نقدم لكم لمحة مختصرة عن خيارات الهجرة، بالإضافة إلى الاعتراف بالشهادات الأجنبية.

وتتعرفون هنا على أنواع تصاريح الإقامة التي يمكن الحصول عليها والشروط التي يجب توافرها وما يخوله كل نوع من تصاريح الإقامة.

ومن المهم معرفة ما يلي: إذا كان لديك تصريح بالإقامة في ألمانيا، يمكنك تغيير الغرض من تصريح الإقامة إلى التأهيل أو إلى إجراءات الاعتراف بالشهادة الأجنبية، ولا يمكن هذا في حالات استثنائية قليلة، منها على سبيل المثال إذا أردت تغيير تصريح الإقامة إلى تصريح بغرض الاعتراف بتأهيل مهني أجنبي، وذلك بعد ترك الدراسة أو التأهيل المهني.

2.1 دخول البلاد لمباشرة التأهيل المهني

يتم منح تصريح الإقامة طبقًا للمادة 16 (أ) من قانون الإقامة بغرض إتمام تعليم مهني في إحدى الشركات أو المدارس.

ملحوظة: يرجى مراعاة أنه يمكنك فقط بعد الحصول على التعليم المهني المؤهل مباشرة العمل في ألمانيا، ويستمر التعليم المهني المؤهل في ألمانيا لمدة عامين على الأقل.

وتحتاج إلى ما يلي:

- مكان للتأهيل المهني (Ausbildungsplatz): ويجب عليك تقديم عقد التأهيل (Ausbildungsvertrag) المهني وخطة التأهيل (Ausbildungsplan) كدليل على وجود مكان للتأهيل المهني، إذا لم تكن قد وجدت مكانا للتأهيل المهني يمكنك التقدم بطلب للحصول على تصريح للإقامة (Aufenthaltstitel) بغرض البحث عن مكان للتأهيل المهني.
- المهارات اللغوية: يتطلب التعليم المهني المؤهل (Berufsausbildung) في العادة مهارات لغوية مقبولة (B1). إذا أكدت الشركة أنه قد تم اختبار المهارات اللغوية لا تتم المطالبة بأي دليل آخر.
- دليل على القدرة على تأمين نفقات المعيشة (Nachweis zur Sicherung des Lebensunterhalts): يجب أن تتوافر لك أموال تعادل قيمتها الحد الأقصى لمعدل الدعم المادي طبقا لما نص عليه القانون الاتحادي لدعم التعليم (BAföG)، وتبلغ 903.00 يورو شهريا في عام 2021، وفي حالات استثنائية يمكن اعتماد مبلغ أقل بعد تقديم الإثباتات، مثل عقد الإيجار الذي يثبت أن تكاليف السكن أقل من المعدل المحدد، أو إذا كان التأمين الصحي مغطى ضمن اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- يجب أن توافق الوكالة الاتحادية للعمل (BA) على تصريح الإقامة (Aufenthaltserlaubnis).

الوكالة الاتحادية للعمل (Bundesagentur für Arbeit, BA) هي وكالة حكومية تقدم خدماتها في سوق العمل، ومنها على سبيل المثال لا الحصر التوظيف ودعم العمالة والسماح للأجانب بمباشرة العمل.

وتفحص هذه الوكالة ما إذا كان هناك شخص آخر له الأولوية في شغل مكان التعليم المهني الخاص بك (Vorrangprüfung)، كما تفحص مدى تساوي ظروف العمل المتفق عليها مع ظروف العمل الخاصة بالعاملين من غير الأجانب، خاصة إذا كانت المكافأة لا تقل عن أجور المتدربين الأجانب المماثلين. وأثناء تأديتك للتعليم المهني المؤهل يمكنك العمل لمدة 10 ساعات أسبوعيا على الأكثر في وظيفة غير مرتبطة بالتعليم المهني.

وسوف تحصل على تصريح للإقامة طوال مدة التعليم المهني فقط.

إمكانيات التغيير: بعد إتمام التعليم المهني المؤهل بنجاح يمكن أن يتم إصدار تصريح إقامة لك بغرض البحث عن عمل، على أن يكون لمدة 12 شهرا على الأكثر. أثناء هذه الفترة يسمح لك بالعمل دون أية قيود، وعند إيجاد وظيفة يمكنك الحصول على تصريح للإقامة بغرض مواصلة عمل مؤهل.

في حالة انقطاعك عن التعليم المهني يمكنك تغيير الغرض من الإقامة دون الحاجة إلى مغادرة ألمانيا، ويمكن هذا في حالة التغيير إلى تعليم مهني آخر أو في حالة الدراسة الجامعية أو في حالة العمل بمهارات مهنية مميزة أو في حالة العمل كعامل متخصص أو في حالة الاستحقاق، أي عندما يتوجب على دائرة شئون الأجانب إصدار تصريح الإقامة لك لاستيفاء الشروط (مثلا في حالة لم شمل الأسرة).

2. 2 دخول البلاد لبدء الدراسة الجامعية

الغرض من الإقامة هو إتمام الدراسة الجامعية الكاملة في إحدى الجامعات الحكومية أو المعتمدة من قبل الحكومة، ويشمل هذا أيضا كافة الإجراءات الهيئية للدراسة الجامعية مثل المشاركة في دورات اللغة الهيئية للدراسة الجامعية أو السنة التحضيرية، على ألا تزيد مدتها عن سنتين.

وتحتاج إلى ما يلي:

- إثبات القبول الجامعي من إحدى المؤسسات التعليمية
- دليل على القدرة على تأمين نفقات المعيشة: يجب أن تتوافر لك أموال تعادل قيمتها الحد الأقصى لمعدل الدعم المادي طبقا لما نص عليه القانون الاتحادي لدعم التعليم (BAföG)، وتبلغ 934.00 يورو شهريا في عام 2022، وفي حالات استثنائية يمكن اعتماد مبلغ أقل بعد تقديم الإثباتات.
- يتم اختبار المهارات اللغوية عند القبول في الجامعة، ولا تتم المطالبة بشهادة أخرى في اللغة كدليل على ذلك.

أثناء الدراسة الجامعية يسمح لك بالعمل لمدة 120 يوما كاملا أو لمدة 240 نصف يوم عمل في السنة التقويمية، ولا يتم احتساب الأعمال الإضافية بالجامعة أو التدريب العملي الإجباري ضمن هذه الأيام: 120 / 240. وفي حالة الإجراءات الهيئية للدراسة الجامعية في السنة الأولى من الإقامة يسمح لك بالعمل في فترة الإجازات فقط.

يتم إصدار تصريح الإقامة لمتوسط مدة الدراسة لكل مادة.

إمكانيات التغيير: بعد إتمام الدراسة الجامعية بنجاح يمكن أن يتم إصدار تصريح إقامة لك بغرض البحث عن عمل، على أن يكون لمدة 18 شهرا. قبل إنهاء الدراسة الجامعية، مثلا في حالة انقطاعك عن التعليم الجامعي يمكنك تغيير الغرض من الإقامة إلى تعليم مهني مؤهل أو إلى العمل بمهارات مهنية مميزة أو إلى العمل كعامل متخصص أو في حالة الاستحقاق القانوني.

3. 2 دخول البلاد للمشاركة في إجراءات تأهيلية

إذا أسفرت إجراءات الاعتراف بالشهادة (Anerkennungsverfahren) (يرجى الاطلاع على الفصل 2. 7) عن وجود نواقص بعينها في المعارف النظرية أو العملية، يمكنك الحصول على تصريح للإقامة في ألمانيا بغرض اتخاذ الإجراءات اللازمة لاكتساب المعارف اللازمة.

وتحتاج إلى ما يلي:

- إفادة بالاعتراف صادرة عن الجهة المسؤولة عن الاعتراف يتحدد فيها احتياجات التأهيل
- ما يفيد الاكتتاب في دورة تدريبية مناسبة
- المهارات اللغوية: مطلوب هنا معارف أساسية في اللغة الألمانية على الأقل تحدد بمستوى اللغة (A2)، بالنسبة للأطباء وموظفي التمريض يشترط على الأقل مستوى اللغة (B1)، ويمكن أن تكون المهارات اللغوية المنخفضة كافية إذا كان اكتساب مهارات لغوية إضافية جزء من الإجراء المخطط له، ولإثبات مستوى المهارات اللغوية يفضل تقديم شهادات اللغة الصادرة عن المؤسسة التعليمية، مثل معهد جوته – جمعية مشهورة، وغيرها.
- دليل على القدرة على تأمين نفقات المعيشة: يجب أن تتوافر لك أموال تعادل قيمتها الحد الأقصى لمعدل الدعم المادي طبقا لما نص عليه القانون الاتحادي لدعم التعليم (BAföG)، بالإضافة إلى 10% منها، وتبلغ 1.027.00 يورو شهريا في عام 2022، وفي حالات استثنائية يمكن اعتماد مبلغ أقل بعد تقديم الإثباتات، (مثلا من خلال تقديم ما يثبت أن تكاليف السكن الفعلية منخفضة بحيث يتم تأمين نفقات المعيشة الشهرية بمبلغ أقل).

في إطار الإقامة بغرض تنفيذ إجراءات الاعتراف بالمؤهلات المهنية الأجنبية يمكن تغيير تصريح الإقامة إلى الأغراض التالية:

1. 3. 2 المشاركة في إجراءات المواءمة أو المعادلة أو التأهيل

الغرض من الإقامة هو إتمام عدة إجراءات، قد تكون هذه الإجراءات عروضاً للدراسة المهنية أو الفنية أو

عروضاً من شركات أو من غير الشركات، مرتبطة بمحتويات عملية ونظرية ودورات تدريبية تمهيدية للاختبارات المعرفية أو اختبارات اللياقة، بالإضافة إلى كافة دورات تعلم اللغة العامة أو المرتبطة بالمهنة.

عند التقدم لطلب تصريح الإقامة يجب عليك أن تقدم ما يثبت المشاركة في أي من الدورات التعليمية للتأهيل، (مثل إفادة تؤيد المشاركة في الدورة التعليمية)، ومعلومات حول نوع الإجراء التأهيلي ومدته، بالإضافة إلى معلومات حول الجهة المقدمة للدورة التعليمية.

وأثناء فترة المواءمة تستطيع العمل دون قيود في الوظائف المرتبطة بالمهنة التي تطمح إلى التأهل بها.

مثال: يستطيع الأفراد من الممرضين والممرضات العمل كمساعد أو مساعدة تريض أثناء حضور دورة اللغة بغرض الحصول على الاعتراف المهني، ويستطيع الصيدلاني أو الصيدلانية العمل كموظف أو موظفة مبيعات صيدلية.

أما بالنسبة للمهن الأخرى التي ليس لها ارتباط مهني فيمكنك العمل لمدة لا تزيد عن عشر ساعات أسبوعياً.

ويتم إصدار تصريح للإقامة لمدة 24 شهراً على الأكثر.

2.3.2 الحصول على مؤهل في تدريب مهني في إحدى المهن غير المنظمة

الغرض من الإقامة طبقاً لما تنص عليه المادة 16 في الفقرة الثالثة من قانون الإقامة هو اكتساب معارف مهنية عملية التي تنقصك في إحدى المهن غير المنظمة، ويتم تعريف المهن المنظمة والمهن غير المنظمة في الفصل 7.1. ويتم اكتساب المعارف المهنية العملية من خلال العمل كعامل متخصص في إحدى الشركات، مثلاً يستطيع مصفف الشعر أن يعمل في صالون لتصفيف الشعر بغرض اكتساب المعارف التي تنقصه، لذلك يجب أن يكون هناك عرض عمل محدد.

عند التقدم بطلب تصريح الإقامة يجب تقديم الموافقة الملزمة للجهة المقدمة للتدريب، بالإضافة إلى الوصف الوظيفي وخطة التعليم المستمر، على أن يلتزم صاحب العمل فيها بأنه يستطيع معادلة النواقص التي تم إثباتها خلال عامين.

ويخول لك تصريح الإقامة العمل في إطار التأهيل المهني العملي فقط، ويتم إصدار تصريح الإقامة لمدة 24 شهراً على الأكثر.

3.3.2 أداء امتحان معرفي للاعتراف بالشهادة

الإقامة طبقاً لما تنص عليه المادة 16 في الفقرة الخامسة من قانون الإقامة قد تكون لأداء امتحان معرفي للاعتراف بالمؤهل المهني الأجنبي.

ويتم إصدار هذا النوع من تصاريح الإقامة لمدة الامتحان أو لمدة عدة امتحانات وحتى ظهور نتائج الامتحانات، عند التقدم بطلب للحصول على هذا النوع من تصاريح الإقامة يجب عليك تقديم ما يثبت تقدمك للامتحان المرتقب، كما يجب أن يكون هناك عرض للعمل فيما بعد الامتحان. ولا يسمح لكم هذا النوع من تصاريح الإقامة بالعمل إضافة إلى أداء الامتحان.

2. 3. 4 تنفيذ إجراءات الاعتراف بالشهادات في ألمانيا

تصريح الإقامة طبقاً للمادة 16 الفقرة الثالثة يمكن أن يكون بغرض الاعتراف بمؤهلك المهني في ألمانيا. وهذا النوع من تصاريح الإقامة محدد فقط للعاملين المتخصصين الذين تتم إعارتهم إلى ألمانيا بمقتضى اتفاقيات بين الوكالة الاتحادية للعمل (Bundesagentur für Arbeit, BA) والإدارة الأجنبية المسؤولة عن العمل، ويسري هذا في الوقت الحالي على المهن المنظمة في مجال الصحة والرعاية الصحية فقط. يتم التقدم بالطلب للاعتراف بالشهادة بعد الوصول إلى ألمانيا، وأثناء إجراءات الاعتراف يمكنك مواصلة العمل في مهنتك المستقبلية، ويشترط عند إصدار هذا النوع من تصاريح الإقامة أن تلتزم ببدء الإجراءات الخاصة بالحصول على تصريح مواصلة المهنة بعد دخول البلاد.

ويعد تصريح مواصلة المهنة بمثابة الصلاحية القانونية لمزاولة المهنة والإذن بحمل هذه التسمية الوظيفية، ويتم إصدار هذا التصريح في إطار إجراءات الاعتراف بالشهادات الأجنبية بالنسبة للمهن المنظمة، كما يجب أن يكون هناك مكان محدد للعمل، ويمكنك العمل في مجالك المهني بدون قيود عند الحصول على هذا النوع من تصاريح الإقامة، كما يسمح لك بالعمل لمدة لا تزيد عن عشر ساعات أسبوعياً في مجال آخر.

إمكانيات التغيير: بعد إتمام الإجراءات المذكورة في 2. 3. 1 و 2. 3. 2 و 3. 3. 2 و 4. 3. 2 بنجاح يمكن أن يتم إصدار تصريح إقامة لك بغرض البحث عن عمل، على أن يكون لمدة 12 شهراً على الأكثر. أثناء فترة البحث عن وظيفة يسمح لك بالعمل.

قبل الوصول إلى الحد الأقصى لمدة تصريح الإقامة يمكنك تغيير تصريح الإقامة إلى غرض آخر في حالة استيفائك للشروط، بعد انتهاء مدة تصريح الإقامة لا يسمح لك بتغيير الغرض من تصريح الإقامة إلا إلى أحد الأغراض التالية: التعليم المهني المؤهل، أو

الدراسة الجامعية، أو العمل كمتخصص أو العمل بمهارات مهنية مميزة أو في حالة الاستحقاق القانوني (مثلاً بغرض الدراسة الجامعية)، وهذه الإمكانيات غير متاحة في حالة تصريح الإقامة بغرض أداء امتحان (يرجى الاطلاع على الفصل 2. 3. 3).

3 الشروط العامة لدخول البلاد بغرض العمل

يرتبط إصدار تصريح للإقامة بغرض العمل (zum Zweck der Erwerbstätigkeit) بعدة شروط مثل المؤهل والمهارات اللغوية بالإضافة إلى تأمين نفقات المعيشة.

1.3 المؤهلات

يعتمد إصدار تصريح الإقامة بغرض العمل في ألمانيا في العادة بمؤهلك والمهنة التي ترغب في مزاولتها، وتوجد تسهيلات واضحة للعاملين المتخصصين عند دخولهم سوق العمل في ألمانيا، ويشترط في ذلك الاعتراف بالمؤهلات الأجنبية (يرجى الاطلاع على الفصل 7)، وذلك إذا لم تتوافر لديك مؤهلات محلية.

العاملون المتخصصون من أصحاب الدرجات العلمية يسمح لهم بالعمل في ألمانيا إذا كان لديهم شهادة جامعية ألمانية أو معترف بها أو إذا كان لديهم شهادة جامعية أجنبية مساوية للشهادة الجامعية الألمانية.

ويستطيعون هؤلاء مزاوله أي عمل تؤهلهم له درجتهم العلمية. وتعتمد مسألة اشتراط المؤهل والاعتراف به ما إذا كان "مؤهلاً" للعمل كعامل ماهر من حيث المبدأ حسب تقييم صاحب العمل ، الذي يؤكد من خلال متطلباته في شكل "إعلان بشأن علاقة العمل" أنه يريد توظيف أخصائي أجنبي.

وبناء على هذا يمكن لخريجي وخريجات الجامعات يمكنهم الحصول على تصريح للإقامة ليس فقط لمزاوله مهنتهم الأكاديمية، بل يمكنهم أيضا الحصول على وظيفة من ضمن وظائف التدريب المهني، (فعلى سبيل المثال يستطيع خريج الأدب الإنجليزي العمل كسكرتير للمراسلات باللغات الأجنبية).

ويشترط القانون في حالة التميز بامتلاك البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي فقط أن يكون العمل متناسبا مع المؤهل، ويعني هذا أنه يجب أن تتوافق الدراسة الجامعية مع الوظيفة، (مثلا أن يعمل خريج كلية الطب كطبيب)، أو أن يستخدم المعارف التي اكتسبها من خلال الدراسة الجامعية جزئيا أو بشكل غير مباشر عند مزاولته للعمل الذي اختاره (مثلا أن يعمل خريج كلية الطب في شركة أدوية)، علما بأنه يمنع بشكل قاطع العمل تحت مستوى المؤهل المقدم، (مثلا لا يستطيع الطبيب العمل في التمريض).

العاملون المتخصصون من أصحاب الشهادات المهنية يسمح لهم بالعمل في كافة المهن المؤهلة إذا كان لديهم شهادة مهنية ألمانية أو شهادة مهنية أجنبية مساوية للشهادة المهنية الألمانية.

ويقصد بالتعليم المهني المؤهل أن يكون هناك تعليما مهنيا في مهنة معتمدة من قبل الحكومة أو مهنة منظمة بشكل مشابه، على أن تكون مدة التعليم لها محددة بعامين على الأقل، وذلك طبقا لما تنص عليه اللوائح الاتحادية أو لوائح الولايات، ويستطيع هؤلاء العمل في كافة المهن التي يؤهلهم لها التعليم المهني، ويعني هذا أيضا إمكانية العمل في المهن المقاربة، فمثلا يمكن لأصحاب مهنة الخباز العمل في مهنة صانع الحلويات.

الأفراد الذين لا يحملون شهادات مهنية أو درجات علمية يستطيعون الحصول على تصريح للإقامة بغرض العمل في الحالات الاستثنائية فقط.

وتسري هذه الحالات الاستثنائية على سبيل المثال لا الحصر على الأفراد الذين لم يحصلوا على تعليم مهني رسمي، ولكن لديهم خبرة علمية مساوية يستطيعون إثباتها، وينطبق هذا في الوقت الحالي على المتخصصين في مجال تكنولوجيا المعلومات.

المجموعات المميزة الأخرى التي يمكنها الحصول على تصريح للإقامة دون النظر إلى المؤهل هم السائقون المحترفون لمركبات النقل.

وهناك استثناءات أخرى لأصحاب الجنسيات التالية: ألبانيا والبوسنة والهرسك وكوسوفو وشمال مقدونيا والجبل الأسود وصربيا (يسري هذا النظام حتى نهاية عام 2023)، بالإضافة إلى أندورا وأستراليا وإسرائيل واليابان وكندا وكوريا الجنوبية وموناكو ونيوزيلندا وسان مارينو والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية والولايات المتحدة الأمريكية، ويمكن لمواطني هذا الدول الحصول على الموافقة لكافة الأعمال بما فيها الأعمال غير المؤهلة.

ملحوظة مهمة! يسري اختبار الأولوية (Vorrangprüfung) في حالة سائقي مركبات النقل وفي حالة مواطني الدول المذكورة أعلاه.

اختبار الأولوية (Vorrangprüfung) يعني أن تقوم الوكالة الاتحادية للعمل (Bundesagentur für Arbeit, BA) بدراسة ما إذا كان هناك شخص ممن يطلق عليهم "أصحاب الأولوية" ضمن الأفراد المسجلين كعاطلين عن العمل أو كباحثين عن عمل. وأصحاب الأولوية هم المواطنون الألمان ومواطنو الاتحاد الأوروبي والأفراد الذين لديهم تصريح للإقامة أو تصريح للإقامة الدائمة.

3. 2 المهارات اللغوية

في حالة المتخصصين من أصحاب التعليم المهني أو الدرجات العلمية الذين يدخلون البلاد بغرض مزاوله العمل لا يتم اختبار المهارات اللغوية عند إصدار تصريح الإقامة، ولكن يتم اختبارها في إطار إجراءات الاعتراف بالشهادة من قبل الجهة المسؤولة عن اعتماد الشهادات، أما بالنسبة للمهن غير المنظمة فيقوم صاحب العمل بتقييمها.

بالنسبة للمتخصصين في مجال تكنولوجيا المعلومات من أصحاب المهارات المهنية المميزة، ولكن دون تعليم رسمي يشترط أن تكون المهارات اللغوية على مستوى B1.

علما بأن القانون يسمح بالاستثناءات في الحالات المسببة، وتسري هذه الاستثناءات بشكل خاص إذا كنت تجيد اللغة الإنجليزية بشكل جيد أو إذا كان العمل يتم مزاولته باللغة الإنجليزية.

ويشترط وجود مهارات لغوية متوسطة على مستوى إجادة اللغة B1 بالنسبة لتصريح الإقامة بغرض البحث عن عمل أو تصريح الإقامة الدائمة بالنسبة للعاملين المتخصصين.

3.3 تكاليف الحياة

من الشروط الأخرى التي يجب توافرها للحصول على تصريح للإقامة بغرض العمل هو تأمين تكاليف المعيشة. وتعد تكاليف المعيشة مؤمنة إذا كنت تستطيع تغطية الاحتياجات الأساسية دون تلقي إعانات اجتماعية، ومن الناحية العملية يتم فحص ما إذا كان لك الحق في المطالبة بإعانة البطالة من النوع الثاني بالإضافة إلى دخلك الحالي، في هذه الحالة تعد تكاليف المعيشة غير مؤمنة، ولا يهم هنا إذا تقدمت بطلب للحصول على إعانة البطالة من النوع الثاني أم لا.

إعانة البطالة من النوع الثاني (وهي التأمين الأساسي للمعيشة بموجب المجلد الثاني لقانون الشئون الاجتماعية) هي إعانة يتم دفعها للأفراد القادرين على العمل بهدف تأمين الاحتياجات الأساسية، كما يمكن الحصول على هذه الإعانة بالإضافة إلى الدخل، وذلك عندما لا يكفي هذا الدخل لتغطية الاحتياجات.

وفي حالة دخولك البلاد كعامل متخصص من أصحاب التعليم المهني أو الدرجات العلمية ولديك عمل بدوام كامل، تعد تكاليف المعيشة مؤمنة، طالما وافقت الوكالة الاتحادية للعمل على هذا العمل، ولا يتم الفحص من قبل دائرة الأجانب أو دائرة التأشيرات من جديد.

إذا كنت تزاوول العمل بنصف دوام أو إذا دخلت البلاد مع أفراد من الأسرة، يتم فحص تكاليف المعيشة، فمثلا الشخص الذي يعيش بمفرده يجب أن يجني دخلا شهريا صافيا قدره 750,00 يورو على الأقل لتغطية نفقات المعيشة، ويجب إضافة تكاليف الإيجار شاملة التدفئة إلى هذا المبلغ.

ملحوظة مهمة! بغض النظر عن تأمين نفقات المعيشة يشترط في بعض الحالات حد أدنى للدخل من أجل إصدار تصريح الإقامة. يمكنك قراءة المزيد حول هذا الموضوع في الفصل 4.

4 دخول البلاد بغرض العمل بشهادة معترف بها

بالنسبة للعاملين المتخصصين من أصحاب المؤهلات المعترف بها توجد عدة أنواع من تصاريح الإقامة، إلا أن كل منها مرتبط بعدد من الشروط المختلفة.

وتحتاج في هذا الموقف إلى عرض عمل محدد في وظيفة مؤهلة، ويجب عليك تقديم عقد التوظيف أو الموافقة الملزمة لصاحب العمل لدي دائرة التأشيرات، ويتم إصدار تصريح الإقامة لمدة أربع سنوات في العادة.

ويعتمد إصدار تصريح العمل على موافقة الوكالة الاتحادية للعمل، إلا في حالة البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي بالنسبة للمهن العادية (يرجى الاطلاع على الفصل 4.2).

نصيحة: إذا كنت قد حصلت على عرض للعمل وترغب في تعجيل إجراءات السفر إلى ألمانيا، يمكنك سؤال صاحب العمل المرتقب حول "الإجراءات المعجلة للعاملين المتخصصين". يستطيع صاحب العمل المرتقب الحصول على مزيد من المعلومات حول هذا الموضوع لدى دائرة الأجانب بمنطقته.

1.4 البحث عن عمل

يستطيع العاملون المتخصصون من الدول غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي من أصحاب المؤهلات المهنية أو الدرجات العلمية المعترف بها دخول ألمانيا بغرض البحث عن عمل، وذلك لمدة ستة أشهر على الأكثر.

ولا يسمح لك بالعمل بتصريح الإقامة هذا، ولكن يسمح بالعمل فيما يطلق عليه "أعمال اختبارية" لمدة لا تتجاوز عشر ساعات في الأسبوع، وفي هذا الإطار يستطيع صاحب العمل المحتمل قياس مدى ملاءمتك لهذه الوظيفة.

في حالة عدم النجاح في العثور على عمل، لا يمكن إطالة إقامتك عن ستة أشهر، ولكن يسمح لك بدخول البلاد للبحث عن عمل مرة أخرى عند قضائك خارج البلاد مدة تعادل في طولها المدة التي قضيتها في ألمانيا.

2.4 البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي

يتم إصدار البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي لأصحاب الدرجات العلمية بغرض مزاولة العمل، بشرط أن يتلقى العامل راتباً له حد أدنى محدد، وهنا يجب التفريق فيما بين المهن الناقصة والمهن العادية.

المهن الناقصة (Mangelberufe) هي المهن تعاني من نقص في العمالة المتخصصة طبقاً لتحليل عجز العمالة المتخصصة الذي تجريه الوكالة الاتحادية للعمل. **المهن العادية** هي كل المهن المتبقية.

في المهن العادية يجب أن يبلغ الحد الأدنى للأجر السنوي عن العام 2022 مبلغ 56,400 يورو، بينما يجب أن يكون 43,992 يورو في الوقت الحالي بالنسبة لما يطلق عليه المهن الناقصة مثل مهن الأطباء والطبيبات والمتخصصين في الرياضيات والمتخصصين في العلوم والمهندسين والمهندسات ومتخصصي تكنولوجيا المعلومات.

يتم إصدار البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي دون موافقة الوكالة الاتحادية للعمل بالنسبة للمهن العادية.

من المهم أن تقوم بما يلي: تعد البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي بمثابة سند متميز: بها تستطيع التغيير إلى تصريح للإقامة لفترة غير محدودة بشكل أسرع، كما يحق للزوج أو الزوجة الحصول على تصريح للإقامة حتى بدون مهارات في اللغة الألمانية.

4. 3 المتخصصون من ذوي التعليم الأكاديمي ممن لا يحق لهم الحصول على البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي

طبقا للمادة 18 الفقرة (ب) من قانون الإقامة، فإن هذا الغرض من الإقامة متاح لمزاولة عمل مؤهل تتيحه لك الدرجة العملية التي حصلت عليها.

إذا كنت عاملا متخصصا وقد تجاوزت سن الخامسة والأربعين عند إصدار تصريح الإقامة لك، فإن الحد الأدنى للأجر السنوي عن العام 2022 يجب أن يبلغ 46,530 يورو على الأقل، إذا كان دخلك أقل من هذا الحد، يمكن تقديم ما يفيد وجود خطة منا سبة للتقاعد (Altersvorsorge)، كما يمكن الموافقة على الاستثناء من ذلك.

4. 4 المتخصصون من ذوي التعليم المهني

طبقا للمادة 18 الفقرة (أ) من قانون الإقامة، فإن هذا الغرض من الإقامة متاح لمزاولة عمل مؤهل تتيحه لك المؤهل المهني الذي حصلت عليه. ويسري في هذه الحالة أيضا ما يلي: إذا كنت عاملا متخصصا وقد تجاوزت سن الخامسة والأربعين عند إصدار تصريح الإقامة لك، فإن الحد الأدنى للأجر السنوي عن العام 2022 يجب أن يبلغ 46,530 يورو على الأقل، إذا كان دخلك أقل من هذا الحد، يمكن تقديم ما يفيد وجود خطة منا سبة للتقاعد، كما يمكن الموافقة على الاستثناء من ذلك. ويمكن منح الاستثناء إذا كان العمل يمس المصلحة العامة.

4. 5 تصريح الإقامة الدائمة

تصريح الإقامة الدائمة هو تصريح للإقامة لفترة غير محدودة، ويتأهل العامل المتخصص للحصول على تصريح الإقامة الدائمة إذا كان لديه تصريح للإقامة بغرض العمل كمتخصص منذ أربع سنوات وكان يقوم بدفع التأمينات الاجتماعية لمدة أربع سنوات وكانت المهارات اللغوية لديه على مستوى B1، ويتم اختصار هذه المدة إلى سنتين في حالة حصولك على مؤهل ألماني.

يستطيع أصحاب البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي الحصول على تصريح الإقامة الدائمة بعد مرور 33 شهرا عند توافر المهارات اللغوية على مستوى A1، أو بعد مرور 21 شهرا عند توافر المهارات اللغوية على مستوى B1.

5 دخول البلاد بغرض العمل دون شهادة معترف بها

تمثل الهجرة إلى ألمانيا للعمل المؤهل بغض النظر عن الشهادة المعترف بها استثناء، وتسري في الوقت الحالي للمتخصصين في مجال تكنولوجيا المعلومات وسائقي وسائقات مركبات النقل، يرجى الاطلاع على المزيد حول شروط الحصول على هذا النوع من تصاريح الإقامة.

1. 5 العاملون المتخصصون من أصحاب الخبرات المهنية المميزة في مجال تكنولوجيا المعلومات

طبقاً للمادة 19 الفقرة (ج) المقطع الثاني من قانون الإقامة بالتوافق مع المادة 6 من لائحة التوظيف، فإن هذا النوع من تصاريح الإقامة متاح للعمل المؤهل في مجال تكنولوجيا المعلومات، وذلك إذا كنت تمتلك المهارات المهنية دون الحصول على شهادة رسمية، إلا أنك قد اكتسبتها من خلال ممارسة المهنة.

ويشترط هنا في ذلك أن تكون لك خبرة مهنية لا تقل عن ثلاث سنوات على مستوى العامل المتخصص ذي الدرجة العلمية، على أن تكون قد اكتسبت هذه الخبرة خلال السنوات السبع السابقة.

كما يشترط أن يبلغ الحد الأدنى للأجر السنوي عن العام 2022 مبلغ 50.760 يورو للحصول على هذا النوع من تصاريح الإقامة.

2. 5 السائقون في مجال نقل البضائع والأفراد

طبقاً للمادة 24 الفقرة (أ) من لائحة التوظيف، فإن هذا النوع من تصاريح الإقامة هو بغرض العمل بالنسبة إلى سائقي مركبات النقل ممن لا يملكون مؤهلاً رسمياً.

للحصول على هذا النوع من تصاريح الإقامة يحتاج السائقون والسائقات إلى رخصة قيادة في الاتحاد الأوروبي وإلى التأهيل الأساسي (Grundqualifikation)، أو التأهيل الأساسي المعجل (beschleunigte Grundqualifikation).

التأهيل الأساسي يعني وجود المؤهلات الضرورية التي تلزم السائقين المهنيين الذين يعملون في مجال النقل الاحترافي للضباط والأفراد، ويتم أداء امتحان عملي ونظري يعقد أمام غرفة التجارة والصناعة، ويمكن الحصول على التأهيل الأساسي على شكل تأهيل أساسي معجل، حيث يتم اجتياز الدورة التدريبية التي تستمر لمدة 140 ساعة وعشر ساعات عملية، ويعقد في ختام التأهيل الأساسي المعجل امتحان نظري مدته 90 دقيقة أمام غرفة التجارة والصناعة.

في حالة وجود مكان للعمل لك في ألمانيا يمكنك الحصول على ترخيص القيادة في الاتحاد الأوروبي والتأهيل الأساسي أثناء العمل، ويسمح بالإقامة لمدة 15 شهرا لإتمام هذا الإجراءات، مع وجود إمكانية لمد فترة الإقامة لمدة ستة أشهر أخرى، أثناء هذه الفترة يكون لديك عمل تلتزم فيه بدفع التأمينات الاجتماعية، ويجب أن يكون لديك عقد توظيف يلزمك بالمشاركة في إجراءات الحصول على ترخيص القيادة المطلوب والتأهيل الأساسي، إلا أنه لا يسمح لك بالعمل كسائق لمركبات النقل حتى تجتاز الإجراءات بنجاح،

ولكن يمكنك أداء أعمال أخرى مثل العمل كمراقف سائق.

ملحوظة مهمة! في هذه الحالة يجب عليك تقديم ما يثبت أن لديك عرض محدد للعمل لدى نفس صاحب العمل للفترة فيما بعد الحصول على المؤهلات، وذلك عند التقدم بالطلب للحصول على تصريح الإقامة.

يجب من حيث المبدأ أن يبلغ الحد الأدنى للدخل السنوي بالنسبة لسائقي مركبات النقل الذين يبدئون العمل بعد سن الخامسة والأربعين مبلغ 46,530 يورو عن العام 2022.

6 الالتزام بصاحب العمل وتبعاته القانونية

كل نوع من أنواع تصاريح الإقامة يصدر معه بيان بنوع العمل المسموح بمزاولته.

بالنسبة لتصاريح الإقامة بغرض العمل لدى شركة محددة لا يسمح إلا بمزاولة هذا العمل، ويطلق على هذا الوضع الالتزام بصاحب العمل (Arbeitgeberbindung)، في هذه الحالة لا يسمح لك بمزاولة أي عمل آخر.

إذا رغبت في الانتقال إلى عمل آخر، فإنك تحتاج إلى تصريح جديد للإقامة من دائرة الأجانب وربما أيضا موافقة الوكالة الاتحادية للعمل، ويجب عليك الانتظار إلى حين الحصول على الإذن بذلك.

احترس! إذا بدأت عملاً جديداً قبل الحصول على الإذن بذلك، فإنك ترتكب مخالفة نظامية عقوبتها غرامة مالية قد تصل إلى 5000,00 يورو.

وهناك استثناء بالنسبة لحاملي البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي، حيث يسمح لهم من حيث المبدأ بمباشرة عمل جديد بعد سنتين دون الحاجة إلى إذن من دائرة الأجانب.

بعد عامين من مزاولة العمل بناء على تصريح للإقامة بغرض العمل تلغى ضرورة موافقة الوكالة الاتحادية للعمل، ويعني هذا عملياً إمكانية مزاولة كافة الأعمال، حيث يمكنك العمل في أي مجال، ولا يسري هذا على التصاريح المذكورة في الفصل 1.5 والفصل 2.5.

نصيحة: افحص كيف صيغت الأحكام الثانوية حول العمل الموجودة في تصريح الإقامة الخاص بك، ربما يكون مكتوباً فيها: "بعد عامين من مزاولة العمل الخاضع للتأمينات الاجتماعية يسمح بمزاولة أي عمل"، في هذه الحالة لا يوجد ما يجب عليك فعله، أما في غير هذه الحالة فيجب عليك بالتقدم بطلب لتغيير الحكم الثانوي ليصبح "مسموح بالعمل".

أمر آخر يجب معرفته: أحياناً تغير الشركات شكلها القانوني (فمثلاً تتحول من شركة تضامن إلى شركة ذات مسئولية محدودة)، أو يتم بيع المصنع ويديره مالكه الجديد، إذا كانت مثل هذه الأمور تخص صاحب العمل الخاص بك فلا داع للقلق، حيث لا يتغير شيء في تصريح الإقامة الخاص بك، كل ما في الأمر أنه حدث تغيير شكلي، ولا تحتاج في هذه الحالة إلى تصريح جديد للإقامة.

7 الاعتراف بالشهادات والمؤهلات المهنية

إذا كنت قد حصلت على تعليم مهني أو مؤهلات أخرى في موطنك الأصلي، يجب عليك التأكد من إمكانية الاعتراف بهذه المؤهلات في ألمانيا، فالاعتراف بالمؤهلات يرفع من فرصك في سوق العمل ويمهد الطريق لحصولك على تصريح للإقامة في ألمانيا.

1.7 الأسس القانونية

يمنح قانون الاعتراف بتكافؤ المؤهلات المهنية للأشخاص الحاصلين على مؤهلات مهنية من خارج البلاد الحق في تنفيذ إجراءات الاعتراف بالشهادات في ألمانيا، ويسري هذا دون النظر إلى الجنسية ونوع تصريح الإقامة، كما يستطيع الأشخاص المقيمون بالخارج التقدم بطلب لفحص مؤهلاتهم.

وتسري أحكام بعينها خاصة بالولايات بالنسبة لبعض المهن.

نصيحة: يمكنك الاستعلام عن الأحكام التي تنطبق على حالتك من خلال الجهة الاستشارية المتخصصة، مثل "[الاندماج من خلال التأهيل \(Integration durch Qualifikation, IQ-Netzwerke\)](#)".

أثناء إجراءات الاعتراف بالشهادات الأجنبية يتم فحص ما إذا كان مؤهلك المهني الأجنبي متكافئ مع المهنة المرجعية الألمانية.

ويعتمد احتياجك إلى الاعتراف بالشهادة لمزاولة العمل على ما إذا كنت ترغب في مزاولة إحدى المهن المنظمة أو المهن غير المنظمة.

في **المهن المنظمة** يسمح لك بالعمل إذا كنت تمتلك تأهيلاً بعينه، وذلك بموجب الأحكام القانونية، وينطبق هذا مثلاً على الممرضين والممرضات وعلى الأخصائيين التربويين، ويشترط الاعتراف بالمؤهل لمزاولة المهنة.

في **المهن غير المنظمة** لا تحتاج إلى ترخيص من قبل الدولة لمزاولة العمل، ولا تحتاج في هذه المهن إلى الاعتراف بالشهادة لمزاولة العمل.

ملحوظة مهمة: صحيح أنه لا يشترط الاعتراف بالشهادة لمزاولة إحدى المهن غير المنظمة، ولكن الاعتراف بالشهادة لا بد منه بشكل قطعي من أجل الحصول على تصريح الإقامة للعمل كمختص في هذه المهن.

لذلك يجب تقييم المؤهلات الأجنبية في المهن غير المنظمة في إطار اختبار التكافؤ، وذلك بهدف الحصول على تصاريح الإقامة، بالنسبة للشهادات الجامعية التي لا تؤهل لمزاولة إحدى المهن المنظمة مثل مهنة الأخصائي النفسي أو مهنة أخصائي الإلكترونيات، فلا توجد إجراءات للاعتراف بالشهادة للمهن المنظمة، ويجب على العاملين المتخصصين الأجانب من أصحاب مثل هذه الشهادات الجامعية إثبات أن شهاداتهم الجامعية الأجنبية معترف بتكافؤها في ألمانيا، وذلك بغرض الحصول على تصريح للإقامة، وتوفر قاعدة البيانات "[ANABIN](#)" التابعة للإدارة المركزية للتعليم الأجنبي المعلومات حول ذلك، يرجى الاطلاع على: "[Hochschulabschlüsse](#)".

إذا لم تجد مهنتك في قاعدة البيانات "[ANABIN](#)" يرجى التوجه إلى الإدارة المركزية للتعليم الأجنبي لدى [سكرتارية المجلس الدائم لوزراء الثقافة](#) في الولايات، وذلك بهدف تقييم الشهادة بشكل فردي.

2.7 إجراءات الاعتراف بالشهادة

يجب عليك التقدم بطلب للاعتراف بالشهادة بهدف إثبات تكافؤها، ويقدم الطلب إلى الجهة المسؤولة في الولاية التي تنوي العمل بها مستقبلاً، كما يجب تقديم سيرتك الحياتية وإثبات للهوية، بالإضافة إلى الشهادات والوثائق المترجمة التي توضح محتوى المؤهل ومدته، وتبين الخبرات المهنية.

في إطار إجراءات الاعتراف بالشهادة يتم مقارنة شهادتك الأجنبية بالمهنة المرجعية الألمانية، ثم يتم بعد ذلك إصدار إفادة، على أن تحتوي على إحدى الإمكانيات التالية:

- - إفادة بالتكافؤ (Gleichwertigkeitsbescheid)، لا توجد فروق جوهرية بين المؤهل الأجنبي والمؤهل الوطني: مؤهلك متوافق مع المتطلبات الألمانية.
- - إفادة بالرفض (Ablehnungsbescheid)، توجد فروق كبيرة وغير قابلة للتسوية بين المؤهل الأجنبي والمؤهل الوطني: مؤهلك غير متوافق مع المتطلبات الألمانية.
- - إفادة بوجود نواقص / إفادة بالتكافؤ الجزئي (Defizitbescheid/Bescheid über teilweise Gleichwertigkeit): مؤهلك متوافق بشكل جزئي مع المتطلبات الألمانية.

في الحالة الثالثة، وهي الحالة الغالبة عملياً، تحصل على الفرصة لاستدراك المهارات الناقصة من خلال إجراءات التأهيل، بالنسبة للمهن المنظمة التي سبق ذكرها يتم تحديد إجراءات المعادلة في الإفادة الصادرة بوجود نواقص.

إجراءات المعادلة هي دورة تدريبية للمواءمة أو امتحان يستطيع من خلاله الأشخاص الذين يرغبون في مزاولة إحدى المهن المنظمة معادلة الفروقات بين مهارات الشهادة الأجنبية ومتطلبات المهنة المرجعية الألمانية.

أما بالنسبة للمهن غير المنظمة، فإن الإفادة الصادرة بالتكافؤ الجزئي تحتوي على قائمة بالفروق الجوهرية التي يجب معادلتها، وعلى هذا الأساس يجب تحديد التأهيل اللازم للمعادلة.

نصيحة: احصل على المشورة بشأن إجراءات التأهيل المناسبة من الجهات المتخصصة مثل استشارات معادلة الشهادات لدى منظمة [الاندماج من خلال التأهيل](http://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php)

بالنسبة للمهن المنظمة يتم إثبات تكافؤ المؤهل المهني عندما ينهي صاحب الطلب إجراءات المعادلة بنجاح، بعد ذلك يتم فحص المعايير اللازمة للموافقة على مزاولة العمل، أما بالنسبة للمهن غير المنظمة فيستطيع صاحب الطلب أن يتقدم بطلب لاحق بعد الانتهاء من التأهيل بنجاح، وذلك من أجل الحصول على اعتراف كامل بالشهادة.

ويمكنك الحصول على المزيد من المعلومات حول سير إجراءات الاعتراف بالشهادات في ألمانيا من خلال الموقع الإلكتروني: www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php

7. 3 مكتب الخدمات المركزي للاعتراف المهني (Zentrale Servicestelle für Berufsanerkennung, ZSBA)

يستطيع العاملون المتخصصون المتواجدون خارج البلاد الحصول على معلومات أولية حول الاعتراف بالشهادات في ألمانيا من خلال الخط الساخن "العمل والحياة في ألمانيا": +49 30 1815 111، وهذا الخط الساخن مقدم من طرف كل من الدائرة الاتحادية للهجرة وشؤون اللاجئين (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, BAMF) ومركز توظيف الأجانب والعاملين المتخصصين (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, ZAF) التابع للوكالة الاتحادية للعمل، والخط الساخن متاح باللغتين الألمانية والإنجليزية من الاثنين إلى الجمعة من الثامنة صباحا حتى الرابعة من بعد الظهر.

للحصول على الدعم والاستشارات المعمقة يرجى الاتصال بمكتب الخدمات المركزي للاعتراف المهني (ZSBA) ومقرها مركز توظيف الأجانب والعاملين المتخصصين (ZAF) لدى الوكالة الاتحادية للعمل.

ويرافقك مكتب الخدمات المركزي للاعتراف المهني (ZSBA) خلال إجراءات الاعتراف بالشهادة وحتى دخولكم إلى ألمانيا، كما يوفر لك المعلومات حول الفرص المتاحة لك في سوق العمل الألمانية ومتطلبات الاعتراف، كما يبين لك المكتب أيضا أنواع تصاريح الإقامة التي يمكن الحصول عليها بعد إجراءات الاعتراف بالشهادة. ويوضح مكتب الخدمات المركزي للاعتراف المهني (ZSBA) المهنة المرجعية المناسبة لمؤهلك والجهة المسئولة عن الاعتراف بالشهادة، إضافة إلى ذلك يوفر المكتب لك المعلومات حول كيفية تقديم الطلب والملحقات المطلوبة، ويقوم مكتب الخدمات المركزي للاعتراف المهني (ZSBA) بفحص طلبك لتبين مدى اكتماله، ثم يقوم بإحالتك إلى الجهة المسئولة عن الاعتراف بالشهادة.

يمكنكم الاتصال بمكتب الخدمات المركزي للاعتراف المهني (ZSBA) هاتفيا أو من خلال الخط الساخن "العمل والحياة في ألمانيا" أو من خلال البريد الإلكتروني: recognition@arbeitsagentur.de

8 ممارسات وكالات التوظيف

تقوم وكالات التوظيف بالربط بين أصحاب العمل والباحثين عن العمل أو عن التأهيل المهني، بهدف إتاحة الإمكانية لإبرام عقد للتوظيف أو للتدريب مهني.

وفي هذا الفصل تجد معلومات حول النظم المعمول بها في ألمانيا بالنسبة لوكالات التوظيف، وما الذي يجب مراعاته بالنسبة لعقود وكالات التوظيف، وكيفية إيجاد صاحب العمل الخاص بك.

8. 1 نوع الوكالة

يوجد نوعان من وكالات التوظيف: وكالات توظيف عامة ووكالات توظيف خاصة.

وكالة التوظيف العامة في ألمانيا تديرها الوكالة الألمانية للعمل، ويحق لكل شخص يبحث عن عمل أن يحصل على استشارات حول التأهيل المهني أو البحث عن عمل، كما يحق له الحصول على استشارات حول التنمية المهنية والإعانة إذا اقتضى الأمر.

وكالات التوظيف الخاصة تديرها شركات، وتعمل هذه الشركات على إيجاد عمل للباحثين عن عمل، وذلك بمقتضى عقد الوساطة للتوظيف، ويجب إبرام عقد الوساطة للتوظيف تحريريا، ويعد الاتفاق الشفهي غير نافذ.

احترسوا! إلى جانب الهياكل الرسمية للتوظيف يوجد في سوق العمل وسطاء ليست لهم أنشطة توظيفية مسجلة، ويقومون باستقدام أشخاص للعمل في ألمانيا أحيانا بناء على وعود زائفة، وغالبا ما يعطون عنوانا مزيفا لمركز نشاط الشركة وليس لهم موقع إلكتروني، ويرسلون البريد الإلكتروني من عناوين خاصة ويعطون رقم هاتف نقال، كما لا يندر أن يطالبوا بدفعات مالية مقدما ويريدون التوقيع على العقد بعد السفر إلى ألمانيا، ويعد هؤلاء غير جادين، وربما يعملون خارج الإطار القانوني.

8. 2 نطاق الخدمة المقدمة من وكالات التوظيف

إلى جانب إيجاد وظيفة مناسبة، تقدم وكالات التوظيف كافة الخدمات اللازمة للتمهيد للتوظيف وتنفيذه.

وتقدم وكالات التوظيف للعاملين المستقدمين من الخارج خدمات شاملة أخرى: الاستشارات حول حقوق الإقامة، وإتمام إجراءات السفر إلى ألمانيا، ودورات تعليم اللغة، والتدريب على تقديم طلبات العمل، والانتقالات والسكن.

8. 3 الأخطار والمشكلات

لا تعقد إلا اتفاقات كتابية!

لا تعتمد على الاتفاقات الشفهية، وتأكد من أن يكون كل ما اتفقت عليه مع وكالات التوظيف قد تم تدوينه كتابة، كما يجب عليك في أول الأمر الحصول على معلومات حول ظروف العمل الذي يم إيجادك لك، إضافة إلى ذلك اطلب عقدا للتوظيف يحتوي على بنود مفهومة.

احترس من رسوم التوظيف المبالغ فيها!

وكالة التوظيف العامة هي في الأساس بلا مقابل، ويسمح لوكالات التوظيف الخاصة بالمطالبة برسوم مقابل الخدمة المقدمة، ولا يفرض عليك دفع أتعاب الوساطة في التوظيف إلا في حالة النجاح، أي عند إبرام عقد التوظيف، ومن حيث المبدأ لا يسمح أن تتجاوز أتعاب الوساطة في التوظيف مبلغ 2000,00 يورو، في حالة تجاوز أتعاب الوساطة في التوظيف هذا المبلغ يعد العقد باطلاً، وبالنسبة للأشخاص الذين يبحثون عن مكان لتأدية التدريب المهني في ألمانيا لا يسمح بالمطالبة بأتعاب مقابل الوساطة، حيث يتحمل المكان الذي يتم فيه أداء التدريب المهني كافة التكاليف.

احذر عقود الاحتكار وبنود السداد!

في بعض عقود الوساطة للتوظيف يتم الاتفاق على جزاءات عالية إذا قمت بفسخ عقد التوظيف قبل انتهائه، كما تطالب وكالات التوظيف في بعض الأحيان بسداد تكاليف دورات تعليم اللغة أو الدورات التعليمية الأخرى التي شاركت بها، تعد مثل هذه البنود غير نافذة قانونياً في أغلب الأحيان، احصل على معلومات بهذا الشأن لدى النقابات أو لدى الجهات الاستشارية التالية:

<https://www.faire-integration.de/>

<https://www.arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungsnetzwerk>

8. 4 استقدام العاملين المتخصصين

يمكن للعاملين المتخصصين الأجانب (ausländische Fachkräfte) الاستفادة من خدمات الوساطة للتوظيف المقدمة من الوكالة الاتحادية للعمل، وهناك عروض كثيرة في كافة أرجاء ألمانيا تجدونها في "بورصة الأعمال" (JOBBOERSE) التابعة للوكالة الاتحادية للعمل

أو من خلال [البوابة الإلكترونية للحكومة الفيدرالية](#)

9 أنواع العمل

في كثير من الأحيان يتم إبرام عقود التوظيف في ألمانيا على شكل عقد تشغيل بدوام كامل غير محدود المدة، ويؤمن هذا الوضع حماية شاملة للعاملين من الناحية الاجتماعية ومن ناحية الحماية القانونية، إلى جانب هذا توجد في سوق العمل أشكال أخرى للعمل. يرجى الاطلاع على الفصل التالي للحصول على المزيد من المعلومات حول خصائص الأنواع المختلفة للتشغيل والأخطار المرتبطة بها.

9. 1 الأعمال الخاضعة للتأمينات الاجتماعية

يخضع أي عمل يتم أدائه بناء على تعليمات صاحب العمل وإيدراج العامل في منظومة العمل الخاصة به والذي يوفر دخلاً شهرياً إجمالياً يزيد عن 520,00 يورو للتأمينات الاجتماعية، ويعني هذا أنه يجب أن يتم استقطاع مبالغ من الأجر الإجمالي لصالح التأمينات الاجتماعية، ويتم استقطاع هذا المبلغ آلياً من

الأجر، ويقوم صاحب العمل بإضافة مبلغ مماثل، وتشمل التأمينات الاجتماعية التأمين الصحي والتأمين ضد الحوادث وتأمين معاش التقاعد وتأمين رعاية الشيخوخة وتأمين البطالة، وفي مقابل هذا يحصل العاملون والعاملات على خدمات التأمين، منها على سبيل المثال إعانة المرض في حالة العجز عن العمل وإعانة البطالة في حالة البطالة، وإعانات بعد التعرض لإصابات العمل أو الإصابة بالأمراض المهنية بالإضافة إلى معاش التقاعد عند كبر السن أو التقاعد بسبب العجز.

التأمين الصحي (Krankenversicherung) هو تأمين بهدف تغطية تكاليف الإصابة بالمرض والحمل والولادة، في حالة الإصابة بالمرض يقوم التأمين الصحي بتحمل تكاليف العلاج والأجر المفقود من ضمن جملة أمور.

تأمين رعاية الشيخوخة (Pflegeversicherung) هو تأمين ضد تبعات الاحتياج إلى الرعاية في الشيخوخة، في هذه الحالة يتم تحمل كافة تكاليف الرعاية سواء في المنزل أو في المستشفى.

التأمين ضد الحوادث (Unfallversicherung) هو تأمين ضد التبعات الناجمة عن إصابات العمل والأمراض المهنية، في هذه الحالة يتم تحمل تكاليف التأهيل الطبي والمهني ومعاشات التقاعد للمصابين ومعاشات للورثة من ضمن جملة أمور.

تأمين معاش التقاعد (Rentenversicherung) هو تأمين ضد تبعات عدم القدرة على العمل بهدف تأمين نفقات المعيشة في سن التقاعد، في هذه الحالة يتم دفع معاش التقاعد ومعاش التقاعد بسبب العجز وإعانات إعادة التأهيل ومعاش للورثة.

تأمين البطالة (Arbeitslosenversicherung) يؤمن ضد تبعات البطالة، في هذه الحالة يتم دفع إعانة البطالة، كما يتم تقديم التدابير اللازمة لتعزيز العمل.

تقوم شركة التأمين الصحي الخاصة بك بتلقي المستقطعات الاجتماعية (Sozialabgaben)، إذا كنت متعاقدًا مع إحدى شركات التأمين الصحي، فقم بإبلاغ صاحب العمل الخاص بك، ومن حيث المبدأ يستطيع العامل أو العاملة أن يختار شركة التأمين الصحي بحرية، وتوجد شركات عديدة للتأمين الصحي، وهي تقدم خدمات مختلفة، ويقوم صاحب العمل بإبلاغ شركة التأمين الصحي بعلاقة العمل، ويتم استقطاع جزء من أجرك ودفعه للتأمينات الاجتماعية (التأمين الصحي وتأمين رعاية الشيخوخة وتأمين معاش التقاعد وتأمين البطالة).

بعد تسجيلك لدى التأمينات الاجتماعية تحصل على بطاقة التأمينات الاجتماعية وبها رقمك الخاص بالتأمينات الاجتماعية، واسمك ولقبك، ويجب عليك المحافظة عليه بدقة، وتحصل على هذا الرقم حتى إذا تغير صاحب العمل الخاص بك، ويرفض بعض أصحاب العمل دفع الأجر بحجة أنك لم تقدم له رقمك الخاص بالتأمينات الاجتماعية، وهذا غير صحيح، لأن صاحب العمل ملزم بتسجيل اسمك لدى تأمينات معاش التقاعد، فإذا لم يفعل ذلك يرجى التواصل مع النقابة أو أي من الجهات الاستشارية.

في حالة وجود تساؤلات لديك يرجى الاتصال مباشرة دائرة مستحقات التقاعد الألمانية (هاتف الخدمة: [0800 10004800](tel:080010004800)).

9. 2 الأعمال الصغيرة

ما يطلق عليه الأعمال الصغيرة Minijob هي الأعمال التي لا يتجاوز فيها الأجر الشهري الإجمالي عن مبلغ 520 يورو، وفي حالة حدوث زيادات في الحد الأدنى للأجور في المستقبل، سيزداد هذا المبلغ وفقا لذلك.

وتسري على العمل الصغير بعض القواعد الخاصة على مثل هذا النوع من الأعمال، أهمها هو أن هناك استثناءات فيما يختص بدفع اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

ما يجب عليك معرفته: صحيح أن صاحب العمل يقوم بدفع اشتراكات التأمينات الاجتماعية الشاملة، ولكنك كعامل ليست لديك حماية تأمينية صحية أو لرعاية الشيخوخة أو للبطالة، مما يعني أنه لا يحق لك المطالبة بإعانات، أي أن أصحاب الأعمال الصغيرة لا يحق لهم المطالبة بإعانة البطالة من النوع الأول في حالة البطالة.

نصيحة: لا يحصل أصحاب الأعمال الصغيرة على إعانة صحية من شركة التأمين الصحي، ويجب عليك التأمين على نفسك طواعية لدى شركة التأمين الصحية، وذلك مقابل التعريفية الاختيارية، لتحمي نفسك في حالة عدم القدرة على العمل لمدة طويلة.

ومن حيث المبدأ يتم استقطاع مبلغ الاشتراك في تأمين معاش التقاعد، يمكن إعفاؤك من ذلك بناء على طلب تقدمه.

وتستطيع ابتداءً من 1 أكتوبر كسب مبلغ يصل إلى 520 يورو شهريا من خلال أحد الأعمال الصغيرة، ومع الحد الأدنى للأجور الذي يبلغ 12,00 يورو في الساعة (يرجى السؤال عن الحد الأدنى للأجور في العام الحالي) يعني هذا أن صاحب العمل الخاص بك لا يستطيع أن يسمح لك بالعمل إلا لمدة 43,33 ساعة في الشهر على الأكثر (تنخفض ساعات العمل بزيادة الحد الأدنى للأجور!).

ملحوظة مهمة: لا تسمح لأحد بإقناعك بالعمل لعدد ساعات أكثر، ثم إعطائك جزء من الأجر نقدا في يدك، فهذا الأمر غير قانوني وقد تكون له عواقب وخيمة بالنسبة لصاحب العمل وبالنسبة لك أيضا.

يمكنك أيضا مزاوله أعمال صغيرة متعددة، على ألا يتجاوز الأجر الكامل مبلغ 520,00 يورو في الشهر، وإلا لا يعد هذا عملا صغيرا.

ما لا يعرفه الكثيرون: تنطبق عليك كافة الحقوق السارية في أشكال التشغيل الأخرى: يحق لك الحصول على إجازات والالتزام بقانون مواعيد العمل، كما تحصل على أجر كالمعتاد لمدة قد تصل إلى ستة أسابيع في حالة المرض بعد فترة عمل استمرت لمدة أربعة أسابيع.

9. 3 الأعمال المؤقتة (Leiharbeit)

ملحوظة مهمة: العاملون المتخصصون من الدول غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي لا يسمح لهم بالعمل في الأعمال المؤقتة، يمكن العمل في الأعمال المؤقتة فقط في حالة أن يكون العمل مسموحا به بموجب قانون الإقامة وألا يكون من الضروري الحصول على موافقة الوكالة الاتحادية للعمل، وينطبق هذا مثلا على البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي بالنسبة للمهنة العادية أو على تصريح الإقامة بغرض العمل بعد انقضاء سنتين على الأقل من مزاولة عمل خاضع للتأمينات.

تقوم الشركات التي يطلق عليها شركات التوظيف المؤقت بإعارة عاملها لفترة محدودة إلى شركات أخرى، وتسمى هذه شركة التوظيف، وتقوم شركة التوظيف بدفع رسوم لشركة التوظيف المؤقت. إذا كنت تعمل كعامل مؤقت، قم بتوقيع عقد التوظيف الخاص بك مع شركة التوظيف المؤقت، فشركة التوظيف المؤقت هي صاحب العمل بالنسبة لك، ولها كافة الحقوق وعليها كافة الالتزامات، كما تحصل على أجر كالمعتاد من شركة التوظيف المؤقت، وهي أيضا المسؤولة عن مواعيد العمل الخاصة بك وعن حقك في الإجازات، إلا أنك تحصل على تعليمات العمل المحددة من شركة التوظيف.

كما يجب عليك أيضا أن تعرف ما يلي: تقوم أغلب شركات التوظيف المؤقت بدفع الأجور طبقا لعقود العمل الجماعية، ويمكنك الاطلاع على الفصل 10.2 لتعرف ما هي عقود العمل الجماعية، وتسري في الوقت الحالي اتفاقيتان للدفع الجماعي، واختصارهما كالتالي: DGB-iGZ و DGB-BAP¹

¹ عقد للعمل الجماعي بين النقابات الموقعة الأعضاء في اتحاد النقابات الألماني و رابطة شركات التوظيف المؤقت DGB-iGZ
عقد للعمل الجماعي بين النقابات الموقعة الأعضاء في اتحاد النقابات الألماني والرابطة الاتحادية DGB-BAP الألمانية، لأصحاب العمل من مقدمي خدمات الموارد البشرية.

بداية من أكتوبر 2022 يبلغ الحد الأدنى للأجور المتفق عليه جماعيا بالنسبة للعمل المؤقت 12,43 يورو إجمالي في الساعة في جميع ولايات ألمانيا ، وابتداء من أول أبريل 2023 يرتفع إلى 13.00 يورو وحتى 1 من يناير 2024 يصل الحد الأدنى للأجور إلى 13.50 يورو. يتم شرح الفرق بين الأجر الإجمالي والأجر الصافي في الفصل 10. 5. 1.

قد يتغير الحد الأدنى للأجور في عام 2023 بناء على مفاوضات التعريف، يرجى الاستعلام عن ذلك لدى نقابتك أو من خلال الإنترنت.

ويمكن أن يتجاوز أجرك هذا الحد، الأمر الذي يعتمد على تصنيف مؤهلك المهني وصعوبة العمل ومدة المهمة، ويتم توزيعك على واحدة من تسع مجموعات للأجور، وهي ما يطلق عليها مجموعات الأجر، بالإضافة إلى ذلك توجد أيضا حوافز مالية منصوص عليها في عقد العمل الجماعي، منها على سبيل المثال الساعات الإضافية والعمل الليلي، اسأل شركة التوظيف المؤقت عن عقد العمل الجماعي الذي يسري عليك.

وإلى جانب اتفاقيتي الدفع الجماعي DGB-iGZ و DGB-BAP يتم استخدام ما يطلق عليه عقد العمل الجماعي للقطاع في بعض القطاعات، يجب عليك في جميع الأحوال الحصول على استشارات في هذا الصدد لكي تتلقى بالفعل المبلغ الذي يحق لك.

غالبا ما يتم الاتفاق على 35 ساعة عمل في الأسبوع بالنسبة للعمل المؤقت، إلا أن مواعيد العمل الفعلية الخاصة بك تعتمد في كثير من الأحيان على مواعيد ورديات العمل في شركة المهمة، إذا قمت بالعمل لعدد ساعات أكثر أو أقل مما هو محدد في عقد التوظيف الخاص بك، يتم تدوين ذلك فيما يطلق عليه حساب مواعيد العمل، الأمر الذي يعني أنه يمكنك جمع ساعات إضافية أو ناقصة.

عدد الساعات الإضافية المسموح بها محدود: 150 ساعة طبقا لاتفاقية العمل الجماعي DGB-iGZ و200 ساعة طبقا لاتفاقية العمل الجماعي DGB-BAP، إذا كانت لديك ساعات إضافية في حساب مواعيد العمل الخاص بك يمكنك طلب أيام إجازة إضافية، أما إذا زادت الساعات الإضافية عن 70 ساعة (iGZ) أو عن 105 ساعة (BAP) يمكنك المطالبة بدفعها، وتقوم بعض شركات التوظيف المؤقت بدفع الساعات الإضافية فورا مع الأجر العادي، وتقوم شركات أخرى بدفعها عند الوصول إلى الحد المسموح به أو عند انتهاء العقد الخاص بك.

إذا لم يكن هناك عمل لك في شركة المهمة تلتزم شركة التوظيف المؤقت بدفع الأجر المتفق عليه طالما عبرت عن استعدادك للعمل بشكل واضح، ولا يجوز لشركة التوظيف المؤقت أن تحتسب لك ساعات ناقصة في حساب مواعيد العمل الخاص بك دون موافقتك، ولا يجوز لها أن ترغمك على أخذ إجازة أو أن تفصلك عن العمل بمنتهى البساطة، كما يجب على شركة التوظيف المؤقت الخاصة بك أن تجد لك عملا في شركة أخرى.

برجاء مراعاة ما يلي: لا تسري الحماية من الإقالة عليك خلال الستة أشهر الأولى، وذلك بموجب قانون الحماية من الإقالة، يرجى الاستعلام عن ذلك على وجه التفصيل.

9. 4 التدريب العملي (Praktika)

لا يعد التدريب العملي علاقة عمل، الهدف منه هو توفير وتعميق القدرات المهنية والمعارف، كما يفيد أيضا في الاستعداد للنشاط المهني، وقد يعد التدريب العملي في إحدى الشركات بمثابة واحدة من إجراءات التأهيل في إطار إجراءات الاعتراف بالشهادات.

ومن المهم أن تعرف ما يلي:

يجب دفع الحد الأدنى للأجور البالغ 12,00 يورو في الساعة في التدريب العملي أيضا.

وتسري بعض الاستثناءات على الأنواع التالية للتدريب العملي:

- التدريب العملي المنصوص عليه في اللوائح المدرسية والتعليمية، يتضمن هذا النوع من التدريب العملي التأهيل للمواءمة بالنسبة للمهن غير المنظمة ومرحلة التدريب في شركة خلال دورة تدريبية للمواءمة بالنسبة للمهن المنظمة، وهذا ما يشترط بالضرورة لتحديد تكافؤ الشهادات الأجنبية أو الاعتراف الكامل بها.
- التدريب العملي الذي يهدف إلى التوجيه المهني، على ألا تتعدى مدته ثلاثة أشهر.
- التدريب العملي الاختياري المرتبط بالدراسة الجامعية أو التعليم المهني، على ألا تتعدى مدته ثلاثة أشهر.
- ويشمل هذا النوع من التدريب العملي الدورات التدريبية بالشركات تمهيدا لأداء امتحان معرفي أو اختبار لياقة في إطار الحصول على اعتراف بالشهادة.
- التدريب العملي في إطار التأهيل الأولي بموجب المادة 54 (أ) من المجلد الثالث لقانون الشئون الاجتماعية بشأن التمهيد للتأهيل المهني.

وفي الوقت الحالي يحق للمتدرب والمتدربة الحصول على أجر يبلغ 12,00 يورو إجمالي في الحالات التالية:

- التدريب العملي خارج إطار التعليم المهني أو الدراسة الجامعية إذا كنت قد انتهيت من التعليم المهني أو الدراسة الجامعية.
- التدريب العملي الاختياري المصاحب للدراسة الجامعية أو التعليم المهني، وذلك اعتبارا من الشهر الرابع.

- التدريب العملي الاختياري في إطار التوجيه لاختيار المهنة أو الدراسة الجامعية، وذلك اعتباراً من الشهر الرابع.
 - التدريب العملي المصاحب للدراسة الجامعية أو التعليم المهني، إذا كنت قد اجتزت تدريب عملي مماثل في نفس الشركة من قبل.
- ومن المهم أن تتأكد أنه تم تشغيلك كمتدرب وأن تفحص مدى أحقيتك في الحصول على الحد الأدنى للأجور، التدريب العملي هو في المقام الأول علاقة عمل بهدف التعلم، لذلك لا تسمح بأن يتم استغلالك كعامل رخيص الأجر في إطار التدريب العملي الذي تقوم به.

ويسري أيضاً ما يلي: لا خاب من استشار.

9. 5 عقود التشغيل (Werkverträge)

احترسوا من عقود العمل الصورية!

في حالة عقود التشغيل يتم تكليف العاملين بالعمل في مؤسسات أخرى، ويحصل العاملون بمقتضى عقود التشغيل على تعليماتهم من رئيسهم المباشر في شركتهم، ويعملون لصالح صاحب العمل الخاص بهم في مؤسسة أخرى.

أما إذا حصلوا على تعليمات العمل من رئيسهم المباشر في الشركة الأخرى وإذا تم ربطهم بشكل شامل في هيكل العمل، أي على سبيل المثال إذا قامت الشركة الأخرى بعمل خطة مواعيد العمل أو إذا أصدرت قرارات بشأن إجازاتك ووفرت لك الملابس الواقية، فإن هذا لا يعد عقداً للتشغيل بمعناه الحقيقي، ولكنه يعد توظيفاً مؤقتاً "خفياً".

ما الذي يجب معرفته: تقوم بعض الشركات بإبرام مثل هذه العقود عن قصد بهدف تقويض حقوقك مثل حَقك في الحصول على الأجر التعريفي الأعلى، بالإضافة إلى رغبتهم في توفير النفقات، وفي بعض القطاعات، مثل قطاع تصنيع اللحوم، أصبحت عقود التشغيل ممنوعة.

في حالة التوظيف المؤقت الخفي يحق للعاملين أن يطالبوا بالالتحاق بالعمل بشكل مباشر في المؤسسة المكلفين بالعمل فيها، كما يحق لهم الاستفادة من ظروف العمل السائدة فيها.

إن تحديد الفروق بين عقد التشغيل وعقد التوظيف المؤقت صعب من الناحية العملية، لذلك يرجى الاتصال بالنقابة أو الجهة الاستشارية لاستيضاح الأمر بالنسبة لموقفك الشخصي.

9. 6 العمل الحر (Selbständige Tätigkeit)

يحدد وضعك القانوني ما إذا كان العمل الحر مسموحاً لك أم لا، وقد تحتاج لترخيص من دائرة الأجانب لمزاولة العمل الحر، يمكنك الحصول على معلومات بهذا الصدد لدى الجهات الاستشارية المتخصصة، ولكي تزاو العمل الحر يجب عليك أن تقوم بتسجيل نشاط مهني بعينه إلا في حالة المهن الحرة، يمكنك الحصول على الإرشادات بهذا الشأن لدى الجهات المسؤولة، مثل غرفة التجارة والصناعة أو دائرة الشؤون المالية، وليس لأصحاب الأعمال الحرة حماية تأمينية مثل العاملين، ولكن عليهم القيام بتمويل التأمين الصحي وتأمين معاش التقاعد بأنفسهم.

احترس من العمل الحر الصوري!

العمل الحر الصوري وصف لعلاقة عمل يبدو فيها الشخص وكأنه رجل أعمال حر بالرغم من أنه بالنظر إلى نشاطه لا يمارس العمل الحر، ولكنه عامل، وكثيراً ما يحاول أصحاب التكليف في ألمانيا بهذه الطريقة أن يتهربوا من دفع اشتراكات التأمينات الاجتماعية وما عليهم من حقوق للعاملين (مثل الحد الأدنى للأجور والاستمرار في دفع الأجر في حالة المرض).

إذا ثبت لدى السلطات وجود عمل حر صوري وتم تصنيفك كعامل بأثر رجعي، يجب على صاحب التكليف في هذه الحالة أن يدفع كافة مستقطعات التأمينات الاجتماعية، أي كل اشتراكات التأمين الصحي وتأمين رعاية الشيخوخة وتأمين معاش التقاعد وتأمين البطالة، وقد تضطر أنت أيضاً إلى دفع حصة العامل من اشتراكات التأمينات الاجتماعية بأثر رجعي، ولكن بحد أقصى عن الثلاثة أشهر السابقة لإثبات العمل الحر الصوري، وقد يصل الأمر إلى أن تدفع غرامة إدارية لارتكابك مخالفة إدارية، أما صاحب التكليف فهو مهدد بدفع غرامة إدارية كبيرة أو غرامة جزائية أو بعقوبة الحبس.

وهناك حالات كثيرة معروفة تم فيها تسجيل بعض الأشخاص كأصحاب أعمال حرة، فحرموا بذلك من الحصول على حقوقهم كعاملين.

ملحوظة مهمة: إذا كنت لا تريد مزاولة العمل الحر فلا توقع على عقد تشغيل، أو عقد أتعاب، أو عقد شركة، أو قيد في سجل الحرف أو تسجيل النشاط المهني.

إذا ساورتك الشكوك بشأن أنك تزاو عملاً حراً صورياً، بادر بطلب المشورة من نقابتك أو إحدى الجهات الاستشارية.

10 حقوق العاملين في ألمانيا

تجدون هنا معلومات حول الحقوق المتاحة لك من ضمن حقوق العاملين في ألمانيا، وما الذي يجب عليك مراعاته عند التوقيع على عقد للتوظيف، بالإضافة إلى ما يلتزم به صاحب العمل.

10. 1 عقد التوظيف (Arbeitsvertrag)

من الممكن أن يكون لك عقد للتوظيف نافذ دون أن يكون هناك عقد مكتوب!

في العادة وقبل بدء علاقة العمل يتم التوقيع على عقد التوظيف، ولكن من الممكن أيضا أن يتم الاتفاق على علاقة العمل شفويا، ويعد عقد التوظيف الشفهي نافذا من حيث المبدأ، ولكن في جميع الأحوال يجب على صاحب العمل أن يوفر لك المعلومات اللازمة بشأن عمرك كتابيًا، مثل (ما هي مهام العمل وما عدد ساعات العمل اليومية وما هو الأجر الذي تحصل عليه) ولك الحق في الحصول على تأكيد كتابي (إثبات) لظروف العمل الخاصة بك (عقد العمل). وبداية من 1 أغسطس 2022 يخضع صاحب العمل إلى دفع غرامة مخالفة إن لم يقدم ذلك.

نصيحة: عليك المطالبة بعقد مكتوب في جميع الأحوال، واطلب أن يتم تسليمك نسخة من العقد الموقع عليه. صاحب العمل الذي لا يسلم عقد العمل في الوقت المحدد يرتكب جريمة إدارية ويمكن معاقبته بغرامة تصل إلى 2000.00 يورو.

ويجب أن يحتوي عقد التوظيف على ما يلي:

- 1- اسم وعنوان صاحب العمل، بالإضافة إلى اسم وعنوان العامل
- 2- تاريخ بدء العمل ومدته
- 3- تاريخ نهاية العمل أو المدة المتوقعة لعلاقة العمل في حالة العقود محددة المدة
- 4- نوع العمل ووصف المهام التي تكلف بها
- 5- مكان العمل
- 6- تحديد المدة التجريبية
- 7- الأجر المدفوع (عادة الأجر الإجمالي) وقيمة المكافآت والعمل الإضافي والبدلات والمدفوعات الخاصة
- 8- تاريخ دفع الراتب وطريقة الدفع
- 9- أوقات العمل والراحة والعطلات ونظام فترات تبادل العمل
- 10- نظام عمل الساعات الإضافية
- 11- 11. معلومات إضافية في حالة العمل عند الطلب
12. الأجازات

13- إجراءات فسخ التعاقد ، على الأقل شرط الشكل الكتابي ومهلة التبليغ بالفسخ ، وكذلك المهلة الزمنية لرفع دعوى للفصل التعسفي

14- معلومات عن مقدمي المعاشات التقاعدية في حالة أنظمة المعاشات التقاعدية المهنية.

15- ملاحظات حول عقد التوظيف الجماعي المعمول به أو اتفاقات أخرى تسري على علاقة العمل.

16- حق الحصول على دورات تدريبية

يلتزم صاحب العمل بتزويدك بالمعلومات فيما يخص النقاط 1،7،8،9 حتى اليوم الأول بالعمل على أبعد تقدير ، وفيما يخص النقاط 2،3،4،5،6،10،11 حتى اليوم السابع على الأكثر بعد بداية العمل وفيما يخص النقاط المتبقية في موعد يلا يتجاوز نهاية الشهر الأول منذ بداية العمل.

وهناك نقاط أخرى يتم تنظيمها في عقد التوظيف، صاحب العمل غير ملزم بترجمة عقد التوظيف إلى لغتك القومية أو إلى الإنجليزية.

نصيحة: لا توقع أبدا على شيء لا تفهمه! إذا كنت لا تفهم عقد التوظيف فابحث عن شخص يساعدك بالترجمة أو بالشرح. ويستثنى من ذلك العمالة المؤقتة، فإنهم يتلقون عقد العمل بلغتهم الأم عند الطلب.

10. 2 عقد التوظيف الجماعي (Tarifvertrag)

عقد التوظيف الجماعي هو عقد بين أحد أصحاب العمل أو رابطة لأصحاب العمل من ناحية، وإحدى النقابات من ناحية أخرى (وهما طرفا العقد في حالة عقد التوظيف الجماعي)، وينظم عقد التوظيف الجماعي من ضمن جملة أمور ظروف العمل والأجور في إحدى الشركات أو في قطاع بأكمله، وتسري الشروط الثابتة في عقد التوظيف الجماعي على أعضاء النقابات في الشركة أو في القطاع، بالإضافة إلى ضرورة أن تكون الشركة أيضا عضوا في رابطة أصحاب العمل، وتعتبر الوزارة الاتحادية للعمل والشئون الاجتماعية بعض عقود التوظيف الجماعية ملزمة بشكل عام، وذلك بناء على طلب مقدم من طرفي عقد التوظيف الجماعي، في هذه الحالة تسري عقود التوظيف الجماعية هذه في كل الولايات وفي الدولة بأسرها على العاملين في قطاع بعينه أو في شعبة صناعية ما، سواء كان هؤلاء أعضاء في إحدى النقابات أم لا. في مثل هذه الحالات يعد عقد التوظيف الجماعي ملزما وله قوة القانون، ويجب على صاحب العمل الالتزام بأحكام عقد التوظيف الجماعي، ولا يجوز الاتفاق على ما هو أقل مما يتيح العقد.

ويكون عقد التوظيف الجماعي نافذا أيضا في حالة الإشارة إليه في عقد التوظيف العادي، ويعني هذا أن عقد التوظيف مكتوب فيه أن عقدا للتوظيف الجماعي يتم تطبيقه في علاقة العمل.

نصيحة: يتم تقسيم مسؤوليات النقابات طبقا للشعب الصناعية أو القطاعات، عليك الاستفسار لدى النقابة المسؤولة عن الشعبة الصناعية التي تعمل بها إذا كان هناك عقد للتوظيف الجماعي لنشاطك المهني، ويمكنك مراجعة [الموقع الإلكتروني للوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية](#) للتعرف على [عقود التوظيف الجماعية الملزمة في ألمانيا](#).

10. 3 فترة الاختبار (Probezeit)

يستطيع صاحب العمل الاتفاق معك على فترة اختبار تستمر لمدة ستة أشهر على الأكثر، وذلك مع بداية علاقة العمل.

ويجب أن تكون فترة الاختبار متناسبة مع المدة المتوقعة للمهلة الزمنية وطبيعة النشاط. يمكنك طلب النصيحة من مركز استشاري للتحقق مما إذا كانت فترة الاختبار المتفق عليها في عقد العمل الخاص بك ليست طويلة بشكل غير منطقي.

تسمح فترة الاختبار بإنهاء بسيط وسريع لعلاقة العمل في حالة عدم رضاك أنت أو صاحب العمل عن نتيجة المرحلة التجريبية.

لهذا السبب تطبق أثناء فترة الاختبار مهلة أقصر لفسخ التعاقد، وهي في العادة أسبوعان، ومن الممكن أن ينص عقد التوظيف الجماعي على مهلة أقصر من ذلك، علما بأنه يجب دفع الأجر بشكل عادي عن فترة الاختبار.

يجب التمييز بين فترة الاختبار وما يطلق عليه "الأعمال التجريبية"، حيث يمكن مزاولة الأعمال التجريبية قبل إبرام عقد التوظيف، على ألا تستمر لمدة تتجاوز عدة أيام على الأكثر، والهدف منها هو المساعدة على اتخاذ قرار بشأن إمكانية التعاون في العمل، وليس من الضروري دفع أجر عن الأعمال التجريبية.

انتبه! إذا تم تكليفك بمهام مثل باقي العاملين، وإذا كنت تتلقى تعليمات من رئيسك المباشر وتمارس العمل، فإن هذا لا يعد عملا تجريبيا، بل هو علاقة عمل يجب أن يدفع عليها أجر.

10. 4 تحديد مدة العقد (Befristung)

عقد التوظيف الخاص بك يمكن أن يكون محدود المدة في ظل شروط معينة.

إذا كان صاحب العمل يرغب في تعيينك للعمل حتى وقت معين، فإنه في هذه الحالة يقوم بإبرام عقد محدود المدة معك.

يجب أن يتم تحديد مدة عقد التوظيف كتابة، إذا كان عقد التوظيف الخاص بك شفويا، يعني هذا تلقائيا أنه قد تم تعيينك لفترة غير محدودة.

ملحوظة مهمة: يجب أن يتم التوقيع على عقد التوظيف محدود المدة من قبل الطرفين قبل بدء العمل، وتنشأ علاقة عمل لفترة غير محدودة تلقائياً إذا بدأت العمل دون أن يكون لديك عقد مكتوب ومحدود المدة.

يمكن أن يكون هناك سبب لتحديد مدة العقد، (مثلاً في حالة العمل في مشروع محدود المدة أو في حالة العمل كبديل لشخص في إجازة مرضية)، كما يمكن أن يتم تحديد مدة العقد بدون سبب.

إذا كان عقد التوظيف محدد المدة بلا سبب، يتم إبرامه لمدة لا تزيد عن سنتين، ويسمح بتجديد عقد التوظيف ثلاث مرات على الأكثر خلال السنتين، بالنسبة للشركات المنشأة حديثاً يمكن تحديد مدة عقد التوظيف بأربع سنوات على الأكثر، ولا يجوز تحديد مدة العقد بلا سبب إذا كانت هناك علاقة عمل مع صاحب العمل من قبل.

نصيحة: إذا أراد صاحب العمل التوقيع معك على عقد توظيف محدود المدة بلا سبب موضوعي بعد انقضاء عامين، يمكنك رفض ذلك، ثم تستطيع أن ترفع دعوى بإلغاء تحديد المدة لدى محكمة العمل، ويجب عليك رفع الدعوى خلال ثلاثة أسابيع على الأكثر.

من انتهاء عقد التوظيف محدود المدة، وذلك لدى محكمة العمل.

إذا كانت لديك تساؤلات حول تحديد مدة العقد الخاص بك، يرجى التواصل مع نقابتك.

10. 5 دفع الأجور (Bezahlung)

يسري المبدأ القائل إنه لا عمل بلا أجر!

ملحوظة مهمة: يجب على صاحب العمل أن يدفع لك أجر، حتى لو لم تكن لديك وثائق للتوظيف وعقد توظيف مكتوب، لا تسمح لصاحب العمل الخاص بك أن يرهبك أو أن يرغمك على العمل بدون أجر، فإنه يحق لك أن تحصل على أجر مقابل العمل الذي تؤديه.

معلومة: مصطلح جزاء العمل (Entgelt) هو التسمية الرسمية للأجر الذي تحصل عليه من صاحب العمل مقابل عملك، لهذا السبب تقرأ عبارة "حساب جزاء العمل" في كشف حساب الأجر الشهري، وكثيرا ما تستخدم كلمة أجر (Lohn) أو كلمة راتب (Gehalt) بدلا من جزاء العمل (Entgelt)، وفي هذا الكتيب يتم في الأغلب استخدام كلمة الأجر (Lohn).

عادة يتم تحويل الأجر إلى حسابك، ويحدد عقد التوظيف الخاص بك موعد التحويل، إذا كان العقد لا يحدد ذلك تسري التسوية القانونية التي تنص على أنه يتم دفع الأجر في أول يوم عمل من الشهر التالي، وهناك خاصية بشأن الحد الأدنى القانوني للأجور، وهي أن الحد الأدنى للأجور يتم دفعه في آخر يوم عمل للبنوك من الشهر التالي على الأكثر.

ويجب على صاحب العمل أن يعطيك كشفا بحساب الأجر الشهري في كل شهر، إلا إذا لم يتغير أجرك منذ آخر كشف لحساب الأجر الشهري، ويتضح من هذا الكشف المبلغ الذي جنيته، بالإضافة إلى المبالغ المستقطعة لصالح الضرائب واشتراكات التأمينات.

ويسري ما يلي من حيث المبدأ: يجب أن تحصل على أجر عن كل ساعة عمل، والاستثناء هنا يكون عندما لا يكون قد تم تعيينك بعد وتكون قد اتفقت مع شركة على أداء أعمال تجريبية بدون مقابل.

نصيحة: قم بتدوين ساعات العمل الخاصة بك وطالب صاحب العمل بإعطائك كشف حساب الأجر الشهري إذا لم تكن تتلقاها بشكل تلقائي، بالإضافة إلى ذلك تأكد من أنك قد حصلت على أجرك كاملا، وذلك في الوقت المناسب.

1. 5. 10 معلومات: الأجر الإجمالي / الأجر الصافي (Bruttolohn / Nettolohn)

في ألمانيا يتم التمييز بين الأجر الإجمالي والأجر الصافي: الأجر الإجمالي هو في العادة الراتب الذي تم الاتفاق عليه في عقد التوظيف، ويتم توضيح كل من الأجر الإجمالي والأجر الصافي في كشف حساب الأجر الشهري. ويتم استقطاع مبالغ مختلفة من الأجر الإجمالي على النحو التالي:

- - ضريبة الدخل (Einkommenssteuer)
- - ضريبة الكنيسة (Kirchensteuer) (في حالة انتمائك إلى كنيسة تفرض هذه الضريبة)
- - اشتراكات التأمينات الاجتماعية (Sozialversicherungsbeiträge): تأمين معاش التقاعد وتأمين البطالة والتأمين الصحي وتأمين رعاية الشيخوخة (Rentenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung)

الأجر الصافي هو الأجر الذي تحصل عليه بعد خصم المستقطعات والضرائب.

10. 5. 2 الحد الأدنى للأجور

لا يسمح بالحصول على أقل من الحد الأدنى للأجور!

ابتداء من أكتوبر 2022 يطبق في ألمانيا الحد الأدنى للأجور بموجب القانون، والذي يبلغ في الوقت الحالي 12,00 يورو إجمالي في الساعة بالنسبة لجميع العاملين والعاملات، وابتداء من أول يوليو 2021 يبلغ الحد الأدنى للأجور 9,60 يورو في الساعة.

الاستثناءات تسري على الأشخاص تحت سن 18 سنة ولم ينتهوا من التعليم المهني، وعلى الأشخاص في التعليم المهني وعلى

العاطلين عن العمل لمدة طويلة، وذلك خلال الأشهر الست الأولى بعد استئنافهم للعمل، بالإضافة إلى بعض أنواع التدريب

العملي، مثل التدريب العملي بغرض التأهيل الأولي الذي يمهد للتأهيل المهني.

* إلى جانب الحد الأدنى للأجور كما يحدده القانون توجد في بعض القطاعات حدود أدنى للأجور متفق عليها وملزمة بشكل عام، على أن يكون لها أولوية مقابل الحد الأدنى للأجور بموجب القانون، وهذه في العادة أعلى من الحد الأدنى للأجور بموجب القانون، ومن هذه القطاعات على سبيل المثال قطاع البناء وخدمات تنظيف المباني والحرف الكهربائية وأنشطة الرعاية.

نصيحة: من الأفضل أن تستفسر من إحدى النقابات عن الحد الأدنى للأجور الذي ينطبق عليك، وتوجد قائمة حديثة بالحد الأدنى للأجور الخاصة بالقطاعات على الموقع الإلكتروني الخاص [بمؤسسة هانس بوككر \(Hans Böckler\)](#) ويرجى الاطلاع على الحد الأدنى للأجور في ألمانيا (Mindestlöhne in Deutschland).

احذر: كثيرا ما يربط صاحب العمل دفع الأجر بطلبات عليك تلبيتها، وهذا أمر لا يسمح به في كل وقت.

اعرض عقد التوظيف الخاص بك على نقابتك أو على إحدى الجهات الاستشارية لفحصه، والأجر الذي تحصل عليه لا يمكن أن يكون أقل من الحد الأدنى للأجور المعمول به.

مثال: إذا كنت تقوم بتنظيف الغرف في أحد الفنادق على سبيل المثال، فإن صاحب العمل يحدد لك عدد الغرف التي يجب عليك تنظيفها خلال ساعة، ولكن صاحب العمل لا يجوز له أن يفرض عليك خصما من الأجر يجعله أقل من الحد الأدنى للأجور، إذا واجهت أية مشكلات قم بتدوين ساعات عملك وأمن الأدلة على ذلك، ويجب أن يقوم صاحب العمل بدفع أجرك عن كل ساعة أدت عملك فيها بغض النظر عن عدد الغرف التي قمت بتنظيفها.

10. 6 عندما لا يدفع صاحب العمل الأجر

يمكنك الاعتراض إذا لم تحصل على أجرك! فيحق لك دائما الحصول على أجرك، حتى إذا قدمت استقالتك أو إذا لم يكن لديك عقد توظيف مكتوب، وعليك المطالبة بالأجور التي لم يتم دفعها لك بنفسك، (علما بأنه من الأفضل الاستعانة بأحد المحامين أو بإحدى النقابات)، ورفع دعوى قضائية إذا ساورتك الشكوك، الشرطة ومؤسسات الدولة الأخرى غير مسئولة عن هذا الأمر، قم أولا بمطالبة صاحب العمل الخاص بك بالأجر المعلق كتابة، فهذه الطريقة قد توفر لك عملية التقاضي.

اكتب خطابا موجها إلى صاحب العمل الخاص بك، على أن يحتوي على ما يلي:

- أ) قائمة توضح عدد ساعات العمل التي أدتها له، بالإضافة إلى مواعيدها ومكانها، وصفتك في العمل
- ب) المبلغ الدقيق للأجر الذي يدين به صاحب العمل لك
- ج) حدد أسبوعين كمهلة للدفع
- د) وضح البيانات الخاصة بحسابك البنكي الذي سوف يتم تحويل الأجر الناقص إليه.

ملحوظة مهمة: يجب عليك توقيع هذا الخطاب وإرساله إلى صاحب العمل بالبريد، (من الأفضل أن يكون الإرسال بالبريد المسجل (Einschreiben Einwurf)، البديل الآخر هو إرسال شخص تثق فيه لتوصيل خطابك إلى صاحب العمل، ولا تكفي المطالبة الشفهية بالدفع، احتفظ بنسخة من الخطاب وبالوصل الذي حصلت عليه من مكتب البريد، لكي تستطيع أن تثبت أنك قد أرسلت الخطاب، بعد وصول الخطاب إلى صاحب العمل يوجد أمامه أسبوعان لدفع الأجر الناقص، وإذا لم يستجب لطلباتك خلال المهلة الممنوحة يمكنك حينئذ اللجوء إلى القضاء.

لا تنسى أن مهلة التقادم قد تكون متفق عليها إما في عقد التوظيف الخاص بك أو في عقد التوظيف الجماعي، وتنص مهلة التقادم على أنه يجب عليك المطالبة باستحقاقاتك من صاحب العمل خلال فترة معينة، فإذا لم تفعل ذلك في الوقت المناسب تسقط استحقاقاتك، وتسري مهلة التقادم على عدد من الاستحقاقات الناجمة عن علاقة العمل وليس فقط على الأجور، (تسري مثلا أيضا على شهادة الخبرة).

يرجى توخي الحذر: قد تكون هذه المهلة قصيرة جدا، وربما تكون هناك مهلة أخرى بشأن رفع الدعوى أمام محكمة العمل للمطالبة بالأجر، في جميع الأحوال يجب عليك الحصول على المشورة في هذا الشأن حتى لا تفقد أي من استحقاقاتك.

وتسري هنا أيضا خاصية بالنسبة للحد الأدنى للأجور بموجب القانون، وهي أن الحد الأدنى للأجور بموجب القانون يمكن المطالبة به بأثر رجعي لمدة ثلاث سنوات، دون النظر إلى مهلة التقادم المنصوص عليها.

نصيحة: إذا كنت مشتركا في إحدى النقابات فإنها تقدم لك الدعم في خلافاتك القضائية مع صاحب العمل من خلال محامين ومحاميات تابعين للنقابة، ويفضل أن تتصل بنقابتك أو بإحدى الجهات الاستشارية على الفور عند ملاحظتك أن صاحب العمل لا يدفع الأجر.

ملحوظة مهمة: قم بتدوين مواعيد عملك والراحات ومكان العمل والأعمال التي أديتها في دفتر للملاحظات، وذلك بشكل يومي، واكتب أيضا اسم صاحب العمل وعنوانه واسم وعنوان شركة التكلفة أو صاحب التكلفة، بالإضافة إلى أسماء زملائك وزميلاتك الذين من شأنهم الإداء بالشهادة فيما يختص بالعمل الذي أديته، كلما كانت لديك معلومات وأدلة أكثر، كلما زادت فرصك في الحصول على أجرك من صاحب العمل.

في قطاعات كثيرة منها على سبيل المثال قطاع البناء أو قطاع صناعة المواد الغذائية تكون عاملا لدى أحد أصحاب العمل، إلا أنه قد وقع عقدا مع صاحب تكلفة آخر، اجمع المعلومات والأدلة حول صاحب التكلفة لصاحب العمل الخاص بك، حيث إنه من الممكن أن تطالب صاحب التكلفة لصاحب العمل الخاص بك بدفع أجرك.

احذر: لا تنتظر طويلا، لأنه توجد مهلة تحدد المدة التي تستطيع خلالها مطالبة صاحب العمل الخاص بك بدفع الأجر أو اللجوء إلى القضاء، عند انقضاء المهلة لا توجد لديك أي فرص تقريبا للحصول على أجرك.

10. 7 مواعيد العمل (Arbeitszeit)

طول يوم العمل أمر ينظمه القانون!

ينظم القانون في ألمانيا الحد الأقصى لعدد ساعات العمل في اليوم وفي الأسبوع، ولا يسمح أن تتجاوز ساعات عملك ثماني ساعات في اليوم، ويسمح بمد مواعيد العمل إلى عشر ساعات، بشرط ألا تتجاوز

ثماني ساعات في اليوم على مدار 24 أسبوعاً أو ستة أشهر في المتوسط، ولكن هناك استثناءات في بعض المهن أو القطاعات.

ملحوظة مهمة: في قطاع البناء يوجد عقد توظيف جماعي ملزم بشكل عام، وهو ينظم مواعيد العمل في فصل الشتاء وفي فصل الصيف، من شهر ديسمبر إلى شهر مارس تبلغ مواعيد العمل 38 ساعة في الأسبوع، بينما تبلغ ساعات العمل 41 ساعة في الأسبوع من شهر أبريل إلى شهر نوفمبر، وتسري مواعيد عمل مختلفة في قطاع الزراعة أيضاً، استفسر عن نظام مواعيد العمل في قطاعك لدي النقابة.

مواعيد العمل هي من حيث المبدأ كل ساعة تكون متاحاً فيها لصاحب العمل.

بالنسبة إلى الساعات الإضافية فيجب أن يأمر بها صاحب العمل وأن يدفع الأجر مقابلها، ويجب عليك الالتزام بالراحات من العمل، حيث توجد راحة مدتها 30 دقيقة على الأقل إذا كانت مواعيد العمل أكثر من ست ساعات، و45 دقيقة إذا كانت مواعيد العمل أكثر من تسع ساعات، ويحق لك الحصول على هذه الراحات.

نصيحة: اكتب مواعيد عملك وراحاتك كل يوم، ومن الأفضل أن يقوم رئيسك في العمل أو أي شخص آخر يستطيع أن يشهد على عملك بالتوقيع عليها.

إذا كان صاحب العمل يريد تكليفك بالعمل طبقاً لحجم العمل، يمكنه أن يعقد مع اتفاقاً للعمل تحت الطلب، ويجب تحديد عدد ساعات العمل اليومي والأسبوعي في هذا العقد، إذا لم يحدد عقد التوظيف الخاص بك عدد الساعات التي يجب عليك عملها، يسري الاتفاق الافتراضي على 20 ساعة في الأسبوع بمعدل ثلاث ساعات في اليوم، ويجب إبلاغك بتكليف العمل قبل موعد التكليف بأربعة أيام على الأقل، إذا لم يتم الالتزام بهذه المهلة فأنت غير ملزم بقبول التكليف، علماً بأنك تحتفظ بحقك في الحصول على الأجر بالرغم من ذلك، سواء الأجر على الساعات المتفق عليها أو الساعات الافتراضية.

10. 8 التأمين الصحي (Krankenversicherung)

مكان العمل يوفر لك التأمين الصحي!

عندما تبدأ العمل تكون تحت مظلة التأمين الصحي الإجباري بموجب القانون، علماً بأن هذا لا ينطبق على الأعمال الصغيرة، ويتحمل التأمين الصحي في ألمانيا تكاليف العلاج الطبي، وتوفر لك شركة التأمين الصحي بطاقة التأمين الصحي، ويجب تقديم بطاقة التأمين الصحي عند زيارة الطبيب.

10. 9 المرض

إذا أصبت بالمرض يجب الاستمرار في دفع أجرك!

إذا كنت تعمل لدى أحد أصحاب العمل لمدة تزيد عن أربعة أسابيع تستطيع أن تحصل على أجر الكامل لمدة ستة أسابيع في حالة الإصابة بالمرض، ومن حيث المبدأ يجب على صاحب العمل الخاص بك أن يدفع لك نفس الأجر الذي كنت ستجنيه بدون الإصابة بالمرض (شاملة الحوافز)، إذا أصبت بالمرض خلال الأسابيع الأربعة الأولى في علاقة العمل فإنك تحصل على إعانة بديلة من شركة التأمين الصحي ويطلق عليها الإعانة المرضية (Krankengeld).

ويسري في الأساس أيضا ما يلي: في حالة إصابتك بالمرض لمدة ستة أسابيع متصلة لا تحصل على أجر من صاحب العمل، بل تحصل على الإعانة المرضية من شركة التأمين الصحي، ويجب عليك تقديم إفادة موقع عليها من قبل طبيبك أو طبيبتك بعدم القدرة على العمل (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) (ويطلق عليها أيضا اسم "الشهادة المرضية" (Krankschreibung) أو "الشهادة الصفراء" (Gelber Schein) إلى كل من صاحب العمل وشركة التأمين الصحي.

ملحوظة مهمة: يجب عليك أن تبلغ صاحب العمل بعدم قدرتك على العمل والمدة المتوقعة لذلك، في حالة إصابتك بالمرض لمدة تزيد عن ثلاثة أيام لا تستطيع العمل فيها، فيجب تقديم "الشهادة الطبية بعدم القدرة على العمل" (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) إلى صاحب العمل في أول يوم عمل بعد أول ثلاثة أيام من عدم القدرة على العمل، ويمكن لصاحب العمل أن يطلب تقديم شهادة عدم القدرة على العمل قبل هذه المهلة، مثلا في أول أيام الإصابة بالمرض، دون الحاجة إلى ذكر الأسباب.

نصيحة: اطلع على عقد التوظيف الخاص بك لتتعرف على كيفية الإبلاغ بالمرض، إذا لم تكن متأكدًا فتوجه بالسؤال إلى صاحب العمل الخاص بك.

10. 10 إصابات العمل والتأمين ضد الحوادث (Arbeitsunfall und Unfallversicherung)

يتم تأمين جميع العاملين والعاملات ضد الحوادث التي قد تصيبهم في طريقهم من وإلى مكان العمل أو أثناء العمل، وذلك لدى الجمعية التعاونية للعمل (Berufsgenossenschaft) أو شركة التأمين ضد الحوادث (Unfallversicherung)، ويجب على صاحب العمل تسجيل اسمك لدى الجمعية التعاونية للعمل عندما تبدأ العمل، وتقوم الجمعية التعاونية للعمل بدفع بدل لأجرك وهي إعانة الإصابة (Verletztengeld)، إذا كنت لا تستطيع العمل بسبب إصابة العمل لمدة تزيد عن ستة أسابيع، أما بالنسبة للأسابيع الست الأولى فيجب على صاحب العمل أن يستمر في دفع أجره، إلا إذا كانت علاقة العمل لم تتعد الأربعة أسابيع، في هذه الحالة أيضا تحصل على إعانة الإصابة.

نصيحة: إذا حدثت لك إصابة في العمل يجب أن توضح للطبيب أن الإصابة قد حدثت لك في مكان عملك، فمن المهم جدا أن يقوم الطبيب بتسجيل ذلك.

احترس: إذا نصحك صاحب العمل أن تقول إنها ليست إصابة عمل، فهو غالبا لم يقيم بالتأمين عليك، تواصل مع نقابتك أو إحدى الجهات الاستشارية للحصول على المشورة، إذا كنت لا تتحدث اللغة الألمانية بشكل كاف اطلب من المستشفى أن توفر لك مترجم.

يغطي التأمين القانوني ضد الحوادث جزءا من تبعات الحادث لا غير، لهذا السبب يمكنك التفكير في إتمام تأمين خاص ضد الحوادث بالإضافة إلى ذلك، ويقوم التأمين الخاص ضد الحوادث بتحمل التكاليف العالية للمعالجات الإضافية والمميزة (مثل خدمات إعادة التأهيل وعمليات التجميل)، كما يساعدك بشكل خاص في حالة العواقب الوخيمة للحوادث بتقديم إعانة العجز المتفق عليها.

والخدمات التي تقدمها الشركات الخاصة للتأمين ضد الحوادث متاحة لك بالإضافة إلى التأمين القانوني ضد الحوادث، ولا يتم عمل محاسبات متبادلة.

10. 11 الإجازات مدفوعة الأجر (Urlaub)

يحق لك على الأقل أربعة أسابيع من الإجازات المدفوعة الأجر في العام!

يسري في ألمانيا نظام أنه في حالة العمل لمدة ستة أيام في الأسبوع يحق لك على الأقل 24 يوم عمل إجازة في العام، أما في حالة العمل لمدة خمسة أيام في الأسبوع فيحق لك 20 يوم عمل إجازة في العام، ويجب على صاحب العمل أن يمنحك هذه الإجازة، وينطبق هذا أيضا على ما يطلق عليه الأعمال الصغيرة، كما يمكن الاتفاق على إجازات أطول في عقد التوظيف، ولكن لا يسمح بالاتفاق على ما هو أقل، تحدد عقود التوظيف الجماعي في العادة إجازات أطول.

نصيحة: يمكنك احتساب الإجازات التي يمنحها لك القانون إذا كنت تعمل بدوام جزئي على النحو التالي: يضرب متوسط عدد أيام العمل في الأسبوع في 24 (رصيد الإجازات في حالة العمل لمدة ستة أيام في الأسبوع)، ثم يقسم الناتج على 6.

ملحوظة مهمة: إذا كنت تعمل لمدة خمسة أيام في الأسبوع يحق لك 20 يوما من الإجازات على الأقل، حتى لو كنت تعمل لمدة 10 ساعات في الأسبوع فقط، ولكن إذا كنت تعمل هذه الساعات العشر في يومين في الأسبوع يكون لك الحق في 8 أيام من الإجازات في العام على الأقل على النحو التالي: اضرب 2 (أيام العمل) في 20 (رصيد الإجازات محسوبا بأيام العمل)، ثم يقسم الناتج على 5 (أيام العمل المعتادة من الاثنين إلى الجمعة).

ويجب عليك التقدم بطلب الإجازة إلى صاحب العمل الخاص بك، ويستطيع هو أن يقبل الإجازة أو أن يرفضها، اطلب الإجازة كتابة واحتفظ بنسخة من الطلب، ويسقط الحق في الإجازة بانقضاء العام التقويمي، إذا لم تأخذ الإجازات، إذا لم تستطع الحصول على الإجازة في العام الجاري لأسباب ملحة خاصة بالشركة أو لأسباب شخصية، يجب عليك أخذها في موعد أقصاه 31 من مارس من العام التالي، وفي العادة لا يسقط الحق في الإجازة مدفوعة الأجر بانقضاء العام التقويمي إلا إذا أبلغ صاحب العمل العامل أنه يجب عليه أن يستخدم حقه في الإجازة قبل نهاية العام، إذا لم يأخذ العامل الإجازة بالرغم من ذلك لا يمكنه الحصول على أيام الإجازة بأثر رجعي.

ملحوظة مهمة: يحق لك أخذ الإجازة الكاملة إذا انفصلت عن العمل في النصف الثاني من العام وكنتم تعمل لمدة 6 أشهر على الأقل، عندما تنتهي علاقة العمل دون أن تأخذ إجازاتك الكاملة يجب على صاحب العمل دفع مقابل باقي أيام الإجازة.

احترس! توجد في هذه الحالات أيضا مهلة للمطالبة بهذه الأموال، وكثيرا ما تكون المهلة بالغة القصر، لذلك تواصل مع نقابتك أو مع إحدى الجهات الاستشارية على وجه السرعة إذا رفض صاحب العمل دفع الإجازات.

10. 12 إنهاء علاقة العمل بالإقالة أو الاستقالة (Kündigung)

عند الاستقالة يجب الالتزام بالمهلة!

في العادة لا يمكن إنهاء علاقة العمل على الفور، غالبا ما تكون هناك مهلة مدتها أربعة أسابيع حتى يوم 15 من الشهر أو حتى نهايته.

إذا استمرت علاقة العمل لمدة أطول من سنتين تطول مهلة الإقالة بالنسبة لصاحب العمل، في فترة الاختبار تكون هذه المهلة في الأغلب أقصر، ويوضح عقد التوظيف أو عقد التوظيف الجماعي أي مهلة هي التي تسري على علاقة العمل الخاصة بك.

ويستطيع كل من صاحب العمل والعامل إنهاء عقد التوظيف دون مهلة فقط إذا كان هناك سبب قوي، وهذا السبب يجب أن يكون جسيماً بشكل يجعل الاستمرار في علاقة العمل حتى انتهاء المهلة العادية لإنهاء علاقة العمل غير محتمل تحت أي ظرف، وقد يتطلب الأمر أن تفصل المحكمة بشأن هذا السبب.

ملحوظة مهمة: يجب أن يتم إنهاء علاقة العمل بالإقالة أو الاستقالة كتابةً، ويعد إنهاء علاقة العمل شفهيًا غير نافذ، الأمر الذي ينطبق على نسخة مصورة من طلب إنهاء علاقة العمل، أو إنهاء علاقة العمل من خلال البريد الإلكتروني أو الرسائل النصية القصيرة أو الفاكس

إذا كنت تعمل لمدة تزيد عن ستة أشهر ويوجد في الشركة أكثر من 10 عاملين وعاملات يسري قانون حماية العمالة من التسريح من العمل (Kündigungsschutzgesetz)، في هذه الحالة لا يتم إنهاء علاقة العمل إلا طبقاً للوائح ولأسباب خاصة بالشركة أو بالسلوك أو لأسباب شخصية. الأسباب المرتبطة بالشركة هي عدم قدرة الشركة على الاستمرار في تشغيلك بسبب وضعها الاقتصادي، لأنها فقدت أعمالاً مهمة مثلاً.

الأسباب الشخصية تعني أن العامل غير قادر على تأدية التزاماته التعاقدية مستقبلاً بسبب حالته الشخصية، مثلاً بسبب المرض المستمر دون توقعات إيجابية.

الأسباب المرتبطة بالسلوك تعني وجود ما يدعو للشكوى من سلوك العامل، مثل السرقة في الشركة أو تكرار الغياب عن العمل بدون عذر (بعد التحذير).

صاحب العمل غير ملزم بذكر أسبابه لإنهاء علاقة العمل في خطاب الإقالة.

الحوامل والأشخاص ذوو الإعاقة لهم حماية خاصة من التسريح من العمل!

لا يمكن إقالة النساء أثناء فترة الحمل وحتى انقضاء الشهر الرابع بعد الولادة، ولكن يجب أن يتم إبلاغ صاحب العمل بالحمل، أو أن يبلغ به خلال 14 يوماً على الأكثر بعد حصول العاملة على الإقالة.

الأشخاص من ذوي الإعاقة الشديدة، أي الأشخاص أصحاب درجة الإعاقة 50% على الأقل، لهم أيضاً حماية خاصة من التسريح من العمل ابتداءً من الشهر السابع في علاقة العمل، وهذه الحماية تكمن في أن صاحب العمل لا يستطيع علاقة العمل دون موافقة دائرة الاندماج المسؤولة على الإقالة.

إذا وصلك خطاب الإقالة إلا أنك لا توافق عليه، يمكنك الاعتراض، ويجب أن تفعل شيئاً إذا تم إبلاغك شفهيًا بالإقالة أو إذا قال لك صاحب العمل ألا تأتي إلى العمل بعد الآن، الإقالة التي يتم إبلاغك بها شفهيًا غير نافذة، لذلك استمر في العمل بالرغم من ذلك، فإذا أرسلك صاحب العمل بعدها إلى منزلك اطلب

إفادة مكتوبة أن صاحب العمل قد أعفك من العمل "مع الاستمرار في دفع الأجر (unter Fortzahlung der Bezüge)، (ويعني هذا أنه يؤكد أنه سوف يستمر في دفع أجرك دون أن تضطر إلى الذهاب إلى العمل)، وتستطيع المحكمة الفصل بشأن ما إذا كانت الإقالة نافذة أم لا.

ملحوظة مهمة: إذا أردت الاعتراض على الإقالة يجب عليك رفع دعوى موضوعها الحماية من التسريح من العمل أمام محكمة العمل، وذلك خلال ثلاثة أسابيع، إذا تركت هذه المدة تنقضى تعد الإقالة نافذة، بغض النظر عما إذا كانت سليمة الفحوى أم لا.

تبدأ مهلة الثلاثة أسابيع باستلام خطاب الإقالة، أي في اليوم الذي تتسلم فيه الإقالة في المكتب أو في اليوم الذي يضعها رجل البريد في صندوق البريد الخاص بك.

احتساب المهلة بسيط جدا: انقضاء المهلة يكون في نفس يوم الأسبوع الذي استلمت في الإقالة بعد ثلاثة أسابيع، وبمعنى هذا إذا استلمت الإقالة يوم الجمعة في مكان العمل فإن انقضاء المهلة يكون يوم الجمعة بعد ثلاثة أسابيع، إذا تم استلام الإقالة يوم السبت أو يوم الأحد أو في يوم كانت فيه عطلة رسمية، تنتهي في هذه الحالة المهلة في أول يوم عمل بعد يوم الأحد.

نصيحة: تواصل مع نقابتك أو مع إحدى الجهات الاستشارية في أسرع وقت ممكن بعد استلامك الإقالة من صاحب العمل، ولا ترغب في قبولها، ويمكنك رفع الدعوى أمام القضاء بنفسك، فكل محكمة بها مكتب لتلقي طلبات الدعاوى، إذا كنت لا تتحدث الألمانية بطلاقة يجب أن يرافقك شخص يقوم بالترجمة، كما يمكنك اللجوء إلى محامى أو محامية، إذا كان دخلك منخفضا يمكنك التقدم بطلب للحصول على إعانة تكاليف التقاضي، ويعني هذا أن تتحمل المحكمة أتعاب المحاماة، ويمكنك الحصول على مزيد من المعلومات بهذا الشأن من الجهة الاستشارية.

تقيد بعض عقود العمل إمكانية الإنهاء الذاتي من خلال ما يسمى بشرط السداد.

وشرط السداد هو اتفاق يلتزم بموجبه الموظفون بسداد تكاليف تدريب معينة لصاحب العمل إذا تم إنهاء علاقة العمل قبل نهاية فترة زمنية معينة.

وبما أن مثل هذا البند يتعارض مع حرية اختيار المهنة، فإنه لا يسمح به إلا في ظل شروط معينة، على سبيل المثال: يجب أن يفرق بند السداد وفقا لسبب الفصل وينص على أن الموظفين لا يضطرون إلى سداد تكاليف التدريب في حالة الفصل لأسباب شخصية دون خطأ من جانبهم، مثل الأسباب الصحية.

غالبا ما تكون شروط السداد التعاقدية غير فعالة. لذلك ، يفضل أن تقوم بفحصها قانونيا قبل فسخ التعاقد.

ملحوظة مهمة: بعد استلامك لخطاب الإقالة يجب عليك التواصل على الفور مع الوكالة الاتحادية للعمل، وإلا يكون من الممكن أن يتم خفض مبلغ إعانة البطالة من النوع الأول.

10. 13 عقد الإنهاء (Aufhebungsvertrag)

عقد الإنهاء قد يكون له عيوب خطيرة بالنسبة لك!

في كثير من الأحيان يرغب صاحب العمل في أن توقع على ما يطلق عليه "عقد الإنهاء"، وبه تعبر عن موافقتك على انتهاء علاقة العمل في وقت محدد، ويعد هذا أمرا مختلفا عن إنهاء علاقة العمل بالإقالة أو الاستقالة، احترس من مثل هذه العقود، لأنك بموافقتك تخاطر، حيث يمكن أن يتم تخفيض إعانة البطالة الخاصة بك، كما تنص هذه العقود أحيانا على تنازلك عن حقوقك في الأجر.

نصيحة: لا تنخدع، فصاحب العمل لا يحتاج إلى توقيعك إذا أراد إقالتك، انظر جيدا لتعرف إذا كان هذا عقد للإنهاء، ولا توقع على شيء لا تفهمه، إذا وضع صاحب العمل عقدا للإنهاء أمامك لا توقع عليه، بل خذ معك واستشر نقابتك بشأن تبعاته القانونية.

11 الجوانب القانونية الاجتماعية

في الفصل التالي تتعرفون على الشروط الواجب توافرها لكي يستطيع الأفراد من الدول غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي الحصول على الإعانات الأسرية والاجتماعية.

11. 1 الإعانة الأسرية

يحق للأشخاص الذين يحضرون إلى ألمانيا الحصول على إعانات مالية في ظل شروط معينة، حيث لا يتم منح الإعانات إلا إذا كان الأطفال في نفس محل السكن أو إذا كان مركز حياتهم أيضا في ألمانيا.

من المهم أن تعرفوا بأن: الحصول على الإعانات الأسرية مثل نفقة الأطفال (Kindergeld) وعلاوة الأطفال (Kinderzuschlag) وسلفة نفقات المعيشة (Unterhaltsvorschuss) وإعانة الوالدين (Elterngeld) (انظر بأسفل) لا يؤثر بالسلب على تصريح الإقامة الخاص بك، بل على العكس، فعند فحص ما إذا كانت نفقات المعيشة مؤمنة أم لا، يتم إضافة هذه الإعانات إلى دخلك.

الإعانات الأسرية المتاحة هي كما يلي:

نفقة الأطفال تمنح للوالدين من صندوق الأسرة (Familienkasse) إلى أن يتم الطفل سن الخامسة والعشرين على أقصى تقدير، وتبلغ نفقة الأطفال شهريا في عام 2022 ما يلي:

▪ 219,00 يورو للطفل الأول والطفل الثاني

▪ 225,00 يورو للطفل الثالث

- 250,00 يورو لأي طفل آخر.

نفقة الوالدين تمنح لوالدي الأطفال حديثي الولادة من قبل دائرة رعاية الأطفال والقاصرين (Jugendamt)، وذلك لمدة 12 أو 14 شهرا، وتبلغ نفقة الوالدين 65 بالمائة من الدخل الصافي المفقود بعد الولادة، والحد الأدنى له هو 300,00 يورو والحد الأقصى هو 1800,00 يورو شهريا.

سلفة نفقات المعيشة تمنح من قبل دائرة رعاية الأطفال والقاصرين لأطفال الأب المعيل الوحيد أو الأم المعيلة الوحيدة، وذلك إذا لم يقم الطرف الآخر بدفع نفقات المعيشة، وتم تحديد المبلغ الشهري لسلفة نفقات المعيشة في عام 2022 كما يلي:

- للأطفال من سن صفر إلى سن 5 سنوات: حتى 177,00 يورو
- للأطفال من 6 سنوات إلى 11 سنة: حتى 236,00 يورو
- للأطفال من 12 سنة إلى 17 سنة: حتى 314,00 يورو

يتوقف الحق في المطالبة بنفقة الأطفال وإعانة الوالدين وسلفة نفقات المعيشة على حق الإقامة الخاص بالوالدين، والإعانات متاحة للأشخاص الذين يمتلكون تصريحًا للإقامة بغرض التأهيل المهني أو العمل من الأنواع التالية:

- تصريح الإقامة الدائمة
- تصريح الإقامة المستمرة بالاتحاد الأوروبي
- البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي
- بطاقة ICT وبطاقة ICT طويلة المدى
- تصريح الإقامة لمدة ستة أشهر على الأقل، على أن يعطى تصريح الإقامة الحق في العمل أو كان يعطى الحق في العمل أو يسمح بالعمل، (وذلك باستثناء أنواع تصاريح الإقامة بغرض التأهيل المهني أو البحث عن عمل أو تصريح الإقامة لمربية الأطفال أو العمل الموسمي).
- تصريح الإقامة بغرض الدراسة الجامعية أو الاعتراف بالشهادات المهنية الأجنبية والبحث عن عمل بعد إنهاء الدراسة الجامعية أو التأهيل المهني في ألمانيا، ولكن بشرط أن يعمل الشخص أو أن يكون في إجازة حضانة طفل أو يحصل على إعانة البطالة من النوع الأول.
- وبغض النظر عن وضع الإقامة فإن مواطني البوسنة والهرسك وصربيا والجبل الأسود وكوسوفو والجزائر والمغرب وتونس لهم الحق في الحصول على نفقة الأطفال، وذلك بمقتضى اتفاقيات دولية.

علاوة الأطفال هي إعانة يمنحها صندوق الأسرة إذا كان دخل الوالدين يكفي للحياة، ولكنه لا يؤمن نفقات المعيشة للأطفال، ويتم احتساب مبلغ علاوة الأطفال بشكل فردي ويبلغ في العام 2022 شهريا 229,00 يورو على الأكثر لكل طفل، كل أنواع تصاريح الإقامة التي تمنح الحق في الحصول على نفقة الأطفال وإعانة البطالة من النوع الثاني تمنح أيضا الحق في الحصول على علاوة الأطفال، يستثنى من ذلك الأشخاص من أصحاب تصاريح الإقامة بغرض البحث عن عمل.

هنالك المزيد من المعلومات حول [الإعانات الأسرية!](#)

11. 2. إعانة البطالة من النوع الثاني (Arbeitslosengeld II)

إعانة البطالة من النوع الثاني هي إعانة اجتماعية يحصل عليها الأشخاص الذين جعلوا إقامتهم المعتادة في ألمانيا، والقادرون على العمل والمحتاجون إلى المساعدة، القادر على العمل هو الشخص القادر صحيا على العمل لمدة ثلاث ساعات يوميا على الأقل، المحتاج إلى المساعدة هو الشخص الذي لا يستطيع - من واقع الدخل محل الدراسة - تأمين نفقات المعيشة كلية أو بشكل كاف، ويمكن الحصول على إعانة البطالة من النوع الثاني بالنسبة للشخص الذي يعمل، ولكن دخله لا يكفي لتغطية تكاليف المعيشة.

إذا كان لديك تصريح للإقامة بغرض التأهيل المهني أو العمل يحق لك من حيث المبدأ الحصول على إعانة البطالة من النوع الثاني، ولا يسري هذا على الأشخاص الذين تكون إقامتهم في ألمانيا قصيرة لدرجة ألا تكون محل إقامتهم المعتاد، (على سبيل المثال إذا كانت الإقامة بغرض عمل الأبحاث بالنسبة للأشخاص ممن لهم تصاريح إقامة من دولة أخرى في الاتحاد الأوروبي)، وهم مستثنون من الحصول على إعانة البطالة من النوع الثاني.

ولكن قد يترتب على الحصول على إعانة البطالة من النوع الثاني بعض العواقب المرتبطة بقوانين الإقامة، لأن تأمين تكاليف المعيشة من ضمن شروط الحصول على تصريح للإقامة أو تمديده، وتعد إعانة البطالة من النوع الثاني من الإعانات الاجتماعية "الضارة"، ذلك أن الاستفادة من هذه الإعانة تعني عدم القدرة على تأمين نفقات المعيشة بشكل مستقل، وقد يؤدي هذا إلى قيام دائرة الأجانب بإنهاء تصريح الإقامة الخاص بك.

وهناك حالات شاذة تسمح بعمل استثناءات، وتقوم دائرة الأجانب (Ausländerbehörde) بفحص كل حالة فردية مع مراعاة كل الظروف ذات الصلة.

ملحوظة مهمة: إذا وجدت نفسك في ضائقة مالية، فقم باستشارة المتخصصين في وقت مبكر ليفحصوا قبل تقديمك لطلب الإعانة إلى أي مدى يعرض طلبك الحصول على إعانة البطالة من النوع الثاني تصريح الإقامة الخاص بك للخطر.

12 التسكين (Unterbringung)

يعد التسكين من قبل صاحب العمل أو مؤسسة التعليم المهني حلاً نموذجياً عند السفر إلى ألمانيا من الخارج، فالوضع مرتبك في سوق العقارات ولا سيما في المدن الكبيرة، الأمر الذي يزيد من صعوبة البدء في العمل دون عرض للتسكين.

وتوجد بهذا الشأن عدة إمكانيات: يستطيع صاحب العمل أن يتيح لك السكن في الشقة التابعة للمؤسسة (Werkdienstwohnung)، في هذه الحالة لا يتم إبرام عقد للإيجار، ولكن شروط استخدام الشقة مدونة في عقد التوظيف، إذا قمت بإبرام عقد للإيجار مع صاحب العمل بالإضافة إلى عقد التوظيف أو عقد التعليم المهني، تكون هذه شقة للإيجار تابعة للمؤسسة (Werkmietwohnung)، ويعد هذا التمييز مهماً مثلًا بالنسبة لطول المهلة الخاصة بإنهاء عقد الإيجار.

وهناك فئة أخرى، وهي إسكان العاملين (Arbeitnehmerunterkünfte): وهي غرف لسكن العاملين في غير أوقات العمل، كثيراً ما يوفر صاحب العمل مثل هذا السكن إذا تطلب نوع العمل ذلك، مثلًا في قطاع الزراعة، وفي بعض القطاعات تسري عقود التوظيف الجماعية التي تلزم صاحب العمل بتوفير السكن للعاملين إذا تم تكليف العاملين بأداء مهمة في مكان بعيد عن محل سكنهم، (على سبيل المثال في قطاع البناء أو قطاع بناء الهياكل الحديدية، وتسري قواعد خاصة للحماية على إسكان العاملين).

نصيحة: يجب عليك الاستعلام عن ظروف السكن قبل دخول البلاد، ويجب أن يتحدد بما لا يدع مجالاً للشك ما إذا كانت الشقة متاحة لك بدون مقابل أم لا، وما هو مبلغ الإيجار، اطلب اتفاقاً مكتوباً بشأن التسكين، إذا لم تفهم الشروط فتواصل مع إحدى الجهات الاستشارية.

1. 12 مستويات التسكين

يجب أن تتوافر عدة معايير في السكن لكي يمكن استئجاره، في بعض الولايات توجد قوانين تحدد الحد الأدنى من متطلبات الإيجار بدقة، وفي الأساس يشمل الحد الأدنى للتجهيزات وجود مطبخ به إمكانية للتهوية وصنوبر للمياه وحوض وإمكانية توصيل موقد غاز أو موقد كهربائي، بالإضافة إلى مرحاض وحمام. وتحدد بعض الولايات الحد الأدنى للأمتار المربعة لكل شخص، وهي 9 م² على الأقل.

إذا كنت في ولايات ساكسونيا أنهالت أو برلين أو هيسن أو بريمن أو شمال الراين ويستفاليا، فيمكنك التواصل مع مكتب الإشراف على المساكن، وذلك في حالة ما إذا كانت ظروف السكن غير مناسبة، حيث يقوم المكتب بفحص الشقة وبدء الإجراءات اللازمة لإزالة العيوب.

وفي ولايات أخرى يمكنك الحصول على حقل في ظروف السكن المناسبة بموجب القانون الخاص ضد مالك الشقة، نواقص مثل التعفن وأعطال التدفئة والعيوب الأخرى تعطيك الحق في المطالبة بتخفيض الإيجار وإزالة هذه العيوب، وتستطيع **اتحادات المستأجرين (Mietervereine)** تقديم الدعم بهذا الشأن، وتكونها في كافة أرجاء ألمانيا

وبصرف النظر عن النظم الخاصة بالولايات بشأن الإشراف على المساكن، فإن إسكان العاملين يخضع لحد أدنى من المتطلبات ولوائح مكان العمل، وتسري هذه على السكن الذي يوفره صاحب العمل للعاملين وعلى الإسكان المشترك (الاستخدام من قبل عدد من العاملين، 4 أشخاص على الأقل)، الذي يوفره صاحب العمل أو طرف ثالث (مثل أصحاب الفنادق أو شقق العطلات) بناءً على طلب صاحب العمل، في هذه الحالات يكون صاحب العمل هو المسئول عن لياقة السكن.

ويجب الالتزام بالشروط التالية:

- يجب أن يكون لكل ساكن مساحة متاحة للاستخدام قدرها 8 م² على الأقل.
 - في المباني لا يسمح إلا بثمانية أسرة على الأكثر في الغرفة الواحدة، وفي الحاويات أربعة أسرة على الأكثر، ويجب أن يكون هناك سرير بمرتبة ووسادة لكل ساكن، ومكان واحد للجلوس على الأقل وجزء من المائدة وخزانة قابلة للغلق.
 - السكن يجب أن يصله قدر كاف من الضوء الطبيعي وأن يكون مجهزاً بإضاءة صناعية مناسبة.
 - أثناء مدة الاستخدام يجب أن تكون تدفئة السكن على 21 درجة مئوية على الأقل ممكناً.
 - يجب أن تتناسب المرافق الصحية مع حجم الإشغال.
 - يجب الفصل بين السكان من الرجال والنساء في إسكان العاملين.
- بالنسبة لإسكان العاملين فإن [إدارة سلامة العاملين](#) في المنطقة هي الجهة المسؤولة عن ضبط الأحوال السيئة
- قد يحدث أن يتم طرد عامل أو عاملة من السكن لاعتراضه على ظروف العمل أو ظروف السكن السيئة.

ملحوظة مهمة: لا يستطيع صاحب العمل إنهاء سكنك فجأة ودون سبب، وتسري بالنسبة لك عدة نظم حامية وهناك مهل، وذلك بصرف النظر عن نوع الإسكان، تواصل مبكر مع الجهة الاستشارية لتتعرف على حقوقك.

12. 2. التكاليف المناسبة وطرق دفع الإيجارات

في الأساس يجب أن يكون الإيجار متوائماً مع مستوى الإيجارات بالمنطقة، ويحدد مستوى الإيجارات بالمنطقة مبلغ الإيجار في منطقة بعينها بالنسبة للشقق المماثلة، أسأل في إدارة البلدية (Stadtverwaltung) في منطقتك عما يطلق عليه دليل الإيجارات (Mietspiegel)، لتعرف إذا كان الإيجار المطلوب منك مناسباً أم لا.

ويسري في أماكن عديدة في ألمانيا ما يطلق عليه حد ارتفاع قيمة الإيجار (Mietpreisbremse)، ويعني هذا أن الإيجار يمكن أن يكون أعلى من مستوى الإيجارات بالمنطقة بنسبة 10% فقط، وتوجد استثناءات، اطلب المشورة بهذا الشأن مثلا لدى اتحاد المستأجرين بمنطقتك.

إذا كانت قيمة الإيجار المتفق عليه أعلى من مستوى الإيجارات للوحدات المماثلة في المنطقة بنسبة 50%، فإن مؤجر الشقة يعرض نفسه للعقوبة.

أما بالنسبة لإسكان العاملين، فلا توجد قواعد منظمة لذلك، يرجى التواصل مع النقابة أو إحدى الجهات الاستشارية لتعرف إذا كانت التكاليف التي تدفعها مناسبة أم لا.

في أحيان كثيرة يتم خصم الإيجار مباشرة من الراتب، وهذا أمر يجب أن تتفق عليه مع صاحب العمل لكي يحق له خصم قيمة الإيجار من أجرك في كل شهر، ويجب أن يكون هذا الخصم موضحا في كشف حساب المرتب كإيجار (Miete)، لأنه من المهم أن تكون الحدود بين الأجر والإيجار واضحة.

إذا كنت تدفع الإيجار نقدا، فمن الضروري أن تطلب إيصالا بالاستلام (Quittung)، اكتب على الإيصال المبلغ الذي دفعته والفترة التي يغطيها، بهذا الإيصال يمكنك إثبات أنك قمت بدفع تكاليف السكن وأنت لا تدين لصاحب العمل بأية أموال.

وعمليا يحصل العامل على الشقة في كثير من الأحيان على أنها ما يطلق عليه استحقاق عيني (Sachbezug).

الاستحقاق العيني (Sachbezug) شكل من أشكال الأجر يمنحه صاحب العمل كخدمة عينية بدلا من دفع الأموال، فمثلا يتيح صاحب العمل للعامل استخدام السيارة التابعة للشركة لأغراض خاصة، وتعد قيمة استخدام الاستحقاق العيني جزء من الأجر عن العمل.

يجب أن يوضح الاستحقاق العيني في كشف حساب الأجر، ولا يجوز أن يكون عاليا بشكل مبالغ فيه، ويجب أن يصرف لك الأجر بقدر المبلغ غير القابل للحجز (unpfändbarer Betrag)، والمبلغ غير القابل للحجز بالنسبة للشخص الأعزب الذي لا يعيل هو 1.330,16 يورو صافي شهريا عن العام 2022، الأمر الذي يعني أن الاستحقاق العيني لا يمكن أن يحتسب إلا ابتداء من مبلغ 1.330,16 يورو.

إذا منحت لك شقة كاملة فإن قيمة الاستحقاق العيني المحتسبة تعادل الإيجارات المعتادة في المنطقة، أما إذا كنت تسكن في غرفة واحدة وتشارك مع شخص آخر في استخدام المطبخ والحمام والمرحاض، فإن قيمة الاستحقاق العيني لا يجوز أن تتعدى مبلغ 241,00 يورو شهريا عن العام 2022، طالما أن الغرفة لاستخدامك وحدك، ويتم تعديل هذا المبلغ سنويا وطرحه في [لائحة التأمينات الاجتماعية للأجور](#)

13 التمييز في التوظيف

في ألمانيا لا يسمح أن يظلم أحد ما بسبب جنسه، أو أصله العرقي، أو بسبب ديانته، أو عقيدته، أو إعاقته، أو ميوله الجنسية، ويسري هذا على العمل أيضا.

كل الناس في حماية من التمييز بناء على الجنس والأصل العرقي والديانة والسن والإعاقة والميول الجنسية، وذلك سواء أثناء البحث عن عمل أو في مكان العمل.

بالرغم من ذلك قد يكون هناك تمييز يمنعه القانون العام للمساواة في التعامل (Gleichbehandlungsgesetz).

للتمييز أشكال عديدة:

- أثناء إجراءات التقدم لوظيفة يتم الرفض لأن صاحب العمل لا يريد تعيين أشخاص في سن متقدمة.
- في علاقة العمل تجد أن مبلغ الأجر عن العمل المتساوي يختلف فيما بين الرجال والنساء.
- يتم تخطي المهاجرين في الترقيات بالرغم من أن أداءهم في العمل جيد جدا.
- يذكر في الوصف الوظيفي أنه لن ينظر إلا للمتقدمين الذين تعد اللغة الألمانية لغتهم القومية، وذلك بالرغم من أن المهارات اللغوية غير مؤثرة في هذا العمل.
- يوجد تحرش جنسي في مكان العمل.
- يتم معاملة الحامل بطريقة مختلفة عن زملائها وزميلاتها، فمثلا لا يتم تمديد عقدها محدود المدة إن مثل هذه المواقف غير مسموح بها وقد يكون لها تبعات قانونية، ويلتزم صاحب العمل بحمايتك من التمييز، ويمكن للمتضررين رفع دعوى، في هذه الحالة يمكن المطالبة بالتعويض عن الضرر، وحق التعويض، في حالة عدم التعيين يمكن الحصول على تعويض يعادل الراتب في ثلاثة أشهر، ولكن ربما يكون من الصعب عمليا أن تثبت التمييز بسبب الجنس والأصل العرقي والديانة والسن والإعاقة والميول الجنسية.

نصيحة: في حالة التمييز يمكنك التوجه إلى مكتب الشكاوى الموجود في مكان العمل (innerbetriebliche Beschwerdestelle) أو إلى مجلس العاملين (Betriebsrat)، كما يمكنك الحصول على المشورة من الجهات المتخصصة في مكافحة التمييز، مثل [المكتب الاتحادي لمكافحة التمييز \(Antidiskriminierungsstelle des Bundes\)](#):

وكبدل يمكنك أيضا التواصل مع نقابتك من أجل المشورة.

14 النقابات

يسمح للعاملين والعمال في ألمانيا بالاتحاد في نقابات (Gewerkschaften) بهدف للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية، وفي هذا الفصل يمكنك التعرف على بناء النقابات والمبادئ التي تعمل النقابات على أساسها، بالإضافة إلى قيمة العضوية في النقابات.

1. 14 دور النقابات ومهامها

النقابات في ألمانيا منظمات شرعية ديمقراطية يمولها أعضاؤها ويديرونها، وهي غير مرتبطة بأي حزب سياسي وتعمل بشكل مستقل عن مؤسسات الدولة، والنقابات تعددية ومستقلة، ولكنها ليست محايدة سياسيا بأي حال من الأحوال، موقف النقابات هو مصالح العاملين والعمال، حيث تكافح النقابات من أجل عدالة الأجور وأفضل ظروف للعمل والمواعيد العادلة للعمل والعدالة الاجتماعية، وتستطيع النقابات تنظيم الإضرابات وإبرام عقود التوظيف الجماعية مع أصحاب العمل، وقد اتحدت أهم النقابات لتكون رابطة النقابات الألمانية، وتعد رابطة النقابات الألمانية هي الصوت السياسي للنقابات الأعضاء وعدد أعضائها حوالي ستة ملايين من العمال المنظمين، وهناك منظمات نقابية أخرى تمثل مجموعات مهنية بعينها.

وتسود في ألمانيا حرية التحالف، ويعني هذا بالنسبة للعاملين أنهم يستطيعون تنظيم أنفسهم في نقابات، وتمول النقابات نفسها من خلال اشتراكات الأعضاء، ويتم احتساب اشتراك العضوية بناء على الأجر الشهري الإجمالي الخاص بك، إذا كنت عاطلا عن العمل، يكون مبلغ الاشتراك أقل.

2. 14 الحماية القانونية

تقوم النقابات بدعم أعضائها في موضوعات مختلفة، كما تقدم لك الحماية القانونية النقابية بعد ثلاثة أشهر من بدء العضوية، وتساعدك الحماية القانونية في الخلافات القانونية المتصلة بمسائل العمل والقوانين الاجتماعية.

الاستشارات والحماية القانونية متاحة مثلا في المسائل المرتبطة بالإندارات والإجازات وإنهاء علاقة العمل وشهادات الخبرة وإصابات العمل ودفع الأجور، بالإضافة إلى إعانة البطالة من النوع الثاني، وإفادة التقاعد واعتماد الإعاقة الشديدة.

ويستطيع موظفو سكرتارية الحماية القانونية النقابية الاطلاع على عقد التوظيف الخاص بك وفحص كشف حساب الأجر الخاص بك، وإذا تطلب الأمر يقومون بمطالبة صاحب العمل باستحقاقاتك، كما يقومون بتمثيلك أمام الجهات الرسمية، مثل شركة التأمين الصحي ومركز التوظيف.

وفي الخلافات المتعلقة بالعمل والقوانين الاجتماعية يقوم موظفو سكرتارية الحماية القانونية النقابية بتمثيلك في إجراءات التقاضي أمام كل المحاكم، وذلك إذا كنت عضوا في النقابة.

ويتم تمويل الحماية القانونية النقابية من اشتراكات الأعضاء، ولا يجب عليك تحمل أية تكاليف إضافية مقابل الاستشارات القانونية والتمثيل القانوني.

ويجب عليك تحمل كافة أتعاب المحاماة في الدعوى المرفوعة أمام محكمة العمل، حتى إذا كان الحكم لصالحك، وذلك دون الحماية القانونية النقابية.

يمكن الحصول على المزيد من المعلومات حول [الحماية القانونية وعضوية النقابات](#) وكيفية الاشتراك من النقابات أو عبر الإنترنت

14. 3. عناوين النقابات

للنقابات في ألمانيا مكاتب في عدد كبير من المدن، ويمكنك الاتصال بها إذا أردت الاشتراك في النقابة أو إذا كانت لديك تساؤلات، وفيما يلي تجد قائمة توضح مقرات النقابات الأعضاء في اتحاد النقابات الألماني:

مجلس إدارة اتحاد النقابات الألماني

(Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB, Bundesvorstand)

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

هاتف: +49 30 24060-0

www.dgb.de

نقابة البناء والزراعة والبيئة

(IG Bauen-Agrar-Umwelt, IG BAU)

Olof-Palme-Str. 19, 60439 Frankfurt/Main

هاتف: +49 69 95737-0

www.igbau.de

نقابة التعدين والكيمياء والطاقة

(IG Bergbau, Chemie, Energie, IG BCE)

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

هاتف: +49 511 7631-0

www.igbce.de

نقابة السكك الحديدية والمواصلات
(Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, EVG)
Weilburger Str. 24, 60326 Frankfurt/Main
هاتف: +49 69 7536-236
www.evg-online.org

نقابة التربية والعلوم
(Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, GEW)
Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt/Main
هاتف: +49 69 78973-0
www.gew.de

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

نقابة الأغذية والمشروبات والمطاعم
(Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, NGG)
Haubachstr. 76, 22765 Hamburg
هاتف: +49 40 38013-0
www.ngg.net

نقابة الشرطة
(Gewerkschaft der Polizei, GdP)
مجلس الإدارة
Stromstraße 4, 10555 Berlin
هاتف: +49 30 399921-0
www.gdp.de

نقابة الخدمات المتحدة
(Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di)
الإدارة الاتحادية
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
هاتف: +49 30 6956-0
www.verdi.de