

# العاملين وحقوق اللاجئين

معرفته عليكم ينبغي الذي ما

ألمانيا في بنجاح للعمل



الفرصة متاحة منذ عام 2015 أمام عدد كبير من الأشخاص اللاجئين للحصول على عمل بعد ثلاثة أشهر من الحضور، بشرط استيفاء بعض الشروط المعينة، لذلك قام مجلس إدارة اتحاد النقابات الألماني عام 2016 بتوفير المعلومات للاجئين الذين يرغبون في مزاولة العمل، ويتعين الآن تحديث هذه المواد الإعلامية، وذلك لحدوث تغيرات عديدة في السنوات الأخيرة.

ونحن نرغب في دعم اللاجئين الذين يرغبون في مزاولة العمل بالمعلومات حول النظم السارية، لأنه مع الأسف أن أصحاب العمل لا يلتزمون دائما بالقوانين، كما نريد أيضا أن يستفيد الأشخاص اللاجئين إلى ألمانيا من حقوق العاملين.

وبما أن اللوائح القانونية في غاية التعقيد، ينبغي عليك التواصل مع إحدى النقابات أو إحدى الجهات الاستشارية في حال وجود مشاكل مع صاحب العمل، وهؤلاء الاستشاريون مستقلون عن الدولة وأصحاب العمل، وهم متخصصون ويستطيعون لذلك مساعدتك بشكل أفضل مما تقدر المواد الإعلامية عليه.

وبهنا نحن كنقابات أن يحصل العاملون على حقوقهم من أجر مناسب وتأمين اجتماعي وظروف عمل جيدة، الأمر الذي كافحنا من أجله لأكثر من مائة عام!

**أنيا بيل**

عضو المجلس التنفيذي الاتحادي لاتحاد النقابات الألماني

## المحتوى

4	1 المقدمة
4	2 إمكانيات إيجاد عمل والحصول على تأهيل مهني بالنسبة للاجئين
4	2. 1 الحق في مزاوله العمل ("العمل مسموح به" - "Erwerbstätigkeit gestattet")
5	2. 2 حظر العمل ("العمل غير مسموح به" - "Erwerbstätigkeit nicht gestattet")
6	2. 3 الترخيص بمزاولة العمل ("لا يسمح بالعمل إلا بترخيص من دائرة الأجانب" - "Beschäftigung nur mit der Erlaubnis der Ausländerbehörde gestattet")
7	3 الاعتراف بالشهادات والمؤهلات المهنية
7	3. 1 الأسس القانونية
8	3. 2 إجراءات الاعتراف بالشهادة
9	4 أنواع العمل
9	4. 1 الأعمال الخاضعة للتأمينات الاجتماعية
10	4. 2 الأعمال الصغيرة
11	4. 3 الأعمال المؤقتة
12	4. 4 التدريب العملي
14	4. 5 عقود التشغيل
14	4. 6 العمل الحر
15	5 حقوق العاملين في ألمانيا
15	5. 1 عقد التوظيف
17	5. 2 عقد التوظيف الجماعي
17	5. 3 فترة الاختبار
18	5. 4 تحديد مدة العقد
19	5. 5 دفع الأجور
20	5. 5. 1 معلومات: الأجر الإجمالي / الأجر الصافي (Bruttolohn / Nettolohn)
20	5. 5. 2 الحد الأدنى للأجور
21	5. 6 عندما لا يدفع صاحب العمل الأجر
23	5. 7 مواعيد العمل
24	5. 8 التأمين الصحي
24	5. 9 المرض

25	10. 5 إصابات العمل والتأمين ضد الحوادث
25	11. 5 الإجازات مدفوعة الأجر
26	12. 5 إنهاء علاقة العمل بالإقالة أو الاستقالة
29	13. 5 عقد الإنهاء
30	6 الجوانب القانونية الاجتماعية
30	1. 6 الإعانة الأسرية
31	2. 6 الإعانات الاجتماعية
32	7 التمييز في التوظيف
33	8 النقابات
33	1. 8 دور النقابات ومهامها
34	2. 8 الحماية القانونية
34	3. 8 عناوين النقابات

## 1 المقدمة

هذا دليل إرشادي للأشخاص الذين يعيشون ويعملون في ألمانيا بعد فرارهم، ويحتوي الدليل الإرشادي على معلومات من شأنها أن تساعدكم على إيجاد عمل قانوني في ظل ظروف عادلة وعلى عدم الوقوع ضحية الاستغلال في مواقع العمل.

## 2 إمكانيات إيجاد عمل والحصول على تأهيل مهني بالنسبة للاجئين

إذا كنت قد حضرت إلى ألمانيا لاجئاً، فإن الإجابة على التساؤل ما إذا كان مسموحاً لك بالعمل تعتمد على مدة إقامتك وحالة إجراءات اللجوء الخاص بك، وعلى جنسيتك وعلى تصريح الإقامة الممنوح لك، القواعد المنظمة لهذا الشأن في غاية التعقيد، ونود أن نقدم لكم بعض الملاحظات في المقطع الأول.

### 2.1 الحق في مزاولة العمل ("العمل مسموح به" - "Erwerbstätigkeit gestattet")

لك الحق في العمل والتعليم أو التدريب المهني (Ausbildung) إذا كان لديك ما يثبت وصولك إلى ألمانيا، أو إذن بالإقامة، أو وثيقة بالسماح بالإقامة المؤقتة، أو نوع معين من تصاريح الإقامة، على أي يكتب فيه: العمل مسموح به (Erwerbstätigkeit gestattet)، كما تحتاج بعد ذلك إلى موافقة دائرة الأجانب لكي تقبل وظيفة محددة.

هؤلاء الأشخاص يستطيعون مزاولة جميع الأعمال دون قيود:

- من لهم حق اللجوء (الأشخاص الذين تم اعتماد طلبات اللجوء الخاصة بهم)
  - اللاجئون في حالة الحماية الدولية (وبشكل خاص الأشخاص الذين تنطبق عليهم صفة اللاجئ طبقاً لمؤتمر جنيف للاجئين (Flüchtlingseigenschaft nach Genfer Flüchtlingskonvention))
  - الأشخاص تحت الحماية المؤقتة (الأشخاص المهددون بأضرار جسيمة في وطنهم الأصلي، مثل التعذيب أو المعاملة غير الإنسانية)
- بعد أربع سنوات من الإقامة يستطيع الأشخاص من أصحاب وثيقة الإقامة المؤقتة أو إذن الإقامة الحصول على إذن عام لمزاولة العمل في كافة الأنشطة.
- وهناك أنواع أخرى من تصاريح الإقامة تتيح إمكانية العمل دون قيود.

## 2.2 حظر العمل ("العمل غير مسموح به" - "Erwerbstätigkeit nicht gestattet")

إذا كتب في إثبات الوصول أو إذن الإقامة أو تصريح الإقامة المؤقتة عبارة "العمل غير مسموح به" لا يسمح لك بمزاولة العمل أو بدء تعليم مهني.

ويوجد حظر عام للعمل بالنسبة لمجموعات معينة من الهاربين، بالإضافة إلى ذلك تستطيع دائرة الأجانب إصدار حظرا للعمل لبعض الأعمال في ظل ظروف معينة.

هؤلاء الأشخاص ينطبق عليهم حظر العمل:

### (a) الأشخاص الراغبين في اللجوء والأشخاص الذين قدموا طلبا للجوء

- في الثلاثة أشهر الأولى من الإقامة، تبدأ المهلة مع تقديم طلب اللجوء
- أثناء الإقامة الملزمة في إحدى مؤسسات الاستقبال الأولى بالولاية أو أحد مراكز "أنكير" (AnKER-Zentrum) خلال التسعة أشهر الأولى من إجراءات اللجوء
- مما يطلق عليها المواطن الأصلية الآمنة حتى نهاية إجراءات اللجوء، وذلك إذا تم تقديم طلب اللجوء بعد 31 من أغسطس 2015.

### (b) الأشخاص الذين لديهم تصريح إقامة مؤقت:

- مما يطلق عليها المواطن الأصلية الآمنة الذين قدموا طلب اللجوء بعد 31 من أغسطس 2015، وتم رفضه أو سحبه أو الذين لم يقدموا طلبا للجوء، ولا يسري هذا على سحب الطلب بعد المداولات في الوزارة الاتحادية للهجرة وشؤون اللاجئين
- أثناء الإقامة الملزمة في إحدى مؤسسات الاستقبال الأولى بالولاية أو أحد مراكز "أنكير" (AnKER-Zentrum) خلال ستة أشهر بتصريح الإقامة المؤقت.
- والذين قررت دائرة الأجانب أن ترحيلهم لا يمكن تنفيذه لأسباب غير متعلقة بالشخص صاحب تصريح الإقامة المؤقت.

ملحوظة مهمة: إن العمل دون الحق في مزاولة العمل أو ترخيص بالعمل ممنوع، وقد يتعرض العامل أو العاملة والمؤسسة التي يعمل بها للعقوبة.

## 3. 2 الترخيص بمزاولة العمل ("لا يسمح بالعمل إلا بترخيص من دائرة الأجانب" – „Beschäftigung nur mit der Erlaubnis der (Ausländerbehörde gestattet,„

يسري ما يلي في الأساس: يستطيع الأشخاص الراغبين في طلب اللجوء والأشخاص طالبو اللجوء العمل بعد الشهر الثالث من إقامتهم في ألمانيا، وذلك بموجب الإذن بمزاولة العمل، مهلة الانتظار تبدأ بتقديم طلب اللجوء لدى الجهات المسؤولة داخل البلاد أو لدى شرطة الاتحاد على الحدود.

ويجب عليك أن تقدم طلباً إلى دائرة الأجانب في منطقة سكنك للحصول على إذن بمزاولة العمل، ولا تستطيع المصانع أو الشركات القيام بهذا الأمر بدلا منك إلا بموجب توكيل عام منك.

يستطيع أصحاب تصاريح الإقامة المؤقتة أيضا تقديم طلب للحصول على إذن بمزاولة العمل، وعادة يمكن هذا بعد ثلاثة أشهر من الإقامة، ومن الممكن الموافقة على البدء في تدريب مهني قبل ذلك.

**ملحوظة مهمة:** الأشخاص من أصحاب الإقامة المؤقتة يمكنهم الحصول على تصريح مؤقت للتعليم المهني (**Ausbildungsduldung**) لبدء التدريب المهني، وذلك في ظل ظروف معينة، بعد الانتهاء من التعليم المهني يحصلون على إذن بالإقامة إذا بدأوا عملاً مرتبطاً بتعليمهم المهني، كما يمكنهم الحصول على تصريح مؤقت للعمل، وذلك بشروط معينة، وبعد انقضاء 30 شهراً بتصريح مؤقت للعمل (**Beschäftigungsduldung**) يمكنهم التقدم بطلب للحصول على إذن للإقامة كشخص "مؤهل ومقبول" بغرض العمل أو من أجل الاندماج المستدام، بهذه الطريقة يتم الانتقال من حالة التصريح المؤقت إلى حالة تصريح الإقامة.

تستطيع دائرة الأجانب أن تصدر إذنا بالعمل طبقاً لما تراه حسب المعطيات القانونية، وفي حالات أخرى يجب على الدائرة الحصول على موافقة الوكالة الاتحادية للعمل، الوكالة الاتحادية للعمل تقوم بدراسة ظروف العمل في الوظيفة المعروضة، مثل مبلغ الأجر على سبيل المثال، ولا يسمح أن يعمل الأشخاص الفارين في ظروف أسوأ من ظروف العمل الخاصة بمن يماثلهم من العاملين الألمان.

يمكنك الحصول على أحدث المعلومات على [صفحات الوكالة الاتحادية للعمل](#)

يرجى الاطلاع على "السماح بدخول سوق العمل" (Zulassung zum Arbeitsmarkt).

**ملحوظة مهمة:** المعطيات القانونية المتعلقة بإجراءات إصدار الإذن بمزاولة العمل أو بدء التعليم المهني معقدة للغاية وتغيرت عدة مرات في السنوات الأخيرة، فهناك لوائح مختلفة واستثناءات لبعض أنشطة العمل، ويمكنك أنت والشركة التي ستعمل بها مستقبلاً الحصول على المعلومات من الوكالة الاتحادية للعمل أو من الجهات الاستشارة المتخصصة.

## 3 الاعتراف بالشهادات والمؤهلات المهنية

### 1.3 الأسس القانونية

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

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.

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 \(IQ-Integration durch Qualifizierung, IQ-Netzwerk\)](#):" يرجى الاطلاع على [مراكز الاستشارة على الخريطة "Vor-Ort-Beratung IQ"](#).

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، وينطبق هذا مثلاً على الممرضين والمرضات 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، 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، وتوفر قاعدة البيانات "[ANABIN](#)" التابعة للإدارة المركزية للتعليم الأجنبي المعلومات حول ذلك:

يرجى الاطلاع على: "[www.anabin.kmk.org](#) Hochabschlüsse".

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

### 3. 2 إجراءات الاعتراف بالشهادة

يجب عليك التقدم بطلب للاعتراف بالشهادة بهدف إثبات تكافؤها، ويجب أن تقوم بذلك بنفسك، حيث لا تستطيع الشركة أن تدعمك في ذلك، ويقدم الطلب إلى الجهة المسؤولة في الولاية التي تنوي العمل بها مستقبلاً، ويمكنك معرفة الجهة المسؤولة عن وضعك من [خلال مراكز استشارات الاندماج من خلال التأهيل](#)

كما يجب تقديم سيرتك الحياتية وإثبات للهوية، بالإضافة إلى الشهادات والوثائق المترجمة التي توضح محتوى المؤهل ومدته، وتبين الخبرات المهنية، إذا كنت قد فقدت شهادتك يمكن تحديد قدراتك فيما يطلق عليه الإجراء البديل، ويمكن أن يتم هذا مثلاً من خلال تجربة العمل أو الامتحانات أو تقارير الخبراء.

بصدور نتيجة اختبار التكافؤ يتم 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 الأخيرة، وهي الحالة الغالبة عملياً، تحصل على الفرصة لاستدراك المهارات الناقصة من خلال إجراءات تعليمية، بالنسبة للمهن المنظمة يتم تحديد ما يطلق عليه إجراءات المعادلة في الإفادة الصادرة. أما بالنسبة للمهن غير المنظمة، فإن الإفادة الصادرة تحتوي على قائمة بالفروق الجوهرية التي ينبغي معادلتها، وعلى هذا الأساس ينبغي تحديد التأهيل اللازم للمعادلة.

بالنسبة للمهن المنظمة يتم إثبات تكافؤ المؤهل المهني عندما ينهي صاحب الطلب إجراءات المعادلة بنجاح، بعد ذلك يتم فحص المعايير اللازمة للموافقة على مزاوله 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.

**نصيحة:** احصل على المشورة بشأن إجراءات التأهيل المناسبة من [الجهات المتخصصة](#):

ويمكنك الحصول على المزيد من المعلومات حول سير إجراءات [الاعتراف بالشهادات في ألمانيا](#)



## 4 أنواع العمل

### 1.4 الأعمال الخاضعة للتأمينات الاجتماعية

يخضع أي عمل يتم أدائه بناء على تعليمات صاحب العمل وإدراج 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 ألبا 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 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 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 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 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 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، إذا كنت متعاقداً 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 أجره 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).

## 2.4 الأعمال الصغيرة

ما يطلق عليه الأعمال الصغيرة هو الأعمال التي لا يسمح فيها أن يتعدى الأجر الشهري الإجمالي مبلغ 520,00 يورو.

وتسري 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، وينبغي 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 بداية من 1 أكتوبر 2022 كسب مبلغ يصل إلى 520,00 يورو شهريا من خلال أحد الأعمال الصغيرة، ومع الحد الأدنى للأجور الذي يبلغ 12,00 يورو في الساعة (في وقت انشاء المقال ويتغير الحد الأدنى للأجور في كل عام تقريبا) يعني هذا أن صاحب العمل الخاص بك لا يستطيع أن يسمح لك بالعمل إلا لمدة 43,33 ساعة في الشهر على الأكثر (تتناقص 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 مزاولة 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 تصل إلى ستة أسابيع في حالة المرض بعد فترة عمل استمرت لمدة أربعة أسابيع.

### 4. 3 الأعمال المؤقتة

تقوم الشركات التي يطلق عليها شركات التوظيف المؤقت بإعارة عاملها لفترة محدودة إلى شركات أخرى، وتسمى هذه شركة المهمة، وتقوم شركة المهمة بدفع رسوم لشركة التوظيف المؤقت مقابل ذلك.

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 حقلك في الإجازات، إلا أنك تحصل على تعليمات العمل المحددة من شركة المهمة.

كما ينبغي عليك أيضا أن تعرف ما يلي: تقوم أغلب شركات التوظيف المؤقت بدفع الأجر طبقا لعقود العمل الجماعية، وتسري في الوقت الحالي اتفاقيتان للدفع الجماعي، واختصارهما كالتالي:

DGB-BAP و DGB-iGZ<sup>1</sup>

سيرتفع الحد الأدنى للأجور للعمالة المؤقتة من 10.88 يورو إلى 12.43 يورو وذلك ابتداءً من 1 أكتوبر 2022، ثم يرتفع إلى 13.00 يورو في 1 أبريل 2023 و مرة أخرى إلى 13.50 يورو في 1 يناير 2024.

ويمكن أن يتجاوز أجر كالمعتاد 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

<sup>1</sup> 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.

الساعات الإضافية والعمل الليلي، أسأل 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 و 200 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.

#### 4.4 التدريب العملي

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 الذي يبلغ حاليا 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 للموامة بالنسبة للمهن غير المنظمة ومرحلة التدريب في شركة خلال دورة تدريبية للموامة 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 الشؤون الاجتماعية بشأن التمهيد للتأهيل المهني.

### وفي الوقت الحالي يحق للمتدرب والمتدربة الحصول على الحد الأدنى للأجور البالغ 12.00 يورو إجمالي في الساعة:

- 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 اعتبارا 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 أيضا ما يلي: لا خاب من استشار.

## 4. 5 عقود التشغيل

### احترس 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 ينبغي عليك 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.

## 4. 6 العمل الحر

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، يرجى الحصول على مزيد من المعلومات من الجهات الاستشارية المتخصصة، مثل كاريتاس (Caritas) ورابطة العمال الخيرية (Arbeiterwohlfahrt)، ولكي تزاوّل 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 التكاليف 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 أيضا 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 التكاليف 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 تزاول عملا حرا صوريا، بادر بطلب المشورة من نقابتك أو إحدى الجهات الاستشارية.

## 5 حقوق العاملين في ألمانيا

### 1.5 عقد التوظيف

**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 ومع ذلك، يجب على صاحب العمل تسجيل وتسليم الشروط التعاقدية الأساسية لعلاقة العمل كتابيًا، وموقعًا عليها. ويستثنى من ذلك إثبات الشروط التعاقدية الأساسية في شكل إلكتروني فقط.

ويعد عقد التوظيف الشفهي نافذا من حيث المبدأ، ولكن في جميع الأحوال يجب على صاحب العمل أن يوفر لك المعلومات اللازمة بشأن عملك، مثل ما هو العمل وما عدد ساعات العمل اليومية وما هو الأجر الذي تحصل عليه، ولك الحق في الحصول على تأكيد كتابي (إثبات) لظروف العمل الخاصة بك.

**نصيحة: عليك المطالبة بعقد مكتوب في جميع الأحوال، واطلب أن يتم تسليمك نسخة من العقد الموقع عليه.**

**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 10،11،6،5،4،3،2 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 الأم أو إلى الإنجليزية، ولكن ويستثنى من ذلك العمالة المؤقتة: فإنهم يتلقون عقد العمل بلغتهم الأم عند الطلب.



**نصيحة:** لا توقع أبدا على شيء لا تفهمه! إذا كنت لا تفهم عقد التوظيف فابحث عن شخص يساعدك بالترجمة أو بالشرح.

## 2.5 عقد التوظيف الجماعي

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 والشؤون 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 مسئوليات 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 [www.bmas.de](http://www.bmas.de) للوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية للتعرف على عقود التوظيف الجماعية الملزمة في ألمانيا.

يرجى الاطلاع على [www.bmas.de](http://www.bmas.de) **العقود الجماعية الملزمة: Allgemeinverbindliche Tarifverträge**

## 3.5 فترة الاختبار

**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.

تعني فترة الاختبار أن يستطيع العاملون والعاملات وأصحاب العمل الانفصال إذا كانت علاقة العمل بينهم غير مرضية.

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، علماً 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 عملاً تجريبياً، بل هو علاقة عمل يجب أن يدفع عليها أجر.

## 4.5 تحديد مدة العقد

**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 كتابةً، إذا كان عقد التوظيف الخاص بك شفهيًا، يعني هذا تلقائياً 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.

## 5.5 دفع الأجور

**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، وكثيراً 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 أجرِكَ كاملاً، وذلك في الوقت المناسب.

### 1. 5. 5 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.

### 2. 5. 5 الحد الأدنى للأجور

#### لا يسمح بالحصول على أقل من الحد الأدنى للأجور!

يطبق في ألمانيا الحد الأدنى للأجور بموجب القانون، والذي يبلغ في الوقت الحالي (من أول أكتوبر 2022) 12.00 يورو إجمالي في الساعة بالنسبة لجميع العاملين والعاملات.

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 يمهّد 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 بوكير \(Hans Böckler\)](#): 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.

## 5.6 عندما لا يدفع صاحب العمل الأجر

**يمكنك المقاومة إذا لم تحصل على أجرك!**

يحق لك دائما الحصول على أجرك، حتى إذا تمت إقالتك 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 موجهها إلى صاحب العمل الخاص بك، على أن يحتوي على ما يلي:

- قائمة توضح عدد ساعات العمل التي أديتها له، بالإضافة إلى مواعيدها ومكانها، وصفتك في العمل
- المبلغ الدقيق للأجر الذي يدين به صاحب العمل لك
- حدد أسبوعين كمهلة للدفع
- 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 مثلاً أيضاً على شهادة الخبرة).

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

وتسري هنا أيضاً 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 مشتركاً 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 عمالك والراحات ومكان العمل والأعمال التي أديتها في دفتر للملاحظات، وذلك بشكل يومي، واكتب أيضاً اسم صاحب العمل وعنوانه واسم وعنوان شركة التكليف أو صاحب التكليف، بالإضافة إلى أسماء زملائك وزميلاتك الذين من شأنهم الإدلاء 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 عاملاً لدى أحد أصحاب العمل، إلا أنه قد وقع عقداً مع صاحب تكليف آخر، اجمع المعلومات والأدلة حول صاحب التكليف لصاحب العمل الخاص بك، حيث إنه من الممكن أن تطالب صاحب التكليف لصاحب العمل الخاص بك بدفع أجرك.

احذر: لا تنتظر طويلاً، لأنه توجد مهل 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 أجر.

## 7.5 مواعيد العمل

### 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 ينبغي 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.

## 5. 8 التأمين الصحي

### مكان العمل يوفر لك التأمين الصحي!

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

## 5. 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 أجرك 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 صادرة 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 متأكدا فتوجه بالسؤال إلى صاحب العمل الخاص بك.



## 10.5 إصابات العمل والتأمين ضد الحوادث

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 أجرك، 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 يحم 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.

## 11.5 الإجازات مدفوعة الأجر

**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 ينبغي 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 وكنت 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.

## 5. 12 إنهاء علاقة العمل بالإقالة أو الاستقالة

**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 جسيما 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 كتابة، 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 طبقا 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 أعمالا مهمة مثلا.

الأسباب الشخصية تعني أن العامل غير قادر على تلبية التزاماته التعاقدية مستقبلا بسبب حالته الشخصية، مثلا 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 يوما على الأكثر بعد حصول العاملة على الإقالة.

الأشخاص من ذوي الإعاقة الشديدة، أي الأشخاص أصحاب درجة الإعاقة 50 على الأقل، لهم أيضا حماية خاصة من التسريح من العمل ابتداء من الشهر السابع في علاقة العمل، وهذه الحماية تكمن في أن صاحب العمل لا يستطيع إنهاء علاقة العمل دون موافقة دائرة الإدماج المسئولة (Integrationsamt) على الإقالة.

إذا وصلك خطاب الإقالة إلا أنك لا توافق عليه، يمكنك الاعتراض، وينبغي 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 تنقضي 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 جداً: انقضاء المهلة يكون في نفس يوم الأسبوع الذي استلمت في الإقالة بعد ثلاثة أسابيع، ويعني 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 لتلقى طلبات الدعاوى، إذا كنت لا تتحدث الألمانية بطلاقة ينبغي أن يرافقك شخص يقوم بالترجمة، كما يمكنك اللجوء إلى محامي أو محامية، إذا كان دخلك منخفضاً يمكنك التقدم بطلب للحصول على إعانة تكاليف التقاضي، ويعني هذا أن تتحمل المحكمة أتعاب المحاماة، ويمكنك الحصول على مزيد من المعلومات بهذا الشأن من إحدى الاستشارية.

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

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

تقيد بعض عقود العمل إمكانية الإنهاء الذاتي (فسخ التعاقد) 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 وفقاً لسبب الفصل وينص على أن الموظفين لا يضطرون إلى سداد تكاليف التدريب في حالة الفصل لأسباب شخصية دون خطأ من جانبهم، مثل الأسباب الصحية.

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

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

## 5. 13 عقد الإنهاء

### 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 أمراً مختلفاً 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.

## 6 الجوانب القانونية الاجتماعية

### 1.6 الإعانة الأسرية

يتم تقديم الدعم المالي للأسر في ألمانيا من خلال إعانات مختلفة، والإعانات 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.

كجزء من حزمة الإغاثة، قررت الحكومة الفيدرالية دفع مكافأة إضافية لإعانة الأطفال في عام 2022. هذا المبلغ هو مكافأة لمرة واحدة قدرها 100 يورو وتم دفعها اعتبارا من يوليو 2022. الشرط الأساسي للحصول عليها أن تكون ممن لديهم الحق للحصول على إعانة الطفل لمدة يوم واحد على الأقل في عام 2022.

**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

الحق في الإعانات الأسرية متاح في الأساس للأشخاص الذين يسمح لهم تصريح العمل الخاص بهم بمزاولة العمل.

الحاصلون على حق اللجوء واللاجئون المعتمدون يحق لهم الحصول على نفقة الأطفال وإعانة الوالدين وسلفة نفقات المعيشة ابتداء من يوم اعتمادهم.

**نصيحة:** يمكن للاجئين المعتمدين الحصول على نفقة الأطفال في فترة إجراءات اللجوء بأثر رجعي، وذلك بحد أقصى ستة أشهر، يرجى التواصل مع إحدى الجهات الاستشارية المتخصصة بهذا الشأن.

لا يحق للأشخاص ممن لديهم إذن بالإقامة أو تصريح إقامة مؤقت الحصول على نفقة الأطفال وإعانة الوالدين وسلفة نفقات المعيشة، ويستثنى من ذلك الأشخاص الذي يملكون تصريحا مؤقتا بالعمل.

قد يختلف الحق في المطالبة بالإعانات الأسرية بالنسبة للاجئين عن حقوق الآخرين فإن مواطني البوسنة والهرسك وصربيا والجبل الأسود وكوسوفو والجزائر والمغرب وتونس لهم الحق في الحصول على هذه الإعانة، وذلك بمقتضى اتفاقيات دولية.

وهناك أنواع أخرى من تصاريح الإقامة تمنح صاحبها الحق في الحصول على الإعانات الأسرية، منها على سبيل المثال تصريح الإقامة لأسباب إنسانية.

**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، بما في ذلك ملحق شهري فوري بقيمة 20 يورو. 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.

وهناك المزيد من المعلومات حول [الإعانات الأسرية](#).

## 2.6 الإعانات الاجتماعية

ابتداء من الوصول وإبلاغ السلطات بطلب اللجوء يحصل اللاجئ على إعانات اجتماعية بموجب قانون طالبي اللجوء، وتمنحها دوائر الشؤون الاجتماعية، ويجب تقديم الإعانات الاجتماعية دون طلب، حيث يكفي أن تعلم دائرة الشؤون الاجتماعية أن هناك استحقاق.

قد تكون الإعانات الاجتماعية إعانات عينية (مواد غذائية ومسكن وتدفئة وملابس) أو قد تكون إعانات نقدية، ويتم منح الإعانات العينية على كل حال أثناء الإقامة في مؤسسات الولاية.

بعد ثمانية عشر شهر من الإقامة يحق للاجئين الحصول على ما يطلق عليه الإعانات الأساسية، وهي أقل من مبالغ الإعانة الاجتماعية، في عام 2022 تقدر احتياجات الشخص الأعزب بمبلغ 367,00 يورو، في حالة العلاج الطبي يتم إصدار شهادة طبية يمكن بها زيارة الطبيب.

بعد ثمانية عشر شهر من الإقامة يحق للاجئين تلقائيا ودون طلب منفصل الحصول على إعانات اجتماعية أكبر طبقا لمبلغ المعتاد للإعانات الاجتماعية كما هو محدد في قانون الشؤون الاجتماعية، في

المجلد الثاني والمجلد الثاني عشر، ولكن هذا يسري فقط إذا لم تتأثر فترة الإقامة لهؤلاء الأشخاص بانتهاكاتهم للقوانين، وهو الموقف الذي يحدث عندما يتصرف الشخص الذي تحقق له الإعانة بسوء نية أو بشكل غير شريف، فإذا طالت مدة إقامة هذا الشخص وكان من الممكن أن يرحل عن البلاد في وقت سابق لولا أنه أبدى سوء نيته، مثلاً من خلال إتلافه لجواز سفره عن قصد، فلا يتم منح الإعانة الاجتماعية الأعلى، الأمر الذي قد يحتاج إلى إثبات من قبل دائرة الشؤون الاجتماعية، والاحتياج العادي بالنسبة للشخص الأعزب البالغ هو 449,00 يورو عن العام 2022، ويجب إصدار بطاقة للتأمين الصحي من أجل العلاج الطبي، فيمكن زيارة الطبيب بها.

في بعض الحالات تقوم دوائر الشؤون الاجتماعية بخفض الإعانات أو حرمان بعض الأشخاص تماماً من الإعانات، لأنهم مثلاً لهم الحق في الحماية في دولة أخرى من دول الاتحاد الأوروبي ويجب عليهم مغادرة ألمانيا، مثل هؤلاء الأشخاص يحق لهم الحصول على إعانة مؤقتة لمدة أسبوعين ولا يستفيدون من الإعانات الأخرى.

**ملحوظة مهمة: قد يكون خفض الإعانات غير قانوني في بعض الظروف، فإذا كان هذا الأمر يمسك تواصل مع إحدى الجهات الاستشارية لمعرفة إمكانيات الاعتراض.**

بعد اعتماد الشخص كلاجئ لا يوجد ما يدعو إلى المطالبة بإعانات اجتماعية، وذلك بموجب قانون طالبي اللجوء، فإذا كنت في حاجة للمساعدة يحق لك الحصول على الإعانة الأساسية للباحثين عن عمل، وذلك بموجب قانون الشؤون الاجتماعية المجلد الثاني، ويمكنك تقديم طلب لدى مركز التشغيل، الأشخاص غير القادرين على العمل بسبب السن أو حالتهم الصحية يحصلون على الإعانة الأساسية بموجب قانون الشؤون الاجتماعية المجلد الثاني عشر، وعليهم التقدم بطلب للحصول عليها.

## 7 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 أيضاً.

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 الشركة ( 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):

وكبديل يمكنك أيضا التواصل مع نقابتك من أجل المشورة.

## 8 النقابات

### 8.1 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 والعاملات، 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

## 8. 2 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 بالإجازات 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.

يمكنك بشكل شخصي أو عن طريق الانترنت الحصول على المزيد من المعلومات [حول الحماية القانونية](#) وعضوية النقابات وكيفية الاشتراك

## 8. 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](http://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](http://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](http://www.igbce.de)

نقابة السكك الحديدية والمواصلات

**(Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, EVG) ت**

Weilburger Str. 24, 60326 Frankfurt/Main

هاتف: +49 69 7536-236

[www.evg-online.org](http://www.evg-online.org)

نقابة التربية والعلوم

**(Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, GEW) م**

Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt/Main

هاتف: +49 69 78973-0

[www.gew.de](http://www.gew.de)

نقابة المعادن

**(IG Metall)**

Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main

هاتف: +49 69 6693-0

[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

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

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

مادة للمطالعة:

<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/service/glossar-a.php>

مسرد: