

«المعرفة حماية!
حقوقك في سوق العمل»

Bienvenue

Willkommen خوش آمديد

أهلا وسهلا

Welcome

كتيب إرشادي مُوجه إلى المهاجرين الذين يتطلعون إلى العيش والعمل في ألمانيا. يحتوي الكتيب على معلومات من شأنها أن تمكنهم من إيجاد عملٍ مشروع تحت ظروفٍ عادلة.

معلومات النشر:

الناشر: اللجنة الرئاسية الاتحادية لاتحاد النقابات العمالية الألماني (DGB)

العنوان: Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

المؤلفون: دوريت كوميتوفسكي، فولكر روسوتشا

التحرير: دومينيك يون

الترجمة إلى اللغة العربية: ياسمين خالد

المسئولية حسب قانون الصحافة والمطبوعات: أنيلي بونتيناخ

تصميم الجرافيك: مختبر السياسة والاتصال (FLMH)

برلين، نيسان 2016

6	فرص العمل والتأهيل المهني للاجئين - معلومات مهمة	1
6	حق العمل («يُسمح له بالعمل»)	1.1
7	حظر العمل («لا يُسمح له بالعمل»)	1.2
	تصريح العمل («يُسمح له بالعمل فقط بموجب	1.3
8	تصريح من مصلحة الأجانب»)	
9	قوانين العمل في ألمانيا	2
9	عقد العمل	2.1
10	اتفاقية الأجور الجماعية	2.2
10	دفع الأجور	2.3
11	أوقات العمل	2.4
16	التأمين الصحي	2.5
16	تأمين إصابات العمل	2.6
17	تأمين المعاش التقاعدي	2.7
17	الإجازات	2.8
18	في حالة المرض	2.9
19	الإقالة	2.10
20	الفترة التجريبية	2.11
20	العمل الحر - احذر المزاولة الظاهرية!	2.12
22	أشكال خاصة للعمل	3
22	الأعمال الصغيرة	3.1
23	العمالة المؤقتة	3.2
25	التدريب	3.3
26	الاعتراف بشهادات التأهيل المهني والمؤهلات	4
27	دورات اللغة الألمانية	5
28	دورات اللغة الألمانية	6
29	عناوين نقابات اتحاد النقابات العمالية الألماني	6.1

تهيد بقلم أنيلي بونتيناخ

أنت ممن نزحوا بسبب الحرب والملاحقة وتبحث لك ولعائلتك عن الحماية والأفق الجديدة في ألمانيا. نحن زملاؤك وزميلاتك من أعضاء النقابات المتحدة تحت سقف «اتحاد النقابات العمالية الألماني» (DGB)، نرحب بك خالص الترحاب ونريد أن نقدم لك يد العون، كي تشق طريقك في سوق العمل في ألمانيا.

ربما قد تم قبول طلب لجوئك. بهذا يصبح لك الحق في مزاوله العمل والتقدم للحصول على وظيفة أو للتأهيل المهني.

في حال لم يتم قبول طلب لجوئك بعد، يمكنك في ظل ظروف معينة تقديم طلب لدى مصلحة الأجانب للحصول على إذن عمل أو تأهيل مهني. إن إجراءات الحصول على الإذن معقدة. سنقدم لك ضمن الصفحات التالية بعض المعلومات حول هذا الموضوع، إلا أننا ننصحك بضرورة الحصول على المشورة الفردية.

لو سُمح لك بمزاولة العمل أو التأهيل المهني فعليك أن تعرف حقوقك كموظف أو كمتدرب. نحن على اضطلاع بأن الكثير من المهاجرين حديثاً إلى ألمانيا تخلو علاقات عملهم من المشكلات. إلا أننا نسمع من وقتٍ لآخر عن علاقات عمل يتم فيها إجبار المهاجرين على العمل وفقاً لشروط غير مقبولة ويُعرضون في ظلها إلى سوء استغلال واضح. نحن كنقابات ندافع عن حق جميع الموظفين في العمل تحت ظروفٍ جيدة، سواءً كانوا ممن يعملون في ألمانيا منذ فترةٍ طويلة أو من القادمين الجدد. كثيراً ما لا يعرف القادمون الجدد حقوقهم وإمكانياتهم.

الكثير منهم لا يتقن اللغة الألمانية ولا يعرف إلى من يلجأ في حال واجه المصاعب في سوق العمل. يقدم لك هذا الكتيب توجيهاً أولياً، كما أنه يعطيك النصائح لتعرف ما هي الأمور التي عليك أن تلتق لها بالاً وأين يمكنك الحصول على الدعم في ألمانيا.

عدا عن ذلك أنصحك بالانضمام إلى إحدى نقابات اتحاد النقابات العمالية الألماني، إذ أن النقابات بإمكانها من ناحية تقديم الحماية ويد العون لك. ومن ناحية أخرى نبذل نحن بصفتنا سقفاً للنقابات ما في وسعنا من أجل دفع الحكومة الألمانية نحو تحسين الأطر القانونية لحماية جميع الموظفين. وإليك بمعلومةٍ أخرى: نقابات اتحاد النقابات العمالية الألماني مقسمة إلى فئات. يمكنك الاستفسار عن النقابة المناسبة لك لدى مكاتب النقابات المدرجة في الملحق.

نحن نطبق كنقابات مبدئين: أولاً، يجب أن تُتاح لمن يعيش في ألمانيا الفرصة في تأمين عيشه من خلال العمل. ينطبق ذلك على اللاجئين أيضاً بغض النظر عن نوع إذن الإقامة الممنوح لهم. ثانياً، لا يجوز استغلال الموظفين أو التمييز بينهم، وإنما على كل موظف الحصول على أجره حاله حال زملائه وزميلاته الذين يقومون بنفس العمل. لا نفرق في هذا الصدد بين القادمين الجدد إلى ألمانيا وأولئك الذين يعيشون هنا منذ فترة.



أنيلي بونتنباخ
عضو اللجنة الرئاسية الاتحادية،
اتحاد النقابات العمالية الألماني

1 فرص العمل والتأهيل المهني للاجئين - معلومات مهمة

لو كنت قد لجأت إلى ألمانيا فالإجابة على السؤال إن كان يُسمح لك بالعمل تتوقف على إجراءات طلب اللجوء ونوع تصريح الإقامة التي تم منحها لك. سنقدم لك في الفصل الأول بعض المعلومات ذات الصلة بهذا الشأن. تلك المعلومات مستقاة من الوضع القانوني الراهن والذي يشهد حالياً تغيرات مستمرة في ألمانيا.

استفسر لذلك شخصياً إن كانت القوانين المُدرجة هنا ما تزال سارية المفعول.

1.1 حق العمل («يُسمح له بالعمل»)

يحق لك مزاولة العمل أو الحصول على التأهيل المهني عندما يكون لديك نوع إقامة معين، ويكون ذلك مذكوراً في وثيقة إذن إقامتك بالصيغة التالية:

(«يُسمح له بالعمل» - «Erwerbstätigkeit gestattet»).

يحق لكلٍ مما يلي مزاولة أي عملٍ كان دون أية قيود

- الأشخاص الحاصلين على حق اللجوء (أي الأشخاص الذين قُبلت طلباتهم وتم الاعتراف بهم قانونياً كلاجئين)،
- اللاجئون الذين يتمتعون بحق الحماية الدولية (وبخاصة الأشخاص الذين تنطبق عليهم صفة اللاجئ بحسب اتفاقية جنيف الخاصة بوضع اللاجئين).
- الأشخاص الحاصلين على الحماية المُساندة (وهم الأشخاص المُهددين في مواطنهم الأصلية بالمخاطر الجمة، كالتعذيب والمعاملة غير الإنسانية)،
- اللاجئون الحاصلين على تصريح إقامة مؤقت (وهم أشخاص يتم منحهم تصريح إقامة لأسباب إنسانية أو شخصية، أو لأسباب ذات صلة بالمصلحة العامة، وكذلك الأشخاص الذين يُمنع ترحيلهم).

1.2 حظر العمل («لا يُسمح له بالعمل»)

لو كان محظوراً عليك مزاولة العمل أو الحصول على التأهيل المهني فسيكون ذلك المذكوراً في إذن إقامتك على النحو التالي: («لا يُسمح له بالعمل» - «Erwerbstätigkeit nicht gestattet»).

هناك حظر عام لمزاولة العمل لفئات مختلفة من اللاجئين. هذا بالإضافة إلى أنه يمكن لمصلحة الأجانب أن تحظر مزاولة العمل على المستوى الفردي وفقاً لشروط معينة.

يحظر على كلٍ مما يلي مزاولة العمل

• طالبي اللجوء

• خلال الأشهر الثلاثة الأولى من الإقامة.

تبدأ هذه المدة بتقديم طلب اللجوء. ولكن فعلياً لا يُمنح الحق في الحصول على إذن العمل إلا بعد تقديم طلب اللجوء رسمياً، وقد يستغرق هذا الإجراء أكثر من ثلاثة أشهر.

• أثناء الإقامة في أحد مراكز الاستقبال الأولى للاجئين. عادة ما تكون مدة الإقامة في هذه المراكز ستة أشهر.

• ممن ينتمون إلى ما تُسمى بدول الأصل الآمنة، وذلك حتى انتهاء إجراءات اللجوء في حال قُدِّم طلب اللجوء بعد تاريخ 31 آب 2015.

تُعد الدول التالية من بين دول الأصل الآمنة حالياً: ألبانيا، والبوسنة والهرسك، وغانا، وكوسوفو، ومقدونيا، والجبل الأسود، والسنغال، وصربيا (الحال 24.10.2015).

• الأشخاص الحاصلين على إذن إقامة التريث (السماح المؤقت بالبقاء)

• ممن ينتمون إلى ما تُسمى بدول الأصل الآمنة والذين تقدموا بطلب اللجوء بعد تاريخ 31 آب 2015.

• ممن قررت مصلحة الأجانب بأن ترحيلهم غير قابل للتنفيذ، وذلك لأسباب تتعلق بشخصهم.

معلومة مهمة: أن تعمل دون أن يكون لك حق في العمل أو إذن لمزاولة العمل، فإن ذلك فعلٌ ممنوع. قد يتعرض كلٌ من المستخدمِ ورب العمل للعقوبة.

1.3 تصريح عمل

(«يُسمح له بالعمل فقط بموجب تصريح من مصلحة الأجانب»)

القاعدة العامة تنص على ما يلي:

يمكن لطالبي اللجوء الحصول على إذن لمزاولة العمل بعد مرور ثلاثة أشهر على إقامتهم في ألمانيا. تبدأ مهلة الانتظار ما أن يُقدم طلب اللجوء إلى السلطات المختصة داخل البلاد أو الشرطة الاتحادية على الحدود.

يجب تقديم طلب تصريح العمل لدى مصلحة الأجانب في مكان سكنك من قبلك شخصياً. ليس بإمكان المؤسسات والشركات طلب التصريح نيابةً عنك.

يمكن أيضاً للأشخاص الحاصلين على إذن إقامة التريث تقديم طلب تصريح العمل والحصول عليه.

بإمكان مصلحة الأجانب إصدار تصاريح العمل بحسب المعطيات القانونية وبناءً على سلطتها التقديرية. ينطبق هذا مثلاً على غرض الالتحاق ببرامج للتأهيل المهني. في حالاتٍ أخرى يتعين على مصلحة الأجانب الحصول على موافقة من وكالة العمل الاتحادية.

معلومة مهمة: عند تقديم طلب للحصول على تصريح للعمل،

عليك التقدم برسالة من رب عملك المُستقبلي يؤكد فيها أنه يعرض عليك عملاً أو تأهيلاً مهنيًا.

علاوةً على ذلك عليك تقديم معلومات عن الأجر، وأوقات العمل، وشروط العمل (قم بتقديم مسودة عن عقد العمل إن أمكن ذلك).

من المهم أيضاً تقديم معلومات حول ما إن كانت الوظيفة قد عُرضت لدى وكالة العمل الاتحادية من قبل.

ملحوظة: إن المعطيات القانونية لإجراء إصدار إذن مزاولة عمل أو الحصول على تأهيل مهني معقدة، وقد تغيرت أكثر من مرة خلال الاثني عشر شهراً الماضية. هناك قوانين مختلفة تختص

بكل وظيفة على حدة. يمكنك الحصول على المعلومات الخاصة بهذا الصدد لدى وكالات العمل أو رب عملك المستقبلي. يمكنك الاضطلاع على الوضع القانوني الحالي وغير ذلك من المعلومات التي نشرتها الإدارة الاتحادية لاتحاد النقابات العمالية الألماني تحت الرابط التالي: www.dgb.de.

2 قوانين العمل في ألمانيا

2.1 عقد العمل

يمكن إبرام عقد العمل شفهيًا، حيث أن العقود الشفهية سارية المفعول من حيث المبدأ. على رب العمل إعطائك بكل الأحوال معلومات عن الوظيفة، كطبيعة العمل، وعدد ساعات العمل يوميًا، ومقدار الأجر. لك الحق في الحصول على عقد عمل خطي ويمكنك طلبه من رب عملك. بعد توقيعك على عقد العمل ستحصل على نسخة منه. ليس هناك ما يُلزم رب العمل على ترجمة عقد العمل إلى لغتك الأم أو اللغة الإنجليزية. إن كنت لا تستطيع قراءة عقد العمل استعن بشخص يقوم بترجمته لك.

يُلزم القانون بإبرام عقد عمل خطي في حالة واحدة فقط: لو كان رب عملك يرغب بتشغيلك مؤقتًا، أي لمدة زمنية معينة فقط. في هذه الحالة يجب دائماً تحديد هذه المدة خطياً في عقد العمل.

على عقد العمل أن يتضمن النقاط التالية:

- * اسم وعنوان رب عملك واسمك وعنوانك
- * موعد بدء التشغيل ومدته
- * طبيعة العمل وتوضيح لمهامك
- * مكان العمل
- * مقدار الأجر (عادة الأجر الإجمالي) ◀ «2.3.1 الأجر الإجمالي»
- * أوقات العمل
- * الإجازات (◀ «2.8 الإجازات»)

* المهل الزمنية للإقالة

* معلومات تتعلق باتفاقيات أجور جماعية أو غيرها من
الاتفاقيات التي قد تسري على وظيفتك

معلومة مهمة: لا توقع على ما لا تفهمه!

2.2 اتفاقية الأجور الجماعية

إن اتفاقية الأجور الجماعية عقدٌ يتم إبرامه بين رب العمل وإحدى منظمات أرباب العمل أو النقابات (تُسمى أطراف اتفاقية الأجور الجماعية).

ضمن اتفاقية الأجور الجماعية تكون شروط العمل والأجور وغيرها مقننة لمؤسسة ما أو لقطاعٍ بأكمله.

تُطبق الشروط التي تنص عليها اتفاقية الأجور الجماعية في بادئ الأمر على أعضاء النقابة التي تفاوضت على هذه الشروط في إحدى المؤسسات أو القطاعات، بشرط أن تكون المؤسسة التي يعملون فيها أيضاً عضواً في اتحاد أرباب العمل.

تُشرع الكثير من اتفاقيات الأجور الجماعية فيما بعد بشكلٍ ملزم للعموم، ويتم ذلك بناءً على طلب من أطراف الاتفاقيات.

عندها تُعتبر هذه الاتفاقيات مُلزمة لجميع الموظفين في قطاع ما أو أحد القطاعات الصناعية بغض النظر عن ما إن كانوا أعضاء في النقابة أم لا.

نصيحة: إن اختصاصات النقابات في ألمانيا مُقسمة إلى شعب أو قطاعات صناعية. استفسر لدى النقابة المختصة بقطاعك الصناعي إن كان لمجال عملك اتفاقية أجور جماعية.

2.3 دفع الأجور

القاعدة العامة تنص على ما يلي: لا عمل بلا أجر!

معلومة مهمة: على رب العمل أن يدفع لك أجرِك حتى في حال غياب عقد العمل أو أية مستندات أخرى ذات صلة. لا تدع رب عملك يرهبك أو يجبرك على العمل دون أجر. إن لك الحق في الحصول على أجر لقاء عملك!

عادةً ما يُحول الأجر على رقم حسابك البنكي. يمكنك فتح حساب لدى أي بنك، ويلزمك للقيام بذلك أوراق ثبوتية سارية المفعول. كثيراً ما يكون تقديم مثل هذه الأوراق من غير الممكن، إن كانت إجراءات طلب اللجوء ما تزال جارية على سبيل المثال. في هذه الحالة غالباً ما ترفض البنوك فتح الحساب. إلا أنه منذ أيلول 2015 قد أصبحت البنوك مُلزَمة بفتح حساب توفير عند قيامك بإبراز وثائق تحمل ترويسة مصلحة الأجانب المحلية وتتضمن بياناتك الشخصية (صورة شخصية، والاسم، ومكان الولادة، وتاريخ الميلاد، والجنسية، والعنوان). على الوثائق أن تحمل ختم مصلحة الأجانب وأن تكون مُوقعة من قبلك.

بالإضافة إلى ذلك تم مع بداية العام 2016 تشريع قانون ينص على حق اللاجئين ومن ليس لديهم مكان سكن ثابت في فتح حساب بنكي.

تنطبق هذه النصيحة أيضاً على المعاملات البنكية: لا توقع ما لا تفهم! عادةً ما تقوم البنوك بتسليمك أوراق إضافية لدى فتح الحساب حول إبرام عقود تأمين أو طلب الحصول على بطاقات ائتمانية.

على رب عملك تزويدك بكشف للراتب شهرياً. يتضمن الكشف الأجر الذي استحقته والمبالغ التي سَتُقتطع منه لدفع الضرائب والتأمينات. تُدفع ضريبة الأجر عن طريق رب العمل مباشرةً إلى مصلحة الضرائب.

يُفرق في ألمانيا بين الأجر الإجمالي والأجر الصافي:

2.3.1 الأجر الإجمالي

الأجر الإجمالي هو الأجر المتفق عليه بموجب عقد العمل. يُدرج الأجر الإجمالي في كشف الرواتب بالإضافة إلى الأجر الصافي. يتم اقتطاع عدد من المبالغ من الأجر الإجمالي، ألا وهي:

* ضريبة الدخل

* ضريبة الكنيسة (في حال كنت منضماً لأحد الكنائس المسيحية)

* ضريبة التكافل (لتمويل الوحدة الألمانية)

* التأمينات الاجتماعية: تأمين المعاش التقاعدي، تأمين البطالة،

التأمين الصحي، تأمين الرعاية المرضية

تُقسم المبالغ المُخصصة لتأمينات المعاش التقاعدي والبطالة والرعاية المرضية بين رب العمل والمستخدم. ينطبق هذا أيضاً على الجزء الأكبر من التأمين الصحي والمسمى بالمبلغ الأساسي. تُضاف إلى هذا المبلغ مبالغ إضافية يتكفل المستخدم وحده فقط بدفعها، وتتفاوت قيمة هذه المبالغ بحسب شركات التأمين الصحي.

2.3.2 الأجر الصافي

الأجر الصافي هو الأجر الذي يُدفع في النهاية بعد اقتطاع جميع المُستحقات والضرائب.

2.3.3 الحد الأدنى للأجور

يُلزم القانون في ألمانيا منذ الأول من كانون الثاني 2015 بدفع حدٍ أدنى للأجور قيمته 8.50 يورو كأجرٍ إجمالي لقاء كل ساعة عمل لكل الموظفين ممن بلغوا الثامنة عشر من العمر. يُستثنى من هذا القانون الموظفون ممن عادوا لمزاولة العمل بعد أن كانوا عاطلين عن العمل لمدة طويلة، وذلك خلال الستة أشهر الأولى من بعد عودتهم إلى العمل، وكذلك موزعي الجرائد. يحق لموزعي الجرائد حالياً تقاضي أجر قيمته 7.23 يورو، على أن يرتفع أجرهم إلى 8.50 يورو ابتداءً من عام 2017. عدا عن ذلك، هناك في بعض القطاعات حد أدنى للأجور مُتفق عليه ومُلزم عموماً، وله الأسبقية على الحد الأدنى للأجور المُشرع قانوناً. في بعض القطاعات - القطاع الزراعي مثلاً - تعاقدت النقابات وأرباب العمل على أن يتم دفع حدٍ أدنى للأجور يقل عن 8.50 يورو ضمن فترة انتقالية حتى تاريخ الأول من كانون الثاني 2017.

ولكن الحد الأدنى للأجور يفوق مبلغ 8.50 في معظم القطاعات. ينطبق هذا الأمر على قطاعات البناء، وتنظيف المباني، والكهرباء، والرعاية. يبلغ الحد الأدنى للأجور للعمال المساعدة في مجال البناء في الولايات الغربية¹ وفي برلين منذ الأول من كانون الثاني 2016 ما قيمته 11.25 يورو كأجرٍ إجمالي مقابل كل ساعة عمل.

1 تُعد الولايات بادن-فورتمبرغ، وبايرن، وبريمن، وهامبورغ، وهيسين، وساكسونيا السفلى، وشمال الراين ويستفاليا، وراينلاند بالاتينات، وسارلاند، وشلسفيغ هولشتاين من بين الولايات الغربية. أما الولايات الشرقية فهي: برلين، وبراندنبورغ، ومكلنبورغ فوربومرن، وساكسونيا، وساكسونيا أنهالت، وتورينغن.

من الأفضل لك الاستفسار لدى اتحاد النقابات العمالية الألماني عن الحد الأدنى للأجور الذي يسري على القطاع الذي تعمل فيه.

تحذير: كثيراً ما يستند رب العمل في الدفع إلى معطيات تتعلق بالمهام التي تُخول إليك، غير أن ذلك ليس مسموحاً في كل الحالات. إلباً إلى نقابتك للتأكد من صحة عقد عملك. لا يجوز لأجرك أن يقل عن الحد الأدنى للأجور ساري المفعول!

مثال: لو كنت تنظف الغرف في أحد الفنادق يقرر رب العمل عادةً عدد الغرف التي عليك تنظيفها خلال ساعة العمل الواحدة. لا يُسمح لرب العمل بدفع أجرك بما يقل عن الحد الأدنى للأجور. سجل دائماً عدد الساعات التي عملت فيها واحرص على توفير ما يثبت ذلك. على رب العمل دفع أجر كل ساعة عملت فيها لصالحه بغض النظر عن عدد الغرف التي قمت بتنظيفها.

2.3.4 في حال لم يدفع رب العمل أجرك

لك الحق دائماً في الحصول على أجرك، حتى ولو تمّت إقالتك أو لم يكن بحوزتك عقداً خطياً. عليك المطالبة بالأجور التي لم يتم دفعها بنفسك (من الأفضل الاستعانة بمحامٍ أو بإحدى النقابات). ليس هذا من اختصاص الشرطة أو غيرها من الدوائر الحكومية.

قم بمطالبة رب العمل بالأجور المُستحقة خطياً. قد توفر بذلك على نفسك اللجوء إلى القضاء.

اكتب رسالة لرب عملك تتضمن النقاط التالية:

أولاً، قائمة تبين عدد الساعات التي عملتها لصالحه موضحاً فيها متى وأين وماذا عملت.

ثانياً، قيمة المبلغ الذي يدين لك به رب عملك.

ثالثاً، قم بتحديد مدة تمهله فيها للدفع قدرها أسبوعين.

رابعاً، أدرج بيانات حسابك البنكي التي يجب أن يُحول عليها الأجر الناقص.

معلومة مهمة: يجب عليك توقيع الرسالة وإرسالها إلى رب عملك عن طريق البريد (يُفضل عن طريق البريد المُسجل). كبديلٍ لذلك، يمكن لشخص تثق به تسليم الرسالة إلى رب عملك. لا تعترف المحاكم بمطالبات الدفع إن تمت عن طريق الهاتف، أو البريد الإلكتروني أو الرسائل الإلكترونية القصيرة SMS، أو شفهيًا. احتفظ بنسخة عن الرسالة وبإيصال الدفع لدى مكتب البريد حتى تتمكن من إثبات إرسالك للرسالة.

سيكون لرب العمل مهلة أسبوعين من بعد استلام الرسالة لدفع الأجر الناقص. في حال لم يقم رب عملك بتحقيق مطالبك بدفع الأجر الناقصة خلال هذه المهلة، فعليك رفع دعوى ضده لدى محكمة عمل ألمانية.

نصيحة: لو كنت عضواً في إحدى النقابات فستحصل على دعم من خلال محامٍ نقابي في حال النزاع القانوني مع رب عملك. من الأفضل لك التواصل مع نقابتك فور ملاحظتك أن رب العمل لا يدفع.

تحذير: قم بتسجيل أوقات العمل والاستراحات ومكان العمل والمهام التي قمت بها يومياً في دفترٍ خاص. سجل اسم وعنوان رب العمل أو المؤسسة، وكذلك أسماء زميلاتك وزملائك الذين يمكنهم أن يشهدوا بأنك قمت بالعمل المُسند إليك. كلما زاد كم المعلومات والإثباتات التي جمعتها، كلما زادت فرصة نجاحك في مطالبة رب العمل بالدفع.

قد تعمل في الكثير من القطاعات، كقطاع البناء أو صناعة المواد الغذائية، لصالح رب عمل قد قام بدوره بإبرام عقد مع موكلٍ آخر. اجمع المعلومات والإثباتات عن موكل رب عملك، فقد تتمكن من مطالبة موكل رب عملك أيضاً بأجرِك.

تحذير: لا تطل الانتظار! هناك مهل زمنية تحدد طول المدة التي يمكن لك فيها المطالبة بأجرِك من رب عملك أو أمام القضاء. لن تتسنى لك فرصة المطالبة بأجرِك بعد انقضاء هذه المهل.

نصيحتنا لك هنا أيضاً: الجأ إلى نقابتك.

2.4 أوقات العمل

يشرع القانون في ألمانيا الحد الأقصى للساعات التي يسمح لك بالعمل فيها يومياً وأسبوعياً. لا يجوز أن تتعدى ساعات عملك اليومية الثمانية ساعات. يُسمح بتمديد أوقات العمل إلى العشر ساعات كحد أقصى في حال كان متوسط ساعات العمل خلال 24 أسبوعاً أو ستة أشهر لا يتعدى الثمان ساعات يومياً.

معلومة مهمة: تطبق في قطاع البناء اتفاقية أجور جماعية مُلزمة للعموم تتحدد بموجبها أوقات عمل مختلفة في الشتاء والصيف. يبلغ عدد ساعات العمل في الأشهر من كانون الأول وحتى آذار 38 ساعة أسبوعياً. أما في الأشهر من نيسان حتى تشرين الثاني فيبلغ عدد ساعات العمل 41 ساعة أسبوعياً. هناك أيضاً أحكام أخرى لأوقات العمل في القطاع الزراعي. استفسر لدى نقابتك عن أحكام أوقات العمل التي تنطبق على القطاع الذي تعمل فيه.

على رب العمل تنظيم ودفع أجور ساعات العمل الإضافية.

على أوقات العمل أن تتضمن الاستراحات: مدة الاستراحة 30 دقيقة على الأقل لو كانت أوقات العمل تتراوح بين الست والتسع ساعات، و45 دقيقة لو كانت أوقات العمل تتجاوز التسع ساعات.

معلومة مهمة: تحتسب كل ساعة تقضيها تحت تصرف رب عملك من أوقات العمل!

ينطبق ذلك مثلاً على الوقت الذي قد تنتظر فيه استلام مواد البناء في الورشة أو الذي تقضي فيه استراحتك المُستحقة على الطريق. تعد المناوبة الاحتياطية جزءاً من وقت العمل: كالوقت الذي تكون فيه مثلاً على أهبة الاستعداد لرعاية كبار السن أو المرضى. استفسر عن ذلك لدى نقابتك!

نصيحة: سجل يومياً ساعات عملك والاستراحات، واطلب من رؤسك في العمل التوقيع على هذه الوثيقة أو من شخصٍ آخر بوسعه أن يشهد على أنك قمت بالعمل المُوكل إليك!

2.5 التأمين الصحي

يتكفل التأمين الصحي في ألمانيا بتكاليف العلاج الطبي. لو ذهبت إلى الطبيب، عليك إبراز بطاقة تأمينك الصحي أو دفع التكاليف بنفسك. تنص القاعدة العامة على أن رب عملك مُلزم بتقديم طلب اشتراك لك في التأمين الصحي. سيتم اقتطاع جزء من أجرك لصالح التأمينات الاجتماعية (تأمينات الصحة، والرعاية المرضية، والمعاش التقاعدي، والبطالة). عندها ستحصل على بطاقة تأمين صحي تبرزها عند ذهابك إلى الطبيب.

معلومة مهمة: لو كنت لاجئاً ولم يمض على إقامتك في ألمانيا خمسة عشر شهراً، ولا تزال عملاً يتوجب عليك فيه دفع التأمينات الاجتماعية كون أجرك لا يتجاوز مبلغ 450 يورو شهرياً، فستنطبق عليك أحكام قانون اللجوء. سيكون لديك على هذا الأساس الحق في الحصول على العلاج الطبي في الحالات الطارئة فقط، وذلك بموافقة مسبقة من مكتب الشؤون الاجتماعية. سيحق لك بعد انقضاء خمسة عشر شهراً الحصول على الخدمات الطبية، وستحصل على بطاقة تأمين إلكترونية. لو كنت تزال عملاً بسيط الحجم وتتقاضى لقائه أقل من 450 يورو شهرياً، فلا يتوجب على رب عملك دفع التأمين الصحي لك. (◀ «3.1 الأعمال الصغيرة»)

2.6 تأمين إصابات العمل

إن كل موظف مُؤمن ضد الحوادث التي قد يتعرض إليها في طريقه إلى أو من الوظيفة أو أثناء تأديته لها من خلال ما يسمى بالتأمين ضد مسؤولية رب العمل.

معلومة مهمة: لو تعرضت لحدث أثناء العمل فعليك إخبار الطبيب بذلك.

تحذير: لو نصحك رب عملك بالألا تقول بأن الحادث قد وقع أثناء تأدية عملك، فرمما يكون رب عملك لم يؤمنك ضد مسؤولية رب العمل. توجه إلى نقابتك واطلب المشورة.

إذا كنت لا تتقن اللغة الألمانية أطلب من المستشفى أن توفر من يترجم لك.

2.7 تأمين المعاش التقاعدي

يقدم رب العمل طلب اشتراك لك في تأمين المعاش التقاعدي. ستحصل على رقم تأمين اجتماعي عليك الاحتفاظ به جيداً، إذ أنك ستستبقى هذا الرقم حتى لو تغير رب عملك. يمتنع بعض أرباب العمل عن دفع الأجور بحجة أنك لم تزودهم برقم التأمين الاجتماعي الخاص بك. هذا خطأ! من واجب رب العمل أن يقوم بتسجيلك في تأمين المعاش التقاعدي. الجأ إلى نقابتك في حال لم يقم رب عملك بهذا.

إن كان لديك أسئلة يمكنك الاتصال بتأمين المعاش التقاعدي الألماني: رقم هاتف خدمة الجمهور: 0800 1000 4800

2.8 الإجازات

يحق لمن يعمل في ألمانيا الحصول على إجازة سنوية تصل إلى 24 يوماً كحدٍ أدنى في حال كان الموظف يعمل ستة أيام في الأسبوع، و20 يوماً في حال كان الموظف يعمل خمسة أيام في الأسبوع. على رب عملك منحك هذه الإجازة. يمكن التعاقد على فترة إجازة أطول ضمن عقد العمل، ولكن ليس على فترة أقصر. ينطبق هذا الأمر على الأعمال المُسمّاة بالأعمال الصغيرة.

هكذا يمكنك احتساب عدد أيام الإجازات التي يحق لك بها لو كنت تعمل بدوامٍ جزئي:

عدد أيام العمل الفردية في الأسبوع مضموراً بـ20 (حق الإجازة بعدد الأيام) ومقسوماً على 5 (عدد أيام الدوام الاعتيادية، من الإثنين حتى الجمعة).

معلومة مهمة: إن كنت تعمل خمسة أيام في الأسبوع فسيكون من حَقك الحصول على إجازة مدتها عشرين يوماً على الأقل،

حتى ولو كنت تعمل ما مجموعه عشرة ساعات فقط في الأسبوع.

إلا أنه لو كنت تعمل ما مجموعه عشرة ساعات في يومين في الأسبوع، فسيكون لك الحق في الحصول على إجازة سنوية مدتها ثمانية أيام على الأقل: 2 (يومي عمل) تُضرب بـ 20 (حق الإجازة بعدد الأيام) وتُقسم على 5 (عدد أيام الدوام الاعتيادية، من الإثنين حتى الجمعة).

عليك تقديم طلب الحصول على إجازة لدى رب عملك، وبإمكان رب عملك قبول أو رفض الإجازة. قدم الطلب خطياً واحتفظ بنسخة منه. لو لم تتمكن من أخذ إجازة حتى نهاية السنة التقويمية فيتوجب عليك أخذها حتى 31 آذار من العام التالي كآخر موعد.

تحذير: قد تفرض عليك الظروف في مثل هذه الحالة أن تحصل وحتى نهاية العام الجاري على تعهد خطي بنقل حقلك بأخذ الإجازة التي لم تحصل عليها إلى العام التالي. إن لم تقم بذلك، فقد يضيع حقلك بأخذ تلك الإجازة.

معلومة مهمة: لك الحق في الحصول على إجازتك كاملةً إن تم فسخ عقد العمل في النصف الثاني من العام وكنت قد عملت لمدة ستة أشهر على الأقل!
إذا تم فسخ عقد العمل ولم تأخذ إجازتك كاملةً بعد فعلى رب عملك أن يدفع لك أجرك عما تبقى من أيام إجازتك.

تحذير: هناك أيضاً في هذا الصدد مهل يتعين مراعاتها للمطالبة بهذا المبلغ. كثيراً ما تكون هذه المهل قصيرة جداً. تواصل مع نقابتك في حال أبي رب عملك دفع إجازتك المُستحقة.

2.9 المرض

لو عملت لأكثر من أربعة أسابيع لدى رب عمل ما، فستحصل في حال مرضك على أجرك الكامل لمدة ستة أسابيع. عليك أن تسلم رب عملك «شهادة العجز عن العمل» والتي سيحررها لك طبيبك.

معلومة مهمة: عليك إخبار رب عملك عن عجزك عن العمل ومدته المتوقعة على الفور. إذا كنت مريضاً ولم تتمكن من العمل لأكثر من ثلاثة أيام، فعليك تسليم رب عملك شهادة العجز عن العمل في يوم العمل التالي لليوم الثالث لتغييرك. إلا أنه يحق لرب عملك أن يطالبك بتزويده بشهادة العجز عن العمل حتى قبل ذلك دون ذكر الأسباب، بدايةً من اليوم الأول لمرضك.

2.10 الإقالة

لا يمكن عادةً فسخ عقد العمل على الفور. عادةً ما يكون هناك مهلة تمتد من أربعة أشهر وحتى اليوم الخامس عشر من الشهر أو حتى نهاية الشهر. لو كان قد مر على إبرام عقد العمل أكثر من عامين فستُمدد هذه المهلة.

معلومة مهمة: على الإقالة أن تكون خطية. لا تكون الإقالة سارية المفعول إن كانت شفوية، أو نسخة غير أصلية، أو إن تمت عن طريق البريد الإلكتروني أو الفاكس.

ليس على رب العمل ذكر أسباب لفسخ عقد العمل.

لا يُسمح بإقالة النساء أثناء فترة الحمل وحتى انقضاء الشهر الرابع من بعد الولادة. ولكن لرب العمل الحق في العلم بالحمل أو أن يتم إخباره به (خطياً) خلال فترة لا تفوق الأربعة عشر يوماً من استلام الإقالة.

كذلك تتوفر لذوي الاحتياجات الخاصة حماية خاصة ضد الفصل التعسفي، وذلك ابتداءً من الشهر السابع من التعاقد على العمل. إذا تمت إقالتك ولم تكن موافقاً على ذلك فيمكنك الاعتراض. يمكنك اللجوء للمحكمة كي تبت فيما إن كانت الإقالة سارية المفعول أم لا.

معلومة مهمة: إن تمت إقالتك فسيكون لك مهلة مدتها ثلاثة أسابيع لتتقدم بشكوى لدى محكمة العمل. لو لم تراعي هذه المهلة فستكون الإقالة سارية المفعول بغض النظر عن ما إن كانت تعسفية أم لا.

نصيحة: الجأ إلى نقابتك بأسرع ما يمكن إن تمت إقالتك.

لكل محكمة عمل قسم خاص لتلقي الطلبات القانونية. يمكنك هناك أن تقدم شكواك مجاناً. إن كنت لا تتقن اللغة الألمانية يمكنك الاستعانة بشخص للترجمة. يمكنك أيضاً الاستعانة بمحامية أو محامي. في حال كان دخلك محدوداً، هناك إمكانية تقديم طلب للحصول على معونة قضائية، هذا يعني أن المحكمة ستتحمل تكاليف المحاماة.

2.11 الفترة التجريبية

قد يطلب منك رب عملك أن تعمل لديه لبضعة الأيام كفترة تجريبية قبل أن يقرر إن كنت ستحصل على عقد عمل أم لا. هذا مسموح، ولكن

تحذير: لست مُلزماً بالعمل لفترة تجريبية دون الحصول على أجر! إن أنجزت مهاماً تدرج ضمن العمل الذي تنوي استلامه بناءً على تعليمات من رب العمل، فستستحق عندها دفع أجر لقاءه.

لا يُسمح لفترة العمل التجريبية أن تتجاوز الأسبوع.

2.12 العمل الحر - احذر المزاولة الظاهرية!

إن كان لديك إذن إقامة فسيُسمح لك بمزاولة العمل الحر وبتأسيس شركة خاصة بك. تحتاج إلى تقييد ذلك في السجل التجاري. قم باستشارة الجهات المتخصصة، كغرفة الصناعة والتجارة.

احذر المزاولة الظاهرية! يُقصد بالمزاولة الظاهرية علاقات العمل التي يقدم فيها شخص ما خدمات معينة بصفته صاحب عمل حر، في حين أنه يعتبر من حيث طبيعة عمله موظفاً عادياً. كثيراً ما يلجأ أرباب العمل في ألمانيا إلى هذا السبيل تهرباً من دفع المُستحقات واستيفاء الحقوق التي يضمنها القانون للموظفين من خلال قوانين العمل والتأمين الاجتماعي والضرائب.

إن اكتشفت السلطات أنك تزاوّل الأعمال الحرة بشكلٍ ظاهري، فسُتسجّل كموظفٍ عادي بصفةٍ لاحقة. في هذه الحالة يُلزم ربّ العمل بدفع كافة رسوم التأمين الاجتماعي بأثر رجعي، أي كل اشتراكات التأمينات، مثل التأمين الصحي، وتأمين الرعاية المرضية، وتأمين المعاش التقاعدي، وتأمين البطالة، وكذلك ضريبة الدخل. وستُطالب أنت أيضاً بسداد حصتك كموظف من رسوم التأمين الاجتماعي، ولكن فقط عن الأشهر الثلاثة الأخيرة من العمل كحدٍ أقصى. في بعض الحالات يتعين على الموظف أيضاً دفع غرامة مالية من جراء المخالفة. وكذلك يُهدد ربّ العمل بدفع غرامة قد تصل قيمتها إلى 500,000 يورو.

لقد وردت علينا الكثير من الحالات التي قام فيها أرباب العمل بتسجيل زميلات وزملاء كأصحاب أعمال حرة دون علمهم، متحايلين عليهم ومنتهكين بذلك حقوقهم كموظفين عاديين.

إن لم يكن لديك الرغبة في مزاولّة الأعمال الحرة فلا توقع على عقود الأعمال الحرة بأنواعها أو على عقود الشركات، ولا توقع أيضاً على طلبات التسجيل في سجل الحرف والمهن أو السجل التجاري.

إذا راودتك شكوك ذات صلة بموضوع المزاولّة الظاهرية للأعمال الحرة، فبإمكانك اللجوء إلى نقابتك للحصول على المشورة.

3 أشكال خاصة للعمل

نطلعك فيما يلي على شكلين خاصين للعمل كثيراً ما يتم فيهما استغلال حقوق الموظفين.

3.1 الأعمال الصغيرة

تعتبر ما تُسمى بالأعمال الصغيرة أعمال ذات أجرٍ زهيد، لا يتجاوز شهرياً مبلغ 450 يورو. تنطبق على مثل هذه الأعمال قوانين خاصة. أهم هذه القوانين أن هناك استثناءات تتعلق بدفع مُستحقات التأمين الاجتماعي. عليك أن تعرف ما يلي:

يدفع أرباب العمل مبلغاً شاملاً لصالح التأمين الاجتماعي. إلا أنه لن يتم منحك غطاءً تأمينياً، بما معناه أنه لن يكون لك الحق في الاستفادة من خدمات التأمين الصحي، وتأمين الرعاية المرضية، وتأمين البطالة.

يتوجب عليك عموماً دفع مُستحقات تأمين المعاش التقاعدي. إلا أنه من الممكن إعفائك من ذلك لو كانت هذه رغبتك.

لا يُسمح لك بتقاضي أكثر من مبلغ 450 يورو شهرياً لقاء عمل صغير. بموجب الحد الأدنى للأجور الذي يلزم به القانون والذي يبلغ 8.50 يورو لقاء كل ساعة عمل لا يُسمح لرب عملك بتشغيلك لأكثر من 53 ساعة في الشهر.

يُسمح لك بمزاولة أكثر من عمل صغير، ولكن على المبلغ الإجمالي لأجرك ألا يتجاوز مبلغ 450 يورو شهرياً.

ما يجهله الكثيرون: لك الحق في الحصول على إجازة وفي التقيد بأوقات العمل بموجب القانون، وستحصل في حال مرضك على أجرك لمدة ستة أسابيع.

3.2 العمالة المؤقتة

ينص قانون اللجوء المعدل في تشرين الأول من عام 2015 بالسماح للاجئين والحاصلين على تصريح إقامة تريت بالعمل كعاملات أو عاملين مؤقتين بعد انقضاء مدة ثلاث أشهر أو خمسة عشر أشهر بالأكثر.

تعير الشركات التي تُسمى بشركات العمالة المؤقتة أو التوظيف المحدد زمنياً الأيدي العاملة لفترةٍ زمنيةٍ معينةٍ لشركات أخرى، تُدعى حينئذٍ بالشركات موقع التوظيف. في المقابل تدفع هذه الشركات لشركة العمالة المؤقتة رسماً مالياً.

معلومة مهمة: إذا اشتغلت كعاملٍ مؤقتٍ قم بإبرام عقد عمل مع شركة العمالة المؤقتة. فهي بالنسبة لك بمثابة رب العمل، بما يترتب على ذلك من حقوق لها وواجبات عليها تجاهك.

ستحصل على أجورك المُستحقة من شركة العمالة المؤقتة، وستكون هي المسؤولة أيضاً عن كل الأمور المتعلقة بساعات العمل أو الإجازات. أما بالنسبة لتوجيهات العمل فستصدر عن الشركة موقع التوظيف.

عليك أيضاً أن تعرف ما يلي:

الكثير من شركات العمالة المؤقتة تستند إلى عقود اتفاقيات الأجور الجماعية فيما يتعلق بدفع الأجور. في الوقت الحالي هناك اتفاقيتا أجور جماعيتان ساريتان اختصارهما: DGB-iGZ و DGB-BAP².

تبلغ حالياً قيمة الحد القانوني الأدنى لأجور العاملين المؤقتين 8.80 يورو كأجرٍ إجمالي لقاء كل ساعة عمل في الولايات الغربية، و فقط 8.20 يورو كأجرٍ إجمالي لقاء كل ساعة عمل في الولايات الشرقية. وقد يكون أجرك أعلى من ذلك، وذلك بحسب مؤهلاتك الوظيفية وصعوبة العمل ومدته. يتم تصنيفك بناءً على ذلك كله ضمن

² DGB-iGZ = عقد اتفاقية أجور مبرم بين عدد من النقابات الأعضاء في اتحاد النقابات

العمالية الألماني DGB والاتحاد الذي يمثل مصالح شركات العمالة المؤقتة.

DGB-BAP = عقد اتفاقية أجور مبرم بين عدد من النقابات الأعضاء في اتحاد النقابات

العمالية الألماني DGB والجمعية الاتحادية لأرباب أعمال خدمات العمالة.

تسعة فئات مختلفة للأجور. كما تضاف إلى ذلك الحوافز المالية بناءً على عقد اتفاقية الأجور الجماعي المُطبق، مثل علاوات العمل ليلاً والساعات الإضافية.

استفسر لدى شركة العمالة المؤقتة عن عقد اتفاقية الأجور الجماعية الساري بالنسبة لك.

غالباً ما يتم الاتفاق على 35 ساعة عمل في الأسبوع للعمالة المؤقتة. ولكن وقت الدوام الفعلي يتحدد بحسب نظام المناوبة المعمول به في الشركة موقع العمل. إذا عملت أكثر أو أقل مما تم الاتفاق عليه في العقد، فستُسجل هذه الساعات لصالحك في حسابٍ خاص. هذا يعني أنه بإمكانك جمع الساعات الإضافية أو قد تُسجل عليك ساعات ناقصة. إلا أن هناك حداً أقصى لعدد الساعات الإضافية المُصرح به يبلغ 150 ساعة في عقد DGB-iGZ و 200 ساعة في عقد DGB-BAP. إذا جمعت عدد من الساعات الإضافية بحسابك، فبإمكانك أخذهم كأيام إجازة إضافية. إذا زاد عدد الساعات الإضافية عن 105 ساعة، فبإمكانك طلب صرف أجرك لقاء هذه الساعات. بعض شركات العمالة المؤقتة تدفع أجر الساعات الإضافية مع الأجر العادي مباشرةً. والبعض الآخر يدفع أجر الساعات الإضافية عند بلوغ الحد الأقصى المُصرح به أو عند انتهاء العقد.

لك الحق أيضاً كموظف مؤقت في المطالبة بتصحيح أية أخطاء متعلقة بعدد الساعات أو بخصوصيات غير مبررة. إذا اعتقدت أنك حصلت على أجرٍ منقوص فعليك مطالبة رب عملك بالمبلغ الناقص خلال ثلاثة أشهر، وإلا سيسقط بعدها حقك في المطالبة.

إن لم يكن هناك عمل تقوم به لدى الشركة موقع التوظيف، فستظل شركة العمالة المؤقتة مُلزمة بدفع أجرك مادامت تظهر استعدادك للعمل. ليس من حق شركة العمالة المؤقتة أن تسجل الساعات المُتبقية كساعات عملٍ ناقصة، أو أن تجبرك على أخذ إجازة، أو أن تفسخ العقد المبرم معك. كما أن شركة العمالة المؤقتة مُلزمة بالبحث لك عن عملٍ في مكانٍ آخر.

انتبه: في الستة أشهر الأولى (عادةً ما تسمى بفترة التجربة) تتمتع بحماية مشروطة من الإقالة. استفسر عن هذا الموضوع!

3.3 التدريب

لا يُعد التدريب علاقة عمل، فهو من شأنه إكساب المهارات والمؤهلات. غالباً ما يكون التدريب بمثابة خطوة أولى في المسيرة العملية وفرصة للاندماج بسوق العمل. بإمكان اللاجئين والحاصلين على تصريح إقامة التريث الحصول على التدريب المؤسسي أو التعليمي، إلا أن عليهم الحصول على إذن من مصلحة الأجانب. تبحث الكثير من الشركات عن من يرغبون في الحصول على التأهيل المهني أو التدريب من بين اللاجئين الجدد. لذا، فمن المهم أن تعرف ما يلي:

يتقاضى المتدربون عادةً الحد الأدنى للأجور الذي يلزم به القانون والذي تبلغ قيمته 8.50 يورو.

تُستثنى من ذلك أشكال التدريب التالية:

- التدريب الإلزامي في نطاق النظام المدرسي أو الجامعي.
- التدريب بهدف التوجيه المهني لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.
- التدريب الاختياري في نطاق الدراسة أو التأهيل المهني لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.
- التدريب في نطاق برامج الاحتراف الأولية بموجب المادة 54a SGB III أو كتحضير للتأهيل المهني.

نصيحتنا لك هنا أيضاً: احصل على المشورة!

4 الاعتراف بشهادات التأهيل المهني والمؤهلات

لو كنت قد حصلت على التأهيل المهني في بلدك الأصلي لأكثر من سنتين أو غيرها من المؤهلات، فعليك التحقق فيما إذا كان معترفاً بها أو يمكن الاعتراف بها في ألمانيا. لو اعترف بالتأهيل المهني أو المؤهلات التي حصلت عليها، فسيكون لك فرص أكبر في سوق العمل. لو رغبت في مزاولة إحدى الوظائف المحمية، فعليك الحصول على تأهيل مهني أو مؤهلات مُعترف بها في ألمانيا.

ستجد على الصفحات الإلكترونية التالية جهات مُختصة فيما يتعلق بالاعتراف بالشهادات الأجنبية والمؤهلات.

الاندماج من خلال التأهيل (IQ-Netzwerk):

www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/beratungsstellen_iq_netzwerk.php

معلومات عن الاعتراف بالشهادات الأكاديمية والمؤهلات الوظيفية:

http://anabin.kmk.org/no_cache/filter/aner kennungs-und-beratungsstellen-in-deutschland.html

5 دورات اللغة الألمانية

لا غنى عن المعرفة الجيدة باللغة الألمانية لاندماج موفق وسريع في سوق العمل.

ستجد هنا معلومات عن دورات اللغة الألمانية:

معلومات عامة عن دورات الاندماج:

www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/Integrationskurse/integrationskurse-node.html

أماكن دورات الاندماج:

[www.bamf.de/SiteGlobals/Functions/WebGIS/DE/
WebGIS_Integrationskursort.html?nn=1368284](http://www.bamf.de/SiteGlobals/Functions/WebGIS/DE/WebGIS_Integrationskursort.html?nn=1368284)

اللغة الألمانية للوظيفة:

[www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/
DeutschBeruf/deutschberuf-node.html](http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/deutschberuf-node.html)

اللغة الألمانية للاجئين:

[www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/
DeutschAsylbewerber/deutschangeboteasyl-node.html](http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschAsylbewerber/deutschangeboteasyl-node.html)

هذا بالإضافة إلى: تطبيق Ankommen. يمكنك تعلم اللغة الألمانية بمرفدك بالاستعانة بهذا البرنامج. ستتعرف على الكثير من الأمور عن ألمانيا وعن القواعد السارية هنا والتي عليك مراعاتها. كما أنك ستحصل على أهم المعلومات المتعلقة بإجراءات طلب اللجوء وسبل التعليم والعمل. كل ذلك في خمس لغات، ودون إعلانات، ومجاناً. ستجد هذا التطبيق على الإنترنت www.ankommenapp.de أو ضمن App Store أو Google Play.

6 النقابات في ألمانيا

النقابات في ألمانيا عبارة عن منظمات مُشرعة ديمقراطياً، يمولها أعضاؤها ويتحملون مسؤوليتها. ليست النقابات تابعة لأي حزبٍ سياسي، وتعمل بصفة مستقلة عن الدوائر الحكومية.

النقابات تعددية ومستقلة، ولكنها ليست محايدة سياسياً. تتخذ النقابات مواقفًا بما تتطلبه مصلحة الموظفين، فهي تسعى إلى زيادة الأجور، وتحسين ظروف العمل، وتقليص ساعات العمل، وتحقيق العدالة الاجتماعية. يمكن للنقابات تنظيم الإضرابات والتعاقد على اتفاقيات الأجور الجماعية مع أرباب العمل.

اجتمعت أهم النقابات تحت سقف اتحاد النقابات العمالية الألماني (DGB). يعتبر اتحاد النقابات العمالية الألماني الصوت السياسي للنقابات الأعضاء التي تضم حوالي 6.4 مليون موظفًا. بالإضافة إلى ذلك، يوجد منظمات نقابية صغيرة تمثل فئات عمالية محددة، كمضيفي الطيران مثلاً.

يضمن القانون في ألمانيا حرية إنشاء الجمعيات والنقابات، مما يعني أن للموظفين الحق في الانخراط في النقابات. تمول النقابات نفسها من خلال اشتراكات العضوية، وتُحتسب قيمة اشتراك العضوية بحسب أجرِك الإجمالي الشهري. سيتم تخفيض قيمة الاشتراك لو كنت عاطلاً عن العمل.

تدعم النقابات أعضائها في الكثير من المسائل وتقدم لهم بعد انقضاء ثلاثة أشهر على عضويتهم الحماية القانونية النقابية مجاناً والتي ستوفر لك المشورة القانونية في كل ما يتعلق بحياة العمل.

أما لو واجهتك مشاكل أخرى متعلقة بالتأمين الاجتماعي، فستقدم لك الحماية القانونية الاجتماعية يد العون - هذه الخدمة مجانية أيضاً للأعضاء.

يمكنك الاستفسار عن النقابة المناسبة لك مباشرة لدى مكاتب النقابات.

6.1 عناوين نقابات اتحاد النقابات العمالية الألماني

للنقابات في ألمانيا مكاتب في الكثير من المدن، يمكنك التوجه إليها إن كنت ترغب في الحصول على عضوية أو إن كان لديك أسئلة. هذه قائمة بالمقرات الرئيسية للنقابات المختلفة تحت سقف اتحاد النقابات العمالية الألماني.

اللجنة الرئاسية الاتحادية لاتحاد النقابات العمالية الألماني (DGB)

العنوان: Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

الهاتف: +49 30 24060-0

الموقع: www.dgb.de

الاتحاد العمالي للبناء والزراعة والبيئة (IG BAU)

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

الهاتف: +49 30 24060-0

الموقع: www.igbau.de

نقابة عمال التعدين والكيمياء والطاقة (IG BCE)

العنوان: Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

الهاتف: +49 30 24060-0

الموقع: www.igbce.de

نقابة عمال السكك الحديدية والمواصلات (EVG)

العنوان: Weilburger Str. 24, 60326 Frankfurt/Main

الهاتف: +49 30 24060-0

الموقع: www.evg-online.org

نقابة التربية والعلوم (GEW)

العنوان: Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt/Main

الهاتف: +49 30 24060-0

الموقع: www.gew.de

نقابة الصناعة المعدنية (IG Metall)

العنوان: Wilhelm-Leuschner-StraÙe 79

60329 Frankfurt/Main

الهاتف: +49 69 6693-0

الموقع: www.igmetall.de

نقابة الصناعات الغذائية والمطاعم (NGG)

العنوان: Haubachstr. 76, 22765 Hamburg

الهاتف: +49 40 38013-0

الموقع: www.ngg.net

نقابة الشرطة (GdP)

اللجنة الرئاسية الاتحادية

العنوان: StromstraÙe 4, 10555 Berlin

الهاتف: +49 30 399921-0

الموقع: www.gdp.de

النقابة العمالية المتحدة لقطاع الخدمات (ver.di)

الإدارة الاتحادية

العنوان: Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

الهاتف: +49 30 6956-0

الموقع: www.verdi.de