

DGB

١٩٤٧

حقوقك أثناء التدريب

نصائح لبدء الحياة المهنية والتدريب المهني



حقوقك أثناء التدريب

نصائح لبدء الحياة المهنية والتدريب المهني

مع بدء التدريب المهني تقع على عاتقك الكثير من الواجبات والمهام الجديدة، ومن الطبيعي أنه طالما كانت عليك واجبات، فيكون لك حقوق أيضاً. وفي هذا الكتيب نصحبك خلال تدريبك لتتعرف سوياً على حقوقك أثناء فترة التدريب.

ملحوظة: يتناول هذا الكتيب حقوق وواجبات المتدرب أثناء علاقة التدريب المهني التي يسري عليها قانون التدريب المهني، أما طالبات التمريض على سبيل المثال فيسري عليهن قانون التمريض.

نتمنى لكم وافر المتعة أثناء القراءة
مع تحيات اتحاد شباب النقابات العمالية

GEWERKSCHAFTS **JUGEND IN BEWEGUNG**



- 7.....نصائح وإرشادات حول التدريب
- المشاركة في اتخاذ القرارات في المؤسسة والمدرسة المهنية:
38.....ماذا يمكنك أن تفعل؟
- 46.....النفقات: المساعدة المادية أثناء فترة التدريب المهني
- 50.....الصحة والسلامة المهنية: حتى لا تتعرض للإصابة أثناء العمل
- 52.....بعد التدريب المهني: ماذا بعد؟
- 60.....النفقات:ماذا تفعل النفقات؟
- 70.....قاموس مصطلحات التدريب: من الإنذار إلى لغة الشهادات
- 108.....عناوين وجهات اتصال: من الذي يمكنك الاتصال به؟

1 التدريب المهني: نصائح وإرشادات حول التدريب

مع بدء تدريبك المهني تبدأ مرحلة جديدة وشيقة من حياتك. لكن أحياناً يصعب على الإنسان التركيز على الأشياء الأساسية أثناء تلك المرحلة. ولكي يكون لديك دائماً رؤية عامة واضحة وجيدة للجوانب الأساسية لتدريبك؛ قمنا بتلخيص العناصر الأساسية التي ينبغي عليك التركيز عليها.

ينبغي أن يقدم لك صاحب العمل- ويُطلق عليه أيضاً الجهة القائمة على التدريب- عقد تدريب مكتوباً قبل بداية التدريب. حيث إن صاحب العمل يمثل بالنسبة لك دائماً طرف العقد الذي عليك توقع عقد التدريب معه، أي المصنع في حالة نظام التدريب المزدوج أو مؤسسة التدريب في حالة نظام التدريب كامل داخل المدرسة أو المدرسة في حالة نظام التدريب في حالة نظام التدريب بوقت كامل داخل المدرسة. في بعض نظم التدريب بوقت كامل داخل المدرسة- التي تنتجها المدارس المهنية أو مراكز المرحلة الثانوية- لا يتم إبرام عقد التدريب، لأنك في هذه الحالة تُعد طالباً وليس متدرباً.

يجب أن تقوم بالتوقيع على عقد التدريب بنفسك أو عن طريق من ينوب عنك قانونياً كما يجب أن يوقع صاحب العمل أو الجهة القائمة على التدريب. ومن اليديهي أن تحتفظ بنسخة من العقد موقعة من الجهة القائمة على التدريب، حيث إن هذا العقد يُعد شيئاً مهماً ينبغي الحفاظ عليه جيداً.



عناصر التدريب

يهدف تدريبك بصفة أساسية إلى أن تُلم بكافة المهارات والواجبات الخاصة بوظيفتك. ولتحقيق هذا الهدف تم وضع إطار محدد للتدريب على كل مهنة - حتى لا يختلف محتوى التدريب الخاص بكل متدرب من المتدربين على نفس المهنة. يطلق على هذا الإطار نظام التدريب.

كل مهنة من المهن لديها نظام تدريب خاص بها، حيث شارك في وضع تلك الأنظمة الوزارات الاتحادية وأصحاب الأعمال والنقابات. وطبقاً لأنظمة التدريب يُقدّم لك في البداية تدريب مهني أساسي يغطي مجالات عامة، بعدها يتم تقديم تدريب تخصصي متعمق يتيح لك ممارسة المهنة بشكل فعلي. يهدف التدريب المهني إلى إكسابك القدرة على التصرف السليم أثناء الوظيفة، ونعني بذلك المهارات والقدرات والمعلومات الضرورية والمؤهلة لممارسة وظيفتك.

لذلك عليك التأكيد أثناء فترة التدريب من تعلمك المحتوى الضروري المطلوب لاجتياز اختبارك بنجاح. تم تحديد محتوى تدريبك المهني ومتطلبات الاختبار بدقة في خطة التدريب. كل أنواع التدريب المهني لها خطة التدريب نفسها. تحتوي خطة التدريب على الأنشطة والأعمال التي عليك القيام بها أثناء التدريب. الإطار الزمني لهذه الأعمال. من حقلك أن تتعلم هذا المحتوى.

يجب أن يتضمن عقد التدريب- وفقاً للمادة 11 من قانون التدريب المهني (BBIG)- النقاط التالية على الأقل:

- ◀ نوع وهدف التدريب المهني مع جدول زمني لموضوعات التدريب (في صورة خطة تدريب أو خطة عامة مرفقة)،
- ◀ موعد بدء التدريب المهني ومدة التدريب،
- ◀ إجراءات التدريب التي ستتم خارج مكان التدريب،
- ◀ مدة الاختبار،
- ◀ مدة الإجازات،
- ◀ مدة الدوام اليومي المنتظم،
- ◀ الأجر ومقدار الراتب،
- ◀ اشتراطات فسخ عقد التدريب،
- ◀ الإشارة إلى العقود الجماعية أو اتفاقات التشغيل أو الخدمة التي ستسري على علاقة التدريب المهني المعنية.

هذه النقاط لا يجوز بأي حال أن يخلو منها عقد التدريب، لأن هناك معايير قانونية محددة تمثل الحد الأدنى للتعاقد. سنتناول هذا لاحقاً - أو يمكنك الاطلاع على هذا مباشرة في موسوعة التدريب في الفصل السابع (بدءاً من صفحة 60).

المهني وجدوله الزمني وموضوعاته في نص العقد. أما خطة التدريب فيتم ذكر جداولها الزمنية وموضوعاتها المتعلقة بالأعمال التي يتم تدريبك عليها ومكان التدريب ومدته. ويُعد المصنع أو المؤسسة التدريبية مسؤولين عن تعلمك جميع الأعمال المقررة بالقدر المقرر. وعليهم التأكد دائماً من الالتزام بخطة التدريب.

ينبغي تسليمك خطة التدريب الخاصة بالمؤسسة أو على الأقل خطة التدريب العامة في بداية التدريب مع عقد التدريب أو على الأقل كملحق لعقد التدريب. إذا لم يحدث هذا؛ فينبغي لك الحصول على نسخة بأسرع ما يمكن.

بهذه الطريقة فقط يمكنك التأكد من تعلمك العناصر الموجودة في خطة التدريب فعلياً.

هكذا تبدو- على سبيل المثال- الخطة العامة لتدريب موظف بنك في العام الأول للتدريب:

في الفترة الزمنية التي يتراوح مجموعها بين شهرين وأربعة أشهر؛ يجب التركيز على إكسابك المهارات والمعارف الأساسية لبنود التدريب المهني الآتية:

- ◀ إدارة الحسابات،
- ◀ تحليل السوق والعملاء،
- ◀ إجراء الحسابات بناء على المكان والشكل القانوني والمؤسسة،
- ◀ الموارد البشرية والتدريب المهني،
- ◀ السلامة والوقاية الصحية أثناء العمل،
- ◀ حماية البيئة.

تجد خطة التدريب العامة الخاصة بوظيفتك في المعهد الاتحادي للتدريب المهني على موقع الإنترنت التالي:
www.bibb.de/berufe

كما توفر العديد من النقابات كتيبات تحتوي على خطة التدريب العامة بالإضافة إلى التوضيحات اللازمة. كل ما عليك هو أن تستعلم عنها. كما ستجد على صفحات الإنترنت الخاصة بالنقابات المعنية (انظر صفحة ٥٥) قوائم فحص، يمكنك بواسطتها مراقبة جودة تدريبك وتقييمه.

ولمزيد من التنقيح في الخطة العامة للتدريب ينبغي على كل مؤسسة قائمة بعملية التدريب إعداد خطة تدريب خاصة بها. وطبقاً للمادة -11 الفقرة 1، البند -1 من قانون التدريب المهني فإنه في النهاية، كما ذكرنا مسبقاً، يجب على الأقل ذكر نوع التدريب

قصيرة للغاية، فعليك أن تعترض. يمكنك تقييم الوضع بشكل جيد بإجراء مقارنة بين دفتر التسجيل الخاص بك مع خطة التدريب الخاصة بالمؤسسة أو خطة التدريب العامة. ويمكنك تحديد العناصر المهمة التي تم إغفالها في التدريب بسبب تكليفك طوال النهار بأعمال التنظيف والتسوق. إن هدف التدريب في النهاية هو أن تتعلم، لا أن تستغل كعمالة رخيصة. وبالمناسبة ينبغي تدوين الأعمال الفعلية التي تقوم بها في دفتر التسجيل، وليس الأعمال التي كان يُفترض أن تقوم بها في الوضع النموذجي. إذا رفض مسؤول التدريب التوقيع على دفتر التسجيل الذي يحتوي على الأعمال الفعلية التي قمت بها، فننصح بالتدوين المتزامن في دفترين: حيث تكتب في دفتر الأول الأعمال التي يوافق مسؤول التدريب على التوقيع عليها، وتسجل في الدفتر الآخر الأعمال التي قمت بها فعلياً في ذلك الوقت.

النظام المزدوج؟ المدرسة المهنية؟ المؤسسة التدريبية؟

هناك عدة أشكال للتدريب المهني. في النظام المزدوج تتعلم في المصنع والمدرسة المهنية في الوقت نفسه، وفي نظام التدريب خارج المصنع، تتعلم داخل مؤسسة التدريب وفي المدرسة المهنية وأحياناً في مهام تدريبية في المصانع. أما في نظام التدريب بوقت كامل داخل المدرسة فإنك تتعلم في المدرسة (المهنية) غالبية الوقت وتقوم بتدريب إضافي في المصانع.

كثيراً ما يتم تكليف المتدربين بأعمال ليس لها علاقة بمحتوى التدريب على الوظيفة المعنية. تُسمى مثل هذه «الأعمال» الخارجية عن إطار التدريب.

على سبيل المثال: يتم إرسال متدرب على بيع الإعلانات لشراء الأغراض من متجر كبير. ثم يُكلف بعد ذلك بتلميع النوافذ وبقص الحشائش وغسيل سيارة المدير. من الواضح تماماً أن هذه الأعمال ليست مطلوبة لوظيفة مندوب بيع الإعلانات.

هناك أيضاً أعمال خارجية عن إطار التدريب يصعب رصدها، على سبيل المثال الأعمال المكتبية وأعمال النسخ بالنسبة للتدريب على وظيفة مسؤول المبيعات. لا شك أن هذه الأعمال تمثل جزءاً أساسياً من عملية التدريب. إلا أن زيادة هذه الأعمال عن القدر المطلوب أو الإقتصار عليها فقط لا يخدم هدف التدريب، وعليه تُصنّف مثل هذه الأعمال على أنها أعمال خارجية عن إطار التدريب.

عندما يُطلب منك القيام بأعمال خارجية عن إطار التدريب كثيراً، أو عندما تُكلف بنفس الأعمال بشكل مستمر، إلى الحد الذي يُخشى منه أن تصبح الفترة المخصصة للعناصر الأخرى من التدريب

جودة التدريب؟

بندرج تحت جودة تدريبك كل العناصر التي من شأنها جعل تدريبك فترة تعليمية فائقة المستوى تؤهلك للأفضل.

- 1 لكي يتمتع التدريب بالكفاءة يجب أن يكون صاحب العمل (الجهة القائمة بالتدريب) لديه ما يكفي من المدربين والمدربات، بحيث يتوافر لديهم الوقت الكافي للتدريب وإجراء تدريبات تكملية. علاوة على ذلك يجب أن يتوافر في كل قسم أشخاص مؤهلون ومكلفون بالتدريب ومسؤولون عنك. إن المتدرب لا يتعلم إذا كان وحيداً في القسم لعدم وجود أشخاص مسؤولين عنه.
- 2 يجب على صاحب العمل توفير وسائل التدريب المقررة (حاسوب مثلاً) بالأعداد الكافية لأغراض التدريب. ونحن- كاتحاد شباب نقابات العمال- نطالب من جانبنا بالتوفير المجاني للمواد والمستندات الضرورية للمدرسة المهنية، بالرغم أن هذا لم يتم إقراره قانوناً للأسف حتى الآن (انظر صفحة 14).
- 3 تعمل المراجعة المنتظمة لعناصر محتوى التدريب على تلافي عناصر النقص وضمان الموثوقية. ويُشترط لذلك أن يحصل كل متدرب ومتدربة- قبل بدء التدريب- على الجدول الزمني لموضوعات التدريب المهني المعني (خطة التدريب). فقط في وجود هذه الخطة يمكن متابعة التدريب ومراقبته، ومعرفة ما هي عناصر التدريب التي تم تناولها، وما هي العناصر التي تم إغفالها (انظر صفحة 7).
- 4 توافر إمكانيات الاستعداد للاختبارات قبل الاختبارات البينية أو الاختبارات النهائية يتيح للمتدرب الاستعداد للاختبارات، ويمثل دعماً مهماً من الجهة القائمة على التدريب. ونحن كاتحاد شباب نقابات العمالية نطالب بحصول المتدربين على إجازة قبل هذه الامتحانات.
- 5 المشاركة في اتخاذ القرارات في التدريب المهني من أهم شروط التدريب الجيد من حيث الكيف، حتى لا تنتهي الديمقراطية، كما يقال، عند أبواب المصنع. فقط عندما يُتاح لأعضاء من ممثلي الشباب والمتدربين وأصحاب المصالح الحديث معاً والمشاركة في اتخاذ القرارات، عندها يجد المتدربون من بسمعهم، ويتمكنون من المساهمة في تشكيل أجزاء من التدريب الخاص بهم (انظر صفحة 35).

بالنسبة للتدريب في نظام التدريب خارج المصانع ونظام التدريب بوقت كامل داخل المدرسة، تسري الحقوق نفسها السابق شرحها في هذا الكتيب. وبغض النظر عن نظام التدريب المهني الخاص بكل طالب، على الجميع الذهاب إلى المدرسة المهنية.

مهمة المدرسة المهنية هي تعميق وتوسيع قاعدة المعلومات التي تحصل عليها في المصنع أو مؤسسة التدريب. لكن في الحقيقة كثيراً ما يتعد الوضع الفعلي المطلوب عن الواقع العملي. فلكي تستطيع المدرسة المهنية تقديم المعلومات المناسبة للتدريب العملي يجب على سبيل المثال زيادة الاستثمار في تأهيل مدُرس المدارس المهنية. كما أن التجهيز بالوسائل التعليمية ليس على المستوى المنشود. ويمكن قياس درجة جودة المدرسة المهنية من خلال طرح الأسئلة التالية:

- ◀ هل الكتب الدراسية الخاصة بالطلاب جيدة المحتوى وعلى أحدث مستوى؟
- ◀ هل هناك تَوَاقُف بين محتوى ما يدرس في المدرسة وما يتم التدريب العملي عليه؟
- ◀ هل هناك وسائل تعليمية كافية للتدريس؟
- ◀ هل يتم تغطية كافة عناصر الخطة التعليمية العامة؟
- ◀ هل يضيع الكثير من الساعات الدراسية؟

في حالة وجود نقص في جودة المدرسة المهنية، عليك الجلوس مع المتدربين الآخرين وممثلي الطلبة لمحاولة تغيير شيء حيال هذا. تجد في صفحة 33 إرشادات حول كيفية مشاركتك في سياسات وقرارات المدرسة.

«الآن يمكن الانطلاق»

يبدأ التدريب بفترة اختبار. تتيح فترة الاختبار إمكانية التعارف بينك وبين المؤسسة القائمة على التدريب أو المسؤولة عنه، والتأكد من صلاحيتك فعلياً للوظيفة المراد التدريب عليها.

يجب أن تستغرق فترة الاختبار شهراً واحداً على الأقل ولا يجوز أن تتخطى أربعة أشهر. لا يجوز إبرام اتفاقات تخالف ذلك في عقد التدريب. لا تُعد الحصص الممجة في المدرسة المهنية أو المرض أسباباً لإطالة فترة الاختبار. إلا أنه يمكن إطالتها في حالة المرض إذا تمت الإشارة إلى ذلك بوضوح في عقد التدريب من خلال اتفاق بهذا الخصوص. حالياً، لا تأخذ المحاكم بهذه الإطالة إذا أدت إلى تجاوز فترة الأربعة أشهر المقررة قانوناً. وطبقاً للأحكام الحالية لمحكمة العمل العليا؛ تُعد مثل هذه الاتفاقات باطلة (محكمة العمل العليا لمقاطعة إيسن، الحكم الصادر في 2015/06/02، رقم ملف القضية: 4 1465 /Sa).

أمّا في نظام التدريب بوقت كامل داخل المدرسة؛ فتُعد فترة الاختبار هي نصف العام الأول.

أثناء فترة التدريب يجوز للطرفين إنهاء علاقة التدريب في أي وقت دون إبداء الأسباب ودون سابق إنذار. ويجب أن يتم فسخ العقد بشكل كتابي.

لماذا يتعين عليّ إجراء فحص طبي قبل التدريب وأثناءه؟

كمُتدرب شاب يقل عمرك عن 18 سنة عليك أن تخضع للكشف الطبي قبل التدريب وبعد مرور سنة على بدنه، حتى يمكن تحديد الحالة الصحية وتطورها، خاصة إذا كان تنفيذ بعض الأعمال يعرض صحتك للخطر. ومن المقرر إجراء الفحص لأول مرة عند بدء التدريب ثم يتم إجراء فحوص لاحقة أثناء فترة التدريب.

ماذا عن وسائل التدريب؟

هل عليك دفع ثمن خامات العمل والعدد الخاصة بتدريبك؟ إذا كانت الإجابة نعم، فهذا هو الوقت الذي عليك فيه الاعتراض على ذلك، لأن ذلك غير مسموح به. يجب على صاحب العمل توفير كافة وسائل التدريب مجاناً. يندرج تحت «وسائل التدريب» كل ما تحتاجه للتدريب في المصنع أو في مؤسسة التدريب (أي ليس في المدرسة المهنية) – كراسيات الكتابة المختزلة والكتب المتخصصة والمقصات والعدد والخامات وما شابه ذلك.

حتى إذا توافرت كافة الوسائل التدريبية؛ فيجب مراعاة أن الأجهزة مثل الحاسوب أو طاولات الرسم ينبغي أن تتوافر للمتدربين في الوقت المقرر وبحالة مناسبة للاستخدام. ويجب أن يتم توفير هذه الأشياء للمتدربين وعدم قصر استخدامها الأساسي على الزملاء والزميلات في العمل.

ينص قانون التدريب المهني في المادة 14 بهذا الصدد على الآتي:

«على جهة التدريب توفير الوسائل التدريبية للمتدرب مجاناً، خاصة العدد والخامات اللازمة للتدريب المهني ولأداء الاختبارات البيئية والنهائية، حتى تلك التي تتم بعد انتهاء علاقة التدريب المهني». أما الكتب والمواد التعليمية التي تتطلبها المدرسة المهنية فلا يجب على جهة التدريب توفيرها.

ماذا عن وقت العمل؟

تم تحديد وقت العمل بالنسبة للمتدربين الشباب (أي المتدربون الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة) بثمان ساعات يومياً و 40 ساعة أسبوعياً. وإذا تم تخفيض أوقات العمل في بعض أيام العمل إلى أقل من ثمان ساعات، فيمكن زيادتها في بقية أيام الأسبوع نفسه إلى 8 ساعات ونصف. وفي حالة عدم العمل بسبب إحدى العطلات؛ يجوز توزيع أوقات العمل المتبقية على أيام العمل في الأسابيع الخمسة التالية بما فيها الأسبوع الذي صادفت فيه العطلة يوم العمل. إلا أنه لا يجوز العمل أكثر من 8 ساعات ونصف يومياً، كما يجب ألا يتخطى متوسط ساعات العمل الأسبوعية 40 ساعة خلال الأسابيع الخمسة. بالمناسبة: أيام العمل هي الأيام من الاثنين إلى السبت، بما في ذلك يوم السبت.

لا يجوز تكليف الشباب بأعمال بين الساعة الثامنة مساءً والساعة السادسة صباحاً طبقاً للمادة 14 من قانون حماية الشباب أثناء العمل (JArbSchG). إلا أنه للأسف توجد العديد من الاستثناءات بهذا الصدد مثل الوظائف المتعلقة بالضياقة والفندقة والمؤسسات التي يتم العمل فيها بنظام الورديات المستمرة (مثل المستشفيات) والمخابز ومحلات الحلويات. وفي حالة وجود استفسارات حول علاقة التدريب الفعلية الخاصة بك عليك التوجه لنقابتك المختصة.

ماذا يحدث إذا أعادتك مؤسسة التدريب الخاصة بك فجأة إلى البيت لأنه «لا يوجد عمل» أو إذا كلفتك بعدد ساعات أقل من وقت العمل الأسبوعي المتفق عليه (على سبيل المثال «لأدخار» ساعات عمل للفترة القادمة)؟ ينتج عن هذا ما يسمى بـ **نقص الساعات**؟

أن «تعود للبيت» لعدم وجود عمل كافي، كما يزعم صاحب العمل، لا يعني أنه يجب القيام بهذا العمل لاحقاً، أو أنه سيتم خصم ما يقابل ذلك الوقت من راتبك. يتحمل صاحب العمل وحده مسؤولية عدم تكليفك بالعمل، ولا يمكنه بحال الاتصال منها عن طريق تكليفك بالعمل لاحقاً أو الخصم من راتبك (المادة 19 الفقرة 1، البند 2، النقطة أ) من قانون التدريب المهني (BBiG) والمادة 615 من قانون حقوق المواطنين (BGB).

نظراً لأنه ينبغي عليك تعلم الوظيفة من خلال التدريب فإن «وقت العمل» يهدف أساساً إلى تعليمك كل ما تحتاجه للوظيفة، ويُستدل من ذلك، أنه لا يمكن تخطيط العمل بحيث يتم تكليفك فيه بعدد ساعات أقل من الحد الأدنى لوقت العمل المقرر في الشهر، مما يتسبب في ظهور نقص في الساعات، يجب تعويضه لاحقاً. يمكنك الاحتجاج من ناحية بأن وقت العمل اليومي مثلاً يجب أن يكون محددًا في عقد التدريب (طبقاً للمادة 11، الفقرة 1، البند 4 من قانون التدريب المهني)، وأن جهة التدريب ملتزمة أمامك بتوفير كل ما يلزمك للتدريب المهني في كل الأوقات،

أيضاً، بالنسبة للمتدربين فوق سن 18، هناك قيود متعلقة بأوقات العمل، حيث يسري عليهم قانون أوقات العمل (ArbZG) الخاص بالعمال البالغين. وطبقاً لهذا القانون يبلغ أقصى وقت للعمل اليومي ثمان ساعات. ويمكن زيادتها إلى عشر ساعات إذا تم ضمان أنك خلال 24 أسبوع أو 6 أشهر تعمل لمدة ثمانية ساعات فقط في كل يوم عمل. ويسمح قانون أوقات العمل بالعمل فيما يصل إلى 60 ساعة أسبوعياً (خلال أسبوع مكون من ستة أيام عمل) أو بمتوسط 48 ساعة أسبوعياً.

إلا أن هذا لا يمثل إلا الأطر القانونية لوقت العمل. أما العقود الجماعية فتتنص في الغالب على أن وقت العمل الأسبوعي يتراوح بين 35 ساعة و 39 ساعة. هناك نماذج متعددة أو مختلفة لأوقات العمل نتيجة وجود اتفاقات تشغيل أو اتفاقات خدمة متنوعة. في المعتاد يتم تحديد عدد ساعات عمل أسبوعية منخفضة في عقد التدريب. عليك ألا تستجيب لإجراء العمل لساعات إضافية أو القيام بأعمال إضافية. فلك الحق في أن يكون عندك وقت فراغ. علاوة على ذلك، فأنت متدرب مطلوب منه تعلم مهنة، لا أن يكذبك في العمل.

ينص قانون التدريب المهني في هذا الخصوص في المادة 17 على الآتي: «» يعني هذا أن تجاوز وقت التدريب المنصوص عليه في العقد دون التعويض بإجازات أو مكافآت ممنوع قانوناً.

حتى أثناء أوقات العمل من حقك وفقاً للقانون الحصول على أوقات للراحة.

يسري على المتدربين الشباب القواعد التالية لتظيم أوقات الراحة:

◀ إذا كان وقت العمل اليومي يتراوح بين 4 ساعات ونصف و6 ساعات، فيكون وقت الراحة 30 دقيقة.

◀ إذا كان وقت العمل اليومي يزيد عن 6 ساعات، فيكون وقت الراحة 60 دقيقة.

تجد مزيداً من القواعد المنظمة في قانون حماية الشباب عند العمل (المادة 11 من قانون حماية الشباب عند العمل).

بالنسبة للمتدربين البالغين (فوق 18 سنة) تسري هذه اللائحة:

◀ إذا كان وقت العمل اليومي يزيد عن 6 ساعات؛ فيكون وقت الراحة 30 دقيقة.

◀ إذا كان وقت العمل اليومي يزيد عن 9 ساعات؛ فيكون وقت الراحة 45 دقيقة.

هذا ما ينص عليه قانون أوقات العمل (المادة 4 من قانون أوقات العمل (ArbZG)).

بالنسبة للمتدربين الشباب أو البالغين يجوز تقسيم فترة الراحة، إلا أن مقدار كل فترة لا يجوز أن يقل عن 15 دقيقة. ولا يمكن اعتبار الفترات التي تقل عن 15 دقيقة فترات راحة. وغالباً يُنْفَق على قواعد أفضل في العقود الجماعية واتفاقيات التشغيل والخدمة. استعلم عن ذلك ببساطة لدى نقابتك أو لجنة العمل أو لجنة تمثيل العمال.

وأنها لم تلتزم بهذا عندما لم تقم بتدرييك بالقدر الزمني المتفق عليه. ومن ناحية أخرى فإن تقليل الأجر بسبب نقص الساعات الذي تسبب فيه صاحب العمل يمكن أن يؤدي أيضاً إلى اعتبار أن أجر التدريب المخفض لم يعد معقولاً (لم يعد مرتفعاً بالقدر الكافي) وفقاً للمادة 17، الفقرة 1، من قانون التدريب المهني. وفي أغلب الحالات يتم النظر إلى الموضوع على أن التدريب في هذه الحالة نقص بمقدار الساعات التي لم يتم تخصيصها لك، إلا أنك تحتفظ بالحق في المطالبة بأجر كامل، ولا يجب عليك تعويض هذه الأوقات بالعمل في وقت لاحق.

ولكن إذا حدثت هذه الحالات؛ فمن الأفضل تسجيل استعدادك لتنفيذ التدريب في الأيام المعنية بالمقدار اليومي المتفق عليه في العقد (أي بوقت عملك اليومي الكامل)، ويجب أن يتم ذلك كتابياً أو في وجود شهود موثوق بهم. بعدها ينبغي عليك المطالبة كتابياً بأجر كامل أو احتساب وقت العمل الكامل بواسطة المسؤول عن التدريب. وإذا احتجت المساعدة أو إذا طلبت جهة التدريب على الرغم من ذلك- أن تقوم بتعويضها بالعمل في وقت لاحق أو إذا خصمت من راتبك، فعليك التوجه إلى لجنة العمل أو لجنة تمثيل العمال أو نقابتك المعنية.

لا يجوز تشغيل الشباب مطلقاً في أيام السبت والأحد. إلا أنه توجد حالات استثنائية كثيرة لذلك في قانون حماية الشباب عند العمل (المادتان 16 و17 من قانون حماية الشباب عند العمل (JArbSchG)). ويجوز لك العمل في 5 أيام من الأسبوع فقط. وفي حالة العمل يوم السبت أو الأحد؛ يجب أن تحصل على يوم إجازة يبدل خلال الأسبوع.

كيف يتم احتساب وقت المدرسة المهنية مع وقت العمل؟

يسري الآتي بصفة أساسية: لحضور حصص المدرسة المهنية والمشاركة في رحلاتها؛ يجب إعفاؤك من العمل كمدرّب في هذه الأوقات.

بالنسبة للمتدربين تحت 18 سنة؛ تسري قواعد إعفاء إضافية محددة طبقاً لقانون حماية الشباب عند العمل:

- ▶ لا يجوز للشباب العمل قبل حصة دراسية تبدأ الساعة 9:00.
- ▶ لا يجوز للمتدربين الشباب العمل في يوم دراسي بالمدرسة المهنية، إذا كان لديهم حصص تزيد عن 5 ساعات (الحصة 45 دقيقة). يسري ذلك فقط خلال اليوم الدراسي الواحد بالمدرسة المهنية خلال الأسبوع، وفي اليوم الدراسي التالي بالمدرسة المهنية؛ يجوز أن تعمل بشكل إضافي.
- ▶ لا يجوز للمتدربين في سن أقل من 18 سنة العمل أيضاً في الأسابيع الدراسية المجمعة في المدرسة المهنية التي لا يقل عدد ساعاتها عن 25 ساعة في أيام الأسبوع الخمسة.

بالنسبة للمتدربين فوق 18 سنة؛ تسري قواعد الإعفاء بشكل محدود:

- ▶ لا يجوز للمتدرب البالغ أيضاً العمل قبل حصة تبدأ في الساعة 9:00.
- ▶ لا يتم إضافة وقت الدراسة بما في ذلك أوقات الراحة والساعات البيئية الخالية ووقت الطريق بين المدرسة المهنية والمصنع على وقت العمل إلا إذا كان ذلك خلال وقت التدريب بالمصنع.

يعني هذا بالنسبة للمتدرب البالغ: أنه عليك الذهاب إلى المصنع بعد المدرسة، إذا تبقى وقت بالفعل من وقت تدريبك اليومي الحالي. فعلى سبيل المثال، إذا كان لديك حصص في المدرسة المهنية من الساعة 8:00 صباحاً حتى الساعة 14:00، وكان عليك العمل في نفس اليوم في المصنع من الساعة 10:00 حتى الساعة 18:00، ويستغرق الطريق من المدرسة حتى المصنع 30 دقيقة، فيضاف الوقت من الساعة العاشرة حتى الساعة 14:30 إلى وقت تدريبك اليومي في المصنع. ونظراً لأنه يسري في هذه الحالة قانون الحد الأقصى لساعات العمل- البالغ 10 ساعات- كحد أقصى دون استراحات، فعليك العمل في المصنع بعد انتهاء المدرسة المهنية حتى الساعة 18:00.

قبل ذلك عليك الذهاب إلى العمل إذا كانت حصة المدرسة المهنية تبدأ الساعة 9:00 صباحاً أو بعدها. إذا بدأت حصتك الساعة 9:15 وتم توزيعك في خطة الخدمة الساعة 7:00 صباحاً، فعليك أن تذهب إلى المصنع قبل المدرسة المهنية، ويمكنك مغادرته حتى تصل إلى الحصة في الوقت المناسب.

هذه هي التشريعات القانونية. إلا أنه قد يتم تنظيم ذلك بشكل آخر من خلال عقد جماعي أو اتفاق تشغيل أو خدمة، بحيث لا تضطر إلى الذهاب إلى المصنع بعد المدرسة الفنية عموماً، أو تضاف أوقات المدرسة المهنية إلى أوقات التدريب. يُرجى الاستعلام عن ذلك لدى لجنة العمل أو لجنة تمثيل العمال أو تمثيل الشباب أو المتدربين (JAV) أو نقابتك المعنية.

كم عدد أيام الإجازات التي يحق لي أخذها؟

يجب أن يكون عدد أيام الإجازات محددًا بشكل كتابي في عقد التدريب الخاص بك. يرتبط الحق في الحد الأدنى للإجازات بالعمر.

ينظم قانون حماية الشباب عند العمل في المادة 19 الحق في الإجازة السنوية للشباب أقل من 18 سنة. حيث تُحسب الإجازات بناءً على عمرك في بداية السنة الميلادية:

- ◀ أقل من 16 سنة (عند بداية السنة الميلادية): حق في إجازة تبلغ 30 يوماً من أيام العمل، أي 5 أسابيع.
- ◀ أقل من 17 سنة (عند بداية السنة الميلادية): حق في إجازة تبلغ 27 يوماً من أيام العمل.
- ◀ أقل من 18 سنة (عند بداية السنة الميلادية): حق في إجازة تبلغ 25 يوماً من أيام العمل.

(للتذكير: أيام العمل هي الأيام من الاثنين إلى السبت. إذا كان أسبوع عملك 5 أيام، فُحسب أيام الإجازات بشكل متناسب مع ما سبق، أي 25 و22.5 و20.8 يوماً.)

بالنسبة للشباب فوق 18 سنة؛ يسري قانون الإجازات الاتحادي (BUrlG). حيث ينص على أن لك الحق في 24 يوماً إجازة مدفوعة الأجر في السنة على الأقل، حيث تُحسب كل أيام الأسبوع كأيام عمل باستثناء أيام الأحد. 24 يوماً عمل تساوي أربعة أسابيع إجازة. إذا كانت إجازاتك محسوبة بأيام العمل أو أيام التدريب فمن المهم معرفة عدد الأيام في الأسبوع التي تُعتبر وفقاً لعقد تدريبك أيام عمل أو أيام تدريب. أيام العمل هي الأيام التي يتعين عليك

العمل فيها فعلياً. إذا كنت تعمل- على سبيل المثال- 5 أيام في الأسبوع، فهذا يعني أن عدد الأيام سينخفض طبقاً للمادة 3 من قانون الإجازات الاتحادي إلى 20 يوماً، لأن هذا العدد الإجمالي من الأيام يساوي فترة إجازة تبلغ 4 أسابيع في السنة.

علاوة على ذلك فإن معظم العقود الجماعية تنظم الإجازات بحيث تحصل على أكبر عدد ممكن من الإجازات. ويمكنك معرفة حقوقك في الإجازات بموجب العقد الجماعي الخاص بك لدى لجنة العمل أو لدى نقابتك. بالمناسبة؛ أعضاء النقابات فقط هم الذين لديهم حقية قانونية في الإجازات التي تنظمها العقود الجماعية في المعتاد.

ماذا عن المال؟

يجب في كل الأحوال أن يكون أجر التدريب مذكوراً في عقد التدريب. لا يمكننا الإجابة مباشرة على السؤال بشأن أجر التدريب نظراً لتعدد الجوانب التي يُقدَّر على أساسها أجر التدريب ويختلف تبعاً لها. علاوة على ذلك، فإن العقود الجماعية المعنية تحدد أجر التدريب. ولكن بصفة أساسية، يُحدَّد الأجر وفقاً للمجال ووظيفة التدريب وسنة التدريب وشكل التدريب.

تجد على موقعنا على الإنترنت www.jugend.dgb.de والمجلة الخاصة بنا «montag» عرضاً عاماً لوظائف التدريب المختلفة وأجورها. إذا كان الأجر الذي تحصل عليه أقل كثيراً من المتوسط، فينبغي الاتصال بنقابتك واستشارتها. وفقاً للمادة 17، الفقرة 1، من قانون التدريب المهني؛ يكون لك الحق في الحصول على أجر

بنص قانون التدريب المهني على ضرورة دفع أجر الشهر الجاري في آخر يوم بعمل بالشهر كحد أقصى. وإذا لم يحدث ذلك؛ فيجب عليك أيضا الاتصال بنقابتك في أسرع وقت ممكن.

لماذا عليك أن تحتفظ بإثبات للتدريب؟

في غالبية خطط التدريب يتعين الاحتفاظ بإثباتات التدريب، أي دفاتر التسجيل كجزء من التدريب المهني. ويجب عليك أن تسجل في هذا الدفتر كل الأعمال التي تقوم بها في المصنع أو مؤسسة التدريب أو المدرسة المهنية. ونظرا لأن عمل دفتر التسجيل يعتبر جزءا لا يتجزأ من عملية التدريب، فيجوز لك ملء الدفتر أثناء وقت العمل.

تعتبر دفاتر التسجيل شرطا من شروط التقدم للاختبار النهائي. لذلك عليك دائما ملؤها بشكل كامل وعرضها على المدرب المعني أو المدرسة المهنية وعلى المُدرِّس المعني أو المدرسة المعنية ليوقعوا عليها.

لا يتم تسجيل أعمال في دفتر التسجيل إلا الأعمال التي قمت بها بالفعل. وإذا كانت هناك بعض العناصر التي لم تتعلمها أثناء عملية التدريب، فيمكنك إثبات ذلك عن طريق دفتر التسجيل. إذ رفض الشخص القائم على تدريبك التوقيع على دفتر التسجيل المملوء بما يطابق الحقيقة، وأجبرك على تعديله قبل أن يوقع عليه، فعليك عمل نسخة من الأصل قبل القيام بذلك، حتى يكون لديك إثبات لعناصر التدريب الحقيقية التي تم تناولها، ثم اتصل بنقابتك أو لجنة العمل أو لجنة تمثيل العمال أو لجنة تمثيل الشباب والمتدربين.

معقول. ولا يسري قانون الحد الأدنى للأجور (المادة 23، الفقرة 3 من قانون الحد الأدنى للأجور) على أجور المتدربين. وطبقا لأحكام القضاء؛ يعتبر الأجر معقولا إذا ساعد المتدرب أو المتدربة على دعم والديه في تحمل نفقات المعيشة، وكان يمثل في حد ذاته الحد الأدنى للأجر. تنتظر أحكام القضاء إلى الأجر على أنه ليس معقولا إذا قل عن الأجر الذي تحدده العقود الجماعية في المنطقة أو العقود المشابهة في نفس المجال بنسبة 20 في المائة. وفي حالة عدم وجود عقود جماعية تنظم ذلك يتم الرجوع إلى توصيات الغرف المهنية والمجالس المتخصصة.

حيث تسري بهذا الخصوص العقود الجماعية والتوصيات الحالية وليست تلك التي كانت سارية عند بداية التدريب. وفي أماكن التدريب المدعومة من الموارد العامة؛ تسمح محكمة العمل الاتحادية للأسف- بأن يقل الأجر عن الحد المذكور البالغ 80 في المائة. أي أنه إذا كان مكان تدريبك مكانا مدعوماً من الموارد العامة و/أو من التبرعات؛ فيمكن أن يقل أجرك بشكل كبير عن أي متدرب مماثل.

يجب أن يزداد أجر التدريب مع استمرار التدريب كل سنة على الأقل. ويتم احتساب الأجر بالشهور (المادة 18 من قانون التدريب المهني).

إذا لم يتم دفع أجر تدريبك بطريقة منتظمة؛ فهذا أمر محزن للغاية لأنك بحاجة إلى هذا المال.

لا تخف من الاختبارات

إذا تمت صياغة تدريبك بشكل موافق لما شرحناه؛ فستتمكن من اجتياز الاختبار البيئي والاختبار النهائي.

لأن الاختبار النهائي سيجد ما إذا كنت تمتلك المعلومات والمهارات الضرورية المطلوبة لوظيفتك. وتتوقف إجازتك الخاصة بالتقدم للاختبار النهائي على اجتيازك للاختبار البيئي بنجاح.

يمكن أيضاً أن يتم إجراء الاختبار النهائي على مرحلتين مختلفتين، حيث يأخذ الجزء الأول من الاختبار النهائي طابع الاختبار البيئي. يُرجى استشارة نقابتك المهنية بهذا الخصوص. للتقدم للاختبار النهائي؛ يجب- علاوة على ذلك- تقديم دفتر تسجيل تم ملؤه بشكل كامل وتم توقيعه. وفي حالة عدم الوفاء بهذه الاشتراطات، فلن تحصل على إجازتك الخاصة بالتقدم للاختبار النهائي.

كمتدرب أو متدربة؛ يكون لك الحق أيضاً في الإغفاء من يوم العمل قبل إجراء الاختبار التحريري النهائي (المادة 10 من قانون حماية الشباب عند العمل).

إذا عرفت من المدرسة أنك ستصبح قريباً تحت ضغط فترة الاختبارات؛ فيمكن أن يساعدك بهذا الصدد حضور الندوة المعنية الخاصة بشباب نقابتك. تجد على الصفحات الرئيسية (انظر صفحة 55) عروض الندوات الحالية ومواعيدها.

لا تخف من الفصل من العمل: لا يُسمح بفصل المتدربين بدون سبب!

تم تحديد اشتراطات الفصل من الناحية القانونية. ويمكن التفريق بين الفصل غير الطبيعي- الذي يتم في المعتاد دون سابق إنذار- والفصل الطبيعي الذي يُنهي علاقة العمل بعد انقضاء مدة زمنية معينة. فقط في فترة الاختبار، يمكن للطرفين إنهاء العلاقة دون إبداء الأسباب ودون سابق إنذار. وبعد فترة الاختبار، لا يجوز الفصل دون سابق إنذار إلا في حالة وقوع أحداث كبيرة.

من هذه الأسباب التي يمكن بسببها فصل المتدرب:

- ◀ التأخير المتكرر كثيرا بالرغم من التحذير منه،
- ◀ السرقة أو أي أفعال جنائية أثناء فترة التدريب،
- ◀ الأقوال والتصرفات ذات النزعة العنصرية أو النازية،
- ◀ «الحصول على إجازات مرضية بادعاء المرض»

الأسباب القوية التي يعرفها صاحب العمل منذ أكثر من أسبوعين لا يمكن أن تُستخدم للفصل دون سابق إنذار. ويمكن الاستقالة دون سابق إنذار في حالة وقوع أحداث كبيرة، على سبيل المثال في حالة ضربك في مكان العمل أو تعرضك للمضايقة المستمرة أو التحرش الجنسي. وفي غير هذه الحالات؛ لا يمكنك فسخ عقد التدريب إلا بعد إنذار مسبق مر عليه أربعة أسابيع. ويجب أن تكون الاستقالة بعد انتهاء فترة الإخطار، ويجب أن تتم بشكل كتابي مع إبداء الأسباب. إذا أردت استكمال تدريبك لدى مصنع

كيف يمكنك الدفاع عن نفسك في حالة تعرضك للفصل غير المبرر؟

من البديهي أنه يمكنك تقديم شكوى بسبب الفصل غير المبرر. ومن الأفضل أن توكل شخصاً متخصصاً ليُمثلك. من الخدمات العديدة التي تقدمها النقابات هي توفير الحماية القانونية في إطار قانون العمل والقانون الاجتماعي.

إذا كنت عضواً في إحدى النقابات (انظر صفحة 53) فسيتم توفير محامي أو محامية تابعة لاتحاد النقابات الألمانية لدعمك في المنازعات المنظورة أمام محكمة العمل والمحكمة الاجتماعية.

إذا أردت الدفاع عن نفسك بسبب تعرضك للفصل، فعليك التصرف سريعاً. وفي حالة وجود لجنة تحكيم أو لجنة توافق خاصة بشعبتك المهنية (في المعتاد في غرفة التجارة والصناعة) فعليك الاتصال بهذه اللجنة في خلال ثلاثة أسابيع من استلامك خطاب الفصل. وبعد استماع لجنة التحكيم أو لجنة التوافق إليك ولصاحب العمل؛ ستحاول الوصول إلى توافق. وإذا لم ينجح هذا، فيمكنها الفصل عن طريق إصدار قرار. ويمكنك الاعتراف بهذا القرار أنت وصاحب العمل خلال أسبوع من الجلسات. إذا لم يعترف أحد الطرفين بهذا القرار، فيمكنك خلال أسبوعين رفع دعوى للحماية من الفصل.

في حالة عدم وجود لجنة توافق خاصة بشعبتك الوظيفية، يتعين عليك رفع دعوى الحماية من الفصل أمام المحكمة خلال ثلاث أسابيع كحد أقصى من استلام خطاب الفصل.

آخر في نفس المجال؛ فيمكنك إنهاء علاقة التدريب الحالية عن طريق عقد فسخ. عقد الفسخ لا يعتبر استقالة. في عقد الفسخ، يقوم المتدرب والجهة القائمة على التدريب بإنهاء علاقة التدريب بتفاهم مشترك. وبعبارة أخرى، فإن طرفي العقد- المتدرب والجهة القائمة على التدريب- لا يكون لديهم الرغبة في استكمال علاقة التدريب. وبذلك لا يمكن إبرام عقد الفسخ إلا بموافقة الطرفين. ويمكن للطرفين تحديد موعد فسخ العقد بحرية، حيث لا توجد مواعيد يتعين الالتزام بها.

ولكن عليك الانتباه، فإذا طلب منك صاحب العمل أو جهة التدريب أن تُوَقَّع على عقد فسخ؛ فليست ملزماً بفعل ذلك.

إذا كان الأمر يتعلق بعرض جاد من صاحب العمل/جهة التدريب؛ فسيعطيك الوقت لتأخذ العقد معك إلى البيت. احرص على استشارة من تثق به فيما إذا كان عليك توقيع عقد الفسخ أم لا. وإلا فيسري الأتي: لا توقع طالما لم ترغب أنت شخصياً في إنهاء علاقة التدريب. ففي أغلب الأحوال لا يستطيع أحد عمل الكثير حيال عقد فسخ تم توقيعه من الطرفين. علاوة على ذلك، قد ترتبط نتائج سلبية كبيرة بهذا العقد، وعندما تطلب إعانة بطالة بعد التوقيع على ذلك العقد، فقد يتم توقيع فترة حظر عليك مقدارها اثني عشر أسبوعاً.

ماذا لو أصبحت إحدى المتدربات حاملا؟

تتمتع العاملات والمتدربات الحوامل بحماية خاصة طبقا لقانون حماية الأمهات. فلا يجوز فصلهن بأي حال أثناء الحمل، وتمتد فترة الحماية لتغطي الأشهر الأربعة الأولى بعد الولادة – ويسري هذا أيضا على فترة الاختبار.

علاوة على ذلك، يلتزم أصحاب الأعمال باتخاذ الاحتياطات اللازمة في العمل للحفاظ على صحة النساء الحوامل وفي فترة الرضاعة. فيمنع- مثلا- العمل أمام السيور الناقلة وبحظر العمل بالقطعة، كما لا يجوز تكليفهن بأعمال مجهدة بدنيا أثناء فترة الحمل.

في حالة المشي المستمر أو الوقوف لفترات طويلة يجب توفير تجهيزات للجلوس لأخذ قسط من الراحة.

لا يجوز أيضا تكليف النساء بالعمل في الأسابيع الستة الأخيرة قبل الولادة والأسابيع الثمانية التالية للولادة. وعلى الرغم من ذلك يجب إعطاؤهن أجرا كاملا على التدريب.

لمزيد من المعلومات حول الموضوع وفترة رعاية الطفل التالية، قام شباب اتحاد النقابات الألمانية "DGB" بإعداد كتيب «التدريب، الحمل – ماذا بعد؟». يمكنك طلب هذا الكتيب أو تنزيله من موقع الإنترنت

www.jugend.dgb.de.

ماذا لو تعرض المصنع الذي أتدرب فيه لصعوبات اقتصادية؟

التدريب المهني هو علاقة تعاقدية خاصة تهدف في المقام الأول إلى تعليمك المهنة المعنية، ثم بعد ذلك يأتي الإنتاج. في مثل هذه الحالات الخاصة، يجوز للمتدرب في أسوأ الظروف أن يعمل ساعات عمل مخفضة. أما في حالة إلغاء التدريب ككل، بالرغم من قدرتك ورغبتك في مواصلة الذهاب للعمل، فيجب دفع أجر التدريب لمدة ستة أسابيع أخرى (المادة 19 من قانون التدريب المهني).

حتى في حالة إعادة هيكلة المؤسسة و/أو تعرضها لمتاعب اقتصادية، لا يعتبر هذا سببا كافيا لجهة التدريب حتى تنهي علاقة التدريب من جانبها بشكل غير طبيعي. فقط في حالة توقف المصنع بالكامل أو حصر نشاطه بحيث لا تصبح هناك إمكانية للتدريب على هذه الوظيفة، يمكن بشكل استثنائي فصل المتدرب لأسباب تتعلق بالمصنع.

وحتى في حالة رفع دعوى إشهار الإفلاس أو تعثر المصنع مؤقتا في التزاماته المالية، فهذا لا يعد سببا كافيا للفصل دون سابق إذار. هنا أيضا يسري ما سبق، من أنه فقط في حالة توقف المصنع بالكامل أو حصر نشاطه بحيث لا تصبح هناك إمكانية للتدريب على هذه الوظيفة، يمكن بشكل استثنائي فصل المتدرب لأسباب تتعلق بالمصنع. وفي هذه الحالة يجب ذكر توقف المصنع أو حصر نشاطه أو إفلاسه عن طريق مصفي قضائي كسبب للفصل، على سبيل المثال، عن طريق ملحوظة في شهادة العمل

هل تمت الإجابة على كل تساؤلاتك؟

إذا كانت الإجابة لا ، فعليك الاستفسار لدى النقابة التي تتبعها في منطقتك. (انظر جهات الاتصال بدءاً من صفحة 98).
على صفحة الإنترنت www.jugend.dgb.de، ستجد الكثير من النصائح المفيدة. حيث يمكنك على سبيل المثال المشاركة عبر الإنترنت في المنتدى الخاص بنا www.doktor-azubi.de والاستعانة بمشورتهم في حالة وجود مشاكل في التدريب.

«إنهاء نتيجة لتوقف المصنع». أما في حالة الإفلاس فلا تنتهي علاقة التدريب على الفور، حيث لا يمكن إنهاؤها إلا بعد مهلة ثلاثة أشهر على الأقل حتى نهاية الشهر.

لمواصلة تدريبك، سيساعدك مكتب العمل أو النقابة أو غرفة التجارة والصناعة أو غرفة الصناعات الحرفية عن طريق التوسط لك لدى مصنع آخر. وإذا كان ذلك قبيل نهاية التدريب، فيمكنك الاستفسار عن إمكانية إجراء الامتحان النهائي بشكل مبكر.

في حالة الإفلاس أو إغلاق المصنع أو تخفيض ساعات العمل يسري الآتي: واصل الذهاب إلى مكان عملك وإلى المدرسة المهنية. لا يجوز لك التوقيع على أي اتفاقات تقضي بتنازلك عن أجر التدريب للاحتفاظ بمكان تدريبك في هذه الحالة لأن يحق لك المطالبة بشيء أمام المصفي القضائي في حالة إشهار الإفلاس، ولن يمكنك أيضاً المطالبة لدى المؤسسة بتعويض حالة الإفلاس، وهذا بمثابة تعويض عن أجر العمل لمدة ثلاثة أشهر.

المشاركة في اتخاذ القرارات في المؤسسة والمدرسة المهنية: ماذا يمكنك أن تفعل؟

ممثلو الطلبة (SV)

يوجد في المدرسة المهنية أيضا ممثلون وممثلات للفصول الدراسية والمدرسة. ينبغي على ممثلي الطلبة (SV)، كما يطلق عليهم، تمثيل مصالح الطلبة ذكورا وإناثا. يشكل فعال أمام المدرسين والمدرسات أو إدارة المدرسة أو بشكل جزئي أمام مؤتمر المدارس. حيث يمكنهم على سبيل المثال مناقشة الغياب عن الحصص أو تقديم اقتراحات بشأن تنظيم الحصص بشكل أفضل.

وعلى الرغم من القيود الكبيرة على حرية المشاركة في الرأي الموجودة في غالبية المدارس إلا أن ممثلي الطلبة مكلفين بمهام عديدة، وهي:

- ◀ تقديم أفكار ومقترحات الطلبة بخصوص تنظيم المدرسة (مثل فناء المدرسة) أو تنظيم اليوم الدراسي وتمثيل هذه المقترحات بشكل فعال،
- ◀ تشجيع وتنظيم المنتديات والمشروعات وورش العمل وما شابه والمشاركة فيها،
- ◀ مساندة الطلبة في حالة المنازعات داخل المدرسة (المشاكل مع المدرسين والمدرسات والإجراءات التنظيمية العقابية أو الفصل من المدرسة وما شابه)،
- ◀ في بعض الولايات الاتحادية، يقرر ممثلو الطلبة أيضا شراء الكتب الدراسية ويحددوا المحاور الرئيسية للاهتمام في المدرسة.



مجلس العمال أو مجلس الموظفين

يدافع مجلس العمال أو الموظفين عن مصالح العاملين في المؤسسة أو الهيئات العاملة في مجال الخدمة العامة، ويتم انتخابه كل أربعة أعوام. ويهتم هذا المجلس ويُعني بالحفاظ على القوانين واللوائح والعقود الجماعية، كما يُعني بتبدير وسائل الحماية الأخرى لصالح العاملين والمُتدربين، ويمثل مصالح القوى العاملة أمام صاحب العمل أيضاً.

على سبيل المثال، يساهم مجلس العمال في حسم القرار بشأن تطبيق ساعات العمل الإضافية أو ساعات العمل المختصرة، وهل تُخصَّص مرافق وخدمات اجتماعية مؤسسية مثل الكافيتريا، إلخ. ويساعد أيضاً في تحديد القطاع الذي يجب عليه ارتداء زى الخدمة، وغيره وكذلك يستطيع التحدث حتى بخصوص التعيينات عموماً فضلاً عن الحوار مع المُتدربين. علاوة على ذلك، فإن له حقوق المشاركة في التدابير التعليمية المهنية الخاصة بالمؤسسة، ومنها تصميم برامج التدريب في المؤسسة وتعيين الشخص المسؤول عن التدريب المهني المؤسسي "مدرّب / مُدرّبين". إضافة إلى ذلك فإن مجالس العاملين والموظفين لهم حقوق المشاركة والمساهمة في الشؤون الشخصية الأخرى، ويمكنهم تحقيق الكثير من الإنجازات.

من الجدير بالذكر أيضاً أنه يجب إعلام هذه المجلس بشأن حالات أوجه القصور في التدريب المهني.

ينبغي أن تتطوعوا على الأمور التي تُناقش في المؤتمرات المدرسية حتى يتسنى لمن يتحدث نيابةً عن الفصل الدفاع عن مصالحكم، ويستوجب هذا منكم قضاء بعض الوقت بصفة دورية لمناقشة المشاكل التي تنشأ في المدرسة المهنية والعمل معاً على جمع الحجج اللازمة لحلها.

نظراً لأن جودة التدريب المهني متعلقة ومرتبطة بجودة المدرسة المهنية؛ فقد أنشأ اتحاد النقابات العمالية الألماني دليل المدارس الخاص بمجلس الطلاب. ويمكنكم التعرف على العديد من النصائح العملية للعمل كمجلس طلاب أو من أجل السعي لاتخاذ إجراءات عامة فعالة على موقعنا الإلكتروني www.jugend.dgb.de كما يُقدم اتحاد الشباب ندوات لأعضاء مجلس الطلاب المحليين. ويمكنكم الاستعلام بكل سهولة عن تلك الندوات.

اتحاد الشباب والمتدربين (JAV)

التحقق من استيفاء عناصر التدريب المهني هو إحدى المهام الجوهرية لاتحاد الشباب والمتدربين. بإمكانك دائماً التوجه إلى اتحاد الشباب والمتدربين في حالة الأنشطة الخارجية للتعليم المهني. وحتى يتسنى لهم المساهمة في القرار والإدلاء برأيهم في المؤسسة، فلا بد من أن تتدخل اتحاد الشباب والمتدربين جنباً إلى جنب مع مجلس العمال، وهذا ينطبق بصفة خاصة على المسائل المتعلقة بنوعية التدريب المهني وتأمين أماكن التدريب المهني والحصول على التدريب المهني.

ويشكل اتحاد الشباب والمتدربين طبقاً لقواعد قانون حقوق العمال وواجباتهم في المؤسسة أو قواعد قوانين مجلس الموظفين، مثلها في ذلك مثل مجلس العمال تماماً.

«في المؤسسات التي تضم عادة ما لا يقل عن خمسة عمال لم تتجاوز أعمارهم سن الثامنة عشر "العمال الشباب" أو متدربين لم تصل أعمارهم إلى الخامسة والعشرين؛ يتم اختيار ممثلين للشباب والمتدربين.»

(قانون حقوق العمال وواجباتهم في المؤسسة، المادة 60، الفقرة رقم 1).

لا يمكن أن يتم انتخاب اتحاد الشباب والمتدربين إلا من المتدربين الذين يمتلكون عقد عمل مع جهات التدريب. وقد تختلف الأحكام الواردة في الخدمة العامة بعض الشيء عن تلك الموجودة في القطاع الخاص، ولكن على أية حال، فإن لأعضاء اتحاد الشباب

والمتدربين الحق في الحصول على عمل بشكل دائم وحماية خاصة ضد الفصل من العمل (المادة 87 من قانون حقوق العمال وواجباتهم في المؤسسة، والمادة 15 من قانون حماية العمال).

ومن حيث المبدأ؛ لا يتم تشكيل أو إقامة اتحاد الشباب والمتدربين في مؤسسة ما إلا إذا تم تشكيل مجلس العمال، فمعظم حقوق اتحاد الشباب والمتدربين تعتمد على وجود مجلس العمال وحقوقه، فإذا كنت تعمل في مؤسسة ليس بها لا مجلس عمال ولا اتحاد شباب ومتدربين؛ فينبغي عليك التحدث مع زملائك وزميلاتك عن إنشاء مجلس عمال أولاً.

ونظراً لأن مجلس العمال ومجلس الموظفين واتحاد الشباب والمتدربين كيانات مهمة جداً لتحقيق تعليم مهني جيد وظروف عمل جيدة، تدعم النقابات العمالية هؤلاء الزملاء والزميلات بحلقات دراسية تدريبية وبمشورة الخبراء.

مندوبو النقابة واتحاد تمثيل ذوى الاحتياجات الخاصة

إن اتحاد تمثيل ذوى الاحتياجات الخاصة يدافع عن العمال المعاقين ومصالحهم الخاصة. ويمدهم دائماً بالدعم والنصيحة.

مندوبو النقابة هم عاملون وعاملات المؤسسة الذين تم اختيارهم فى هذه الوظيفة بواسطة أعضاء النقابات المهنية، وهم بذلك وكلاء ووكيلات عن النقابات فى المؤسسة أو هيئات العمل العام، ويكونون على اتصال بزملائهم وزميلاتهم؛ يقفون بجانبهم ويحثونهم على المشاركة فى المناقشة وتشكيل الرأى، وينقلون مشاكل العاملين الحالية إلى النقابة المهنية حتى يتمكنوا من الدفاع بقوة عن مصالحهم المادية.

اتحاد تمثيل مصالح المتدربين (IV) لدى المؤسسات التعليمية

إذا كنت لا تريد أن تقوم بتدريبك المهني فى المؤسسة، بل تريده فى إحدى المؤسسات التعليمية الأخرى؛ فلا يمكنك فى هذه الحالة تأسيس اتحاد شباب ومتدربين، ولكن يمكنك تأسيس ما يسمى بـ « اتحاد المصالح الخارجية » (IV).

القواعد التفصيلية لعمل اتحاد تمثيل المصالح ليس لها تعريف كافي، ولكنه غالباً يعتمد على النوايا الحسنة للمؤسسة التعليمية. لكن هذا لا يعنى أنك من المفترض ألا تحرك ساكناً. إذا كنت ترغب فى تأسيس اتحاد للشباب والمتدربين فى مؤسستك التعليمية فخطب النقابة المحلية الخاصة بك جنباً إلى جنب مع المتدربين الأخرين ليتمكنكم إقامة اتحاد شباب ومتدربين. على سبيل المثال، فإنه يمكن لاتحاد تمثيل المصالح هذا العمل على تحسين جودة التعليم المهني، ولذلك فإن الموضوع جدير بالاهتمام.

النفقات: المساعدة المادية أثناء فترة التدريب المهني



لا شك أنك فكرت يوماً ما في البحث عن مسكن خاص بك أو مسكن طلابي للاعتماد على نفسك والاستقلال عن الديك، ولكن النقود في كثير من الأحيان لا تكفي لسد احتياجات المعيشة.

إن المتدربين الذين يلتحقون بتدابير الإعداد المهني ويتم تدريبهم بشكل مزدوج أو بجانب العمل أو خارجه يمكنهم تقديم طلب لوكالة العمالة المحلية للحصول على إعانات التدريب المهني. وبالإضافة إلى ذلك وتحت شروط معينة؛ يتم تقديم دعم المسكن والملبس وتكاليف السفر بصورة إضافية. ولا يمكن للمتدربين في التعليم المهني بدوام كامل التقدم للحصول على إعانات التدريب المهني ولكن هناك قانون لذلك- وهو القانون الاتحادي للمساعدة في التدريب المهني للطلبة والطلبات- يُمكنهم من طلب الحصول على مساعدات من مكتب التعليم المهني.

إن حسابات مساعدات التدريب المهني والقانون الاتحادي للمساعدة في التدريب المهني متشابهة: أولاً هناك ما يسمى «بطلب الكسب» الذي يُحدد حسب السن والحالة الإجتماعية والسكن. إن بدل التدريب المهني الخاصة بك وكذلك دخلك والديك يدخلان في الحساب أيضاً، وإذا كنت متزوجاً فإنه يتم حساب دخل شريكك أو شريكك.

تجد مزيد من المعلومات عن الشروط والمبالغ والمخصصات لمساعدة التدريب المهني ومساعدات الاتحاد في التدريب المهني على موقع الإنترنت التالي www.bafoeg-aktuell.de. إذا كان يحق لك؛ فيمكنك الدخول إلى موقع الإنترنت التالي

www.bab-rechner.arbeitsagentur.de

اجتماعية أو بيئية) أو خلال فترة انتقالية لا تتجاوز أربعة أشهر، كالفترة بين مرحلتين من التدريب، أو يمكنه كذلك الحصول على إعانة الأطفال. شرط: عمرك أقل من 25 عاماً ولانزلت في مرحلة التدريب المهني الأولى أو تبحث عن مكان للعمل بعد إكمال المرحلة الأولى للتدريب المهني أو تعمل بانتظام ما لا يزيد عن 20 ساعة في الأسبوع. لأنه من المهم أن تُولي اهتماماً للكثير من التفاصيل. يمكن أن تُؤخذ الظروف المعيشية في الاعتبار، ولأن هناك العديد من «التحفظات»، ينبغي لك «في حالة» الشك أن تسعى لأخذ الاستشارة من النقابة المهنية الخاصة بك. بالإضافة إلى ذلك، تُتيح وكالة العمل «بشرة دعم الطفل»- للتنزيل من موقع الإنترنت التالي www.arbeitsagentur.de- والتي يتم فيها شرح الكثير من التفاصيل.

إذا كنت ترغب في أن تتقاضى دخلاً إضافياً فلا يتبقى لك إلا عمل جانبي، ولكن حذارٍ فعليك أولاً أن تُعلم رب العمل أو جهة التدريب عن عملك الجانبي، ويجب عليك أن تُوفّق بين العاملين حتى تحافظ على الحد القانوني الأقصى لوقت العمل، ويُسمح لرب العمل أو جهة التدريب أن يحظر عليك العمل الجانبي فقط إذا كان له مصلحة مشروعة في ذلك، وهذا يمكن أن يكون- على سبيل المثال- إذا كان التدريب المطلوب في خطر أو كنت تريد العمل فقط من أجل منافس. ولكي لا يتم خفض معونة التدريب المهني الخاصة بك أو معونة القانون الاتحادي للمساعدة في التدريب المهني أو إعانة الأطفال بسبب العمل الجانبي، عليك أن تحسب الأمر بالضبط، ومن الأفضل أن تسعى لأخذ المشورة من النقابة المهنية الخاصة بك.

للحصول على الدعم المالي للتدريب المهني؛ يجب عليك التقدم بطلب للوكالة المختصة بالعمل في محل إقامتك، ولتقديم طلب للحصول على المساعدة الخاصة بالقانون الاتحادي للمساعدة في التدريب المهني للطلاب والطالبات؛ يجب أن تقدم الطلب أيضاً لدى مكتب التعليم المهني المختص. إن المساعدة البسيطة تعني أيضاً مزيداً من الاستقلال في المعيشة.

قبل تقديم الطلب ينبغي أخذ النصيحة من نقابتك المهنية المختصة، وينبغي لك أيضاً أن تستعلم عن ذلك، فربما تكون مندرجاً تحت فئة «مدرسة» أو «مدرسة» أو «مدرسة» وقد جماعى يُتيح لك الحق في مزيد من النقود - وهذا ما يمكن أن تخبرك به النقابة الخاصة بك في منطقتك.

إذا تم رفض طلبك ليدل التدريب المهني نظراً لأنك تقوم بتدريب مهني ثانٍ مثلاً أو لأن مهنة تعليمك غير معترف بها من قبل الدولة فإنه لا يزال بإمكانك طلب الحصول على إعانة سكن. إذا كنت مبتدئاً للعام بأكمله، فاستأجر شقة في محيط موقع التدريب المهني. ولديك فرصة جيدة للحصول على بدل السكن، حيث إنه بإمكانك طلب إعانة السكن من مكتب إعانة السكن التابع للبلدية التي يتبعها محل سكنك.

علاوة على ذلك، فإنه يمكن لوالدك التقدم بطلب للحصول على الإعانة المادية أثناء فترة المدرسة أو الدراسة أو فترة التدريب المهني أو خلال فترة البحث عن مكان التدريب المهني أو الوقت المسموح به لخدمة تطوعية (على سبيل المثال سنة تطوعية

الصحة والسلامة المهنية: حتى لا تتعرض للإصابة أثناء العمل



قانون الصحة والسلامة المهنية للشباب يُحدد للمتدربين الشباب تحت سن الثامنة عشرة عاماً قواعد إضافية وهي:

لا يُسمح للشباب أن يمارسوا أعمال خطيرة مرتبطة على سبيل المثال بضوضاء مضرّة أو حرارة استثنائية أو مخاطر أخلاقية. أيضاً العمل بالقطعة إذا لم يكن ذلك مطلوباً لغرض التعليم.

التعليمات والأوامر والعلامات العديدة في المؤسسة تذكرك مراراً وتكراراً بأن تدابير الصحة والسلامة المهنيين مهمة من أجل الوقاية من الحوادث. ربما يبدو لك أن هذه التدابير مُبالغ فيها، إلا أنها تعمل على حمايتك، وعلى كل حال فإنه يجب عليك الالتزام بها من أجل منع وقوع أضرار. إن احتمال تعرُّض المتدربين للحوادث المتكررة في المؤسسة يبلغ الضعف، ذلك لأنهم يكونون جدد على المكان والنظام الموجود، وغالباً ما يفتقرون إلى الخبرة. ويضمن قانون الصحة والسلامة المهنيين قواعد الحماية الأساسية التي يجب أن تلتزم بها كل مؤسسة. وهذا القانون يُلزمك كصاحب عمل أو جهة تدريب بأن تُقدّر حجم المخاطر في المؤسسة، وأن تتخذ التدابير الوقائية المناسبة. لذلك تحتاج أنت وزملائك -على سبيل المثال- إلى ملابس واقية مثل قفازات وخوذات ونظارات واقية، تُقدّم مجاناً.

تنظّم القواعد الأساسية للعمل واللوائح المكتملة لها الأمور بشكل أكثر تفصيلاً، حيث تحدد كيفية تصميم أماكن العمل، على سبيل المثال يجب أن يكون لديك مساحة عمل كافية، وتكون محمية من التأثيرات الضارة مثل الغازات والأبخرة والغبار والضوضاء، إضافة إلى ذلك يجب أن يكون هناك غرفة استراحة وغرفة تغيير ملابس وغرفة صحية منفصلة عن بعضها. تنطبق الأحكام الوقائية الخاصة أيضاً على التعامل مع المواد الخطرة مثل المواد السامة والأكالة والمهيجة أو المسببة للسرطان. هذه المواد يجب أن تكون محددة بشكل واضح من قبل الشركة المُصنعة حتى يمكن اتخاذ تدابير وقائية فعالة في المؤسسة. ويتم التحقق من هذه القواعد أيضاً عن طريق إدارات التفتيش.

بعد التدريب المهني: ماذا بعد؟



لك الحق بعد إنهاء دراستك المهنية في استصدار شهادة التدريب المهني من المؤسسة القائمة بتدريبك أو من المؤسسة التعليمية (وذلك طبقاً لما جاء في المادة السادسة عشر من قانون التدريب المهني). ستحتاج إلى شهادة التدريب المهني للتقديم لاحقاً لدى المؤسسات الأخرى.

تحتوي «الشهادة المحملة» على بيانات تتعلق بنوع دراستك المهنية ومدتها وهدفها، وكذلك تحتوي أيضاً على مهاراتك ومعارفك المكتسبة، أما «الشهادة التفصيلية» فتحتوي على بيانات عن سلوكك وإنجازك ومهاراتك المهنية الخاصة. إن صاحب العمل ملزم بإصدار شهادة محملة. وينبغي بل يجب عليك أن تطلب شهادة تفصيلية (طبقاً للمادة السادسة عشر من قانون التدريب المهني)، فهي شهادة مفصلة وذات مغزى. علاوة على ذلك، فإنه من الشائع التقديم بشهادة المؤهل حتى وإن تم تعيينك بالعمل من مؤسستك التعليمية بعد دراستك المهنية، فلا تتنازل عن استصدار شهادة، فشهادة التدريب المهني ضرورية التقديم لاحقاً.

وينبغي أن تتم صياغة الشهادة بطريقة حسنة وإيجابية. لأن ذلك سيساعد المتدربين في التقدم المهني. ولهذا السبب تتم صياغة الشهادات لغوياً بطريقة إيجابية، ولكن ليس كل ما يبدو جيداً بعد تقنياً جيداً؛ فهناك ما يُسمى «بلغة الشهادات» التي تُعطي جزئياً معاني أخرى مختلفة تماماً عما يعتقد المرء.

ترك جوانب مهمة في الشهادة يمكن أن يكون أيضا تقييما سلبيا. فإذا كان ينقص تقييم سلوكك في المؤسسة تجاه مديريك وزملائك وكذلك تجاه العملاء، فهذا يمكن أن يعني أن سلوكك كان سيئا. في بعض الأحيان يمكن أن يُنسى شيء دون قصد نية سيئة، وعلى أية حال قد يجب عليك أن تُصر على أن يتم إضافته.

يمكنك طلب شهادة جديدة إذا كانت الشهادة تحتوي على معلومات وتقديرات خاطئة. ومن الأفضل أن تُقرأ شهادتك بواسطة شخص لديه معرفة بلغة الشهادات. ولهذا- وحتى لو واجهتك أية مشاكل بخلاف ذلك- توجه ببساطة إلى النقابة التي تتبعها.

التدريب المهني - وماذا بعد؟

التعيين يعني أنك سوف تواصل العمل في المؤسسة بعد الانتهاء من عملية التدريب المهني الخاص بك في مؤسستك. وبطبيعة الحال آنذاك- براتب العمال المهرة. وبهذا التعيين سترتفع أيضا معونة البطالة في حالة ارتفاع البطالة لاحقا، ولكن للأسف ليس هناك ما يضمن التعيين بالعمل. ويرتكز التعيين في بعض القطاعات على مدة ثلاثة أشهر أو اثني عشر شهرا في الاتفاق الجماعي. ويمكنك الاستعلام عن ذلك لدى مجلس العمال أو مجلس الموظفين الخاص بك أو لدى اتحاد الشباب والمتدربين أو لدى النقابة الخاصة بك.

واليك بعض من الأمثلة للغة الشهادات:

- «قامت بإنجاز المهام الموكلة إليها دائما بطريقة مرضية لنا تماما. «فهذا يقابله أنك على «درجة جيد جدا».
- «السيد المذكور اسمه أتم مهامه الموكلة إليه بدرجة نالت ارتياحا الكامل.» فهذا يقابله أنك على «درجة جيد».
- «السيدة المذكور اسمها قامت بإنجاز مهامها بدرجة نالت ارتياحا الكامل ولاقت توقعاتنا.» فهذا يقابله أنك على درجة من «مقبول» إلى «مريض».
- «إنه قام بالمهام الموكلة إليه بدرجة نالت ارتياحا بشكل عام.» فهذا يعني أنك «ضعيف».
- «السيد المذكور اسمه كان يسعى دائما لتلبية احتياجاتنا.» فهذا يقابله أنك على «درجة غير مرض».

أمثلة من التقييمات السلبية المقتعة:

- «إنه قام بكل المهام بشكل صحيح.» فهذا يعني أنه يعمل بناءاً على الأوامر والتعليمات ولكن بدون مبادرة منه.
- «إنها كانت مهتمة بالأمر.» فهذا يعني ليس هناك ما يلام عليه ولكن أيضا لا فوائد له.
- «ساهم في جو عمل جيد.» فهذا يعني أنه كسول وكان يفضل اللهو واللعب مع زملائه بدلا من العمل.

وبجانب البحث عن وظيفة جديدة، هناك أيضا إمكانيات أخرى، وهي أنه يمكنك أن تؤدي خدمة تطوعية لأي اتحاد أو جمعية عامة بينية أو اجتماعية تطوعية أو تؤهل نفسك أكثر في الدراسة.

بالنسبة إلى الخدمة التطوعية لدى الاتحادات، يمكن للرجال والنساء على حد سواء منذ 1 يوليو 2011 تأديتها من أجل الصالح العام. إذا كنت قد أكملت تعليمك الإلزامي؛ فعادة ما يمكنك أداء خدمة تطوعية في أحد الأجهزة الموجهة للرعاية لمدة اثني عشر شهرا (أوقات الخدمة ما بين 6 إلى 18 شهرا في حالات استثنائية، ويمكن أن تصل إلى 24 شهرا).

هناك أيضا إمكانية أخرى وهي العمل التطوعي الاجتماعي أو البيئي. إذا كنت قد أنهيت تعليمك الإلزامي وكنت تحت سن السابعة والعشرين فيمكنك أن تشارك في عمل تطوعي يكون في الغالب اثني عشر شهرا، ولكن لا يقل عن ستة أشهر، ولا يزيد عن ثمانية عشر شهرا.

ولا يتم دفع راتب للخدمة التطوعية لدى الاتحادات أو الجمعيات الاجتماعية أو البيئية التطوعية، بل تحصل على نوع من «مصروف الجيب»، بحد أقصى يبلغ ثلاثمائة وسبعون يورو حاليا. وبجانب ذلك، توفر العديد من أماكن الخدمة زيا للعمل أو تقدم طعاما أو توفر إمكانية الإقامة وذلك حسب تقديرهم الخاص.

إذا لم يتم تعيينك من قبل مؤسستك؛ فينبغي في هذه الحالة أن تقوم بتسجيل نفسك لدى وكالة التوظيف المحلية الخاصة بك كباحث عن عمل أو عاطل قبل نهاية التدريب المهني المتوقعة بثلاثة أشهر لتلافي الآثار السلبية المتعلقة بإعانة البطالة. ولك الحق كمتدرب مؤمن عليه اجتماعيا في الحصول على إعانة البطالة.

لك الحق في المطالبة بإعانة البطالة إذا كنت قد تعرضت في السنتين الأخيرتين قبل حالة البطالة- بمدة اثني عشر شهرا على الأقل- لوضع التأمينات الاجتماعية الإيجابية للعمل أو التدريب المهني. وتصل حدود إعانة البطالة تقريبا إلى 60% من آخر دخل صافي أو إلى ما يقرب من 67% إذا كان لديك أطفال. وإذا كان هذا لا يكفي، فيمكنك تقديم طلب الحصول على إعانة إضافية من مؤسسة هارتز الرابع. أما بالنسبة للشباب، فهناك للأسف كثير من القيود، حتى إنك لن تحصل على سكن مدفوع الثمن إذا انتقلت إلى مؤسسة هارتز الرابع دون إذن من والديك. تحتوي نشرة «ما بعد التدريب» على مزيد من المعلومات ويمكنك تنزيل الصفحة من موقع الإنترنت التالي: www.erwerbslos.de/medienbestellung.html

للتقديم لدى مؤسسات جديدة، تقدم لك نقابة الشباب على سبيل المثال نصائح لتصميم طلبك وسيرتك الذاتية. وقبل التوقيع على عقد عمل جديد، ينبغي عليك أن تراجع لدى النقابة الخاصة بك لكي لا يكون هناك إخفاء لأي شيء سلبي فيما بين السطور.

فاشلة بالنسبة لك إذا كان أداؤك ضعيفاً في بعض مواد محددة. هناك بعض المدارس تقيم امتحاناً بيتياً بعد النصف الأول من العام. والهدف من التعليم الثانوي التخصصي هو طبيعة الحال اجتياز الاختبار النهائي واكتساب ما يترتب عليه من الحصول على مدخل إلى المعهد الفني العام العالي.

وبعد إتمام مرحلة المدرسة الثانوية بنجاح، يمكنك التقديم في أي معهد فني عالٍ في جمهورية ألمانيا الاتحادية. ويمكنك التعرف على المواد التي سوف تدرسها هناك في المعهد الفني العالي المعني. وتجد على موقع الإنترنت www.bildungsserver.de مجموعة من الروابط الواضحة للتوجيه في مجال العلوم التطبيقية. وبجانب الدراسة، هناك العديد من الطلاب ما زالوا يعملون لكسب المال. وعلى هذا أيضاً فإن هناك قواعد وحقوق. ستجد على موقع الإنترنت www.jugend.dgb.de كتيب به بعض الإرشادات ترشدك إلى ما يجب عليك أن تنتبه إليه في المدرسة والعمل الجانبي وقانون المساعدة في التدريب المهني، وهكذا يمكن طلب الاستشارة عبر الإنترنت حول القضايا العالقة.

وبعد التدريب هناك إمكانية الدراسة، وهذا ليس متاحاً فقط لشهادة الدراسة الثانوية، ولكن بتدريب مهني مكتمل وبشروط معينة (على سبيل المثال النشاط المهني) فيمكنك الحصول على دبلوم فني.

ماذا ينتظر في الثانوية الفنية؟

فتقدم معظم المدارس الفنية بجانب التدريب المهني لمدة عام واحد مساراً تدريبياً لمدة عامين. وفي حالة التدريب لمدة سنة واحدة؛ فعادة ما يشترط الحصول على دبلوم المدارس الثانوية وشهادة تدريب مهني في التخصص المعني. وفي حالة التدريب لمدة سنتين سوف يُوقَّر لك- بجانب مواد الثانوية الفنية- تدريباً عملياً في المجال المعني. للقيام بذلك يتوجب عليك في العادة إبرام عقد تدريب لمدة سنة واحدة.

وتوفر لك المدرسة المهنية المواد الأساسية التي تعادل مواد المدرسة الثانوية. وعلى أية حال، يمكنك أن تتوقع أن مواد دراسية مثل الألمانية والإنجليزية والرياضيات وكذلك أيضاً أحد مواد التخصص المناسبة (مثل علم إدارة الأعمال) هي ذات صلة بالاختبارات. وحسب التخصص هناك مواد أخرى للتعليم. فعلى سبيل المثال، يُدرس دائماً علم الحقوق في المدرسة المهنية. ويُعد النصف الأول من العام فترة تجريبية وتُعد هذه الفترة التدريبية

النقابات: ماذا تفعل النقابات؟



لا شك أنك لاحظت عند قراءتك هذا الكتيب أن النقابات تدافع عنك وعن حقوقك في التدريب، وقد ذُكرت بعض الأمثلة بالفعل، ومنها الحماية القانونية في حل نزاعات العمل أو المساعدة في حل مشاكل التدريب، ولكن هذا الكتيب بمفرده يعد برنامجاً، لأن من يعرف حقوقه هو من يمكنه أن يطالب بها لنفسه ولزملائه.

إن المهمة الرئيسية لنقابات العمال تتبلور في ضمان أن حقوق الحماية للمتدربين والعاملين تُطبق على الواقع. ومن أجل ذلك، تعمل النقابات بشكل وثيق مع مجالس المؤسسات والموظفين وكذلك مع اتحادات الشباب والمتدربين، كما أن الوعي بالقوانين المعمول بها في ضوء المشاورات الأولية والحماية القانونية أمر مهم أيضاً. على سبيل المثال، هناك موقع على شبكة الإنترنت اسمه: www.doktorazubi.de للمشورة على الإنترنت، وعلى هذا الموقع، يُجاب عن الأسئلة المتعلقة بالتدريب، وتُقدّم نصائح لحل المشكلات.

والوظيفة الثانية المهمة لنقابات العمال هي إبرام الاتفاقات الجماعية؛ حيث تنظم فيها اتفاقات بشأن الأجور والعطلات وساعات العمل أو التعيين بعد التدريب. وعادةً تكون هذه التدابير أفضل من القانون، فوفقاً للقانون يُسمح لك كمتدرب لمدة سنة كاملة أو كموظف أو موظفة على سبيل المثال- بالعمل بشكل منتظم يصل إلى ثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع، ولكن في معظم الاتفاقات الجماعية يتم الاتفاق على العمل من خمس وثلاثين إلى تسع وثلاثين ساعة.

أى النقابات ملائمة لي؟

في اتحاد النقابات العمالية الألمانية (DGB) انضمت ثمانى نقابات معاً للدفاع عن مصالح أعضائها المشتركة. وبشكل عام، هناك أكثر من 6.1 مليون شخص هم أعضاء النقابة. ويمكنك التواصل مع شباب اتحاد نقابات العمال الألمانية عبر شبكة الإنترنت من خلال الصفحة التالية: www.jugend.dgb.de ولتعرف النقابة التي ينبغي أن تكون عضواً فيه، عليك التوجه إلى القطاع الذي تعمل فيه أو سوف تعمل فيه مستقبلاً. فهناك فقط لكل مؤسسة نقابة مختصة، ولكي تعرف أيها هي الملائمة لك، فهناك ثمانى نقابات وقطاعاتها المختصة.



ولا يجرى العمل بالاتفاق الجماعي إلا إذا عقده صاحب العمل المعنى وعندما تكون عضواً في النقابة المناسبة. وبما أن هناك العديد من العقود الجماعية، فينبغي أن تستفسر لدى النقابة الخاصة بك (التواصل صفحة 98) عما إذا كان ينطبق عليك اتفاق جماعي، وماذا يشمل. وعندما تستفيد من وجود عقد جماعي؛ فربما عليك أيضاً أن تصبح عضو نقابة، لأنه كلما زاد عدد أعضاء النقابة؛ كانت أقوى وتمكّنت من الخروج من مناقشات العقد الجماعي بتدابير أفضل لصالح المتدربين والموظفين والموظفات. ومنذ بداية عصر التصنيع، اجتمع العاملون والموظفون والمتدربون في نقابات للدفاع معاً عن مصالحهم من أجل ظروف عمل ومعيشة أفضل.

نقابة البناء والزراعة والبيئة (IG BAU): للموظفين و المتدربين في مجالات صناعة البناء والتشييد وصناعة الإسكان والزراعة والبيستنة وهندسة المناظر الطبيعية والغابات، والحدائق، وإدارة المرافق، وعمال النظافة، وبنائى الأسقف وبنائى السقالة، والفن الحجري والرسامين والزجاجين ومهندسي الأفران وصناعة مواد البناء. www.igbau.de



والنقابات مفتوحة بطبيعة الحال للجميع: للمتدربين والطلبة والعاملين والعمالات والموظفين والموظفات والعاطلين عن العمل. إن أهم مبدأ للنقابات هو التضامن والعمل معاً لدعم المصالح، لذلك من المهم أن يكون هناك أعضاء أكثر في النقابة والقيام بدور فعال.

نقابة التعدين والكيمياء والطاقة (IG BCE): للعاملين والمتدربين في جميع مجالات التعدين، والمعالجة والتخلص من المعادن، وصناعة الورق والمطاط، وصناعة الكهرباء، والصناعة الكيميائية وصناعة البلاستيك والجلود والسيراميك والزجاج والنفط والغاز. www.igbce-jugend.de



ولكى يمكن تحقيق هذه المهام وتوفير شخص مسؤول بالقرب منك يتميز بالكفاءة، يكون للنقابات نقاط اتصال محلية. وفي الصفحة رقم 98 ستجد لمحة عامة عن نقاط الاتصال القريبة منك.

هل عرفت الآن إلى أي نقابة تنتمي؟ إن كانت الإجابة "لا" فاستفسر عن ذلك واستعلم. لمزيد من المعلومات يمكنك طلب أو تحميل الكتيب «ماذا تفعل النقابات» من موقع الإنترنت التالي:
www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/auswahl.php?artikelnr=DGB41531

اتحاد الشرطة (GDP):

للمرشحين والمرشحات والمتدربين والعاملين في جهاز الشرطة وكل من يعمل في الإدارات والمؤسسات ذات الصلة.

www.gdp.de/JungeGruppe



نقابة التربية والتعليم (GEW):

للموظفين الذين يعملون في مهنة التربية والتعليم في المدارس الخاصة والحكومية وجميع أنواع المدارس وفي مراكز الرعاية النهارية ومراكز الشباب والجامعات والمعاهد العلمية والمراكز البحثية، وفي كليات المجتمع وغيرها من مؤسسات أخرى، وفي المدارس والجامعات الألمانية في الخارج، وفي معاهد غوته، وحتى الطلاب من جميع التخصصات يمكنهم الانضمام إلى نقابة التربية والتعليم.

www.gew.de



نقابة السكك الحديدية والنقل الألمانية (GdED, GDBA):

للموظفين والمتدربين في كل مجالات النقل: السكك الحديدية الألمانية (مع الشركات التابعة) وهيئات السكك الحديدية (هيئة السكك الحديدية الاتحادية وممتلكات السكك الحديدية الاتحادية وعيادات السكك الحديدية الاتحادية) والسكك الحديدية المملوكة لغير الدولة والشركات المالكة للقطارات والمؤسسات البرية والبحرية والقطارات المغلقة وكذلك مقدمي الخدمات بالقطارات.

www.evg-jugend.de/



نقابة الخاصة بالصناعات المعدنية (IGM):

للموظفين والمتدربين من المجالات المعدنية (صناعة التعدين وأعمال التعدين اليدوية) والسيارات، والصناعات الكهربائية، والحديد والصلب، وأيضاً صناعة الغزل والنسيج والملابس، والصناعات الخشبية والبلاستيك وكذلك شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

www.jugend.igmetall.de



نقابة الخدمات المتحدة (ver.di):

تقدم الرعاية في 13 تخصصاً للموظفين والمتدربين من جميع مجالات الخدمة العامة والخاصة والخدمات المالية، والإمداد والتخلص منها، والصحة (الاجتماعية والخدمات والرعاية الاجتماعية والكنائس) والضمان الاجتماعي، والتعليم (العلوم والأبحاث، وهذا يشمل الطلاب في جميع التخصصات) في الهيئات الفيدرالية وحكومات الولايات والبلديات ووسائل الإعلام (الفن والثقافة، الطباعة والورق)، والخدمات الصناعية والإنتاج الصناعي، والاتصالات السلكية واللاسلكية (تكنولوجيا المعلومات ومعالجة البيانات) والخدمات البريدية (تحويل الشحن والخدمات اللوجستية) والنقل والتجارة والخدمات الخاصة.

www.verdi-jugend.de



نقابة الاغذية (NGG):

للموظفين والمتدربين من مجال الفنادق والضيافة (مؤسسات الإيواء والمطاعم والخدمات الغذائية) وصناعة المواد الغذائية والمشروبات بما في ذلك مجالات الخبز واللحوم والأسماك والمشروبات والألبان والفواكه والخضروات والنشا والسكر والحلويات والتبغ.

www.junge-ngg.net



ماذا يفعل اتحاد نقابات العمال، وماذا يريد؟

كل اتحاد نقابة لديه منظمة شباب إضافية للمتدربين والتلاميذ والطلبة والعمالين الشباب. إجمالاً، فإن اتحاد نقابات ألمانيا الاتحادية لديه حوالي نصف مليون شاب يقضون أوقاتاً ممتعة معاً، ليس فقط لأنهم يحتفلون بالحفلات بطريقة أفضل بل لأنهم يناقشون المطالب معاً ويضعون لها الإجراءات ويساهمون في مناقشات «الكبار». ولكي يمكن تمثيل مصالح داخل النقابة وخارجها؛ نجتمع بطريقة منتظمة أو نرسم اللافتات ونكتب المنشورات ونثقف أنفسنا بالحلقات أو نذهب معاً للعروض.

فنحن كنقابة شباب نطالب بالتالي:

◀ التعليم أو التدريب للجميع: فجميع الشباب الذين يحتاجون إلى مكان للتدريب المهني المؤسسي ينبغي أن يحصلوا عليه، ويجب أن يكون هناك حلول قانونية للتدريب تبعاً للمؤسسات أو التعليم الذاتي أو المشاركة في تكاليف التدريب من مؤسسات أخرى.

◀ منذ شهر يناير لعام 2015؛ يُطبَّق في ألمانيا الحد الأدنى للأجور البالغ 8,50 يورو في الساعة، ولكن للأسف يحتوي القانون على بعض الاستثناءات التي نقاومها بشدة. ومع ذلك فقد حققنا تقدماً، وهذا نجاح في حد ذاته وهذا يدل على أن سنوات نضال اتحاد نقابات الشباب قد أتى بثماره. وهذا يعني بالنسبة لاتحاد نقابات الشباب أن نواصل العمل بعيداً عن الاستثناءات وتحقيق زيادة سريعة للحد الأدنى للأجور على الأقل 12,40 يورو. ونحن نطالب للمتدربين ببذل

تدريب عال بما فيه الكفاية، فكل متدرب ومتدربة يجب أن يعتنى بنفسه ويمكن أن يكون له الحق في المشاركة الاجتماعية والثقافية.

- ◀ رفع الأيدي عن قانون توظيف الشباب، نحن نعارض الخطط الاقتصادية والسياسية التي تهدف إلى إضعاف قانون حماية الشباب أثناء العمل، يجب أن يبقى هذا القانون ويجب تطويره.
- ◀ إنهاء الفكرة القديمة للتدريب: استغلال المتدربين والمتدربات كقوى عاملة متحمسة ورخيصة يجب إنهائه ويجب أن يُنظر لعلاقة التدريب على أنها علاقة تعليمية واضحة ومحدودة المدة وأن تكون بأجر محز.
- ◀ التعاون والتضامن في المؤسسات والمجتمع ضد التمييز والاستبعاد، فالعنصرية واليمينية المتطرفة ليس لهم مكان لدينا.
- ◀ التعيين لمدة اثني عشر شهراً بعد التدريب والمهنة المكتسبة.
- ◀ جودة تدريب جيدة.
- ◀ الالتزام باللوائح القانونية وتحسينها والمراقبة المستدامة لجودة التدريب.

نحن كاتحاد نقابات الشباب نقدم لك الآتى:

- ◀ إمكانية المشاركة بنشاط فى: لجان الشباب الإقليمية، وفيها يلتقى أعضاء اتحاد الشباب ويناقشون المتطلبات ويجهزون للفعاليات.
- ◀ التثقيف: كعضو يمكنك الاستفادة من العروض التثقيفية التي يقدمها اتحاد نقابة الشباب. حيث يشمل العرض ندوة خطابية ورحلة تثقيفية سياسية إلى مدينة بروكسل ثم فى نهاية المطاف ندوة لمواجهة الضغط فى الإمتحانات.
- ◀ النصيحة: إذا كان لديك مشكلة فى التدريب أو تحتاج إلى مساعدة تتعلق بمعونة الأطفال، الخ، فسوف يساعدك النقابيون والنقابات المتخصصة.

كلما كان الشباب منظمين ومنتشركين نقابياً أصبح من الممكن تمثيل مطالبنا بطريقة أفضل. لديك اهتمام وتريد أن تصبح فعالاً؟ فقط توجه بكل بساطة إلى اتحاد الشباب والمتدربين فى مؤسستك، وإذا لم يكن هناك اتحاد، فمجلس المؤسسة سيواصل مساعدتك، أو قم بالاتصال مباشرة بالنقابة الخاصة بك. نحن ننطلق للاستماع إليك.

مشاكل مع النازيين فى المدرسة المهنية أو العمل؟

قرص DVD بعنوان «غرفة قومية محررة» (أحد شعارات النازية). سوف يُعرض محتوى قرص الفيديو الرقمي على مستويين.

المستوى الأول هو الغرفة التي يمكن أن تمثل للوهلة الأولى غرفة شاب عادية فى أى مكان فى ألمانيا، ولكن مع النظرة الثانية المتأنيبة تظهر على الطاولة، وعلى لوحة الإعلانات، وعلى خزائن الملابس، على الهدايا أو رف الكتب معلومات أساسية عن المنظمات اليمينية والأحزاب والجماعات وهياكلها ومظهرها ونمط حياتها ورموزها والموسيقى الخاصة بها.

وعن الخزائنة (معلومات الكتاب) تأتي إلى المستوى الثانى الذى يغطى محالات الدراسة والعمل والمدرسة المهنية والمنظمة الشبابية والمعرفة والنشاط. والمستهدف هنا هو البحث عن المعلومات القانونية وخلق إمكانيات للعمل. وينبغى أن تُعد لمواقع معينة يقيم فيها الطلبة والمتدربين، وتوفر معلومات مفصلة واستراتيجية للعمل.

قرص الفيديو الرقمي "DVD" هو تنسيق وسائط متعددة، ويوفر العديد من النصوص أو الموسيقى والصور والمواد الفلمية، وينبغى أن يدعمكم فى عملكم النشاط الفعال.

احرصوا على استخدامه فى مؤتمرات اتحاد الفصول أو مؤتمرات المدرسين والمدارس أو للتخطيط الاستراتيجى ضد اليمين المتطرف فى منطقتك.

www.dgb-bestellservice.de

قاموس مصطلحات التدريب: من الإنذار إلى لغة الشهادات

الإنذار: هو بيان مكتوب من جهة صاحب العمل ينتهك به عقد العمل، وله في هذه الحالة أن يحدد بنتائج قانونية، وعادة يتم إنهاء الخدمة. وفي أغلب الأحيان يكون فعال بشرط سلوكي أساسي لإنهاء الخدمة (انظر الصفحة رقم 24)، وعند الإنذار ينبغي عليك أن تتوجه إلى نقابتك أو مجلس المؤسسة أو مجلس الموظفين أو إلى رابطة الشباب والمتدربين لتناقش الاحتمال عن مدى وكيفية الوقوف ضد ذلك.

في الامتحان النهائي: يجب عليك أن تثبت امتلاكك لمهارات ومعارف مهنية لازمة لعملك، وحسب النظام تكون شهادة التدريب الكتابية (دفتر) والفحص المؤقت هي شروط القبول (انظر الصفحة رقم 24).

العمل بالقطعة: العمل بالقطعة هو العمل على أساس الأداء. وهناك كمية معينة من الإنتاج يجب تحقيقها في وقت محدد. ونظراً لأن العمل بالقطعة مرتبط عادة بمخاطر صحية خاصة فهو يحظر على جماعات معينة مثل النساء الحوامل والشباب تحت سن الثامنة عشر (طبقاً للمادة 23 من قانون حماية الشباب أثناء العمل). والتدريب المهني وتوفير العمل بالقطعة يظل استثناءً.

أجر العمل بالقطعة: الدفع بعد الإنجاز هو أجر عند العمل بالقطعة. ولمجلس المؤسسة أو مجلس التوظيف الحق في مشاركة القرارات بشأن دفع الأجر بالقطعة، ومن يحصل على الأجر بالقطعة وتحت أي ظروف.



صاحب أو صاحبة العمل: هو كل من يُسَقَّل الناس مقابل أجر.

منظمات أصحاب العمل: يؤسسها أصحاب العمل، وتمثل مصالح أصحاب العمل، على سبيل المثال، إبرام عقود جماعية. بجانب ذلك تحاول منظمات أصحاب العمل التأثير على العلاقات العامة والمؤسسات والمعاهد والتأثير على عامة الناس لصالحها - وفي كثير من الأحيان تكافح ضد اتحادات النقابات.

العمال والعاملات: الأشخاص الذين يذهبون للعمل لتأمين معاشهم. وكما يُقال قانونياً؛ إنهم يقومون بإجراءات تعتمد على العمل الإتكالي. وعلى الرغم من أن المتدربين يتعلمون مهنة ما، فهناك من الناحية القانونية عادة اعتباراً لهم كموظف أو موظفة.

محكمة العمل: هي المحكمة المختصة بالفصل في جميع المنازعات المتعلقة بعلاقات العمل والتدريب المهني، كما هو الحال مع سائر المحاكم بدرجاتها المختلفة: محكمة العمل (الدرجة الأولى) ومحكمة العمل العليا (الدرجة الثانية) ومحكمة العمل الاتحادية (الدرجة الثالثة).

ملابس العمال: ينبغي عدم توفيرها للمتدربين في الحالات العادية، قد يتم الاتفاق على شيء آخر على سبيل المثال في بعض اتفاقات الشركات. ومع ذلك يجب توفير ملابس الوقاية وحدها من الشركات أو المؤسسات التعليمية (انظر الصفحة رقم 43).

إعانة البطالة من الفئة الأولى: يمكن أن تُطبق على أولئك الذين قد دفعوا اثني عشر شهراً في تأمينات العاطلين في الأربع وعشرين شهراً الأخيرة قبل الدخول في شريحة العاطلين. ومدة الاستفادة من هذه الإعانة تتعلق بالسن ومدة التأمينات السابقة وغيرها، وتبلغ قيمة الإعانة حوالي 60% من المرتب الصافي السابق وحوالي 67% في حالة وجود أطفال (انظر الصفحة رقم 48).

إعانة البطالة من الفئة الثانية: وتسمى أيضاً «هارتز الرابع»، هي التأمين الأساسي للمستحقين القادرين على العمل. وفي حالة رفض ما يُسمى عملاً معقولاً؛ يكون هناك تهديد بعقوبات مثل الحد من إعانة البطالة من الفئة الثانية. وهناك شروط صارمة للغاية للشباب تحت سن الخامسة والعشرين. وينتقد اتحاد نقابة الشباب إعانة البطالة من الفئة الثانية الذي يلزم بالقبول بفرض العمل ذات الأجر الذي يقل عن الأجر المتعارف عليها في العقود الجماعية أو يقل عن المؤهلات الشخصية للفرد.

قانون السلامة والصحة المهنية: يحتوي على الالتزامات العامة لأصحاب العمل والعاملين من أجل السلامة والصحة المهنيين. (انظر الصفحة رقم 43). ينبغي تصميم ملابس واقية لمنع وقوع الحوادث والأخطار، فالأحذية ذات المقدمة الصلبة والخوذات والنظارات الواقية والقفازات تدخل ضمن الملابس الواقية التي يجب أن يوفرها صاحب العمل أو جهة التدريب (انظر الصفحة رقم 43).

مرسوم لائحة نظام العمل: يُنظّم شكل مكان العمل وحجرة العمل والطرق... الخ، فالمعايير الأساسية هي التهوية والإضاءة ودرجة الحرارة والضوضاء وحجم الغرفة وتُمثّل هذه المعايير الحد الأدنى لحماية العمال (انظر الصفحة رقم 43).

كل الإجراءات في المؤسسة تتبع قواعد **الصحة والسلامة المهنية** التي تخدم حفظ وتأمين صحة العاملين، وعلى سبيل المثال؛ هناك بعض التدابير الهيكلية والملابس الواقية (انظر الصفحة رقم 43).

حماية حقوق العمال والحقوق الاجتماعية: في كثير من الأحيان؛ يجب أن يتم الحصول على هذا الحق، ففي النزاعات أمام محكمة العدل والمحكمة الاجتماعية، يعطي سكرتير النقابة القانوني أو سكرتيرة النقابة القانونية دعماً قوياً. ولكي تتمتع بهذه الحماية لا بد أن تكون عضواً في إحدى نقابات اتحاد العمال الاتحادية. (انظر الصفحة رقم 53) انظر هذا الموضوع أيضاً تحت قسم الحماية القانونية.

وقت العمل هو الوقت من بداية العمل حتى نهايته دون فترات راحة. وهناك أحكام قانونية لوقت عمل الموظفين القسوى، وبالنسبة للشباب تحت سن الثامنة عشر؛ فإن ساعات العمل القسوى لهم أقل من ذلك (انظر الصفحة رقم 15). ويعد ساعات العمل القانونية يمكن العمل لمدة تصل إلى عشر ساعات في اليوم كحد أقصى، وتوزّع على أيام الأسبوع، وفي المتوسط لا يُسمح أن يزيد وقت العمل عن ثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع. ولا يُسمح للشباب عادة أن يعملوا أكثر من ثمان ساعات في اليوم،

ولا أكثر من أربعين ساعة في الأسبوع طبقاً لقانون حماية شباب العاملين. ومع ذلك ففي كثير من الأحيان تتضمن العقود الجماعية أحكاماً أفضل- فيما يخص موضوع أوقات العمل- من الحد الأدنى للمعايير القانونية المقررة.

شهادة العمل: يُمكن للموظفين والموظفات المطالبة بشهادة عمل بعد إنهاء العمل عند أحد أصحاب العمل، وفي ظل ظروف معينة يمكنهم المطالبة بشهادة العمل أثناء عملهم، وتُسمى هذه «شهادة نصفية أو بينية»، وتحتوي الشهادة العادية البسيطة فقط على بيانات عن الشخص ومجالات عمله ومدة العمل. إضافة إلى ذلك؛ فإن «شهادة الكفاءة» تُقيّم الأداء والسلوك (انظر الصفحة رقم 46).

عقد الإلغاء: يُسمى أيضاً «عقد الفسخ»، وهو عقد بينك وبين جهة التدريب تتفقان فيه على إنهاء (فسخ) التدريب قبل موعده. ونظراً لأن المتدربين لا يمكنهم إنهاء علاقة العقد إلا لسبب وجيه؛ يُعرض عليهم في كثير من الأحيان إلغاء العقود إذا أراد المتدرب التخلص من العقد. ولكن الخطر عند التوقيع على إنهاء العقد لا يكمن فقط في إنهاء تدريبك بل أيضاً في أنك لن تحصل على إعانة البطالة لمدة اثني عشر أسبوعاً على الأقل، لأن وكالة التوظيف تفرض فترة توقف بسبب إنهاء علاقة عقد التدريب طوعية.

جهة التدريب: هو الشخص الذي يُبرم معك عقد التدريب، وبالنسبة للعاملين في المؤسسة؛ يكون هو صاحب العمل الذي يحدد لك التدريب المهني، ويمكنه إرسال موظفين آخرين ومدربين ومدربات.

التدريب والوصف الوظيفي ودليل الهيكلين العملي والوقتي (خطة التدريب) وكذلك متطلبات الامتحانات (انظر الصفحة رقم 7).

الخطة التدريبية المؤسسية: هي تحسين خطة التدريب، وهي توفر معلومات عما ينبغي أن يتم توصيله إليك عن المحتوى التدريبي وفي أي قسم في المؤسسة الخاصة بك (انظر الصفحة رقم 8).

تتضمن **خطة التدريب** - المقسمة حسب الأوقات والموضوعات - جميع الكفاءات المهنية والمهارات والمعرفة الضرورية في الممارسة المهنية واجتياز الامتحانات (انظر الصفحة رقم 7). وعادة، تحتوي على مخطط زمني واقعي. ويجب أن يُدرَس محتوى التدريب المقرر في خطة التدريب في إطار التدريب المهني.

يجب أن يكون **بدل التدريب** المهني مناسباً، وذلك طبقاً للمادة 17 من قانون التدريب المهني. ومن حيث المبدأ فإن التعويضات تعتمد على العمل ومهنة التدريب وسنة التدريب وشكل التدريب. تجد لمحة عامة عن مهنة التدريب الفردية وتعويضاتها على صفحتنا على الإنترنت www.jugend.dgb.de وكذلك في مجلة «موتاج». إذا كان التعويض الخاص بك أقل من المتوسط؛ فينبغي التواصل مع النقابة الخاصة بك وطلب النصيحة منهم. طبقاً للمادة 17، الفقرة الأولى من قانون التدريب المهني، لك الحق في الحصول على تعويض مناسب. بالنسبة لبدل المتدربين؛ تجد أيضاً قانون الحد الأدنى للأجور (المادة 23، الفقرة الثالثة من قانون الحد الأدنى للأجور). وطبقاً لأحكام القضاء، فإن التعويض يُعد كافيًا إذا ساعد المتدرب أو المتدربة ووالديه أو والديها في سد

القائم أو القائمة على التدريب: هو الشخص المسؤول عن تدريبك المهني في الشركة، ويقوم بمهمة نقل كل المعارف والمهارات إليك بنفسه، حيث يمكنهم الرجوع أيضاً إلى عمال متخصصين آخرين أكثر خبرة. ويجب أن يكون المديرين أو المدربات ذوو مؤهلات مهنية وشخصية مناسبة.

أنشطة التدريب الخارجية: هي الأنشطة التي لا تحتويها خطة التدريب وليست ضرورية في الممارسة المهنية، ولكن الهدف منها تعلم محتويات أخرى في المجال. وأنشطة التدريب الخارجية محظورة، لذلك ينبغي تجنب أن يتعرض المتدربين لسوء المعاملة كعمالة رخيصة. (انظر الصفحة رقم 9).

وسائل التعليم: هي أدوات ومواد خاصة مطلوبة في عملية التعليم المهني واجتياز الامتحانات البنينة والنهائية. ويجب أن تُقدم لك وسائل التعليم مجاناً (انظر الصفحة رقم 14). ولا ينطبق هذا على الوسائل المطلوبة في مدارس التعليم المهني.

شهادة التدريب: هي دفتر التسجيل المملوء. والدفتر الإرشادي الموقع عليه هو شرط السماح أو قبول دخول الامتحان النهائي، ويمكن أن يتم ملؤه أثناء العمل (انظر الصفحة رقم 24).

لوائح التدريب: لوائح خاصة بالمهنة التدريبية المعترف بها، وتُصاغ بالتعاون بين الوزارات والنقابات وأرباب العمل. ويجب أن تحثوى لائحة التدريب - على الأقل - على تعيين مهنة التدريب ومدة

فيجب على المدربين أن يصدروا لك شهادة، وإذا لم يقدّم مدربك بالتدريب بنفسه؛ فينبغي على المدرب أو المدرسة التوقيع على الشهادة، وينطبق ذلك بالمناسبة على شهادات التدريب مثلها تماماً مثل شهادة المؤهل.

هدف التدريب هو اكتساب الكفاءة المهنية والمهارات والمعارف اللازمة لمزاولة المهنة، وهذا ينبغي أن يتناسب مع خطة التدريب في فترة تدريب معينة.

التدريب خارج المؤسسة هو التدريب بموجب عقد التدريب مع مؤسسة تعليمية أخرى، وعندما يتم الانتهاء من تدريب الجزء العملي لدى هذه المؤسسة التعليمية الأخرى. وبخلاف التدريب المزدوج، لا يُمكن للمتدربين الخارجيين أن يختاروا اتحاد الشبان والمتدربين، وفي كثير من الأحيان يقاضون أموالاً أقل ولا يمكن نقلهم، ولكن للمتدربين الخارجيين حقوق، ويمكن أن يختاروا اتحاد متساين المصالح طبقاً لقانون التدريب المهني (انظر الصفحة رقم 34).

يمكن للمتدربين بدوام مدرسي كامل طلب مساعدة مالية من **مؤسسة دعم التعليم المهني الاتحادي**، ويتم احتساب ذلك مثل مساعدة التدريب المهني، ويمكن أن يقدم الطلب أيضاً لدى مكتب تشجيع التعليم المهني (انظر الصفحة رقم 37).

دفتر التسجيل (انظر شهادة التدريب).

تكاليف المعيشة، ولا يمثل الوقت نفسه الحد الأدنى من الأجور. وفي أحكام القضاء؛ لا يكون البديل مناسباً على أي حال- إذا كان المبلغ المدفوع- عن طريق التفاوض في المنطقة أو العمل- تم تجاوزه بأكثر من 20%، وإذا لم يكن هناك اتفاق جماعي؛ فقد تلجأ إلى توصيات الدوائر والنقابات. إن الاتفاقات الجماعية الحالية أو التوصيات ليست هي تقييماً المعمول بها في بداية التدريب. ففي أماكن التدريب الممولة من القطاع العام، لا تسمح محكمة العدل الاتحادية للأسف- بالانخفاض أقل من حدود الـ80%. هذا يعني أنه ينبغي أن يكون هناك مكان تدريب ممول من القطاع العام أو بالتبرعات، ولا يُسمح أن يكون بدل التدريب أقل بكثير مقارنة بالمتدربين الآخرين. بالإضافة إلى ذلك؛ يجب أن يزيد بدل التدريب بالتدريب المتقدم على الأقل سنوياً. ويُحسب بالشهور (المادة 18 من قانون التدريب المهني)، ويتم الدفع في موعد لا يتجاوز يوم العمل الأخير من الشهر الذي سيتم الدفع فيه.

وفي **عقد التدريب المهني** تُسجّل المحتويات الأساسية قبل التدريب المهني كتابياً، ويجب أن يغطي عقد التدريب المهني محتويات محددة (انظر الصفحة رقم 5). ويجب أن توقع أنت على عقد التدريب المهني؛ فإذا كنت قاصراً، فوالديك ومدربك أو مدربك. ويجب أن تحصل على نسخة من العقد.

تُصدر **شهادة تدريب** لك بعد نهاية التدريب، ويجب أن يكون هناك حد أدنى من المعلومات عن طبيعة ومقصد ومدة التدريب الواردة، وكذلك يتم الحصول منك على معلومات عن المهارات المهنية والمعارف والإمكانيات المكتسبة. وإذا طلبت شهادة مؤهل،

العام المكتسب سابقاً، وتقلّ التعلّم المهني والأساسي المتخصص. ويمكن أن تعقد الدروس في أيام الأسبوع المنفردة أو كدفعة واحدة تُلخّص على الأقل أسبوع كامل (انظر الصفحة رقم 10). وهناك قواعد محددة للإعفاء من المدرسة المهنية والاعتراف بساعات التدريب المهني كساعات عمل (انظر الصفحة رقم 20).

«العاملون» أو أيضاً «العاملون بأجر» هو اصطلاح آخر للعاملين والعمالات، فمصطلح «العاملون بأجر» يعني أن هؤلاء الأشخاص يعتمدون على أنفسهم من خلال العمل على كسب رزقهم.

التدريب المؤسسي هو التدريب بموجب عقد تدريب مهني مبرم مع إحدى المؤسسات، وتم الانتهاء من الجزء الخاص بالتدريب المهني في هذه المؤسسة.

مجلس العمال هو مجلس تمثيل المصالح المنتخب من جميع العمال والعاملين في الشركة، ويتمتع بقدر من التعاون وفرص المشاركة التي يُمكن أن يؤثر بها في المؤسسة فيما يتعلق برؤى العاملين. وهذا الذي يفعله مجلس العمال أو المؤسسة في شركات القطاع الخاص هو نفسه الذي يفعله مجلس الموظفين في شركات الخدمة العامة (انظر الصفحة رقم 34).

اتفاقيات المؤسسة هي اتفاقات تُبرم بين مجلس العمال أو المؤسسة وأصحاب العمل- يقابلها في الخدمة العامة اتفاقية الخدمة، فهي على سبيل المثال يُمكن أن تتضمن القواعد بشأن ساعات العمل

مساعدة التعلّم المهني تكون للمشاركين في تدابير الإعداد المهني وكذلك للمتدربين في التعلّم المهني المزدوج والتعلّم المهني الخارجي. ويُمكن أن تُدفع المساعدات المالية للسكن والملبس أو أيضاً لتكلفة السفر ومراكز جمع الرسوم حسب دخل المتدرب ودخل والديه. ويمكنك الحصول على مزيد من المعلومات لدى وكالة التوظيف بشأن الأسئلة المتعلقة بالحوافز المالية. ولا يُمكن للمتدربين بدوام مدرسي كامل أن يحصلوا على مساعدة التدريب المهني، ولكن هناك قانون دعم التعلّم المهني؛ فيمكنهم تقديم طلب لمكتب تشجيع التدريب المهني (انظر الصفحة رقم 39).

يحتوي **قانون التدريب المهني** على أهم القواعد لتصميم التدريب الخاص بك، وعلى سبيل المثال، فإنك تجد في قانون التدريب المهني أن جميع المعارف والمهارات المهمة وفقاً لخطة التدريب يجب أن تُدرس لك وأن مواد التدريب المهني في المؤسسة محتاتية بالنسبة لك.

الاتحادات المهنية هي المتحملة للتأمينات القانونية ضد الحوادث، ومن ثم فهي جزء لا يتجزأ من نظام الضمان الاجتماعي، لهم ودهم يدفع صاحب العمل اشتراكات التأمين ضد الحوادث المهنية لجميع العاملين. والاتحادات المهنية تؤمّن على العاملين ضد الأمراض المهنية وحوادث العمل أو الحوادث على الطريق إلى العمل والمدرسة.

المدرسة المهنية هي المركز الثاني للتعلّم المستقل للمتدربين بجانب المؤسسة ومؤسسات التدريب. تنمي المدارس المهنية التعلّم

والاستراحات وإعانة السفر أو كافتريات الطعام، وتطبق عليها في اتفاق تشغيل العمال والعاملات المُعينين وتشغيل متدربين المؤسسة.

قانون حقوق العمال وواجباتهم في المؤسسة هو الأساس القانوني لمشاركة مجلس الأعمال واتحاد الشبّاب والمتدربين. فهو يحكم مجلس الأعمال واتحاد الشبّاب والمتدربين ومسؤولياتهم، ويقابله في الخدمة العامة قوانين الموظفين الفردية للولايات أو الاتحاد.

بناءً على **طلب عمل** تقدمه في إحدى المؤسسات لإبداء اهتمامك بالحصول على فرصة عمل أو فرصة تدريب مهني، وإذا كنت مناسباً؛ فسوف تُدعى لإجراء مقابلة، وبعد ذلك تُؤذي اختبار تحديد المستوى للإعداد.

يشمل اسم **المؤسسات التعليمية** أشكال مختلفة من الجهات القائمة على التدريب. الشيء المشترك بين هذه المؤسسات التعليمية هو أنه ليس لديهم عرض تجاري (مثل إنتاج وبيع السيارات)، ولكن فقط التدريب المهني العملي للمتدربين، وهذا هو السبب في عدم إعطاء الحق للمتدربين خارج المؤسسة في التصويت لاتحاد الشبّاب والمتدربين بموجب قانون حقوق العمال وواجباتهم في المؤسسة أو حقوق تمثيل الموظفين، وبدلاً من ذلك يُمكن أن يُؤسس المتدربون في مؤسساتهم التعليمية الخاصة رابطة تمثيل مصالح لتنفيذ مصالحهم ومطالبهم (انظر الصفحة رقم 36).

مصطلح الإجازة التعليمية يُحدد الحق في إجازات التفرغ المدفوعة الأجر لأسباب دراسية معينة بغض النظر عن بقية الإجازات الممنوحة للعامل. ويُمكن أن تكون هذه الإجازات بعثات للتبادل اللغوي بالسفر إلى إسبانيا، أو دورة كمبيوتر، أو ندوة حول جودة التعليم. نظراً لأن التعليم لدينا شبي وطني، يوجد في كل ولاية قواعد واستعمالات متباينة. ومن الأفضل أن تتوجه إلى النقابة المختصة (للتواصل انظر الصفحة رقم 98). جميع أيام العطلة المدرجة أثناءه صالحة لمدة أسبوع أو لمدة خمسة أيام، وهذا يعني أنه ربما يتم خفض المبلغ المطلوب عندما تعمل أيام أقل كل أسبوع. وبشكل جزئي؛ تتضمن القوانين المناسبة قواعد عن عدد الأيام التي يحق للعامل أن يعملها أكثر أو أقل من أيام العمل في الأسبوع.

ولاية بافاريا: للأسف ليس هناك قانون إجازات تعليمية، ولكي تتمكن من حضور حلقات دراسية فمن الأفضل أن تتواصل مع النقابة المختصة لديك.

ولاية بادن فورتمبيرغ: دخل قانون إجازة التعليم جيز التنفيذ بتاريخ 2015/7/1. ويحق للمتدرب خمسة أيام عمل أثناء فترة التدريب، ولكن ذلك مخصص فقط للتعليم السياسي الإضافي. ويحق للعاملين والعاملات خمسة أيام إجازة في السنة لاستكمال التعليم عند العمل بدوام كامل بعد اثني عشر شهراً من مدة العمل للأسف، ما يزال هناك قيود قانونية تُصريح لصاحب العمل بالحق في رفض المطالبة.

ولاية برلين: إذا كنت قضيت ستة أشهر في التدريب، وكنت تحت سن الخامسة والعشرين، فإن لك الحق في عشرة أيام

إجازة دراسية في العام، وإذا كنت أكبر من خمس وعشرين عاماً، فإن لك عشرة أيام إجازة دراسية في غضون سنتين قويميتين، ولكن- مرة أخرى- هناك بعض القيود.

ولاية براندنبورغ: إذا قضيت ستة أشهر على الأقل في التدريب؛ فإن لك الحق في عشرة أيام إجازة دراسية في غضون سنتين قويميتين، ولكن- مرة أخرى- هناك بعض القيود.

ولاية بريمن: إذا قضيت ستة أشهر على الأقل في التدريب، فإن لك الحق في عشرة أيام إجازة دراسية في غضون سنتين قويميتين.

ولاية هامبورج: إذا قضيت ستة أشهر على الأقل في التدريب، فإن لك الحق في عشرة أيام إجازة دراسية في غضون سنتين قويميتين.

ولاية هيسين: إذا قضيت ستة أشهر على الأقل في التدريب، فإن لك الحق في خمس أيام إجازة دراسية سنوياً، ولكن هناك أيضاً بعض القيود.

ولاية مكلنبورغ-فوربومرن: إذا قضيت ستة أشهر على الأقل في التدريب، فإن لك الحق في ولاية مكلنبورغ-فوربومرن خلال فترة تدريبك للحصول على خمسة أيام عمل لمرة واحدة لغرض التثقيف السياسي أو التعليم المستمر الضروري لإدراك العمل التطوعي. ولم يعد متاح مرة أخرى خمسة أيام سنوياً بعد التعليم لغرض محدد، لأن هناك خيارات تقييد لصاحب العمل.

ولاية ساكسونيا السفلى (نيدر ساكسن): إذا قضيت ستة أشهر على الأقل في التدريب، فإن لك الحق إما في خمسة أيام في غضون سنتين قويميتين، وهنا يوجد قيود للمؤسسات الصغيرة.

إجازة دراسية في العام أو عشرة أيام إجازة في العامين في ظروف معينة، وأيضاً هناك خيارات تقييد لصاحب العمل.

ولاية شمال الراين وستفاليا: للمتدربين الحق في خمسة أيام إجازة أثناء التدريب لغرض التثقيف السياسي للعاملين. وبالنسبة للعاملين والعاملات فلهم خمسة أيام في العام، ولكن هناك أيضاً خيارات تقييد لصاحب العمل.

راينلاند-بفالن: إذا قضيت ستة أشهر على الأقل في التدريب، فإن لك الحق في خمسة أيام إجازة دراسية في العام التدريبي للتثقيف الاجتماعي والسياسي. إذا كان ذلك ليس خطراً على هدف التدريب. ولك الحق في إجازة دراسية لمدة عشرة أيام في غضون سنتين قويميتين، ولكن هناك أيضاً خيارات تقييد لصاحب العمل.

ولاية سارلاند: تكون المطالبة فقط من أجل تثقيف سياسي ومهني، فإذا قضيت في التدريب مدة اثني عشر شهراً على الأقل، فإن لك حق في ثلاثة أيام إجازة دراسية كل عام لزيادة الترفيه الخاصة بالقدر نفسه. ويمكن أن تُضم هذه الحقوق لمدة سنتين قويميتين في ظل ظروف معينة. وبشروط معينة يُمكن أن تتم المطالبة بإجازة دراسية أطول، ولكن هناك أيضاً قيود.

ولاية ساكسونيا: للأسف ليس هناك قانون إجازات تعليمية ولكي تتمكن من حضور حلقات دراسية فمن الأفضل أن تتواصل مع النقابة المختصة الخاصة بك.

ولاية ساكسونيا الهالت: إذا قضيت ستة أشهر على الأقل في التدريب، فإن لك الحق في ستة أيام إجازة دراسية في العام، ويمكن أيضاً أن تتم المطالبة بإجازة دراسية لمدة خمسة أيام في سنتين قويميتين. وهنا يوجد قيود للمؤسسات الصغيرة.

ولاية مكلنبورغ-فوربومرن: إذا قضيت ستة أشهر على الأقل في التدريب، فإن لك الحق في ولاية مكلنبورغ-فوربومرن خلال فترة تدريبك للحصول على خمسة أيام عمل لمرة واحدة لغرض التثقيف السياسي أو التعليم المستمر الضروري لإدراك العمل التطوعي. ولم يعد متاح مرة أخرى خمسة أيام سنوياً بعد التعليم لغرض محدد، لأن هناك خيارات تقييد لصاحب العمل.

ولاية ساكسونيا السفلى (نيدر ساكسن): إذا قضيت ستة أشهر على الأقل في التدريب، فإن لك الحق إما في خمسة أيام في غضون سنتين قويميتين، وهنا يوجد قيود للمؤسسات الصغيرة.

ولاية ساكسونيا الهالت: إذا قضيت ستة أشهر على الأقل في التدريب، فإن لك الحق في ستة أيام إجازة دراسية في العام، ويمكن أيضاً أن تتم المطالبة بإجازة دراسية لمدة خمسة أيام في سنتين قويميتين. وهنا يوجد قيود للمؤسسات الصغيرة.

ولاية ساكسونيا الهالت: إذا قضيت ستة أشهر على الأقل في التدريب، فإن لك الحق في ستة أيام إجازة دراسية في العام، ويمكن أيضاً أن تتم المطالبة بإجازة دراسية لمدة خمسة أيام في سنتين قويميتين. وهنا يوجد قيود للمؤسسات الصغيرة.

ولاية ساكسونيا السفلى (نيدر ساكسن): إذا قضيت ستة أشهر على الأقل في التدريب، فإن لك الحق إما في خمسة أيام في غضون سنتين قويميتين، وهنا يوجد قيود للمؤسسات الصغيرة.

النظام المزوج هو التعليم الذي يتعلم فيه المتدرب سواء في المؤسسة أو في المدرسة المهنية مع إبرام عقد التدريب لصاحب المؤسسة (انظر الصفحة رقم 10). ويتم ذلك عملياً في التدريب المؤسسي.

وظائف البيورو هي تدابير عمالة بسيطة مدفوعة للعاطلين عن العمل. ويكتسب العاطلون عن العمل أموالاً بها تُستكمل الخدمات الخيرية. وللأسف يستغل بعض الشركات عمال البيورو لحلوا محل العمال العاديين.

إجازة الإسترخاء – انظر الإجازات

يستخدم **الفحص الأول** في الحفاظ على الحالة الصحية للشباب تحت سن الثامنة عشر قبل التدريب ويُنظم ذلك بقانون مُلزم (انظر الصفحة رقم 14).

يتم دفع **بدل الوالدين** إلى الآباء الذين ولد أطفالهم بعد تاريخ 2007/1/1، وإذا خفض أحد الوالدين العمل إلى أقل من 30 ساعة و15 ساعة على الأقل في الأسبوع، أو إذا كان لا يعمل تماماً، فيمكن أن يُطبق بدل الوالدين ليقصر على اثني عشر شهراً. يجوز تمديد هذه المدة لشهرين آخرين فور مطالبة الثاني بالحق لمدة هذين الشهرين أو عندما يقدم طلب والد وحيد بدل الوالدين. وتمت إضافة الفرصة فقط لتأخذ مصلحة الوالدين بمزيد من الاعتبار. وهكذا يمكن لكل من الوالدين المطالبة بأربع مبالغ

ولاية شليسفيغ هولشتاين: إذا قضيت ستة أشهر على الأقل في التدريب، فإن لك الحق في خمسة أيام إجازة دراسية في العام، وفي ظل ظروف معينة يُمكن المطالبة أيضاً بعشرة أيام إجازة دراسية في سنتين تقويميتين.

ولاية تورينجيا: منذ 2016/1/1، يوجد أخيراً في ولاية تورينجيا حق في إجازة دراسية، حتى للمتدربين. وعلى كل حال، فإن هذا لا يبلغ فترة انتظار لمدة ستة أشهر على الحق، ومع ذلك بدلاً من خمسة أيام قابلة للتطبيق، أصبحت فقط ثلاثة أيام في غضون عام تقويمي. وتقل إلى السنة التالية تحت ظروف معينة ممكنة، ولكن للأسف لا يزال هناك قيود مستمرة تعطى صاحب العمل الحق في رفض الإجازة الدراسية.

الهدف من قانون المساعدة في التدريب المهني الاتحادي هو تمكين كل الشباب من التعليم بغض النظر عن الجانب الاجتماعي والاقتصادي. إذا كان المتدربون أو الطلاب الذين قد لا يستطيع أبائهم أو زوجاتهم أو شركائهم توفير الخدمات المالية اللازمة، يساعدهم قانون المساعدة في التدريب المهني الاتحادي بقرض أو منحة (انظر الصفحة رقم 39). وتُدفع مساعدة التدريب المهني الاتحادي للتعليم المدرسي أو الدراسة.

اتفاق الخدمة هو اتفاق يتم بين مجلس الموظفين وصاحب العمل في قطاع الخدمة العامة. وهذا الاتفاق مجرد نقاط خدمة، ويمكن أن تحتوي على قواعد بشأن الاستراحة وكافيتريات الطعام وغيرها. انظر هنا أيضاً تحت قسم اتفاقية المؤسسة.

الدبلوم المهني يُمكنك في جميع أنحاء ألمانيا من الدخول إلى الكليات التقنية عامة. ويمكنك استخدام دبلوم الدراسات العليا في مدرسة فنية. وعادةً تشترط هذه المدارس الحصول على دبلوم المدارس الثانوية ودراسة مهنية مكتملة (انظر الصفحة 48).

المعهد العالي المتخصص هو معهد يمكنك الدراسة فيه بالثانوية الفنية (انظر الصفحة رقم 50).

المعهد العالي المتخصص هو المدرسة المهنية التي تستطيع أن تنتهي بها دراستك المهنية (انظر الصفحة رقم 50).

إذا تغيب المتدرب كثيراً خلال التدريب؛ فقد يؤدي ذلك إلى عدم قبوله في الامتحانات النهائية. فالحدود المقبولة المسموح بها لا تتعدى 10%، ومع ذلك فإنها ليست حاسمة عما إذا كان يسمح له أم لا. وبدلاً من ذلك يجب أن نرى ما إذا كان قد تم فقد محتوى رئيسي للتعليم المهني أثناء الغياب أم لا. عند الحكم على أوقات الغياب وما إذا كانت زائدة عن الحد، فهناك مساحة للتقدير. إلا أنه عموماً يتم التعامل مع أوقات الغياب في الأحكام القضائية على أنها زائدة عن الحد إذا تخطت نسبة 30%.

السنة الاجتماعية أو البيئية التطوعية هي الخدمة التطوعية للرجال والنساء. يمكنك بالتالي إنجازها في مؤسسة خدمة عامة وتحصيل الخبرة العملية لمهنة معينة في وقت لاحق (انظر الصفحة رقم 49).

شهرية إضافية إذا عمل أحد الوالدين لمدة 4 أشهر على التوالي بدوام جزئي يبلغ 25 – 30 ساعة عمل.

ويبلغ بدل الوالدين 67% من متوسط الدخل الصافي في العام الأخير ولكن بحد أقصى 1800 يورو، والحد الأدنى 300 يورو للأشخاص غير العاملين. وبالنسبة للأباء والأمهات الذين يقل دخلهم الصافي عن 1000 يورو، ممكن أن يزيد البديل ليصل إلى 100%. وإذا كان الدخل الصافي فوق 1200 يورو، فيمكن أن يقل ليصل إلى 65%. وبالنسبة للأخوة والأخوات والولادات المتعددة؛ يرتفع بدل الأباء. وفي المساعدة الاجتماعية وبدل الطفل، مع استثناءات قليلة، بحسب بدل الأباء تماماً كدخل. ويمكنك أن تحصل على مزيد من المعلومات في موقع الإنترنت التالي أو لدى النقابة الخاصة بك. www.bmfsfj.de

إجازة رعاية الطفل هي الوقت بعد ولادة الطفل، الذي يحق فيه للأباء أخذ إجازة غير مدفوعة الأجر حيث يتمتعون بحماية خاصة ضد الفصل. ويُمكن أن يطلب هذه الإجازة الأبوان معاً أو أحدهما. وإجازة رعاية الطفل محدودة بحد أقصى ثلاث سنوات. وخلال إجازة رعاية الطفل يظل بإمكان الوالدين العمل بدوام جزئي يبلغ 30 ساعة في الأسبوع. يجب التقدم لجهة العمل بطلب كتابي لإجازة رعاية الطفل قبل الموعد المرغوب بسبعة أسابيع على الأقل. كما يجب في نفس الوقت توضيح الفترة الزمنية أو الفترات الزمنية المطلوبة لإجازة رعاية الطفل. وأثناء إجازة الأبوة؛ يمكن أن يُطالب الشخص - على الأقل وبصفة جزئية - ببديل الأباء (انظر بديل الأباء).

هنا يتم استخدام مصفى قضائي لاستعادة الملاءة المالية مرة أخرى أو تسوية الشركة للمطالبات القائمة للدائنين، مثل البنوك أو الشركاء التجاريين، وكذلك إرضاء العاملين. خلال إجراءات الإفلاس ينبغي أن تذهب إلى التدريب. ويمكن للعمال المعيّنين وللمندربين في وكالة التوظيف لمدة أقصاها ثلاثة أشهر، تطبيق الإعسار المالي كبديل للأجور بدون تقديم طلب (انظر الصفحة رقم 30).

وفد الشباب والمتدربين هو الرابطة المنتخبة لشباب العاملين والمتدربين حتى سن الخامسة والعشرين. ويتمتع ببعض الطرق القانونية للحصول على جودة التعليم، ومن أجل الحصول على أماكن التدريب أو استخدام مصالح الشباب المحددة (انظر الصفحة رقم 35).

قانون توظيف الشباب ينطبق على جميع العاملين الذين نقل أعمارهم عن ثمانية عشرة عاماً بغض النظر عما إذا كانوا متدربين أو مساعدين أو متدربين أو عاملين وعاملات من الدارسين. يفيد القانون جملة أمور منها حماية الفُصّر ساعات ونطاق العمليات العمل (انظر الصفحة 16) ويحدد أعلى وأدنى مستوى للراحة، والعطلات، إلخ (انظر الصفحة 19).

إعانة الطفل تُدفع عادة للأطفال حتى سن الثامنة عشر. ولكن يمكن أن تستمر حتى إكمال سن الخامسة والعشرين طالما كنت في التعليم أو المدرسة أو التدريب المهني أو الدراسة أو تبحث عن فرصة عمل بعد انتهاء الحصول على التعليم المهني دون جدوى، وكنت لا تعمل بانتظام أكثر من عشرين ساعة أسبوعياً. ويتم دفع

الممثل القانوني يرشد الأفراد الذين يدخلون في عداد الفُصّر أمام القانون، مثلاً عند توقيع عقد التدريب المهني، وفي معظم الحالات يكون الممثل القانوني هو الوالدين. وتصبح أنت الوصي على نفسك عند بلوغك الثامنة عشرة، ويمكنك أن تصدر قرارات من الناحية القانونية مستقلة.

اتحاد نقابات هي منظمات من الموظفين غير المستقلين، وهي تمثل مصالحهم ومصالح العمال بشكل عام، وعضوية الاتحاد طوعية ولكنها مفيدة. وعادة ما تُكَلّف واحد في المئة من الأجر الشهري الإجمالي (انظر الصفحة 53). اتحاد نقابات العمال لألمانية هو اتحاد نقابات العمال.

تهدف **المساواة في الفرص** إلى تحقيق الفرص المتساوية بين الرجال والنساء. وعلى الرغم من أن مفهوم المساواة من المفاهيم المستقرة في القانون، فإن الواقع مختلف. ولا تزال النساء يحصلن على أجر أقل بنسبة الريع لنفس العمل، كما يندر تمثيل النساء في المناصب القيادية في السياسة والاقتصاد.

قانون الحرف يشكل الأساس القانوني لممارسة المهنة والتنظيم في المهن الحرفية.

مفهوم الإفلاس يعني الإعسار الوشيك أو الفعلي للشركة. بعد تقديم إشعار الإعسار، يمكن البدء في إجراءات الإعسار.

قليلاً من حصة صاحب العمل، ومع ذلك تُحمل المشاركة في تسديد المدفوعات الطبية السخّـ مثلاً من قبل الموظفين وحدهم، والاشتراكات في التأمينات الاجتماعية تُحسب على أساس نسبة مئوية معينة بحيث يزيد الاشتراك بزيادة الدخل. وينتهي الالتزام بدفع الاشتراكات للأسف عند الدخل المرتفع خاصة (سقف الضمان الاجتماعي). هذا السقف أو الحد كان في عام 2016 عند 56250.00 يورو سنوياً، وإجمالي سقف الاشتراك يعني المبلغ الذي يُدفع من أقصى قدر من التبرعات والرعاية الصحية والتأمين القانونية عام 2016، والذي يبلغ 50850.00 سنوياً.

الاعتراض على الخدمة العسكرية يعني أنه من الممكن رفض الخدمة العسكرية المسلحة. فالمركز القانوني لحقوق وحماية المعترضين على الخدمة العسكرية يُتيح لك دائماً أحدث معلومات على الموقع الإلكتروني التالي:

www.zentralstelle-kdv.de، ومنذ 1 يوليو 2011 غُلّق التجنيد الإلزامي عامة، فمُنذ ذلك الوقت لا يُجبر ولا يضطر الشباب لتأدية الخدمة العسكرية.

الاستقالة أو الفصل هي/ هو إنهاء علاقة العقد من جانب العامل أو العاملة أو من جانب صاحب العمل، وعادة ما يرتبط ذلك بفترة معتمدة على مدة الخدمة. ومع ذلك يُمكن أيضاً أن لا يكون هناك إشعار.

ويمكن لصاحب العمل إنهاء ذلك أيضاً بسهولة وبدون إشعار. وإذا حدث ذلك ينبغي عليك أن تأخذ النصيحة والمشورة من النقابة الخاصة بك، كما يُمكنك أن تتخذ إجراءات ضد الفصل (انظر

190 يورو بالنسبة للطفل الأول والثاني شهرياً وللطفل الثالث 196 يورو، ولكل طفل إضافي 221 يورو، وتُطلب إعانة الطفل من صندوق إعانة الأسرة المختص— وهذه عادة ما يتم استضافتها من قبل وكالة التوظيف وصندوق رعاية الأسرة.

ممثلو وممثلات الفصل هم مجلس تمثيل المصالح المنتخب من أجل تمثيل الفصل فهم من يدافعون عن أعراض الطلبة ضد المعلمين حتى في حالة وجود مشاكل مع المعلمين أو المعلمات بشكل فردي أو في المؤتمر المدرسي، فهم دائماً يقفون إلى جانبهم بالمساعدة (انظر الصفحة رقم 33).

صندوق التأمين الصحي القانوني هو من يتحمل التأمين الصحي على جميع العاملين الذين يجب التأمين عليهم. فعند مستوى دخل معين هناك إمكانية طوعية للتغيير إلى التأمين الصحي الخاص أو التأمين الصحي القانوني. وهناك أنواع مختلفة من التأمين الصحي مثل تأمين صندوق التأمين الصحي المحلي العام والصناديق البديلة مثل صندوق بارمر وصناديق التأمين الصحي للمؤسسات والصناديق التأمينية الداخلية التي تتماشى في الغالب مع قطاعات معينة.

التأمين الصحي يشكل ركيزة أساسية لنظام الضمان الاجتماعي، فمن خلال التأمين الصحي فإن كل العاملين محميين مثلاً ضد فقدان الدخل والأمراض على المدى الطويل. وما زالت اشتراكات الضمان الاجتماعي إلى حد كبير تُدفع من صاحب العمل والعاملين حيث إن حصة العامل في مساهمة التأمين الصحي أعلى

ماذا يحدث إذا أعادتك مؤسسة التدريب الخاصة بك فجأة إلى البيت لأنه «لا يوجد عمل» أو إذا كلفتك بعدد ساعات أقل من وقت العمل الأسبوعي المتفق عليه (على سبيل المثال «لادخار» ساعات عمل للفترة القادمة)؟ ينتج عن هذا ما يسمى **بنقص** الساعات؟ أن «تعود للبيت» لعدم وجود عمل كافي، كما يزعم صاحب العمل، لا يعني أنه يجب القيام بهذا العمل لاحقاً، أو أنه سيتم خصم ما يقابل ذلك الوقت من راتبك. يتحمل صاحب العمل وحده مسؤولية عدم تعيينك بالعمل، ولا يمكنه بحال الاتصال من هذه المسؤولية عن طريق تعيينك بالعمل لاحقاً أو خصم من راتبك (المادة 19، الفقرة 1، البند 2، النقطة أ) من قانون التدريب المهني (BBiG) والمادة 615 من قانون حقوق المواطنين (BGB). ونظراً لأنه ينبغي لك تعلم الوظيفة من خلال التدريب؛ فإن «وقت العمل» يهدف أساساً إلى تعليمك كل ما تحتاج إليه في الوظيفة. ويُستدل من ذلك، أنه لا يمكن تخطيط العمل بحيث يتم تعيينك فيه بعدد ساعات أقل من الحد الأدنى لوقت العمل المقرر في الشهر، مما يتسبب في ظهور نقص في الساعات يستلزم التعويض لاحقاً. ويمكنك الاحتجاج- من ناحية- بأن وقت العمل اليومي- مثلاً- يجب أن يكون محددًا في عقد التدريب (طبقاً للمادة 11، الفقرة 1، البند 4 من قانون التدريب المهني)، وأن جهة التدريب ملتزمة أمامك بتوفير كل ما يلزمك للتدريب المهني في كل الأوقات، وأنها لم تلتزم بهذا عندما لم تقم بتدريبك بالقدر الزمني المتفق عليه، ومن ناحية أخرى، فإن تقابل الأجر بسبب نقص الساعات الذي تسبب فيه صاحب العمل يمكن أن يؤدي أيضاً إلى اعتبار أن أجر التدريب المخفض لم يعد معقولاً (لم يعد مرتفعاً بالقدر الكافي) وفقاً للمادة 17، الفقرة 1 من قانون

الصفحة رقم 24). ويجوز للمتدرب الاستقالة دون إبداء أسباب خاصة ودون مدة محددة فقط أثناء فترة الاختبار. ويُمكن للمتدرب بعد ذلك من منطلق أسباب مهمة فقط أن يستقبل دون سابق إذار (على سبيل المثال حادث سرقة، الإبتعاد عن مكان التدريب وما إلى آخره). وإذا أردت أن توقف إجراءات الاستقالة فعليك أن تفعل ذلك في غضون الثلاثة أسابيع الأولى بعد استلام الاستقالة.

قانون حماية العمالة من الفصل وإنهاء الخدمة. يوضح القانون الوقت الذي لا يكون فيه الفصل مبرراً اجتماعياً، وبالتالي يمكن عرضه أمام المحكمة. ومع ذلك يسري قانون الحماية من الفصل فقط للعاملين لمدة تزيد عن ستة أشهر في مؤسسة ما بها أكثر من عشرة عامل وعاملة عدا المتدربين. وهناك قانون التدريب المهني لشئون الفصل من العمل بالنسبة للمتدربين.

وفي **وقت العمل القصير** يتم تقليل أجر وقت العمل للعامل أو العاملة حتى يتسنى للشركة التخفيف من تكاليف الموظفين خلال الوضع الاقتصادي الصعب، ولكي يتجنب موضوع الفصل. تُعوض نسبة الأجر المفقودة للعامل أو العاملة بحوالي 60% (أو 67% إذا كان لديه أو كانت لديها أطفال) من خلال التعويض لوقت العمل القصير من قبل وكالة التوظيف. يجب على صاحب العمل، حتى قبل أن يرغب في إدخال المتدربين لوقت عمل قصير أن يستنفذ كل الوسائل لئلا يتجنب المتدربين ذلك. ويُسمح أن يُنظم وقت عمل قصير للمتدربين فقط في حالات استثنائية جداً.

المصطلح «**موبينج**» (Mobbing) مأخوذ من الكلمة الإنجليزية (Mob) التي تعني «الهجوم على شخص وسبّه وإحداث صخب وجلبة أثناء ذلك». فالكلمة تعني إشاعة جو من الإرهاب النفسي في مكان العمل. وينشأ ذلك عند بقاء أشخاص مع بعضهم لفترات طويلة. ويأخذ الإرهاب النفسي أشكالاً متعددة، مثل المضايقة والمكايبة والتميمية، والكذب والخداع. وإذا حدثت هذه التصرفات من المدير فيُسمى ذلك سوء استغلال السلطة. و عليك الدفاع عن نفسك ضد هذه التصرفات. وستدعمك نقابتك في دفاعك عن نفسك.

يحمي قانون حماية الأمهات (MuSchG) الحوامل والأمهات الجديديات من الأضرار الصحية في مكان العمل. وتنص المادة 1 من قانون حماية الأمهات على الاتي «من كُلف امرأة حاملاً أو في فترة الإرضاع بالعمل؛ فعليه اتخاذ كافة التدابير والإجراءات الوقائية لحماية حياة العاملات الحوامل والمرضعات، فيما يتعلق بتأسيس وتجهيز مكان العمل، ويشمل ذلك الماكينات والعدد والأجهزة وتنظيم العمل.» علاوة على ذلك ينظم قانون الحماية من الفصل التعامل مع الحوامل إضافة إلى إجازات الوضع (انظر صفحة 29).

الراحات (الاستراحت) في العمل هي فترات توقف عن العمل لا تقل عن 15 دقيقة. وتختلف أوقات الراحة تبعاً للسنة ووقت العمل. (انظر صفحة 19).

التدريب المهني. وفي أغلب الحالات، يتم النظر إلى الموضوع على أن التدريب في هذه الحالة قد نقص بمقدار الساعات التي لم يتم تخصيصها لك، إلا أنك تحتفظ بالحق بالمطالبة بأجر كامل ولا يجب عليك تعويض هذه الأوقات بالعمل في وقت لاحق. إذا حدثت إحدى هذه الحالات- على الرغم من ذلك- فمن الأفضل تسجيل استعدادك لتنفيذ التدريب في الأيام المعنية بالمقدار اليومي المتفق عليه في العقد (أي بوقت عملك اليومي الكامل) ويجب أن يتم ذلك كتابياً أو في وجود شهود موثوق بهم. بعدها، ينبغي لك المطالبة كتابياً بأجر كامل أو احتساب وقت العمل الكامل من قبل المسؤول عن التدريب. إذا احتجت إلى المساعدة أو إذا أرادت جهة التدريب- على الرغم من ذلك- أن تقوم بتعويضها بالعمل في وقت لاحق، أو إذا خصمت من راتبك، فعليك التوجه إلى لجنة العمل أو لجنة تمثيل العمال أو نقابتك المعنية.

المشاركة في اتخاذ القرارات هي مصطلح خاص بحقوق لجنة العمل أو لجنة تمثيل العمال بشأن المشاركة في قرارات معينة بالمؤسسة، وأيضاً بشأن إمكانيات التأثير التي يكفلها القانون للعمال والموظفين، مثلاً عن طريق إبرام عقود جماعية أو المشاركة في مجلس رقابة تكون المشاركة في اتخاذ القرارات «كاملة» و«حقيقية» في إطار قانون تنظيم العمل وقوانين تمثيل العمال عندما يكون من الضروري أخذ موافقة لجنة العمل أو لجنة تمثيل العمال على القرارات أو الحديث معهم بشكل مستفيض بشأن الإجراءات التنظيمية المعنية. إضافة لذلك، هناك حقوق أخرى متعلقة بالمشاركة والمعلومات (انظر صفحة 34).

علاوة على ذلك يجب إبرام عقد تدريب مكتوب لكل حالات التدريب، حيث ينظم هذا العقد التفاصيل الخاصة بالأجر ووقت العمل ومدة التدريب، كما يحدد الأهداف التعليمية للتدريب. إذا أردت معرفة القواعد المنظمة للتدريب العملي، فعليك التوجه إلى نقابتك المعنية مباشرة.

تبدأ **فترة الاختبار** بمجرد بدء التدريب. ويبلغ الحد الأدنى لفترة التدريب شهرا واحداً، ويبلغ الحد الأقصى أربعة أشهر. أما في نظام التدريب بوقت كامل داخل المدرسة فيبلغ الحد الأقصى لفترة التدريب ستة أشهر. خلال هذه الفترة؛ يجوز لجهة العمل فصلك دون إبداء الأسباب، كما يجوز لك أيضا الاستقالة دون إبداء الأسباب (انظر صفحة 13).

يشمل مصطلح **جودة التدريب** كل ما يجعل تدريبك فترة تعلم تتميز بالكفاءة والجودة الفائقة (انظر صفحة 12).

الحماية القانونية هي حق أعضاء النقابات العمالية في تلقي المشورة القانونية والتمثيل القانوني في أي دعوى قضائية في المسائل المتعلقة بقانون العمل والقانون الاجتماعي. وفي بعض الأحيان يكون رفع دعوى أمام محكمة العمل أو المحكمة الاجتماعية هو الملاذ الأخير لعضو النقابة العمالية من أجل فرض حقوقه، على سبيل المثال إذا كان يريد الدفاع عن نفسه ضد الفصل من العمل أو الإنذار. ويمكن لأعضاء النقابات العمالية استناداً إلى الحماية القانونية التي توفرها النقابات العمالية أن يطلبوا تمثيلهم

لجنة تمثيل العمال هي الممثلة لمصالح العاملين في الهيئات العامة، ولها نفس مهام لجنة العمل داخل إطار ممثلي مصالح الشركات والمؤسسات (انظر صفحة 34).

تأمين الرعاية الصحية هو أحدث فرع لأنظمة التأمين الاجتماعي، حيث يضمن لجميع المشتركين- عند الحاجة للرعاية- توفير المخصصات العينية والمالية المناسبة. ويُعد كل من يدفع اشتراك التأمين الصحي عضواً في هذا التأمين.

يُعد التدريب العملي فرصة للكثيرين من الشباب للتوجه نحو الوظيفة التي يرغبون فيها. ولكن عليكم الحذر: فالتدريب- بغض النظر عن كل اللوائح- يُعد أسوأ من ظروف العمل العادية من ناحية التنظيم، حيث يُساء استخدامه في الكثير من الحالات. وفي المعتاد يقوم المتدرب أو المتدربة بإنجاز عمل مرتفع القيمة ولا يأخذ أجراً مناسباً في المقابل أو لا يأخذ أجراً على الإطلاق. ولكن كقاعدة أساسية: يُعد التدريب علاقة تعليم خاضعة للحد الأدنى القانوني للأجور البالغ 8.5 يورو في الساعة، والذي تم تطبيقه بدءاً من 2015/1/1 بعد ضغط النقابات المختلفة، باستثناء الحالات التالية:

- ◀ أن يكون التدريب العملي ملزماً على سبيل المثال في إطار نظام المدرسة أو الدراسة،
- ◀ أن تكون مدة التدريب أقل من ثلاثة شهور لغرض التوجيه للتدريب أو الدراسة،
- ◀ أن تكون مدة التدريب أقل من ثلاثة أشهر خلال الدراسة.

الكسب. ولأنه من المرجح ألا يزيد المعاش القانوني كثيراً في المستقبل، مما يجعله غير كافٍ لتأمين سبل العيش في الشيخوخة في أغلب الأحوال، يؤمن كثير من الموظفين على أنفسهم بشكل إضافي من خلال تأمين شيخوخة مؤسسي وتأمين معاش تقاعد خاص. وخلافاً للمعاش القانوني الممول بصورة تضامنية، يستند تأمين معاش التقاعد الخاص على تراكم ملكية رأس المال، ومن ثم يعتمد بصورة أقوى على النشاط الاقتصادي وأسواق رأس المال.

لجنة التحكيم أو هيئة التحكيم يتم تشكيلها في غرفة المهن الحرفية أو غرفة الصناعة والتجارة. وتتمثل مهمتها في فض النزاعات بين صاحب العمل (القائم على التدريب) والمتدرب قبل أن يلجأ الطرفان إلى المحكمة لتسوية النزاع القائم بينهما. وفي حالة وجود هيئة تحكيم كهذه، يجب أن يتم فيها أولاً جلسة مجانية بالنسبة لك من أجل فض النزاع قبل أن يتسنى اللجوء إلى المحكمة. الجلسات ليست علنية. وتتكون هيئة التحكيم من ممثلين عن أصحاب العمل والعمال وتحاول دفع الطرفين إلى الاتفاق. وإذا فشل ذلك، فإنها تصدر حكماً غير أن هذا الحكم لا يكون ملزماً إلا إذا قبله الطرفان (أي المتدرب والقائم على التدريب) في غضون أسبوع واحد.

المؤتمر المدرسي هيئة مدرسية تتألف حسب الولاية بنسب معينة من المعلمين وأولياء الأمور والطلبة. ويقدم المؤتمر المدرسي المشورة ويتخذ القرارات في المشاكل المدرسية، ويمكنه بذلك الاستفادة من هيئة تمثيل الطلبة في توصيل اهتمامات الطلبة وشواغلهم (انظر صفحة 33).

يشكل مهني أمام المحكمة، وإذا لزم الأمر، دون الخطر المالي المتمثل في المرور على عدة درجات تقاضي (انظر صفحة 53).

سن استحقاق المعاش هو السن الذي يمكن فيه الحصول على معاش كامل دون اقتطاع. وهذا الأمر غير جازم الآن في ألمانيا إلا بعد بلوغ 67 عاماً. ففي مارس/آذار 2007 تم إقرار زيادة تدريجية في سن التقاعد اللازم للحصول على معاش التقاعد النظامي ليصبح 67 عاماً بدلاً من 65 عاماً. وهذا «التقاعد في سن 67 عاماً» يجعل من الصعب على الشباب أن يجدوا فرص عمل، لأن كبار السن عليهم الآن العمل لعمر أطول. ولم يعد معظم العمال في هذه الأيام قادرين فعلاً على العمل حتى سن 65 عاماً. وبالنسبة لأولئك الذين يرغبون في التقاعد قبل الأوان؛ غالباً تكون النتيجة خفض معاش التقاعد. ولهذا السبب ينتقد اتحاد شباب النقابات العمالية «التقاعد في سن 67 عاماً» باعتباره قانوناً لتخفيض المعاش. وهذا يعني في الوقت نفسه أن شباب اليوم لن يكون بوسعهم فيما بعد الحصول على معاش كامل دون اقتطاع إلا بعد بلوغهم سن 67 عاماً.

يُعد تأمين معاش التقاعد ركيزة من ركائز نظام التأمين الاجتماعي. وفيه يكون جميع الموظفين تقريباً مؤمّن عليهم إجبارياً. وفي عام 2016؛ بلغ سقف تقييم الاشتراك في تأمين معاش التقاعد القانوني 6200 يورو (في الغرب) و5400 يورو (في الشرق) كل شهر. وتكمن المهمة الرئيسية لتأمين معاش التقاعد في صرف المعاش للمؤمن عليه وورثته، وكذلك من أجل الإجراءات الطبية التي منها على سبيل المثال- علاجات التعافي واستعادة القدرة على

التضامن يعني أن يعمل الناس من أجل بعضهم بعضًا وأن يساندوا بعضهم بعضًا حتى لو لم يكونوا معنيين بمشكلة ما لحظة حدوثها. التضامن هو المبدأ الأساسي الأهم للنقابات العمالية (انظر صفحة 54).

نظام التأمين الاجتماعي هو العنصر الأهم في التضامن الاجتماعي. وهو يشمل التأمين الصحي وتأمين الرعاية التمريضية وتأمين معاش التقاعد والتأمين ضد البطالة والتأمين ضد الحوادث.

الإضراب هو الوسيلة المشروعة والأخيرة التي تلجأ إليها النقابات العمالية للنضال في نزاعات الأجور من أجل تحسين ظروف العمل والظروف المعيشية للعمال. ولأن العمال ليس لديهم وسائل إنتاج، فإنهم لا يستطيعون وضع صاحب العمل تحت ضغط إلا من خلال سحب قوة العمل، وتحديدًا باللجوء إلى الإضراب. وللمتدربين أيضًا الحق في الإضراب إذا ما كان الأمر يمس مصالحهم. تدفع النقابات العمالية للعمال المضربين إعانة إضراب طوال فترة الإضراب. ويُسمح في العديد من البلدان الأوروبية أيضًا بالإضراب السياسي. وهو إضراب لا يوجّه ضد صاحب العمل أثناء عملية تفاوض حول الأجور، ولكنه يُستخدم كأداة ضغط لتحقيق مطالب سياسية. غير أن الإضراب السياسي محظور في جمهورية ألمانيا الاتحادية. استقلالية تحديد الأجور هي حق لطرفي اتفاق الأجور الجماعي، يمكنهما من إبرام اتفاق أجور جماعي مع بعضهما بعضًا وتحديد ظروف العمل فيه بصورة مستقلة ودون تدخلات أو اشتراطات خارجية، من جهات سياسية مثلًا.

هيئة تمثيل المعاقين تُنتخب في المصانع من خمسة أفراد من المعاقين على الأقل أو ممن يعادلهم من زملائهم. وهي تمثل مصالحهم الخاصة أمام صاحب العمل ومجلس العمال وفي فريق العمل داخل المصنع (انظر صفحة 37).

التحرش الجنسي ينبغي ألا يكون موجودًا في الواقع. ولذلك تم السكوت على هذا الموضوع أيضًا لسنوات عديدة. ومع ذلك، فإن المشكلة مازالت قائمة حتى اليوم كما كانت قبل قرن من الزمان. وقد أظهر استطلاع للرأي في العديد من الشركات الكبيرة في ألمانيا أن اثنتين من كل ثلاث موظفات من الإناث قد تعرضن ذات مرة خلال حياتهن المهنية للتحرش الجنسي بشكل من الأشكال من قبل زميل أو مدير في العمل. وفي عام 1994 قرر المشرع القيام بمحاولة على الأقل لحماية النساء المضطهدات، وذلك من خلال «قانون حماية الموظفات من التحرش الجنسي في مكان العمل» (قانون حماية الموظفين الذي حل محله فيما بعد القانون العام للمساواة في المعاملة (AGG)).

يقر المشرع حقًا هائلة للنساء المتضررات من التحرش الجنسي ويلزم أصحاب العمل باتخاذ تدابير لحماية الموظفات. ويجب أن تدافع المرأة عن نفسها وتقاوم التحرش الجنسي. وتقدم لك نقابتك العمالية الدعم في هذا الشأن. وتجدين مساعدة أولية وسريعة دون تحديد الاسم أيضًا. على الموقع الإلكتروني www.doktor-azubi.de، وهو منتدى الاستشارات. على الإنترنت - التابع لاتحاد شباب اتحاد النقابات العمالية الألمانية (DGB-Jugend).

والمتردين (JAV) باعتبارهم جهة تمثيل مصالح الحق في التعيين بعد انتهاء التدريب المهني (انظر صفحة 48).

ساعات العمل الإضافية يُقصد بها عادةً تجاوز وقت العمل المنفق عليه تعاقديًا. غير أنه يمكن أيضًا تحديد أو تعريف مصطلح ساعات العمل الإضافية بطريقة أخرى في اتفاقات الأجور الجماعية أو اتفاقات المصنع أو عقود العمل. ولا يمكن مطالبة أي متدرب بالعمل لساعات إضافية أي تجاوز وقت العمل المنفق عليه تعاقديًا. إلا إذا كان يُدفع له أجر منفصل مقابل ذلك أو كان يتم تعويض ذلك بوقت فراغ ملائم.

التأمين القانوني ضد الحوادث فرع من نظام التأمين الاجتماعي. وجميع العمال والمتردين مؤمن عليهم في نظام التأمين ضد الحوادث. ويتمتع المؤمن عليه بغطاء تأميني أثناء ممارسة العمل الخاضع للتأمين وكذلك أثناء سيره في طريق الذهاب والعودة اللازم لممارسة العمل، وهو ما يطلق عليه الطريق إلى العمل. وتتحمل الشركة الاشتراكات في التأمين القانوني ضد الحوادث. وتستخدم مؤسسات التأمين ضد الحوادث- المتمثلة في الروابط المهنية- هذه الاشتراكات لتمويل تدابير الوقاية من الحوادث ودفع إعانات الحوادث وغير ذلك.

الإجازة هي وقت لا يعمل فيه الموظف من أجل الاستجمام والترويح عن نفسه مع استمرار دفع أجره (الإجازة المدفوعة الأجر). ولذلك يُطلق عليها أيضًا عطلة الاستجمام. يُصنّف الحد الأدنى القانوني للإجازة للعمال والمتردين دون السن القانونية تبعًا

اتفاقات الأجور الجماعية تنظم الأجور والرواتب وساعات العمل وظروف العمل العامة للعاملين في قطاع ما أو شركة ما. ويتم التفاوض بشأنها بين أصحاب العمل واتحاد أصحاب العمل والنقابات العمالية المعنية. واتفاقات الأجور الجماعية محدودة زمنيًا ويجب إعادة التفاوض بشأنها بعد انقضاء مدة سريانها. وإذا شارك المصنع في إبرام اتفاق أجور جماعي أو كان عضوًا في اتحاد أصحاب العمل الذي أبرم اتفاق أجور جماعي، فيكون لأعضاء النقابة العمالية حق قانوني واجب النفاذ في الحصول على مزايا طبقًا للاتحة الأجور (انظر صفحة 53).

طرفا اتفاق الأجور الجماعي هما الطرفان اللذان يتفاوضان مع بعضهما بعضًا بشأن اتفاق الأجور الجماعي ويبرمانه. وهذان الطرفان هما النقابات العمالية من جهة، وأصحاب العمل أو الاتحادات الممثلة لهم من جهة أخرى.

التعيين يُقصد به الدخول في علاقة عمل في المهنة التي تم تعلمها بعد أن تجتاز الامتحان النهائي. وللأسف، لا يوجد حق أساسي في استمرار التوظيف بعد انتهاء التدريب المهني، غير أن هناك استثناءات في بعض اتفاقات الأجور الجماعية- فعلى سبيل المثال، ناضلت نقابة عمال الصناعات المعدنية (IG Metall) في المفاوضات الأخيرة حول الأجور ونجحت في انتزاع الحق الأساسي في التوظيف الدائم لمتدربيها بعد انتهاء تدريبهم المهني. ينبغي لك أن تستفسر مبكرًا (في موعد غايته ثلاثة أشهر تقريبًا قبل انتهاء التدريب المهني) عن التعيين، وأن تقابل مجلس العمال أو هيئة تمثيل العمال. وبحق لأعضاء لجنة تمثيل الشباب

نظام التدريب يوقت كامل داخل المدرسة هو نوع من التدريب إذا كان يتم إتمامه باستثناء التدريب الداخلي- حصرًا في المدرسة وبالتالي لا يكون الشخص هنا في أغلب الأحوال في وضع «المتدرب»، ولكن في وضع «الطالب». وعلى عكس، لا يشتمل التدريب المزدوج- بنظام التدريب بدوام كامل داخل المدرسة- في المعتاد على مكافأة تدريب (لا يُدفع سوى بدل انتقال، إعانة بموجب قانون دعم التعليم الاتحادي BaföG للطلبة وما شابه). وحيث إن قانون التعليم والتدريب المهني الجديد يجيز لدورات التدريب بدوام كامل داخل المدرسة الاختبار لدى الغرف المعنية، فقد أصبح من الممكن الآن أيضًا إتمام التدريب بدون إبرام عقد تدريب.

الإضراب التحذيري هو تعليق العمل لفترة قصيرة من جانب العمال العاملين بأجر من أجل ممارسة ضغط أثناء المفاوضات حول الأجور. وخلافًا للإضراب (انظر صفحة 85) لا تُدفع هنا إعانة إضراب لتعويض انعدام الأجر. وعلى عكس الإضراب المنتظم، غالبًا يتم خوض الإضراب التحذيري أثناء سير مفاوضات الأجور لإظهار أن النقابة العمالية يمكنها أيضًا أن تخوض إضرابًا أكبر ولفترة أطول إذا لم يتحرك صاحب العمل.

الشهادة - انظر شهادة الخبرة أو شهادة التدريب.

لغة الشهادة هي الصيغة التي يشيع استخدامها في الشهادات وغالبًا ما يكون لها وقع جيد على الأسماع، غير أنها يمكن أيضًا أن تتضمن تقييمًا سلبيًا بسبب العبارات الصعبة والمعقدة. وقد تتساول صيغ محددة مع بعض الدرجات أو المعاني (انظر صفحة 47).

لأعمارهم، حيث يبلغ 30 يوم عمل على الأقل لمن هم دون سن 16 عامًا، ولا يقل عن 27 يوم عمل لمن هم أقل من 17 عامًا، في حين لا يقل عن 25 يوم عمل لمن هم دون سن 18 عامًا. وبالنسبة لجميع العمال والمتدربين الأكبر من 18 عامًا؛ يبلغ الحد الأدنى القانوني للإجازة 24 يوم عمل. وهذا يعادل أربعة أسابيع في السنة. غير أنه في معظم القطاعات يتم التفاوض في اتفاقات الأجور الجماعية حول الحق في الحصول على إجازة تتجاوز الحد الأدنى القانوني (انظر صفحة 22). علاوة على ذلك، يتم في بعض الشركات- بناءً على اتفاق أجور جماعي في معظم الحالات- دفع ما يسمى ببدل العطلة. وهذا البدل يُدفع غالبًا مرة واحدة في العام كعلاوة إضافية إلى جانب الإجازة المدفوعة الأجر. ولكي يتسنى تحديد حقل في الإجازة أو حقل في الحصول على بدل عطلة، ينبغي لك أن تسأل نقابتك العمالية عما إذا كان هناك اتفاق أجور جماعي يكفل لك الحصول على إجازة أطول وأو بدل عطلة.

المكافأة مرادف آخر لكلمة المرتب. بالنسبة للمتدربين يكون الحديث حول مكافأة تدريب، لأن المتدربين يذهبون إلى المصنع من أجل التعلم وليس من أجل العمل فحسب (انظر أيضًا "مكافأة التدريب").

ممثلو النقابة يتولون مهمة أخرى تختلف عن مهمة مجلس العمال أو هيئة تمثيل العمال. ممثلو النقابة هم ممثلو مصالح أعضاء النقابة في أقسام العمل بالشركة. وهم أفضل من يعرف مشاكل العمال وشواغلهم من خلال اتصالهم اليومي بهم.

عناوين وجهات اتصال: من الذي يمكنك الإتصال به؟



DGB

DGB Bundesvorstand

Abteilung Jugend und Jugendpolitik
Florian Haggenmüller, Bundesjugendsekretär
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Tel.: 030 / 240 60 381
E-Mail: jugend@dgb.de

DGB Bezirk Baden- Württemberg

Andre Fricke, Bezirksjugendsekretär
Willi-Bleicher-Straße 20, 70174 Stuttgart
Tel.: 0711 / 202 82 48
E-Mail: jugend-bw@dgb.de

DGB Bezirk Bayern, Abt. Jugend & Bildung

Astrid Backmann, Bezirksjugendsekretärin
Schwanthalerstraße 64, 80336 München
Tel.: 089 / 51 70 02 26
E-Mail: info@dgb-jugend-bayern.de

DGB Bezirk Berlin-Brandenburg

Christin Richter, Bezirksjugendsekretärin
Keithstraße 1-3, 10787 Berlin
Tel.: 030 / 21 24 03 13
E-Mail: christin.richter@dgb.de

DGB-Jugend Sachsen

Marlen Schröder, Bezirksjugendsekretärin
Schützenplatz 14, 01067 Dresden
Tel.: 0351 / 863 31 03
E-Mail: marlen.schroeder@dgb.de

DGB-Jugend Sachsen-Anhalt

Katrin Skirlo, Landesjugendsekretärin
Otto-von-Guericke-Straße 6, 39104 Magdeburg
Tel.: 0391 / 625 03 30 oder - 17
E-Mail: katrin.skirlo@dgb.de

DGB-Jugend Rheinland Pfalz

Leonie Hein, Bezirksjugendsekretärin
Kaiserstraße 26-30, 55116 Mainz
Tel.: 061 31 / 28 16 35
E-Mail: leonie.hein@dgb.de

DGB-Jugend Saar

Mike Kirsch, Landesjugendsekretär
Fritz-Dobisch-Straße 5, 66111 Saarbrücken
Tel.: 0681 / 400 01 24
E-Mail: mike.kirsch@dgb.de

DGB-Jugend Hessen-Thüringen

Fabian Wagner, Bezirksjugendsekretär
Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77, 60329 Frankfurt/
Main
Tel.: 069 / 27 30 05 57
E-Mail: jugend-hessen@dgb.de

DGB Bezirk Niedersachsen- Bremen und Sachsen-Anhalt

Ruben Eick, Bezirksjugendsekretär
Otto-Brenner-Straße 7, 30159 Hannover
Tel.: 0511 / 126 01 65
E-Mail: dgb-jugend.info@dgb.de

DGB Bezirk Nord

Jeanine Weigel, Bezirksjugendsekretärin
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg
Tel.: 040 / 28 58 223
E-Mail: jeanine.weigel@dgb.de

DGB Bezirk NRW

Eric Schley, Bezirksjugendsekretär
Friedrich-Ebert-Straße 34-38, 40210 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 368 31 35
E-Mail: eric.schley@dgb.de

IG Metall Vorstand

Michael Schmitzer, Ressortleiter Junge IG Metall
E-Mail: michael.schmitzer@igmetall.de
Ansprechpartnerin: Stefanie Holtz
E-Mail: stefanie.holtz@igmetall.de
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt/Main

JUNGE GRUPPE in der Gewerkschaft der Polizei (GDP)

Torsten Rohde, Bundesjugendsekretär
Stromstraße 4, 10555 Berlin
E-Mail: torsten.rohde@gdp.de

EVG Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

Carsten Petri, Bundesjugendsekretär
Weilburger Str. 24, 60326 Frankfurt/Main
E-Mail: carsten.petri@evg-online.org

ver.di Bundesvorstand

Simon Habermaaß, Bundesjugendsekretär
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
E-Mail: simon.habermaass@verdi.de

Gewerkschaften

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Stefan Pfaff
Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main
E-Mail: stefan.pfaff@gew.de

Gewerkschaft NGG

Christoph Schink, Berufl. Bildung Referat jungeNGG
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg
E-Mail: christoph.schink@ngg.net

IG BAU Bundesvorstand

Natascha Ponczek, Bundesjugendsekretärin
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt/Main
E-Mail: natascha.ponczek@igbau.de

IG BCE Hauptverwaltung

Michael Porschen, Bundesjugendsekretär
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover
E-Mail: michael.porschen@igbce.de

Impressum

14. überarbeitete Auflage (Stand November 2016)

Herausgeber: DGB Bundesvorstand,
Abteilung Jugend und Jugendpolitik,
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

V.i.S.d.P.: Florian Haggenmiller

Redaktion: Tina Malguth und Sonja Austermühle
(Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht)

Gestaltung: BBGK Berliner Botschaft
7: goodluz; 46: Dobok; 50, 60: Robert Kneschke;
52: auremar; 70: Jacob Lund; 108: Daniel Ernst; alle fotolia.com.
1,39: DGB.

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ