إذا لم تكن تتحدث اللغة الألمانية، فيمكنك أن تطلب من صاحب العمل تزويدك بنشرة المعلومات هذه بلغتك الأم.

تم إعداد نشرة المعلومات هذه لمساعدتك على فهم حقوقك كعامل مؤقت وضمان معاملتك بإنصاف.
لا يمكن أن تحل المعلومات التالية محل المشورة القانونية في الحالات الفردية.
يمكن العثور على النسخة الحديثة من نشرة المعلومات هذه على الإنترنت على www.arbeitsagentur.de > الشركات > ملفات للتحميل.

نشرة معلومات

للعمالة المؤقتة

1. معلومات أساسية

1.1 إعارة العاملين

إعارة العاملين، والمعروفة أيضاً بالعمالة المؤقتة، هي نموذج عمل يوفر (يُعير) فيه صاحب العمل (صاحب العمل للوظيفة المؤقتة) موظفيه لشركة أخرى (الشركة الحاصلة على الخدمة) لأداء العمل. ولذلك يُعرف هؤلاء الموظفين بالعاملين المؤقتين. وهم يعملون مؤقتاً لدى موفر خدمة التوظيف وفقاً لتعليماته دون إبرام عقد عمل معه. ولذلك فهم يتلقون أجورهم من وكالة التوظيف المؤقت. وتدفع الشركة الحاصلة على الخدمة بانتظام لوكالة التوظيف المؤقت مقابل خدمات هؤلاء العاملين. تحتاج وكالة التوظيف المؤقت بانتظام إلى تصريح من وكالة التوظيف الاتحادية لتوظيف العاملين؛ فيما ينظمه قانون التوظيف المؤقت الألماني (AÜG).

2.1. من يمكنه المساعدة في حالة وجود نزاعات أو أسئلة؟

في حالة وجود نزاعات، يمكنك الحصول على المساعدة بشكل خاص من النقابات العمالية والمحامين ومركز حماية المستهلك والوكالات المسؤولة عن مراقبة وكالات التوظيف المؤقت في دوسلدورف وكيبل ونورمبرغ.

إذا كانت لديك أي شكوك حول ما إذا كانت وكالة التوظيف المؤقت حاصلة على التصريح المطلوب من وكالة التوظيف الاتحادية، يمكنك الاتصال بفريق التوظيف المؤقت المعني. كما تتلقى هذه الفرق، بالإضافة إلى كل وكالة توظيف أخرى، الشكاوى والبلاغات المتعلقة بالمخالفات القانونية من قبل أصحاب التصريحات (وكالات التوظيف المؤقت) وتحقق فيها. كما يمكنك تقديم هذه البلاغات إلينا دون الكشف عن هويتك. ومع ذلك، لكي نتمكن من التحقيق في بلاغك المجهول بأفضل طريقة ممكنة، نحتاج على الأقل إلى اسم وكالة التوظيف المؤقت، والشركة الحاصلة على الخدمة، ووصف للمخالفة المحددة. يمكن الاتصال بفرق العمل الثلاثة المسؤولة عن التوظيف المؤقت على النحو التالي:

- وكالة دوسلدورف للتوظيف، تليفون: 0211.692.4500؛ Duesseldorf.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de
- وكالة كيبل للتوظيف، تليفون: 0431.709.1010؛ Kiel.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.
- وكالة نورمبرغ للتوظيف، تليفون: 0911.529.4343؛ Nuernberg.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de

كل فريق من فرق التوظيف المؤقت مسؤول عن حاملي التصريحات (وكالات التوظيف المؤقت) في عدة ولايات اتحادية: فريق وكالة التوظيف في دوسلدورف عن ولايتي شمال الراين-وستفاليا وهيسن؛ وفريق وكالة التوظيف في نورمبرغ عن ولايات بافاريا وبادن-فورتمبرغ وراينلاند-بفالتس وسارلاند؛ وفريق وكالة التوظيف في كيبل عن جميع الولايات الاتحادية الأخرى.

3.1 التصريح بإعارة عاملين

إذا قامت وكالة توظيف مؤقت بإعارة عاملين لشركات أخرى، فيجب أن تحصل بانتظام على تصريح بذلك من وكالة التوظيف الاتحادية. ويتم إجراء تفتيشات بصفة دورية للتأكد من امتثال حاملي التصاريح (وكالات التوظيف المؤقت) للوائح القانونية. يتم تحديث أسماء حاملي التصاريح يومياً على الإنترنت ويمكن الاطلاع عليها من خلال الرابط: https://www.spitzenverbaende.arbeitsagentur.de/

إذا لم يكن لدى صاحب العمل تصريح بإعارة عاملين ولا توجد أي استثناءات، تنشأ علاقة عمل بينك وبين موفر خدمة التوظيف بناء على حكم قانوني ينص عليه قانون العمل الاتحادي (AÜG). ويكون لديك خيار الاحتفاظ بعلاقة العمل مع صاحب العمل الخاص بك (وكالة التوظيف المؤقت).

يمكنك الحصول على معلومات عن إعلان الاحتفاظ من وكالة التوظيف المحلية. كذلك عند وجود إعلان احتفاظ، لا يجوز توظيفك لدى مُوَفر خدمة التوظيف. يجب على صاحب العمل إنهاء عملك المؤقت فوراً في حال عدم وجود تصريح. إذا انتهت صلاحية التصريح أثناء فترة علاقة العمل، يجب على وكالة التوظيف المؤقت إبلاغك على الفور. كما يجب على وكالة التوظيف المؤقت إبلاغك بتاريخ الانتهاء المتوقع لفترة الإتمام. يقصد بفترة الإتمام الفترة الزمنية القصوى التي يتعين على وكالة التوظيف المؤقت خلالها إنهاء العقود المبرمة بالفعل مع الشركة الحاصلة على الخدمة بشكل صحيح. وتبلغ بحد أقصى 12 شهراً.

2. علاقة العمل والتعيين لدى الشركة الحاصلة على الخدمة

1.2. عقد العمل

لا يجوز توظيفك لدى شركة أخرى (الشركة الحاصلة على الخدمة) إلا إذا كانت وكالة التوظيف المؤقت هي صاحب العمل الخاص بك؛ مما يعني أن وكالة التوظيف المؤقت مسؤولة عن دفع راتبك والاهتمام بظروف عملك.

بصفتك عاملاً مؤقتاً، يحق لك الحصول على الإثبات الخاص بالشروط التعاقدية الأساسية (Niederschrift). وبالتالي يكون لديك جميع المعلومات المهمة حول علاقة العمل الخاصة بك ويمكنك الرجوع إليها إذا لزم الأمر. يمكن استبدال هذا المستند كلياً أو جزئياً بعقد عمل مكتوب أو إلكتروني.

ما يجب إدراجه في هذا المستند أو عقد العمل تحكمه المادة 11 في الفقرة 1 من قانون التوظيف المؤقت (AÜG) وأحكام القانون الألماني بشأن الأدلة (NachwG)، ويشمل ما يلي:

- **اسمك** و**عنوانك** وكذلك اسم وعنوان صاحب العمل
- **تاريخ** بدء علاقة العمل
- في حالة التوظيف محدد المدة، **تاريخ انتهاء** علاقة العمل أو المدة المتوقعة لعلاقة العمل
- ذكر **مكان العمل**
- توصيفاً موجزاً لمهام **وظيفتك**
- مدة **الفترة التجريبية** (إذا تم الاتفاق عليها)
- تفاصيل ومقدار **الأجر**، بما في ذلك أجر العمل الإضافي والمكافآت والبدلات والعلاوات والمنح والمزايا والمدفوعات الخاصة وكذلك مكونات الأجر الأخرى، والتي يجب ذكر كل منها على حدة مع تاريخ استحقاق دفعها وطريقة الدفع
- **ساعات العمل** المتفق عليها
- عدد **أيام الإجازة**
- **فترات الإشعار بإنهاء الخدمة** والمعلومات ذات الصلة (خاصةً الإجراءات)
- عند الاقتضاء، معلومات عن اتفاقيات عمل جماعية أو اتفاقيات العمل أو الخدمة
- **الهيئة المصدرة للتصريح** ومكان وتاريخ إصدار التصريح وفقاً للمادة 1 من قانون التوظيف المؤقت (AÜG)
- نوع ومقدار الاستحقاقات للفترات التي لم تكن معاراً خلالها (**فترات عدم الإعارة**).

يمكن العثور على مزيد من المعلومات في المادة 2 من القانون الألماني بشأن الأدلة (NachwG) أو في حالة الاتفاق على العمل عند الطلب، في المادة 12 من قانون العمل بدوام جزئي ومحدد المدة (TzBfG).

مهم: احتفظ بعقد العمل وجميع المستندات المهمة في مكان آمن. ستحتاج إليها، على سبيل المثال في حالة حدوث نزاعات قانونية.

2.2. العمل كعامل مؤقت

قبل كل مهمة لدى شركة حاصلة على الخدمة، يجب على وكالة التوظيف المؤقت إبلاغك بأنك ستعمل كعامل مؤقت وتزويدك باسم وعنوان الشركة الحاصلة على الخدمة. ويجب أن تتم عملية الإبلاغ بهذه المعلومات بصيغة مكتوبة، أي مثلاً من خلال رسالة بريد إلكتروني تحتوي على هذه المعلومات والتي تُعتبر كافية.

3.2. المدة القصوى للإعارة

المدة القصوى للإعارة هي المدة القصوى التي يجوز تعيين العامل المؤقت لدى نفس الشركة الحاصلة على الخدمة. ويبلغ الحد الأقصى القانوني لمدة الإعارة 18 شهراً. يمكن تجاوز الحد الأقصى لمدة الإعارة البالغة 18 شهراً بموجب اتفاقية عمل جماعية في قطاع الإعارة أو – في نطاق تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية – بموجب اتفاقية عمل أو اتفاقية خدمة في الشركة التي تمت الإعارة إليها.

ولضمان عدم تجاوز صاحب العمل للحد الأقصى لمدة الإعارة، يجب أن تؤخذ جميع فترات التوظيف لدى نفس الشركة الحاصلة على الخدمة في الاعتبار إذا لم يكن هناك أكثر من 3 أشهر بين كل فترة وأخرى. كما ينطبق ذلك على فترات التوظيف التي قمت بها من خلال وكالات توظيف مؤقت أخرى.

إذا تم تجاوز الحد الأقصى لمدة الإعارة، فإن علاقة العمل مع صاحب العمل تصبح غير سارية وتنشأ قانوناً علاقة عمل بينك وبين الشركة الحاصلة على الخدمة. ويكون لديك خيار الاحتفاظ بعلاقة العمل مع صاحب العمل الخاص بك. للقيام بذلك، يجب عليك تقديم إعلان بالاحتفاظ بالعمل (Festhaltenserklärung). يمكنك الحصول على معلومات عن إعلان الاحتفاظ من وكالة التوظيف المحلية.

4.2. الانتقال إلى وظيفة لدى الشركة الحاصلة على الخدمة

لا يجوز لوكالة التوظيف المؤقت أن تمنعك من بدء علاقة عمل مع الشركة الحاصلة على الخدمة بعد انتهاء علاقة العمل المؤقت.

يجب على الشركة الحاصلة على الخدمة إبلاغك بالوظائف الشاغرة التي سيتم شغلها في الشركة. يمكن القيام بذلك، على سبيل المثال، عن طريق نشر إشعار في مكان يسهل عليك الوصول إليه في الشركة الحاصلة على الخدمة.

إذا كنت قد عملت لدى نفس الشركة الحاصلة على الخدمة لمدة 6 أشهر على الأقل، وتقدمت بطلب انتقال إليها بصيغة مكتوبة، فعلى الشركة أن تُقدم لك رداً مبرراً بصيغة مكتوبة أيضاً.

5.2. الوصول إلى المرافق والخدمات المشتركة

يجب أن تمنحك الشركة الحاصلة على الخدمة إمكانية الوصول إلى مرافقها أو خدماتها المشتركة، مثل مرافق رعاية الأطفال أو المطاعم المشتركة (المقصف) أو وسائل النقل، بنفس الشروط التي يتمتع بها الموظفون المماثلون في الشركة. مع ذلك، قد تكون هناك أسباب موضوعية تبرر المعاملة بطريقة مختلفة. قد يكون السبب في ذلك قِصَر فترة عملك لدى الشركة الحاصلة على الخدمة أو قد يرتبط ذلك بعبء إداري غير متناسب على الشركة لتزويدك بإمكانية الوصول إلى المرافق والخدمات المشتركة.

6.2. معلومات أخرى عن الإعارة

- الصحة والسلامة المهنية والوقاية من الحوادث:

  تسري على عملك في الشركة الحاصلة على الخدمة الأحكام القانونية العامة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، والتي يجب على الشركة الحاصلة على الخدمة الامتثال لها أيضاً. وتتحمّل كل من وكالة التوظيف المؤقت والشركة الحاصلة على الخدمة المسؤولية المشتركة عن الالتزام بهذه الأحكام. يجب على الشركة الحاصلة على الخدمة اتخاذ التدابير اللازمة وفقاً لقانون السلامة المهنية الوطني ولوائح الوقاية من الحوادث ذات الصلة. ويكون عليك الالتزام بالامتثال للوائح ذات الصلة.

  يجب على الشركة الحاصلة على الخدمة أيضاً إبلاغك بجميع ما يلي، ولا سيما قبل بدء العمل وفي حالة حدوث تغييرات في منطقة العمل:

  - مخاطر الصحة والسلامة التي قد تتعرض لها في العمل
  - تدابير وتسهيلات الوقاية أو الحماية، بما في ذلك الرعاية الصحية المهنية
  - ضرورة توفر مؤهلات خاصة أو مهارات مهنية بالإضافة إلى إخبارك بأي مخاطر معينة في منطقة العمل والتدابير المتخذة أو التي سيتم اتخاذها

- الإضراب في الشركة الحاصلة على الخدمة:

  بصفتك عاملاً مؤقتاً، لا يجوز تكليفك بالعمل ككاسر للإضراب، أي أنه لا يجوز للشركة الحاصلة على الخدمة أن تكلفك بأداء عمل الموظفين الدائمين المضربين عن العمل. ويُسمح، على سبيل الاستثناء، بتوظيفك في شركة تشهد إضراباً عن العمل في حال التأكد من عدم توظيفك لإبطال تأثير الإضراب.

- التوظيف كعامل مؤقت في قطاع صناعة اللحوم:

  إذا كان من المفترض أن يتم توظيفك كعامل مؤقت في قطاع صناعة اللحوم، فقد تم حظر ذلك في الأعمال الأساسية، أي في ذبح اللحوم وتقطيعها وتجهيزها، منذ 1 نيسان/أبريل 2021. ففي هذه المجالات يجوز للشركات الاستعانة بموظفيها فقط. لا ينطبق هذا القيد على أعمال الجزارة.

3. معلومات حول دفع الأجور

مهم: يجب على وكالة التوظيف المؤقت أن تدفع لك الأجر المتفق عليه حتى لو لم تتمكن من توظيفك لدى أحد الشركات.

1.3. مبدأ المساواة

يُقصد بمبدأ المساواة في التوظيف المؤقت أن العاملين المؤقتين يجب أن يحصلوا على الأقل على نفس ظروف العمل والأجر (المساواة في المعاملة والمساواة في الأجر) مثل الموظفين الدائمين المماثلين لدى الشركة الحاصلة على الخدمة. وهذا يعني، على سبيل المثال: إذا كان العامل المؤقت يقوم بنفس العمل الذي يقوم به الموظف الدائم، فيجب أن يحصل على نفس الأجر على الأقل وأن يتمتع بنفس ظروف العمل الأساسية الأخرى (العطلات وساعات العمل).

يمكن الحياد عن مبدأ المساواة في الأشهر التسعة الأولى من التوظيف من خلال تطبيق اتفاقية عمل جماعية. ويجب الانتباه إلى أن شروط العمل (الأجر وساعات العمل والعطلات) بموجب اتفاقية عمل جماعية قد تكون مختلفة عن تلك المطبقة على الموظفين في الشركة الحاصلة على الخدمة.

عند حساب الأشهر التسعة، يجب على وكالة التوظيف المؤقت أن تأخذ في الحسبان بشكل كامل مهامك السابقة مع الشركة الحاصلة على الخدمة لدى وكالات توظيف مؤقت أخرى إذا لم يكن هناك أكثر من 3 أشهر بين كل مهمة وأخرى.

سيكون لك وضع متساوٍ من اليوم الأول من التوظيف إذا تم تعيينك لدى شركة حاصلة على الخدمة سبق أن تم توظيفك بها على أساس مؤقت أو دائم خلال الأشهر الستة الأخيرة قبل توظيفك الحالي (فيما يُعرف بشرط الباب الدوار). كما ينطبق ذلك في حال كانت الشركة الحاصلة على الخدمة ضمن مجموعة شركات مع صاحب العمل السابق.

إذا تم تطبيق اتفاقية عمل جماعية للعمل المؤقت وتم تطبيق اتفاقية جماعية ببدلات للقطاع الخاص بالشركة الحاصلة على الخدمة، يجوز في هذه الحالة الحياد عن مبدأ المساواة في الأجر لمدة تزيد عن 9 أشهر، وذلك من خلال زيادة تدريجية في أجرك. لمزيد من المعلومات، يُرجى التواصل مع وكالة التوظيف المؤقت الخاصة بك.

2.3. الحد الأدنى للأجور المطبق عند إعارة عاملين

الحد الأدنى للأجور المطبق عند إعارة عاملين هو أدنى أجر في الساعة يجب أن يحصل عليه العامل المؤقت كحد أدنى. ولذلك يجب ألا يقل الأجر عن هذا الحد المحدد.

يمكن لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية الاتحادية (BMAS)، بناءً على طلب أطراف الاتفاقيات الجماعية، أن تصدر لائحة لتحديد الحد الأدنى للأجور (LohnUGAÜV) خاصة بمجال إعارة العاملين. ويكون لهذا **الحد الأدنى للأجور في الساعة** الذي تحدده الوزارة (BMAS) الأولوية على الحد الأدنى القانوني للأجور إذا كان أعلى.

وفقاً لـ LohnUGAÜV 7، تلتزم وكالة التوظيف المؤقت بأن تدفع لك على الأقل الأجر الإجمالي التالي عن كل ساعة عمل (الحد الأدنى للأجر في الساعة)، والذي يطبق في جميع أنحاء ألمانيا:

أ) من 1 تموز/يوليو 2026 إلى 31 آب/أغسطس 2026: **14.96 يورو**
ب) من 1 أيلول/سبتمبر 2026 إلى 31 آذار/مارس 2027:
15.33 يورو
ج) من 1 نيسان/أبريل 2027 إلى 30 أيلول/سبتمبر 2027:
15.87 يورو

إذا لم يكن هناك قرار بالحد الأدنى للأجور للعمالة المؤقتة، فيجب مراعاة أحكام قانون الحد الأدنى للأجور. يحق لك بعد ذلك الحصول على الحد الأدنى القانوني العام للأجور على الأقل. يمكن الاطلاع على معلومات عن آخر القرارات الصادرة بشأن الحد الأدنى للأجر في الساعة على الموقع الإلكتروني للوزارة: www.bmas.de

بالإضافة إلى الأجر، ينظم قانون الحد الأدنى للأجور أمرين مهمين آخرين:

1. تاريخ استحقاق الأجر: ينص القانون على دفع الحد الأدنى للأجر بالساعة لك في موعد أقصاه اليوم المصرفي الخامس عشر من الشهر التالي. وقد تنطبق استثناءات في حال وجود حساب لوقت العمل منظم باتفاقية عمل جماعية.
2. حساب وقت العمل: ينص القانون أيضاً على أن حساب وقت العمل لا يجوز أن يحتوي على أكثر من 200 ساعة إضافية كحد أقصى. وفي حالة التقلبات الموسمية، يُسمح بصفة استثنائية بحد أقصى يبلغ 230 ساعة إضافية. إذا كان لديك أكثر من 150 ساعة إضافية في حساب وقت العمل، يجب على صاحب العمل تأمين الساعات الإضافية واشتراكات الضمان الاجتماعي المستحقة عليها ضد حالات الإفلاس.

3.3. حد أدنى خاص للأجور في بعض القطاعات

في بعض القطاعات، هناك حد أدنى خاص للأجور - وينطبق ذلك أيضاً على العاملين المؤقتين إذا كانوا يشاركون في أنشطة تقع ضمن نطاق الحد الأدنى للأجور في هذه القطاعات. هذه، على سبيل المثال، أنشطة أعمال التسقيف، وأعمال الطلاء والدهان. يمكنك الاطلاع على لمحة عامة حول الحد الأدنى للأجور بالمعنى المقصود في قانون إعارة العاملين (AEntG) على موقع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية الاتحادية (BMAS):
www.bmas.de > العمل > قانون العمل > إعارة العاملين > معلومات إضافية > الحد الأدنى للأجور القطاعية
أو عبر الرابط التالي: الحد الأدنى للأجور وفقاً لقانون إعارة العاملين

4.3. اشتراكات الضمان الاجتماعي

تلتزم وكالة التوظيف المؤقت، مثل أي صاحب عمل آخر، بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي. وإذا لم تفِ بهذا الالتزام، تكون الشركة الحاصلة على الخدمة هي المسؤولة عن ذلك في حالة توظيف العامل (راجع المادة 28e الفقرة (2) من الكتاب الرابع من قانون الضمان الاجتماعي الألماني (SGB IV)).

5.3. استرداد النفقات

من حيث المبدأ، يحق لك استرداد النفقات (مثل تكاليف التنقل والإقامة) عند العمل خارج مقر العمل. على سبيل المثال، يجب أن تسترد نفقات التنقل بين مقر عمل وكالة التوظيف المؤقت ومقر عمل الشركة الحاصلة على الخدمة. ومع ذلك، يمكن وضع أحكام مخالفة في اتفاقيات العمل الجماعية أو العقود الفردية. أما ما إذا كانت هذه النفقات قابلة للخصم الضريبي – كلياً أو جزئياً – فهذا يعتمد على اللوائح الضريبية في كل حالة على حدة.