HAMBOORG.CITY

منصة مجانية للأجانب في ألمانيا

✓ مساعد 24/7 بلغتك
✓ تذكيرات المواعيد النهائية
✓ ماسح المستندات الرسمية
✓ حاسبات المزايا

hamboorg.city — هو وسيطل مجاني

الحماية من الفصل في ألمانيا — الحقوق والواجبات

متى ينطبق قانون الحماية من الفصل، وأسباب الفصل المشروعة، وكيفية الدفاع عن نفسك ضد الفصل.

Deutsche Begriffe: Kündigungsschutz | Kündigungsschutzgesetz | Sozialauswahl | Betriebsrat | Abmahnung | Sonderkündigungsschutz

---

ما هي الحماية من الفصل؟

الـ **Kündigungsschutz** تحمي الموظفين من **الفصل التعسفي** من قبل صاحب العمل. القانون الأساسي لذلك هو **Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**. يضمن أن الفصل مسموح به فقط لـ **أسباب معينة**.

متى ينطبق Kündigungsschutzgesetz؟

يسري KSchG عندما تتحقق **كل** الشرطين:

1. يعمل بالشركة **أكثر من 10 موظفين** (الموظائف بدوام كامل؛ يتم حساب العمل بدوام جزئي بشكل متناسب)

2. أنت تعمل **لأكثر من 6 أشهر** (انتهت فترة التجربة)

مهم: في **الشركات الصغيرة** (10 موظفين أو أقل)، لا ينطبق KSchG — يمكن لصاحب العمل الفصل بسهولة أكبر (لكن ليس بشكل تمييزي!).

ما هي أسباب الفصل المشروعة؟

يسمح KSchG بثلاثة أنواع من أسباب الفصل:

1. الفصل لأسباب تشغيلية

يجب على صاحب العمل **تقليل الوظائف** بسبب:

• **انخفاض الطلبيات** — وجود عمل أقل

• **إعادة الهيكلة** — إغلاق أو دمج قسم

• **إغلاق الموقع**

• **نقل الخدمات للخارج** — نقل المهام لشركات خارجية

Sozialauswahl: يجب على صاحب العمل تحديد الموظفين الأقل احتياجاً للحماية:

المعيار	حماية أكثر
مدة الخدمة	مدة أطول = حماية أكثر
السن	الموظفون الأكبر سناً = حماية أكثر
الالتزامات المعيشية	أطفال، زوج/زوجة = حماية أكثر
الإعاقة الشديدة	GdB ≥ 50 = حماية أكثر

2. الفصل لأسباب شخصية

الموظف **لا يستطيع** تقديم **أدائه الوظيفي** بعد الآن، مثل:

• **المرض طويل الأمد** — إذا كان من غير المتوقع تحسن الحالة قريباً

• **الغيابات المتكررة** — إذا كانت الغيابات مرتفعة بشكل دائم (أكثر من 6 أسابيع/السنة على مدى 3+ سنوات)

• **فقدان تصريح العمل** — للأجانب، إذا لم يتم تجديد الإقامة

• **فقدان رخصة القيادة** — إذا كانت الوظيفة تتطلب رخصة قيادة

تحذير: الفصل بسبب المرض **صعب جداً** على صاحب العمل. يجب عليه إجراء **إدارة إعادة الإدماج الوظيفي (BEM)** قبل الفصل.

3. الفصل لأسباب سلوكية

الموظف **ينتهك** التزاماته العقدية، مثل:

• **الغياب بدون عذر**

• **رفض العمل**

• **السرقة** (حتى البسيطة!)

• **إهانة** الرؤساء أو الزملاء

• **الكحول/المخدرات** في مكان العمل

• **التحرش الجنسي**

• **إساءة استخدام البيانات**

Abmahnung: عادة يجب على صاحب العمل **توجيه إنذار** قبل الفصل لأسباب سلوكية — أي توجيه رسالة خطية بالسلوك غير الصحيح والعواقب المترتبة عليها. فقط عند **التكرار** يمكن الفصل.

استثناء: في **الانتهاكات الخطيرة** (مثل السرقة، العنف)، يمكن الفصل **الفوري** بدون إنذار مسبق.

Sonderkündigungsschutz

مجموعات معينة تتمتع بـ **حماية خاصة**:

مجموعة الأشخاص	الحماية
النساء الحوامل	الفصل محظور (من الحمل حتى 4 أشهر بعد الولادة)
إجازة الوالدين	الفصل محظور (من التسجيل، كحد أقصى 8 أسابيع قبل البدء)
الأشخاص ذوو الإعاقة الشديدة (GdB ≥ 50)	موافقة مكتب الدمج الاجتماعي مطلوبة
أعضاء Betriebsrat	الفصل فقط لسبب مهم + موافقة Betriebsrat
موظفو حماية البيانات	الفصل فقط لسبب مهم
حماية الأمومة	الفصل محظور (فترة الحماية + 4 أشهر بعد الولادة)
المتدربون (بعد فترة التجربة)	الفصل فقط لسبب مهم
الخادمون العسكريون	الفصل محظور

Abmahnung — البطاقة الصفراء

ما هي Abmahnung؟

الـ Abmahnung هي **تحذير رسمي** من صاحب العمل. يجب أن تحتوي على:

1. السلوك الخاطئ المحدد — ماذا، متى، أين (ليس: "أنت دائماً متأخر")

2. طلب التحسن — ما الذي يجب على الموظف تغييره

3. التهديد بالعواقب — "في حالة التكرار، سيتم الفصل"

حقوقك

- يمكنك كتابة **رد الدفاع** (سيضاف لملف الموارد البشرية)
- يمكنك **الطعن** في الإنذار (إذا كان غير قانوني)

• بعد **2-3 سنوات** بدون مخالفات، يجب إزالة الإنذار من الملف

مدة الفصل

مدد الفصل القانونية (§ 622 BGB)

مدة الخدمة	مدة الفصل (صاحب العمل)
فترة التجربة	أسبوعان
حتى سنتان	4 أسابيع في 15 أو آخر الشهر
سنتان	شهر واحد في نهاية الشهر
5 سنوات	شهران في نهاية الشهر
8 سنوات	3 أشهر في نهاية الشهر
10 سنوات	4 أشهر في نهاية الشهر
12 سنة	5 أشهر في نهاية الشهر
15 سنة	6 أشهر في نهاية الشهر
20 سنة	7 أشهر في نهاية الشهر

العقد الجماعي أو عقد العمل يمكن أن ينص على **مدد أطول** — لكن أبداً أقصر (باستثناء فترة التجربة).

الفصل الفوري (§ 626 BGB)

في **الحالات الخطيرة**، يمكن إنهاء العقد **على الفور** (بدون مهلة):

• **سبب مهم** مطلوب (مثل السرقة، العنف، الإهانة الجسيمة)

• يجب أن يتم **خلال أسبوعين** من معرفة السبب

• ينطبق على **الطرفين** — يمكن للموظف أيضاً الفصل الفوري (مثل المضايقة، عدم دفع الراتب)

ماذا تفعل عند الفصل؟

اتخذ إجراءات فوراً!

1. تحقق من الفصل — هل هو كتابي؟ هل المدة صحيحة؟ هل تم استشارة Betriebsrat؟

2. احترم مدة 3 أسابيع — قدم دعوى بمحكمة العمل **خلال 3 أسابيع**!

3. أخبر وكالة العمل — خلال 3 أيام من استقبال الفصل، سجل نفسك باحثاً عن عمل!

4. اتصل بمحامي — محامي قانون عمل، نقابة عمالية أو استشارة الهجرة

5. اطلب شهادة عمل — حقك في شهادة مؤهلة

دعوى بمحكمة العمل

- **التكاليف:** كل طرف يدفع محاميه الخاص (لا استرداد، حتى في حالة الفوز)
- **مساعدة تكاليف الدعوى:** بدخل منخفض، تغطي الدولة التكاليف
- **جلسة الصلح:** في حوالي 60% من الحالات توصل (غالباً مع تعويض)
- **المدة:** الدرجة الأولى حوالي 3-6 أشهر

Betriebsrat — درعك الواقي

يجب استشارة **Betriebsrat** قبل أي فصل (§ 102 BetrVG). الفصل بدون استشارة Betriebsrat **غير صحيح**!

يمكن لـ Betriebsrat أن:

- **يوافق** — يتم الفصل
- **يبدي ملاحظات** — يمكن الفصل على أي حال
- **يعترض** — للموظف **حق في الاستمرار في العمل** حتى حكم محكمة العمل

نصائح للأجانب

1. مدة 3 أسابيع — الأهم! قدم دعوى، وإلا الفصل صحيح

2. تحقق من تصريح الإقامة — الفصل قد يؤثر على حالتك

3. انضم لنقابة عمالية — حماية قانونية مجانية في قانون العمل

4. احفظ المستندات — عقد العمل، الإنذارات، رسائل البريد الإلكتروني، المحاضر

5. لا توقع مستعجلاً — لا توقع على عقد فسخ أو فصل فوراً