



ما يجب عليك معرفته
بالتأكيد

المزيد تجدونه على oegb.at 2026 النسخة

OGB



"الظروف العادلة في العمل ليست مضمونة دائماً. فقط من يعرف حقوقه يمكنه الدفاع عنها."

© ÖGB/Rehler

ولفغانغ كاتسيان،
رئيس اتحاد النقابات النمساوي ÖGB

ÖGB



”

يضع عالم العمل اليوم
مطالب كبيرة علينا. أطالب
المزيد من الاحترام لإنجازات
العمال

”!

- ريناته أندرل،
رئيسة غرفة العمل

[f renateanderl.at/facebook](https://www.facebook.com/renateanderl.at/)
[wien.arbeiterkammer.at](https://www.wien.arbeiterkammer.at)



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

علاقة العمل (Das Arbeitsverhältnis)

تأسيس علاقة العمل (Begründung des Arbeitsverhältnisses)

تبرير علاقة العمل

تحدث علاقة العمل عندما يُقدم شخص (العامل/العاملة) قدرتهم العملية تحت إشراف شخص آخر (صاحب العمل/صاحبة العمل أو نائبهما)، ويعملون تحت تبعيتهم بشكل شخصي. تتميز العمال بالتبعية الشخصية التي تميز علاقة العمل. يتحمل العمال بشكل عام واجب العمل الشخصي وهم مرتبطون بالزمان والمكان والتوجيهات ضمن إطار علاقتهم العملية.

عقد عمل لتنفيذ عمل محدد و عقد الخدمة الحرة

(Freier Dienstvertrag und Werkvertrag)

هذه أنواع العقود التي لا يتمتع فيها الموظفون بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال. يمكن أن تحدث هذه الأنواع من العقود فقط عندما يكون الموظفون نشطين بشكل مستقل أو بدون تبعية شخصية.

الفروقات الأساسية بين العقدین (Wesentliche Unterschiedsmerkmale)

في عقد العمل، يتم تحديد عملاً أو نتيجة، ويتحمل المخاطر في النجاح من قبل المنفذ (المقاول)، ويعمل بأدواته الخاصة ولا يكون هناك واجب عمل شخصي.

يلتزم الموظفون الحرين بتقديم خدمة لفترة محددة أو غير محددة (علاقة التزام دائم). ولا يكونون ملزمين بالتبعية الشخصية

يلتزم الموظفون الحرين بتقديم خدمة لفترة محددة أو غري محددة (Freie Dienstnehmer:innen) (علاقة التزام دائم). ليسوا ملزمين بتلقي توجيهات محددة، ويمكنهم تنظيم وقتهم بحرية والاستعانة بممثلين لتمثيلهم.

غالبًا ما يقوم صاحب العمل بتوفير الأدوات اللازمة للعمل. ومع ذلك، فإن مجرد التسمية "عقد خدمة حرة" أو "عقد عمل لمشروع محدد"، في حالات العمل الفوري والمستقل، لا تُلغي حقوق العامل. الأهم هو كيفية تطبيق محتوى العقد عمليًا. تحديد الفروق بين هذه الأشكال من العقود غالبًا ما يكون صعبًا جدًا، لذا نوصي باستشارات قانونية بشكل شخصي.

عقد العمل (Arbeitsvertrag)

عقد العمل هو اتفاقية بني صاحب العمل والعامل أو العاملة. يلتزم العامل أو العاملة بتقديم خدمة عمل، بينما يلتزم صاحب العمل بدفع راتب أو أجر

سواء تم توقيع عقد العمل بشكل مكتوب أو شفهي، فإن ذلك عموماً لا يعني شيئاً (مع استثناء:

يجب توقيع عقود التدريس بشكل مكتوب). ويمكن أيضاً أن يتم التوصل إلى عقد العمل من خلال "السلوك الإقراري"، عندما يقدم شخص خدمة عملية ويقبل الآخر هذه الخدمة.

ورقة الخدمة (Dienstzettel)

:: فور بدء علاقة العمل، يجب على صاحب العمل تسليم الموظف سجلاً كتابياً يحتوي على الحقوق والواجبات الأساسية، أو إرساله إلكترونياً إذا طلب الموظف ذلك. يجب أن يتضمن سجل العمل البيانات التالية:

1. اسم وعنوان صاحب العمل؛
2. اسم وعنوان الموظف؛
3. بداية علاقة العمل؛
4. في حالة عقود العمل المحددة بمدة، تاريخ انتهاء علاقة العمل؛
5. مدة فترة الإخطار، تاريخ الإنهاء، وإشارة إلى إجراءات الإنهاء التي يجب اتباعها؛
6. مكان العمل المعتاد/الموقع المعتاد للعمل، وإذا لزم الأمر، إشارة إلى تغيير موقع العمل، ومقر الشركة؛
7. التصنيف في مخطط عام إذا كان موجوداً؛
8. الغرض المقصود من الاستخدام والوصف الموجز لطبيعة العمل الواجب أدائه؛
9. تاريخ بدء الاستحقاق والراتب/الأجر الأساسي، وسائر مكونات الأجر الأخرى (المدفوعات الخاصة)، وعند الاقتضاء مقابل العمل الإضافي، وتاريخ استحقاق الأجر وكيفية وآلية صرفه؛
10. مقدار الإجازة السنوية المستحقة؛
11. عدد ساعات العمل الاعتيادية المتفق عليها يوميًا وأسبوعيًا، وعند الاقتضاء بيان الشروط المتعلقة بتعديل جداول أو نوبات العمل؛
12. حديد القواعد ذات الطابع الجماعي التي قد تنطبق بموجب عقد العمل (الاتفاقية الجماعية، النظام الأساسي، تعرفه الحد الأدنى للأجور، بدل تدريب المتدربين، اتفاقية المنشأة)، مع الإشارة إلى المكان داخل المنشأة الذي توضع فيه هذه القواعد للاطلاع عليها؛
13. اسم وعنوان الجهة المختصة بالتأمينات الاجتماعية وصندوق الادخار/الضمان التقاعدي المهني الخاص بالعامل أو العاملة؛
14. مدة وشروط فترة الاختبار المتفق عليها؛
15. إذا كان ذلك ينطبق، الحق في تدريب مهني مزود من قبل صاحب العمل.

يمكن تقديم المعلومات حول النقاط 5، 6، و 9 (باستثناء الراتب الأساسي أو الأجر) 10، 11، 14 و 15 من خلال الإشارة إلى الأحكام القانونية أو الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقات العمالية.

إذا كانت علاقة العمل قد بدأت بالفعل في 1 يناير 1994، يجب على صاحب العمل تسليم السجل للموظف فقط إذا طلب ذلك خلال فترة شهرين. إذا كانت علاقة العمل تستمر لمدة أقصاها شهر واحد أو إذا كان عقد العمل الكتابي يتضمن بالفعل جميع النقاط المطلوبة، فلا حاجة لتسليم سجل العمل. يجب أيضاً تسليم سجل عمل معدل للموظفين الأحرار.

تحذير

إذا كان يجب على الموظف أو الموظفة توقيع عقد عمل مكتوب مقدم من صاحب العمل، يجب قراءته بعناية قبل التوقيع. إذا كان العقد أو السجل المقدم غير واضح، يجب استشارة النقابة المختصة.

النقاط التالية ذات أهمية خاصة:

١. أحكام فترة الاختبار (أقصى مدة شهر واحد)؛
٢. إمكانية النقل، سواء كان موقع العمل أو الوظيفة؛
٣. تنظيم الساعات الإضافية؛
٤. البند الشامل (يجب أن يتم تحديد الراتب الأساسي/الأجرا)؛
٥. البند التنافسي (يصبح ساريًا فقط عندما يتجاوز الراتب الشهري ٤٦٢٠ يورو إجمالاً)؛
٦. فترات الإخطار والمواعيد النهائية؛
٧. الالتزام برد تكاليف التدريب (يجب أن تكون مدة الالتزام بحد أقصى أربع سنوات، مع خصم شهري إجباري).

بشكل عام، يجب ألا يقلل عقد العمل من حقوق الموظفين المقررة بموجب القوانين أو الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقات الداخلية. يجب أن يكون كل من السجل والعمل الكتابي خاليًا من الرسوم.

الحسابات الكتابية (Schriftliche Abrechnungen)

البيانات الكتابية:

يجب أن يحصل كل موظف في نهاية كل شهر على كشف راتب مكتوب. يجب أن يتضمن هذا الكشف الحد الأدنى من المعلومات مثل قيمة الأجر المكتسب والخصومات المقررة وطبيعتها. يمكن للموظف رفع دعوى قانونية للحصول على هذا الحق.

وقت العمل، وقت الراحة (Arbeitszeit, Arbeitsruhe)

ساعات العمل العادية وفقًا لقانون ساعات العمل العادية

(Normalarbeitszeit laut Arbeitszeitgesetz)

ساعات العمل العادية وفقًا لقانون العمل:

٤٠ ساعة في الأسبوع، ٨ ساعات في اليوم (تحويل الشهر: $٤٠ \times ٤,٣٣ = ١٧٣,٢$ ساعة).

توجد في بعض الاتفاقيات الجماعية أحكام تتعلق بساعات عمل أقل. في حالة الاستعداد للعمل (مثل البوابين)، يمكن أن تسمح الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقات الداخلية بساعات عمل أطول.

ساعات العمل الإضافية (Überstunden)

يُسمح بالعمل الإضافي حتى ٢٠ ساعة في الأسبوع. ومع ذلك، يجب ألا تتجاوز ساعات العمل اليومية ١٢ ساعة. خلال فترة مراقبة مدتها ١٧ أسبوعًا، لا يجوز أن تتجاوز ساعات العمل الأسبوعية ٤٨ ساعة.

يجب دفع علاوة على الساعات الإضافية بنسبة لا تقل عن ٥٠٪ سواء كانت بالوقت أو المال. بالنسبة للساعات الحادية عشرة والثانية عشرة وكذلك الساعات الإضافية التي تتجاوز ٥٠ ساعة في الأسبوع، يحق للموظف اختيار تعويضها بالوقت أو المال.

يمكن رفض العمل الإضافي بعد الساعة العاشرة في اليوم والعاشرة في الأسبوع دون الحاجة لتبرير.

فترات الاستراحة (Pausen)

إذا كانت ساعات العمل أكثر من ٦ ساعات، يجب أن تكون هناك استراحة لا تقل عن ٣٠ دقيقة. لا تعتبر هذه الاستراحة وقت عمل.

عند العمل في ورديات متغيرة أو العمل المتواصل في أيام الأسبوع وعطلات نهاية الأسبوع، يجب أن يحصل الموظفون العاملون في الورديات على استراحات قصيرة مدفوعة. في حال العمل في المناوبات الليلية الشاقة، يجب أن لا تقل إحدى الاستراحات القصيرة المدفوعة عن ١٠ دقائق

فترات الراحة (Ruhezzeiten)

تقلص هذه الفترة إلى ٨ ساعات.

يجب توفير راحة غير منقطعة في نهاية الأسبوع لا تقل عن ٣٦ ساعة. قد تسمح الاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الاستثنائية بتغيير هذه الفترة.

في حالات استثنائية، يمكن السماح بالعمل في عطلات نهاية الأسبوع أو أيام العطل الرسمية بموجب اتفاق داخلي.

إذا تم قطع راحة نهاية الأسبوع (الراحة الأسبوعية) في فترة لا تتجاوز ٣٦ ساعة قبل بدء الأسبوع المقبل من العمل، يجب منح فترة راحة تعويضية.

لا يؤثر الحق في الراحة التعويضية على حق الموظف في تعويض الساعات الإضافية وفقًا لقانون العمل أو الاتفاقية الجماعية.

تحديد مواعيد العمل (Lage der Arbeitszeit)

يجب الاتفاق على توقيت ساعات العمل ما لم يتم تحديده من خلال اتفاق داخلي. يمكن لصاحب العمل تغيير توقيت ساعات العمل بشكل أحادي فقط إذا:

١. أن يكون التعديل مبررًا من الناحية الموضوعية؛ و
٢. أن يكون قد تم إبلاغ التعديل قبل دخوله حيز التنفيذ بما لا يقل عن أسبوعين؛
٣. لا تتعارض مع مصالح الموظف؛
٤. لا تتعارض مع أي اتفاق آخر.

العمل بدوام جزئي (Teilzeitarbeit)

يجب تحديد حجم ساعات العمل في الاتفاق المسبق، وأي تعديل في حجم العمل يجب أن يتم كتابيًا. يجب اعتبار التعديلات المستمرة في ساعات العمل التي تم تحديدها ظاهريًا فقط كزيادة ثابتة في الحجم (المتوسط) للوقت. لا يجوز تمييز الموظفين العاملين بدوام جزئي فيما يتعلق بالمزايا الاجتماعية المؤسسية أو الترتيبات أو ما شابه.

ال يُسمح بالعمل الإضافي إل في الحالات التالية:

(Mehrarbeit ist nur zulässig, wenn)

تُسمح ساعات العمل الإضافية فقط إذا

١. كان هناك التزام بذلك من خلال اتفاق أو التزام الأمانة؛
٢. كان هناك حاجة مفرطة للعمل؛
٣. لم تكن هناك مصالح مبررة للموظف تتعارض مع ذلك.

بالإضافة إلى ذلك، يشير العديد من الاتفاقيات الجماعية إلى أن العمل الإضافي المنتظم يجب أن يُحسب عند حساب المدفوعات الخاصة (مثل المكافآت)

الوقت المرن (Gleitzeit)

يُسمح بالعمل المرن إذا:

١. تم الاتفاق على عقد عمل مرن كتابي - وإذا كان هناك مجلس موظفين، فيتم الاتفاق ضمن اتفاقية العمل؛
٢. يتم تحديد نطاق العمل المرن (أقرب وقت للبدابة وأقصى وقت للنهاية خلال يوم العمل)؛
٣. تحديد فترة للوقت المرن لا يجوز خلالها تجاوز متوسط ساعات العمل الاعتيادية؛
٤. تحديد عدد ساعات الفائض أو الناقص التي يُسمح بتحويلها بحد أقصى بعد انتهاء فترة الوقت المرن؛ إلى الفترة التالية للعمل المرن؛
٥. يتم تحديد ساعات العمل العادية الافتراضية للتفريق بين الوقت الذي يُعتبر كوقت عمل مثل زيارة الطبيب أو ما إلى ذلك.

بشكل عام، لا يُسمح بالعمل العادي إلا حتى الساعة العاشرة من اليوم. يمكن تمديد ساعات العمل العادية حتى ١٢ ساعة فقط إذا كان من الممكن استهلاك رصيد الوقت الكامل في أيام معينة، ومرتبطة مع الراحة الأسبوعية. ومع ذلك، يُسمح بالعمل الإضافي بعد الساعة العاشرة من اليوم. أنواع أخرى من ساعات العمل المرنة تشمل:

- العمل بنظام الورديات؛
- دمج أيام العمل الحرة مع العطلات الرسمية؛
- نماذج الحسابات المتغيرة؛

في هذه الحالات، يمكن تعويض التعديلات على ساعات العمل وفقاً لقواعد معينة بنسبة ١:١ باستخدام تعويض زمني بدلاً من دفع أجر إضافي.

عند العمل بنظام الورديات، يجب أن تتبع هذه التعديلات دورة منتظمة. يجب أن يتم إدماج الوقت من أجل مصلحة الموظف في استراحاته. في نماذج الحسابات المتغيرة لتغطية التغيرات في ساعات العمل لأسباب عملية، يكون ذلك ممكناً فقط بناءً على اتفاق جماعي.

تحتوي أشكال أخرى من أوقات العمل المرنة على:

(Andere Formen der flexiblen Arbeitszeit)

ويشمل ذلك:

١. العمل بنظام الشفطات
 ٢. تعويض الأيام الحرة المرتبطة بالعطل الرسمية من خلال العمل المسبق
 ٣. نماذج احتساب متوسط ساعات العمل
- يتعلق الأمر هنا بإمكانية تعويض تجاوزات ساعات العمل وفقاً لقواعد محددة من خلال رصيد زمني بنسبة ١:١، دون أن تُحسب كعمل إضافي يستوجب الدفع.
- في حالة العمل بنظام الورديات، يجب أن تتبع هذه التقلبات نظاماً دورياً منتظماً.
- يجب أن يتم التعويض بشكل منتظم ويهدف إلى تحقيق مصلحة الموظفين/الموظفات في الحصول على وقت فراغ.
- أما نماذج احتساب متوسط ساعات العمل لتغطية تقلبات ساعات العمل الناتجة عن ظروف العمل، فهي لا تعتمد إلا استناداً إلى اتفاقية جماعية (اتفاقية عمل جماعية معتمدة).

ساعات العمل وأوقات العمل في المنزل (Homeoffice/Telearbeit)

يشمل العمل عن بُعد (Telearbeit) ليس فقط الأنشطة التي تُؤدى في السكن الخاص بالعامل، بل أيضاً الأنشطة في أماكن أخرى تم الاتفاق عليها مع صاحب العمل، مثل المقاهي على سبيل المثال. تنطبق هذه الأحكام على جميع اتفاقيات العمل عن بُعد الجديدة المبرمة منذ ١،١،٢٠٢٥. تبقى اتفاقيات العمل من المنزل السابقة سارية ويمكن توسيعها وفقاً لذلك.

لا يجوز لصاحب العمل إصدار قرار بالعمل من المنزل/عن بُعد من طرف واحد، كما لا يمكن للعامل بدء أو فرض العمل من المنزل/عن بُعد من طرف واحد. يجب دائماً أن يتم الاتفاق على العمل من المنزل/عن بُعد كتابةً. يمكن أيضاً العودة عن هذا الاتفاق إذا كان هناك سبب وجيه، مع الالتزام بإشعار لمدة شهر حتى آخر يوم من الشهر الميلادي.

المعدات اللازمة للعمل من المنزل:

يجب على صاحب العمل توفير المعدات اللازمة للعمل من المنزل بشكل عام. ومع ذلك، يمكن الاتفاق أيضاً على أن يوفر الموظف المعدات اللازمة للعمل. في هذه الحالة، يحق للموظف الحصول على تعويض مناسب للنفقات التي قد يتم دفعها في شكل مبلغ ثابت.

ساعات العمل وأوقات العمل في المنزل

تنطبق نفس القواعد الخاصة بساعات العمل التي تُطبق في مكان العمل التقليدي. يجب الاتفاق على أي استثناءات (بقدر ما يسمح بذلك القانون). كما يجب أن يكون الموظف متاحاً فقط خلال ساعات العمل المتفق عليها.

من المهم أن يتم الالتزام بمبادئ التصميم المريح لمكان العمل حتى عند العمل من المنزل. إذا لم يكن من الممكن توفير مكتب وكراسي مكتبية في المنزل، فإنه لا يُنصح بالموافقة على العمل من المنزل. يجب أن يقدم صاحب العمل توضيحاً حول كيفية ترتيب مكان العمل بشكل مريح. من الأفضل أن يوفر صاحب العمل المعدات اللازمة لذلك.

الاستمرار في دفع الأجر عند المرض

(Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall)

في حالة عدم القدرة على العمل بسبب المرض، يجب على صاحب العمل دفع الأجر للموظف لفترة معينة. يحق للموظف في حالة المرض الحصول على أجر لمدة لا تقل عن ستة أسابيع. يزيد هذا الحق إلى ثمانية أسابيع بعد السنة الأولى من الخدمة، إلى عشرة أسابيع بعد ١٥ سنة من الخدمة، وإلى اثني عشر أسبوعاً بعد ٢٥ سنة من الخدمة. هذا الحق في الأجر ينطبق على جميع الموظفين لكل سنة عمل. كما أن جميع الموظفين لهم حق منفصل بسبب الحوادث المهنية أو الأمراض المهنية. يمتد هذا الحق لكل حالة منفردة لمدة لا تقل عن ثمانية أسابيع بغض النظر عن مدة فترة العمل.

مدة دفع الأجر أثناء الإجازة المرضية: لكل سنة عمل

في السنة الأولى من الخدمة	٦ أسابيع من الأجر الكامل ٤ أسابيع من نصف الأجر
من السنة ٢ إلى السنة ١٥ من الخدمة	٨ أسابيع من الأجر الكامل ٤ أسابيع من نصف الأجر
من السنة ١٦ إلى السنة ٢٥ من الخدمة	١٠ أسابيع من الأجر الكامل ٤ أسابيع من نصف الأجر
من السنة ٢٦ من الخدمة وما بعدها	١٢ أسبوعًا من الأجر الكامل ٤ أسابيع من نصف الأجر

للطلاب (لكل سنة تدريبية):

دخل الطالب الكامل	٨ أسابيع
الفارق بين دخل الطالب وإعانة المرض	٤ أسابيع

في حال استمر المرض داخل نفس السنة التدريبية: ٣ أيام من دخل الطالب الكامل.
بالنسبة لأسابيع المرض الأخرى: يتم تعويض الفرق بين دخل الطالب وإعانة المرض لمدة ستة أسابيع كحد أقصى..

الإجازات السنوية (Urlaubsjahr)

تبدأ من تاريخ الانضمام إلى العمل. إذا كانت هناك اتفاقية تساوي السنة الإجازية بالسنة الميلادية، فإن السنة الإجازية تبدأ في ١ يناير من كل عام.

حساب فترة الخدمة (Berechnung der Dienstzeit)

يتم احتساب فترات الخدمة مع نفس صاحب العمل التي لم تتجاوز فترة انقطاعها ٣ أشهر، ما لم ينتهي عقد العمل بسبب استقالة الموظف أو فصله بدون سبب مهم.

تُحسب أيضًا فترات الخدمة السابقة في وظائف أخرى في الدولة، بشرط أن تكون قد دامت لمدة لا تقل عن ستة أشهر.

أيضًا، يتم احتساب سنوات الدراسة بعد المدرسة الإلزامية (مثل الثانوية العامة، المدارس المهنية، الجامعات) التي تم قضاؤها في مدارس داخلية. وفقًا لشروط معينة، يمكن أيضًا احتساب فترات الدراسة في الخارج.

كما يتم حساب المدة التي قضاها الموظف في نشاط تجاري مستقل في البلاد إذا استمرت لمدة لا تقل عن ستة أشهر، وفترات عمل في مجال المساعدات الإنسانية، وفترات السجن بموجب قانون الرعاية للضحايا، وفترات إجازة الأمومة.

ملاحظات بشأن حساب الخدمة:

- في المجموع، لا يمكن احتساب أكثر من ٧ سنوات خدمة سابقة، وإذا كانت الدراسة، لا يمكن احتساب أكثر من ١٢ سنة خدمة سابقة.

المطلب الكامل للإجازة / تعويض الإجازة

(Voller Urlaubsanspruch/Urlaubersatzleistung)

ينشأ المطلب الكامل للإجازة بعد ستة أشهر، أو مرة أخرى اعتبارًا من السنة الثانية للعمل مع بداية يحدث الحق الكامل في الإجازة بعد ستة أشهر من الخدمة أو من بداية السنة الثانية من العمل. عند إنهاء عقد العمل، يتم تعويض الإجازة المفتوحة من السنة الحالية بشكل نسبي (تعويض عن الإجازة).

يتم تعويض الإجازة المتبقية من السنوات السابقة بالكامل.

إجازة العامل بموجب قانون إجازات وتسويات عمال البناء:

(Urlaub nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz)

يجب على الموظف أن يحصل على ٥٢ أسبوع عمل في السنة الميلادية لكي يكون له الحق في الحصول على كامل الإجازة (٣٠ أو ٣٦ يوم عمل).

يتم الحصول على الحق في الإجازة بشكل نسبي بناءً على الأسابيع التي تم العمل فيها في السنة الميلادية. يبدأ عام إجازة جديد مع بداية السنة الميلادية التالية.

إجازة الموظف تسقط إذا لم يتم استهلاكها قبل ٣١ مارس من العام الثالث بعد السنة الميلادية التي نشأ فيها حق الإجازة.

الإجازة (Urlaub)

استحقاق الإجازة (Urlaubsanspruch)

حتى مدة خدمة ٢٥ سنة	٣٠ يوم عمل
بعد إتمام ٢٥ عامًا من الخدمة	٣٦ يوم عمل

يوم العمل هو كل يوم من أيام الأسبوع باستثناء أيام الأحد والعطل الرسمية.

يتم تحديد مقدار الإجازة بناءً على الأسابيع التي تم العمل فيها، ويكون الحق في الإجازة السنوية ٣٦ يوم عمل عندما يتم الوصول إلى ١,٠٤٠ أسبوع عمل، وإذا كانت الأسابيع أقل، تكون الإجازة ٣٠ يوم عمل.

ينتهي حق الإجازة إذا لم يستخدم العامل أو العاملة إجازته حتى ٣١ مارس من السنة الثالثة بعد السنة التي نشأ فيها الحق في الإجازة. يتم تحديد كل سنة تقويمية بشكل منفصل في معلومات العامل. مقدار حق الإجازة يعتمد على الأسابيع التي تم العمل فيها. بدءاً من ١,٠٤٠ أسبوع عمل، يصبح الحق في إجازة سنوية ٣٦ يوم عمل، أما إذا كان عدد الأسابيع أقل، فيكون الحق في ٣٠ يوم عمل

الإقالة (Entlassung)
للموظفين، تُذكر أسباب الإقالة على سبيل المثال (بشكل استعراضي) في المادة ٢٧ من قانون الموظفين. يمكن أن تشمل أسباب الإقالة ما يلي:

- الخيانة،
- عدم الجدارة بالثقة،
- عرقلة العمل لفترة طويلة دون سبب صحي أو حادث

أما بالنسبة للعمال، فتُذكر أسباب الإقالة بشكل شامل (قائمة) في المادة ٨٢ من قانون الصناعة لعام ١٨٥٩. ويشمل ذلك مثلاً:

- لقيام بنشاط تجاري جانبي ضار (مثل العمل غير المهني)
- إهمال مستمر لواجباتها أو واجباته

الانسحاب المبرر المبكر (Vorzeitiger berechtigter Austritt)
يمكن للموظف أو الموظفة أن يستقيل/تستقيل مبكراً بناءً على المادة رقم ٢٦ من قانون الموظفين في حالة وجود أسباب مهمة. يمكن أن تكون الأسباب المهمة مثلاً:

- عدم قدرتها أو قدرته على مواصلة العمل أو عدم إمكانية مواصلته بدون تعريض الصحة للخطر.
- إذا قلل صاحب العمل من راتب الموظف أو أمسك به بشكل غير مقبول، أو أثر عليه بالضرر من خلال تقديم طعام غير صحي أو غير كافي أو سكن غير صحي عندما يكون الأجر بالمنفعة الطبيعية.

بالنسبة للعمال والعاملات، تنطبق نفس أسباب الخروج تقريباً.

تعويض الفصل (Kündigungentschädigung)
إذا أنهى صاحب العمل علاقة العمل، سواء بعدم الالتزام بفترة الإشعار، أو بتاريخ الإنهاء، أو من خلال فصل غير مبرر، يكون للعامل الحق في الحصول على تعويض عن الإنهاء (-Kündigungentschädigung). ويقصد بذلك الأجر المستحق كتعويض عن الضرر الناتج عن إنهاء العقد بطريقة غير قانونية أو غير مناسبة زمنياً.

ويظل هذا الحق قائماً أيضاً إذا أعلن العامل عن ترك العمل المبكر لأسباب مبررة، والتي كان سببها خطأ من جانب صاحب العمل. وأثناء فترة استلام تعويض الإنهاء أو بدل الإجازة، يتوقف صرف إعانة البطالة والمعاش التقاعدي المبكر.

الإنهاء بالاتفاق: (Einvernehmliche Auflösung)
في حالة الانهاء بالاتفاق، يتفق صاحب العمل والعامل أو العاملة على إنهاء العلاقة العملية في موعد محدد.

تواريخ ومهل الإنهاء/تاريخ الإنهاء

(Kündigungsfristen/Kündigungstermine)

تواريخ إنهاء العمل (Kündigungstermine)

منذ ١ أكتوبر ٢٠٢١، تم تطبيق مهل الإنهاء وتواريخ الإنهاء للعامل والموظفني. يف الأساس، يمكن لصاحب العمل إنهاء العالقة الوظيفية بإعلان الإنهاء بحلول نهاية الربع، حيث يمكن الاتفاق عمل تحديد تواريخ الإنهاء كـ ١٥ من الشهر والآخر من الشهر. يمكن للاتفاق الجامعي للعامل يف القطاعات التي تحتوي عمل عمل موسمي تحديد ترتيبات مختلفة

مهل الإنهاء (Kündigungsfristen)

٦ أسابيع	أقل من سنتني خدمة
٢ شهران	من السنة الثالثة إبل السنة الخامسة خدمة
٣ أشهر	من السنة السادسة إبل السنة الخامسة عرشة خدمة
٤ أشهر	من السنة السادسة عرشة إبل السنة الخامسة والعرشين خدمة
٥ أشهر	بعد السنة الخامسة والعرشين خدمة
١ شهر	يف حالة الإنهاء من قبل العامل أو العاملة، يكون التاريخ املتفق عليه هونهاية الشهر

نظام التعويض القديم (*Altes Abfertigungsrecht*)

ينطبق على الأشخاص الذين كانت لديهم علاقة عمل قائمة بالفعل في 1 يناير 2003، ولم ينتقلوا إلى نظام التعويض الجديد من خلال اتفاق فردي مع صاحب العمل.

العمال والموظفون (*Arbeiter:innen und Angestellte*)

يتم اكتساب الحق في التعويض وفقا للنظام القديم بعد إكمال فترة عمل مستمرة، على النحو التالي:

يُستحق تعويض يعادل أجر شهرين	بعد ٣ سنوات
يُستحق تعويض يعادل أجر ٣ أشهر	بعد ٥ سنوات
يُستحق تعويض يعادل أجر ٤ أشهر	بعد ١٠ سنوات
يُستحق تعويض يعادل أجر ٦ أشهر	بعد ١٥ سنة
يُستحق تعويض يعادل أجر ٩ أشهر	بعد ٢٠ سنة
يُستحق تعويض يعادل أجر ١٢ شهرًا	بعد ٢٥ سنة

وذلك في الحالات التالية فقط لإنهاء علاقة الخدمة:

- إنهاء العمل من قبل صاحب العمل؛
- فصل غير مبرر وغير مذبذب؛
- انسحاب مبكر مبرر للعامل أو العاملة؛
- انتهاء فترة عقد الخدمة المحددة (انتهاء الوقت)؛
- الإنهاء بالاتفاق؛
- في حالة استقالة العامل أو العاملة بنفسهما بسبب الاعتماد على التقاعد أو التقاعد المبكر أو الممر التقاعدي أو التقاعد الثقيل العمل، في حالة استمرار العلاقة العملية لمدة عشر سنوات على الأقل؛
- في حالة استقالة العاملة أو العامل بنفسه بسبب الاعتماد على التقاعد العملية أو التقاعد بسبب العجز، بعد مرور ثلاث سنوات فقط؛
- إذا أعلن العامل أو العاملة انسحابهما في غضون ثلاثة أشهر قبل انتهاء إجازتهما واستمرت العلاقة العملية لمدة خمس سنوات على الأقل. في هذه الحالة، تكون التعويضات نصف المطلوب، ولكن لا تزيد عن ثلاثة أجر شهرية.

الأحكام الأفضل في الاتفاقيات الجماعية تظل سارية المفعول.

قانون إجازات وتعويضات نهاية الخدمة لعمال البناء – BUAG

التعويض الجديد: (*Abfertigung Neu*)

ينطبق التعويض الجديد على جميع علاقات العمل التي تمت بعد ١ يناير ٢٠٠٣. يظل عمال البناء الذين تم دفع التعويضات لهم بالفعل إلى صندوق الإجازات والتعويضات لعمال البناء في النظام القديم مؤقتًا. وهذا ينطبق أيضًا على العمال الذين دخلوا علاقة عمل مع صاحب العمل بسبب تعهد إعادة التوظيف بعد ٣١ ديسمبر ٢٠٠٢، حيث كانوا موظفين في السابق.

تخضع العلاقات العملية التي تمت قبل ١ يناير ٢٠٠٣ في المقام الأول لقانون التعويضات القديم. ومع ذلك، يوجد إمكانية لجميع الموظفين في التوقيع على عقد فردي مع صاحب العمل للانتقال إلى النظام الجديد للتعويضات. هذا يعني أن كل من صاحب العمل والموظف يجب أن يوافق على محتوى العقد - لا يمكن لأحد منهما أن يجبر الآخر على الانتقال إلى القانون الجديد للتعويضات (انظر الانتقال إلى النظام الجديد).

منذ ١ يناير ٢٠٠٨، تمت إدراج العمال الحرين والعمال المستقلين في التعويض الجديد أيضًا.

المبلغ النهائي للتسوية النهائية (*Höhe der Abfertigung Neu*)

إذا كان الموظف مشمولًا بالتسوية النهائية الجديدة، يجب على صاحب العمل دفع مساهمات بنسبة ١,٥٣ في المئة من الدخل الإجمالي إلى الصندوق النمساوي للتأمين الصحي شهريًا. يشمل الأساس الإجمالي للمساهمة في التسوية النهائية الأجر الذي يخضع للتأمين الاجتماعي بما في ذلك المكافآت الخاصة. كما أن الأجزاء الأجرية التي تزيد عن أساس المساهمة الأقصى وتحت الحد الأدنى للتأمين الصحي مطلوبة. تقوم الصندوق النمساوي للتأمين الصحي بمنح الأموال المدفوعة إلى صندوق التقاعد المهني.

المبلغ النهائي للتسوية النهائية يتكون من المساهمات التي يدفعها صاحب العمل إلى صندوق التقاعد المهني، بالإضافة إلى الفوائد وبعد خصم تكاليف الإدارة.

فترات الاستراحة والخدمة المدنية والحضور الشخصي في التسوية النهائية الجديدة

(*Karennzeiten, Zivil- und Präsenzdienst bei der Abfertigung Neu*)

حتى في فترات الخدمة العسكرية والخدمة المدنية وأثناء استلام المرأة للإجازة الأسبوعية والمرضية وفقًا لقانون الضمان الاجتماعي النمساوي، يواصل صاحب العمل دفع المساهمات، التي تستند إلى دعم رعاية الأطفال. في حالة الإجازة الأسبوعية، يكون الأساس الأساسي هو الراتب الذي يسري لشهر التقويم الذي يسبق الإجازة الأسبوعية، وفي حالة الإجازة المرضية، يكون نصف الراتب الأساسي. يتم دفع المساهمات من صندوق تعويضات الأسرة خلال فترات استلام دعم رعاية الأطفال (عندما يكون لديهم حق في الإجازة الأسبوعية). كما يتم دفع المساهمات من صندوق تعويضات الأسرة أثناء فترة الرعاية في المنزل لأفراد العائلة.

الخدمة العسكرية الإجبارية / الخدمة المدنية (Präsenz-/Zivildienst)

متطلبات الإبلاغ إلى صاحب العمل/صاحبة العمل

(Mitteilungspflichten an die bzw. den Arbeitgeber:in)

يجب على الموظف الذي يتم استدعاؤه (تعيينه) للخدمة العسكرية الإجبارية / الخدمة المدنية إخطار صاحب العمل/صاحبة العمل بهذا على الفور.

الحماية من الفصل الإقالة (Kündigungs- und Entlassungsschutz)

يمكن فصل الموظف من قبل صاحب العمل / صاحبة العمل فقط بعد موافقة قضائية مسبقة بعد إخطاره بتوجيه أمر الاستدعاء (قرار التوجيه).

تنتهي حماية الفصل والفصل بعد شهر من انتهاء الخدمة العسكرية الإجبارية / الخدمة المدنية.

العودة للعمل مرة أخرى (Wiederantritt zur Arbeit)

يجب على الموظف أن يقدم نفسه لصاحب العمل/صاحبة العمل خلال ستة أيام عمل بعد الإفراج عنه من الخدمة العسكرية الإجبارية / التدريب / الخدمة المدنية. إذا لم يفعل ذلك، فإن الموظف يوفر سبباً للإقالة.

الإجازة (Urlaub)

في حالة سقوط فترات من الخدمة العسكرية الإجبارية / الخدمة المدنية في السنة العملية، يحق للموظف الحصول على إجازة فقط بالنسبة للعام الذي تم اختصاره بسبب الخدمة العسكرية الإجبارية / الخدمة المدنية.

. عند حساب مدى الإجازة، يجب تقريب أيام العمل إلى الأيام الكاملة.

إذا كان الموظف يرغب في تجنب هذا "قاعدة التناسب" واستهلاك الإجازة بالكامل قبل بدء الخدمة العسكرية الإجبارية / الخدمة المدنية، فيجب عليه الاتفاق مع صاحب العمل/صاحبة العمل بشأن استهلاك الإجازة.

لمنحة الإجازية، تعويض عيد الميلاد (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration)

"المنحة الإجازية، تعويض عيد الميلاد تُدفع المدفوعات الخاصة (المنحة الإجازية، تعويض عيد الميلاد الخ) في السنة الميلادية التي يتم فيها أداء الخدمة العامة/الخدمة المدنية، فقط بنسبة مئوية موازية (وهذا يعني، بمعدل ينخفض فيه مطالب المدفوعات الخاصة كل أسبوع من الخدمة العامة/الخدمة المدنية بنسبة 0.2/1).

نصائحنا الأخرى (Unsere weiteren Tipps):

- بعد الخدمة العامة/الخدمة المدنية - معلومات على الصفحة 30.
- لا تُهدى مبلغاً بعد الخدمة العامة/الخدمة المدنية - معلومات على الصفحة 41.
- وكالة خدمة الخدمة المدنية - www.zivildienst.gv.at
- الخدمة الأساسية العسكرية - www.oesterreich.gv.at/themen/jugendliche

بداية دفع المساهمات للتسوية النهائية الجديدة

(Beginn der Beitragszahlung der Abfertigung Neu)

الشهر الأول من العلاقة الوظيفية معني من الرسوم. ابتداءً من بداية الشهر الثاني للتوظيف، يجب على صاحب العمل دفع المساهمات. إذا انضم شخص ما داخل عام واحد بعد انتهاء علاقة وظيفية إلى علاقة وظيفية جديدة مع نفس الشركة أو صاحب العمل نفسه، يجب دفع المساهمات على الفور ابتداءً من بداية العلاقة الوظيفية الجديدة.

صرف التسوية النهائية الجديدة (Auszahlungen der Abfertigung Neu)

شرط لصرف التسوية النهائية هو وجود مدة قياسية للدفع تبلغ 36 شهراً على الأقل وانتهاء العلاقة الوظيفية، حيث يمكن أن تأتي المساهمات لمدة 36 شهراً من أصحاب العمل المختلفين. لا يوجد حق للموظف في الحصول على تسوية في حالة الاستقالة الذاتية أو الفصل لأسباب مؤدية إلى الفصل أو الانسحاب غير المبرر. في هذه الحالات، لا يضع المبلغ المدخر، بل يبقى في صندوق التقاعد المهني، ويستمر في الفوائد ويتم نقله إلى العلاقة الوظيفية التالية. ومع ذلك، ينطبق هذا فقط على الموظفين الذين يخضعون للتسوية النهائية الجديدة. الموظفون الذين يقعون تحت قانون التسوية النهائية القديم لا يفقدون حق التسوية في حالة الاستقالة الذاتية أو الانسحاب غير المبرر أو الفصل الناتج عن إساءة الموظف.

الصندوق الاحتياطي الوظيفي (Betriebliche Vorsorgekasse)

في الشركات التي تحتوي على مجلس الشركة/ممثلي العمال، يجب اختيار صندوق التأمين الاجتماعي في الشركة من خلال اتفاقية قابلة للتنفيذ.

في الشركات التي لا تحتوي على مجلس الشركة، يجب على صاحب العمل إعلام جميع الموظفين بالاختيار المقترح كتابياً.

إذا اعترض ثلث العمال كتابياً، يجب على صاحب العمل التفاوض مع العمال. في الوقت نفسه، يجب على العمال طلب مساعدة النقابة التي تتولى مصلحة العمال في المفاوضات اللاحقة مع صاحب العمل.

فترات الانتهاء / الحكم القضائي (Verfallsfristen/Verjährung)

للمطالبة بالحقوق القانونية في مجال العمل، يجب عدم تفويت الفترات المناسبة، على سبيل المثال:

- الطعن في الإنهاء من قبل الموظف أمام المحكمة العمالية والاجتماعية: أسبوعين؛
- تقديم دعوى للحصول على تعويض عن الإنهاء أمام المحكمة العمالية والاجتماعية: ستة أشهر؛
- . ينطبق في العموم فترة الحكم القضائي البالغة ثلاث سنوات على المطالبات المالية.

ومع ذلك، يمكن أن تنص الاتفاقيات الجماعية على فترات انتهاء أقصر لبعض المطالبات المالية وغيرها. في حالة المطالبة المنتهية، لا يمكن رفع دعوى قضائية لاستردادها، ولكن إذا تم دفعها على الرغم من ذلك، فلا يمكن استردادها. على الجانب الآخر، إذا قام شخص بدفع مبلغ مطالبة منتهية، يمكنه استرداد هذا المبلغ.

الإجازة لرعاية الأقرباء (Pflegefreistellung)

إجازة تريض في حالة المرض (Pflegefreistellung bei Erkrankung)

إذا كان الموظف أو الموظفة ممنوعاً من العمل بسبب الرعاية الضرورية لأحد أفراد العائلة المريضين أو الذي يعيش معهم في نفس المنزل، فله/لديها حق داخل سنة عمل في استمرارية دفع الأجر بنسبة إلى ساعات العمل الأسبوعية العادية له/لها. الأقرباء هم: الأبناء البيولوجيون، والأبناء المتبنون أو المرباة، والأحفاد، والوالدين، والجدّين، والزوج أو الزوجة، والشريك المسجل أو الشريكة المسجلة، والشريك الحيوي أو الشريكة الحيوية. لذا، يوجد حق في الإجازة لرعاية الأبناء (الأبناء المتبنون أو المرباة) الخاصين، حتى إذا لم يعيشوا في نفس المنزل. أما بالنسبة لأبناء الزوج الآخر، أو الشريك المسجل الآخر، أو الشريك الحيوي الآخر، فيتوجب وجودهم في نفس المنزل ليكون لهم حق في الإجازة للرعاية. في حالة الإقامة الاستشفائية في مؤسسة للعناية والرعاية للطفل الخاص (الأبناء المتبنون أو المرباة) أو للطفل البيولوجي الذي يعيش في نفس المنزل مع الزوج الآخر، أو الشريك المسجل الآخر، أو الشريك الحيوي الآخر، يحق للمرء الحصول على إجازة لرعاية الطفل حتى عيد ميلاده العاشر أو حتى بعد عامه العاشر إذا كان ذلك ضرورياً من وجهة نظر طبية لصالح الطفل.

الإجازة الموسعة لرعاية الأقرباء (Erweiterte Pflegefreistellung)

عند استنفاد حق الإجازة لرعاية الأقرباء وتعذر العمل مرة أخرى بسبب الرعاية الضرورية لطفل خاص (أبناء المتبنون أو المرباة) تحت سن الاثني عشر عاماً الذي يعيش في نفس المنزل أو للطفل البيولوجي للشريك الآخر، أو الشريك المسجل الآخر، أو الشريك الحيوي الآخر، يحق للمرء الحصول على أسبوع إضافي من الإجازة لرعاية الأقرباء داخل سنة عمل.

طلب إجازة فردية (Einseitiger Urlaubsantritt)

في حالة استنفاد الخيارات المذكورة بالفعل، يمكن أخذ إجازة لرعاية طفل خاص مريض (أبناء المتبنون أو المرباة) تحت سن الاثني عشر عاماً دون موافقة صاحب العمل. يحق للأم أو الأب الحصول على هذه الإجازة حتى إذا لم يكن هناك مشتركون في السكن مع الطفل (أبناء المتبنون أو المرباة).

تحذير: (Achtung):

تقدم قانون الموظفين والقانون المدني العام (ABGB) بالإضافة إلى اتفاقيات جماعية مختلفة حقاً للموظف أو الموظفة على التعويض عن فترات العمل المعوقة لأسباب هامة تخدم مصلحتهم.

حماية الأمومة والإجازة الأمومية في لقانون العمل

(Mutterschutz und Karenz Arbeitsrecht)

الأعمال الممنوعة (Verbotene Arbeiten)

تُحظر العمليات الزائدة والعمليات الضارة للصحة، ويسري حظر العمل ليلاً وفي أيام العطل والأعياد باستثناء القليل من التقييدات.

حماية من الفصل والإقالة (Kündigung- und Entlassungsschutz)

يتمتع النساء الحوامل بحماية خاصة من الفصل والإقالة من إعلان الحمل حتى أربعة أشهر بعد الولادة. عندما تأخذ المرأة إجازة أمومية، يمتد الحماية حتى أربعة أسابيع بعد انتهاء الإجازة.

الفصل أو الإقالة دون موافقة من المحكمة العملية والاجتماعية غير قانوني وبالتالي غير صالح. يُعتبر الفصل خلال فترة الاختبار تمييزاً بسبب الجنس ويمكن الطعن فيه أيضاً أمام المحكمة العملية والاجتماعية.

إذا أعلنت العاملة الحامل عن حملها خلال خمسة أيام عمل من تاريخ الإعلان عن الفصل، أو في حالة الإعلان الكتابي، خلال خمسة أيام عمل من تاريخ تسليم الإعلان، فإن الفصل غير صالح قانونياً. إذا علمت بالحمل في وقت لاحق، يجب عليها إبلاغ صاحب العمل فوراً لجعل الفصل غير صالح قانونياً.

في حالة الإجازة المقسمة، يبدأ حماية الفصل والإقالة للوالدين الذين يستخدمون الجزء الثاني من الإجازة على الأقل أربعة أشهر قبل بدء الجزء الثاني من الإجازة.

بعد أربعة أسابيع من الإجهاض، يوجد حماية خاصة من الفصل والإقالة. إذا تم الفصل بعد انتهاء هذه المهلة لأن صاحب العمل يعتقد أن العاملة ستصبح حاملاً مرة أخرى قريباً، يمكن الطعن في هذا الفصل أمام المحكمة خلال أربعة عشر يوماً من تاريخ تسليم الإعلان بناءً على قانون المساواة.

توقيتات محددة (Befristungen)

يجب أن تستمر العلاقات الخدمية المحددة بتاريخ بدء الفترة المحمية، ما لم يكن هناك سبب موضوعي لتحديد المدد.

تسوية العلاقة الوظيفية وتعويض الانسحاب - قانون التعويض القديم (انظر أيضاً

الصفحة 16) ((Lösung des Dienstverhältnisses und Abfertigung – altes

((Abfertigungsrecht (siehe auch Seite 16

يمكن حل العلاقة الوظيفية، التي تستمر لمدة خمس سنوات أو أكثر دون فترة انقطاع، عن طريق الانسحاب (أو الاستقالة في حالة العمل بدوام جزئي) مع الحفاظ على حق التعويض على النحو التالي:

> في حالة الانقطاع حتى ثلاثة أشهر قبل نهاية الانقطاع الخاص بهم (الأم والأب)

> أثناء فترة الحماية بعد الولادة (الأم فقط).

يحافظ الموظف أو الموظفة على حقهم في نصف التعويض القانوني، بحد أقصى ثلاثة رواتب شهرية.

تعويض جديد (انظر أيضاً الصفحة 17) ((Abfertigung Neu (siehe auch Seite 17

في حالة حل العلاقة الوظيفية في الأوقات المذكورة أعلاه بسبب ولادة طفل، يوجد حق في الدفع إذا كانت هناك على الأقل ثلاث سنوات من الدفع للمساهمات.

حق التأهيل الوظيفي لأنهما عاملان مستقلًا أو عاطلان عن العمل أو لا يزالان يدرسان. إذا لم تكن هناك مثل هذه الحالة، فإن للمواليد ابتداءً من ١٠١١,٢٠٢٣ الحق في التأهيل فقط حتى نهاية الشهر الثاني والعشرين من عمر الطفل إذا ذهب أحد الوالدين إلى التأهيل فقط. يمكن للوالدين أن يتخذوا شهرًا واحدًا من التأهيل معًا في تبادل الرعاية الأول بين الوالدين. ومع ذلك، يستمر التأهيل حتى نهاية الشهر الثالث والعشرين من عمر الطفل. يمكن للأمهات أو الآباء الاحتفاظ بثلاثة أشهر من فترة التأهيل للاستخدام المستقبلي (حتى نهاية السنة السابعة من عمر الطفل).

تحذير: ينتهي حق الحصول على معاش رعاية الطفل في اليوم ١٠٦٣ (حوالي ٣٥ شهرًا) من عمر الطفل. للمزيد من المعلومات، راجع معلومات القانون في نقابة النساء النمساوية "حزمة الطفل". للطلبات، يمكنكم التواصل عبر البريد الإلكتروني frauen@oegb.at أو تنزيلها من خلال www.oegb.at/schwanger.

مواعيد التقديم (Meldefristen)

يجب على الأمهات الإعلان عن استمرارية إجازتهن حتى نهاية الفترة الزمنية المحمية لصاحب العمل. على الأقل ثلاثة أشهر قبل نهاية الفترة الزمنية الأولى للإجازة، يجب على الوالد المجاز أن يعلن عن تمديد الإجازة أو أن يعلن الوالد الآخر عن إجازته الخاصة. إذا استمرت الإجازة لمدة أقل من ثلاثة أشهر، يجب أن يتم الإعلان قبل انتهاء الإجازة بشهرين على الأكثر عن رغبته في تمديد الإجازة وموعد انتهائها. إذا لم يكن للوالد الآخر حق في الإجازة، فيجب الإعلان عن الخطة المقترحة على الأقل ثلاثة أشهر قبل بدء الإجازة.

تنبيه:

يبدأ حماية الفصل والفصل للوالد الآخر في أقرب وقت ممكن قبل بدء الإجازة. لذا، ننصح بعدم الإعلان في وقت سابق!

حق الاطلاع على المعلومات (Recht auf Information)

يتحمل صاحب العمل مسؤولية إبلاغ العاملين المجازين بأحداث الشركة الهامة.

احتساب الإجازة (Anrechnung der Karenz)

للمواليد اعتبارًا من ١ أغسطس ٢٠١٩، يتم احتساب أوقات إجازة الأبوة حتى عيد ميلاد الطفل الثاني عن الحقوق التي تعتمد على فترة الخدمة (مثل تحديد مدة الفصل، مدة الدفع المستمر للأجور في حالة المرض، مدة الإجازة من ٢٥ إلى ٣٠ يوم عمل، ترفيات الراتب، الأموال الذكرى السنوية).

إجازة الوالدين (Elternteilzeit)

تمنح الأمهات والآباء الذين يستوفون الشروط القانونية (مدة العمل لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات، ووجود علاقة عمل في مؤسسة تضم ما لا يقل عن ٢١ موظفًا) الحق في العمل بدوام جزئي أو تغيير مواعيد عملهم من خلال تقديم طلبات للحصول على إجازة الوالدين اعتبارًا من ١ نوفمبر ٢٠٢٣ حتى انتهاء السنة الثامنة من عمر طفلهم، ولكن بحد أقصى لمدة سبع سنوات. سيتم خصم فترات العمل الممنوع بعد الولادة وفترات الإجازة من قبل كلا الوالدين لنفس الطفل من هذه الفترة البالغة سبع سنوات.

فترة الحماية (Schutzfrist)

يجوز للأمهات المرتقيات ألا تعمل في الأسابيع الثمانية الأخيرة قبل تاريخ الولادة المقرر (فترة الحماية = حظر تام للعمل). تبلغ فترة الحماية بعد الولادة أيضًا ثمانية أسابيع (اثناس عشرة أسبوعًا في حالات الولادات المتعددة والولادات المبكرة والولادات بالقيصرية). إذا انخفضت فترة الحماية قبل الولادة (ولادة مبكرة)، فإن فترة الحماية بعد الولادة تطول بنفس القدر، ولكن بحد أقصى ١٦ أسبوعًا. عند وجود مخاطر صحية معينة، يمكن للأمهات أو الآباء الحصول على إعفاء مبكر من طبيب أخصائي. يمنح الأجر الأسبوعي خلال فترة الحماية، ويجب طلبه من الصندوق الصحي.

شهر الأب/شهر الطفل (Papamonat/Babymonat)

منذ ١٩٩٢,٢٠١٩، للآباء الذين يرغبون في تعليق نشاطهم الوظيفي بمناسبة ولادة طفلهم، الحق القانوني في إعفاء الخدمة لمدة شهر من جانب صاحب العمل (شهر الأب، شهر الطفل). لا يلزم صاحب العمل دفع رواتب خلال هذه الفترة. ومع ذلك، يمكن للآباء استلام مكافأة زمن العائلة لشهر واحد أثناء شهر الأب (شهر الطفل) (انظر التفاصيل في مكافأة وقت العائلة الصفحة ٤٨). لذا، يتعلق شهر الأب (شهر الطفل) ومكافأة وقت العائلة بمطالب مختلفة.

لتقديم المطالبة بحق الإعفاء الوظيفي (شهر الأب، شهر الطفل) لدى صاحب العمل، يجب أن يكون هناك معيشة مشتركة للأب مع الطفل. بالإضافة إلى ذلك، يجب عليه الالتزام بالمواعيد النهائية. وهذا يعني أنه يجب على الأب الإعلان عن بداية شهر الأب وموعد الولادة المحتمل لصاحب العمل على الأقل ثلاثة أشهر قبل تاريخ الولادة المقرر. بعد الولادة، يجب على الأب إعلام صاحب العمل بالولادة على الفور. يجب الإعلان عن الوقت الفعلي لبدء شهر الأب في أسبوع واحد على الأكثر بعد الولادة. يمكن للأب استخدام شهر الأب خلال فترة من بعد الولادة إلى نهاية حظر العمل للأب (المعروف أيضًا بفترة الحماية).

يحصل الآباء على حماية من الفصل اعتبارًا من إعلانهم عن رغبتهم في استخدام شهر الأب أو شهر الطفل، ولكن لا يقل عن أربعة أشهر قبل الموعد المتوقع للولادة. تنتهي حماية الفصل بعد أربعة أسابيع من نهاية شهر الأب أو شهر الطفل.

التأهيل للأمهات والآباء (Karenz für Mütter und Väter)

للأمهات والآباء الحق في التأهيل إذا كانوا:

> في علاقة وظيفية و

> يعيشون مع الطفل في منزل واحد. يبدأ التأهيل بعد فترة

الحماية أو بعد عطلة متفق عليها بعد فترة الحماية أو بعد تأهيل الأبوين الآخر. إذا لم يكن لدى أحد الوالدين حق التأهيل (لأنهما مثلاً طالب أو عامل مستقل)، يمكن للأخر أن يتنازل عن التأهيل بين نهاية فترة الحماية وعيد ميلاد الطفل الثاني.

يمكن تقسيم التأهيل إلى ثلاثة أجزاء (= ثلاثة أجزاء) ولا يجوز أن تكون المدة أقصر من شهرين. بالنسبة للمواليد ابتداءً من ١,١١,٢٠٢٣، يمكن الحصول على حق التأهيل حتى قبل يوم العيد الثاني للطفل فقط إذا ذهب الوالد الثاني إلى التأهيل لمدة شهرين على الأقل. استثناء: يمكن لأحد الوالدين أن يكون في التأهيل حتى قبل يوم العيد الثاني للطفل إذا كان وحده والدين أو لم يكن لأحد الوالدين

منحة الأسبوع ومنحة رعاية الأطفال: (Wochengeld und Kinderbetreuungsgeld)
أثناء استلام منحة الأسبوع، يتوقف صرف منحة رعاية الأطفال. إذا كانت منحة الأسبوع أقل من منحة رعاية الأطفال، يتم صرف الفارق بالإضافة إلى قيمة منحة رعاية الأطفال.

حساب منحة رعاية الأطفال (Kinderbetreuungsgeldkonto)

إذا كان أحد الوالدين فقط يستفيد من منحة رعاية الأطفال، فإن المبلغ الإجمالي للحساب يبلغ ١٤,٣٥٥,٤٥ يورو.

إذا استفاد كلا الوالدين من منحة رعاية الأطفال، يزيد المبلغ الإجمالي إلى ١٧,٩٣٤,٤٨ يورو.
إذا كان أحد الوالدين فقط يستفيد من منحة رعاية الأطفال، يمكن اختيار مدة الصرف بحرية بين ٣٦٥ و٨٥١ يومًا بما في ذلك يوم ميلاد الطفل. إذا استفاد كلا الوالدين من منحة رعاية الأطفال، يزيد المدة المحتملة للصرف إلى ٤٥٦ إلى ١٠٦٣ يومًا.

تعتمد قيمة اليوم في حساب منحة رعاية الأطفال على مدة الصرف. كلما زادت مدة الصرف، كلما انخفضت قيمة اليوم. يتغير المبلغ اليومي بنسبة مع مدة الصرف. إذا اختار شخص مدة الصرف الأقصر، المعروفة بالمدة الأساسية للصرف، فإن القيمة اليومية تكون ٣٩,٣٣ يورو وهي الأعلى ممكنة. إذا كان أحد الوالدين فقط يستفيد من منحة رعاية الأطفال، فإن المدة الأساسية للصرف هي ٣٦٥ يومًا (أيام التقويم) بما في ذلك يوم ميلاد الطفل. إذا قام الوالدان بتقسيم استحقاق منحة رعاية الأطفال، فإن المدة الأساسية للصرف تكون ٤٥٦ يومًا (حوالي ١٥ شهرًا). من هذا المبلغ، يُحجز ٢٠ في المئة للوالدين الثاني وبالتالي لا يمكن تحويلها.

المدة القصوى للصرف لأحد الوالدين في الحساب هي ٨٥١ يومًا (حوالي ٢٨ شهرًا) بما في ذلك يوم ميلاد الطفل. عند الحصول على المدة القصوى للصرف، تكون القيمة اليومية ١٦,٨٧ يورو. عند تقسيم صرف منحة رعاية الأطفال بين الوالدين، تكون المدة القصوى للصرف في الحساب ١٠٦٣ يومًا (حوالي ٣٥ شهرًا). هنا أيضًا يُحجز ٢٠ في المئة من الأيام للوالدين الثاني.

تمويل رعاية الأطفال المعتمد على الدخل:

(Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld)

يقدم تمويل رعاية الأطفال المعتمد على الدخل فرصة لأحد الوالدين لاستلام ٨٠ في المائة من الدخل الصافي الأخير، بحد أقصى ٧٦,٦٠ يورو في اليوم، حتى يوم ٣٦٥ من تاريخ ولادة الطفل. في حال استخدام كل من الوالدين، يمكن تمديد فترة استحقاق تمويل رعاية الأطفال حتى اليوم ٤٢٦ من تاريخ ولادة الطفل بحد أقصى. يبلغ المبلغ أيضًا ٨٠ في المائة من الدخل الصافي الأخير لكل منهما. للاستحقاق لتمويل رعاية الأطفال المعتمد على الدخل، يجب أن يكون قد مارس أحد الوالدين نشاطًا مهنيًا مؤمن عليه ضد المرض والتقاعد لمدة لا تقل عن ١٨٢ يومًا (= حوالي ستة أشهر) قبل بدء فترة حماية الأم أو مباشرة قبل ولادة الطفل للآب، مع إمكانية التوقف لمدة تصل إلى ١٤ يومًا دون أي ضرر

الحق في تمويل رعاية الأطفال لكلا الوالدين بنفس الوقت

(Gleichzeitiger Bezug des Kinderbetreuungsgeldes)

في أول تغيير في الاستحقاق، يمكن لكل من الوالدين استلام تمويل رعاية الأطفال لمدة تصل إلى ٣١ يومًا في نفس الوقت. ينطبق هذا على نموذج الحساب وكذلك على تمويل رعاية الأطفال المعتمد على الدخل.

يمكن للموظفين/ات الذين لا يحق لهم الحصول على إجازة الوالدين بسبب عدم استيفاء أحد أو كلا المعايير المذكورة أعلاه تحديد دوام جزئي أو تغيير مواعيد عملهم من خلال تقديم طلبات للحصول على إجازة الوالدين اعتبارًا من ١ نوفمبر ٢٠٢٣ مع صاحب العمل الخاص بهم حتى نهاية السنة الثامنة من عمر الطفل على الأكثر.

الحماية من الفصل والإقالة للأهالي في فترة إجازة الوالدين

(Kündigungs- und Entlassungsschutz während der Elternteilzeit)

يوجد حماية خاصة من الفصل والفصل خلال فترة الإجازة الأبوية. تبدأ هذه الحماية بإعلان رغبة العمل بدوام جزئي، ولكن لا يمكن أن تبدأ قبل أربعة أشهر على الأقل من تاريخ بدء العمل بدوام جزئي المعتزم. وتستمر هذه الحماية حتى أربعة أسابيع بعد بلوغ الطفل عامه الرابع. إذا تم الاتفاق مسبقًا على نهاية فترة الإجازة الأبوية في وقت سابق، فإن الحماية الخاصة من الفصل والفصل تنتهي بعد أربعة أسابيع من نهاية فترة الإجازة الأبوية.

تنطبق حماية الفصل والفصل الخاصة على الأمهات والآباء الذين لديهم الحق في الإجازة الأبوية، بالإضافة إلى الآباء والأمهات الذين يعملون بدوام جزئي بناءً على اتفاق مع أرباب العمل. بين عامين وأربع سنوات للطفل، يتمتع الوالدين بحماية من الفصل بناءً على دوافع. هذه الحماية تنطبق على الآباء والأمهات الذين يعملون بدوام جزئي بناءً على قوانين حماية الأمومة والآبوة. تنص هذه الحماية على أنه لا يمكن فصل أو طرد العامل بسبب استخدامهم للإجازة الأبوية.

تنبيه:

في حالة التخفيض الجزئي لساعات العمل للأهلية، يتم تطبيق نطاق زمني للعمل. وهذا يعني أن يتم تقليل ساعات العمل بنسبة لا تقل عن ٢٠ في المئة من ساعات العمل الأسبوعية العادية، ويجب العمل على الأقل لمدة اثني عشرة ساعة في الأسبوع. ومع ذلك، إذا توصلت جهة العمل والموظف إلى اتفاق خارج هذا النطاق الزمني، فإن حماية الفصل والفصل مستمرة وفقًا للأهلية للعمل الجزئي. ومع ذلك، فإن الحق في تغيير توقيت العمل دون تقليل في ساعات العمل لا يزال موجودًا. لمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على معلومات القانون في "حزمة الطفل" لنقابة العمال النمساوية. يمكنكم طلبها عبر البريد الإلكتروني: frauen@oegb.at أو تحميلها من: www.oegb.at/frauen.

تشريعات الأداء (Leistungsrecht)

منحة رعاية الأطفال (Kinderbetreuungsgeld)

يحق لأحد الوالدين الحصول على منحة رعاية الطفل إذا كان هناك حق للطفل في الحصول على إعانة عائلية أو ما شابهها من الإعانات الأجنبية، وإذا كان يعيشان مع الطفل في نفس المنزل وإذا كان المبلغ الإجمالي للدخل الخاضع للزكاة للوالدين خلال السنة المالية لا يتجاوز الحد المحدد حسب النموذج المختار.

هناك خيار بين حساب منحة رعاية الأطفال ومنحة رعاية الأطفال المعتمدة على الدخل. تختلف النماذجان في المبلغ والمدة المستحقة للصرف وفي حدود الأرباح الإضافية.

مكافأة الوالدين (Partnerschaftsbonus)

كل من الوالدين يحصل على مكافأة قدرها ٥٠٠ يورو إذا استفاد كل منهما من إجازة رعاية الأطفال لمدة لا تقل عن ١٢٤ يومًا، وتم توزيع مدة الاستحقاق بين الشريكين بنسبة ٥٠/٥٠ إلى ٦٠/٤٠. يجب تقديم الطلب في موعد أقصاه ١٢٤ يومًا بعد انتهاء آخر فترة استفادة من إجازة رعاية الأطفال. ينطبق الشراكة مع المكافأة على كل من نموذج الحساب وإجازة رعاية الأطفال المعتمدة على الدخل.

حد الأرباح الإضافية (Zuverdienstgrenze)

يُستحق بدل رعاية الطفل (Kinderbetreuungsgeld) حتى حد معين من الدخل الإضافي المسموح به. فعند الاستفادة من نظام حساب بدل رعاية الطفل، يُسمح بشكل عام بتحقيق دخل إضافي يصل إلى ٦٠٪ من آخر دخل إجمالي (Brutto). وإذا كان هذا الحد (٦٠٪ من الدخل الأخير) أقل من ١٨,٠٠٠ يورو سنويًا، فيُسمح في هذه الحالة بتحقيق دخل إضافي يصل إلى ١٨,٠٠٠ يورو في السنة التقويمية. أما المستفيدون الذين اختاروا بدل رعاية الطفل المرتبط بالدخل، فيُسمح لهم بتحقيق دخل إضافي لا يتجاوز ٨,٦٠٠ يورو سنويًا. ويُحتسب ضمن هذا المبلغ أيضًا الدخل الناتج عن العمل الحر، أو عقود العمل (Werkverträge)، أو عقود العمل الحرة.

وبخصوص حد الدخل الإضافي البالغ ١٨,٠٠٠ يورو سنويًا، توصي منظمة النساء التابعة لاتحاد النقابات (ÖGB) بعدم تجاوز دخل إجمالي شهري قدره ١,٣٧٢ يورو.

(Achtung) تنبيه:

في حال تجاوز دخل الفترة المستحقة الحد الأقصى للأرباح الإضافية، يجب أن يتم استرداد المبلغ الذي تجاوز به حد الأرباح الإضافية.

الأرباح الإضافية أثناء فترة الإجازة: (Zuverdienst während der Karenz)

الإجازة هي إعفاء قانوني من العمل دون المحافظة على الأجور. بدون فقدان حماية الفصل والفصل، يمكن توفير عمل لمدة تصل إلى ١٣ أسبوعًا في السنة الميلادية فوق الحد الأقصى للأرباح الطفيفة مع صاحب العمل الخاص. يمكن أيضًا ممارسة هذا العمل مع صاحب عمل آخر بموافقة صاحب العمل الخاص به.

دعم رعاية الأطفال (Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld)

تحصل العائلات ذات الدخل المنخفض أو الوالدين الوحيدين عند التقديم على طلب على دعم لرعاية الأطفال بمقدار ٦,٠٦ يورو يوميًا (١٨١,٨٠ يورو شهريًا). يتم صرف الدعم لمدة تصل إلى ٣٦٥ يومًا فقط ويكون مرتبطًا بالحصول الفعلي (دون توقف) على رعاية الأطفال. يتعين استرداد الدعم فقط في حال تجاوز حدود الدخل الإضافي جزئيًا أو كليًا. يُسمح للمتلقين بكسب ٨,٦٠٠ يورو في السنة الكالندرية. لا يجوز تجاوز دخل الشريك الحد الأقصى للإعفاء الضريبي في السنة بقيمة ١٨,٠٠٠ يورو. € ٦,٠٦ täglich (€ ١٨١,٨٠)

(Achtung) تنبيه:

لا يحق للمستفيدين من رعاية الأطفال المرتبطة بالدخل الحصول على دعم لرعاية الأطفال.

مكافأة الوقت العائلي (Familienzeitbonus)

مكافأة الوقت العائلي هي مكافأة مالية. تحصل مكافأة العائلة على مبلغ مالي. يمكن للآباء والأبناء البديلين والآباء المستضفين لفترة طويلة والنساء في العلاقات المثلية استخدامها. للحصول على مكافأة وقت العائلة، من الضروري أن يكون الأب قد مارس العمل المؤمّن لمدة لا تقل عن ١٨٢ يومًا مباشرة قبل بدء الاستحقاق - مع حد أقصى للانقطاع يبلغ ١٤ يومًا. علاوة على ذلك، يجب أن يكون للطفل حق في معونة الأسرة وأن يتم استلامها، ويجب أن يكون مركز حياة الوالدين والطفل في النمسا، ويجب أن يكون للوالدين والطفل إقامة رئيسية مشتركة. يجب تقديم إشعار ميلاد الطفل خلال عشرة أيام من تاريخ الميلاد. كما أنه من الضروري للحصول على مكافأة وقت العائلة أن يكون الأب لم يمارس العمل لمدة ٢٨ إلى ٣١ يومًا متتاليًا خلال ٩١ يومًا من تاريخ الميلاد. في حالة الولادة في المستشفى، يمكن الحصول على مكافأة وقت العائلة في أقرب وقت ممكن اعتبارًا من يوم خروج الطفل والأم من المستشفى. هناك استثناءات لهذه القاعدة: إذا كان لزامًا على الطفل البقاء في المستشفى لأسباب طبية، يمكن الحصول على مكافأة وقت العائلة أثناء فترة الإقامة في المستشفى، إذا قام الأب والأم برعاية الطفل شخصيًا لمدة متوسطة تبلغ حوالي ساعتين يوميًا. إذا كان من الضروري للام البقاء في المستشفى لأسباب طبية، يمكن الحصول على مكافأة وقت العائلة أثناء فترة الإقامة في المستشفى، إذا قام الأب برعاية ورعاية الأم بشكل شخصي لمدة متوسطة تبلغ حوالي ساعتين يوميًا.

(Achtung) تنبيه:

مكافأة وقت العائلة هي مكافأة مالية فقط. بينما يعتبر شهر الأب (شهر الطفل) حقًا في الإعفاء من العمل وفقًا للقانون العملي مقابل جهة العمل (انظر الصفحة ٣٧).

مدة استحقاق مكافأة وقت العائلة بين ٢٨ و ٣١ يومًا. الراتب اليومي هو ٥٢,٤٦ يورو. يمكن استخدام مكافأة وقت العائلة فقط إذا لم يتم ممارسة العمل لفترة تتراوح بين ٢٨ و ٣١ يومًا متواصلة. خلال استحقاق مكافأة وقت العائلة، يجب ألا يكون لديك أي دخل إضافي. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتم استئناف العمل لدى نفس جهة العمل بعد ذلك. يجب تقديم طلب للحصول على مكافأة وقت العائلة في موعد أقصاه ١٢١ يومًا بعد ميلاد الطفل لدى الجهة المعنية بالتأمين الصحي.

تمويل الأسرة واعتبارات الخصم على الأطفال**(Familienbeihilfe und Kinderabsetzbetrag)****مبلغ تمويل الأسرة (Höhe der Familienbeihilfe)**

المبلغ في الشهر	عمر الطفل
€ 138,40	منذ الولادة
€ 148,00	طفل من ٣ سنوات
€ 171,80	طفل من ١٠ سنوات
€ 200,40	طفل من ١٩ سنة

يزداد المبلغ الإجمالي الشهري بموجب نظام تدرّج الإخوة عن كل طفل، وذلك على النحو الآتي:

في الغالب ، يتم استيفاء الأهلية للحصول على مساعدة البطالة عندما يكون هناك إجمالاً على الأقل ٥٢ أسبوعاً من العمل المحدود بالتأمين البطالة خلال الـ ٢٤ شهراً الأخيرة (الإطار الزمني) قبل تقديم الطلب بالنسبة للأشخاص الذين يطلبون مساعدة البطالة قبل سن الـ ٢٥ عاماً، يكفي وجود ٢٦ أسبوعاً من العمل الخاضع للتأمين على البطالة خلال الـ ١٢ شهراً الأخيرة (الإطار الزمني). ومع ذلك، إذا استفادوا بالفعل من مساعدة البطالة أو مساعدة العمل المؤقتة مرة واحدة على الأقل، فإن ٢٨ أسبوعاً من العمل الخاضع للتأمين على البطالة خلال الـ ١٢ شهراً الأخيرة (الإطار الزمني) مطلوبة. يمكن تمديد الإطار الزمني المذكور لمدة ٢٤ شهراً أو ١٢ شهراً عند توفر بعض الظروف المذكورة في القانون (تمديد الإطار الزمني). تُعتبر الوظائف التي تخضع للتأمين على البطالة عموماً كل وظيفة للموظفين والعمال المستقلين. ومع ذلك، لا يتم تأمين الوظائف التي تدرج ضمن فئة العمل القليل. تم الانفصال عن العمل بشكل طوعي ولم يتم تقديم أسباب مقبولة، يُفرض فترة انتظار لمدة أربعة أسابيع، وهذا يعني أن مساعدة البطالة لا تكون مستحقة إلا ابتداءً من اليوم ٢٩ للبطالة.. يجب تقديم طلب مساعدة البطالة شخصياً في مكتب الخدمات السوقية المعني (AMS). يجب أن يتم هذا في أقرب وقت ممكن بعد بدء فترة البطالة، حيث لا يُمنح مساعدة البطالة بشكل رجعي أبداً. بالطبع يمكن التواصل مع مكتب العمل AMS أثناء فترة الإشعار بالفصل من العمل. تعتمد مدة استحقاق إعانة البطالة على مدة فترات العمل السابقة الخاضعة لتأمين البطالة، وكذلك على عمر العاطل عن العمل.

وتبلغ مدة الاستحقاق الدنيا ٢٠ أسبوعاً.

ويستحق ٣٠ أسبوعاً إذا توافرت خلال السنوات الخمس الأخيرة السابقة لتقديم طلب الاستحقاق مدة إجمالية قدرها ١٥٦ أسبوعاً (ثلاث سنوات) من العمل الخاضع لتأمين البطالة. ويستحق ٣٩ أسبوعاً إذا كان طالب الإعانة قد أتم سن الأربعين عند تقديم الطلب، وكانت لديه خلال السنوات العشر الأخيرة السابقة لتقديم الطلب مدة لا تقل عن ٣١٢ أسبوعاً (ست سنوات) من العمل الخاضع لتأمين البطالة.

ويستحق ٥٢ أسبوعاً إذا كان قد تجاوز سن الخمسين عند تقديم الطلب، وكانت لديه خلال السنوات الخمس عشرة الأخيرة السابقة لتقديم الطلب مدة لا تقل عن ٤٦٨ أسبوعاً (تسع سنوات) من العمل الخاضع لتأمين البطالة.

وأخيراً، تكون مدة الاستحقاق ٧٨ أسبوعاً للأشخاص الذين أتموا برنامج إعادة تأهيل مهني تابع لنظام التأمين التقاعدي القانوني. يتم الاعتماد في تقدير مدة الاستحقاق أيضاً على تلك الفترات التي تم الأخذ بعين الاعتبار فيها خلال فترة استحقاق البطالة السابقة.

تعتمد قيمة مساعدة البطالة على الدخل في السنة الماضية أو السنة قبل الماضية. وهذا يعني أنه في حالة بداية البطالة في النصف الأول من السنة (١ يناير إلى ٣٠ يونيو)، يُعتبر العام الذي قبله هو المرجح، أما في حالة بداية البطالة في النصف الثاني من السنة (١ يوليو إلى ٣١ ديسمبر)، فإن العام السابق يُعتبر المرجح.

مثال: إذا بدأ شخص ما البطالة في ١ أبريل ٢٠٢٦، فإن العام ٢٠٢٤ هو الأساس لمساعدة البطالة. لا يتم احتساب الأوقات التي لم يتلق فيها الشخص الراتب الكامل أو لم يتلق راتباً على الإطلاق بسبب

- عند منحه لطفلين: تضاف زيادة قدرها ٨,٦٠ يورو عن كل طفل، ليبلغ إجمالي الزيادة ١٧,٢٠ يورو.
- عند منحه لثلاثة أطفال: تضاف زيادة قدرها ٢١,١٠ يورو عن كل طفل، ليبلغ إجمالي الزيادة ٦٣,٣٠ يورو.
- عند منحه لأربعة أطفال: تضاف زيادة قدرها ٣٢,١٠ يورو عن كل طفل، ليبلغ إجمالي الزيادة ١٢٨,٤٠ يورو.
- عند منحه لخمسة أطفال: تضاف زيادة قدرها ٣٨,٩٠ يورو عن كل طفل، ليبلغ إجمالي الزيادة ١٩٤,٥٠ يورو.
- عند منحه لستة أطفال: تضاف زيادة قدرها ٤٣,٤٠ يورو عن كل طفل، ليبلغ إجمالي الزيادة ٢٦٠,٤٠ يورو.
- عند منحه لسبعة أطفال أو أكثر: تضاف زيادة قدرها ٦٣,١٠ يورو عن كل طفل.

كما تُزاد الإعانة العائلية شهرياً بمبلغ ١٨٩,٢٠ يورو عن كل طفل يعاني من إعاقة جسيمة.

ويُصرف، بالإضافة إلى الإعانة العائلية، مبلغ خصم ضريبي عن كل طفل (Kinderabsetzbetrag) بقيمة ٧٠,٩٠ يورو.

وبالأصل، يثبت حق الحصول على الإعانة العائلية للأم، غير أنه يجوز لها التنازل عنه لصالح الأب، ويجوز لها الرجوع عن هذا التنازل في أي وقت.

فحوصات جوازات الأم والطفل (Eltern-Kind-Pass)

يُشترط الحصول على مبلغ كامل من تكاليف رعاية الأطفال أن تجرى جميع الفحوصات المقررة في جواز الأم والطفل في الوقت المناسب وتقديم النماذج من جواز الأم والطفل كدليل قبل نهاية الفترة المحددة (مثلاً عبر البريد المسجل) إلى جهة التأمين الصحي المعنية. في حالة عدم ذلك، قد يتم تخفيض تكاليف رعاية الأطفال بمقدار ١,٣٠٠ يورو لكل من الوالدين.

يمكن العثور على مزيد من المعلومات حول مواضيع مثل "المساواة في سوق العمل" و "حزمة الطفل" في معلومات القانون الواردة من الاتحاد النمساوي للنساء. للطلب، يرجى مراسلة frauen@oegb.at أو تنزيلها من www.oegb.at/frauen.

مساعدة البطالة (Arbeitslosengeld)

الشروط اللازمة للحصول على مساعدة البطالة هي أن يكون الشخص:

- متاحاً للتوظيف، أي يكون بطالاً ومستعداً للعمل وقادراً على العمل..
- يستوفي الأهلية..

المرض أو البطالة في حساب الدخل. وينطبق هذا أيضًا في حالة استلام تعويض تدريب المتدربين، إذا كان من المفضل للعاطل عن العمل، بالإضافة إلى فترات استلام إعانة رعاية الأطفال أو الأجور المرنة، وفي حالة مرافقة شخص مريض إلى الوفاة.

يتم حساب مساعدة البطالة بناءً على نظام معدلات الاستبدال الصافية ويبلغ المبلغ الأساسي لمساعدة البطالة ٥٥ في المئة من الأجر الصافي.

يتم زيادة المبلغ الأساسي لمساعدة البطالة بمبلغ إضافي يربو على معدل الزوجات التعويضية (لعام ٢٠٢٦: ١٣٠٨,٣٩ يورو شهرياً) إذا كانت الحدود العليا (للعاطلين عن العمل الذين يتلقون تعويض الأسرة ٨٠ في المئة من الأجر الصافي السابق؛ بدون تعويض عائلي ٦٠ في المئة) فوق هذا المعدل. وإذا كانت هذه الحدود أقل من المعدل، فإنها تشكل الحد الأقصى.

أعلى مبلغ ممكن لمساعدة البطالة (بدون مكافآت) لعام ٢٠٢٦ هو:

€ 76,75	لكل يوم تقويمي
€ 2.379,25	لكل شهر

إذا بلغ الشخص البطال سن الـ ٤٥ عامًا، يجب استخدام الأجر المستخدم في حساب مساعدة البطالة كمتغير حتى يتم العثور على أجر أعلى (حماية قاعدة الاحتساب).

إعانة الطوارئ (Notstandshilfe)

إذا كنت قد استلمت سابقًا بدل البطالة ولكنك استنفدت مدة الاستحقاق الممكنة، فيمكنك التقدم بطلب للحصول على ما يُعرف بـ "مساعدة الطوارئ".

ستحصل على هذه المساعدة فقط إذا كانت هناك حالة طارئة. تُمنح مساعدة الطوارئ دون تحديد لمدة زمنية، ولكن يتم صرفها لفترة أقصاها ٥٢ أسبوعًا في كل مرة. بعد ذلك، يجب تقديم طلب جديد.

عند التحقق من وجود حالة طارئة، يتم أخذ الدخل الشخصي الآخر - إن وُجد - بعين الاعتبار. أما دخل الوالدين أو الأبناء أو الأقارب الآخرين فلا يؤخذ بعين الاعتبار، حتى في حال العيش معهم في نفس المنزل.

(Achtung) تنبيه!

لا يتم احتساب دخل الزوج أو شريك الحياة!

قيمة المساعدة الناجمة عن الحالات الطارئة (Höhe der Notstandshilfe)

إذا لم يُحتسب أي دخل، فإن قيمة مساعدة الطوارئ تبلغ ٩٥٪ من المبلغ الأساسي لبدل البطالة، و٩٥٪ من المبلغ الإضافي، إذا كان المبلغ الأساسي لبدل البطالة أقل من معدل علاوة التعويض وفقًا لقانون التأمينات الاجتماعية (ASVG).

أما إذا كان المبلغ الأساسي لبدل البطالة أعلى من معدل علاوة التعويض، فإن قيمة مساعدة

الطوارئ تبلغ ٩٢٪ من هذا المبلغ الأساسي.

➤ بالإضافة إلى ذلك، توجد علاوات عائلية لبعض الأشخاص، مثلًا للأطفال الذين يحق لهم الحصول على إعانة الأسرة.

طية المساعدة في الطوارئ: (Deckelung der Notstandshilfe)

بعد مرور ستة أشهر من استلام المساعدة، يتم تحديد حد أقصى لمبلغ مساعدة الطوارئ، وذلك وفقًا لمدة استلام بدل البطالة السابق. يُعرف هذا الإجراء بما يُسمى "التغطية القصوى" أو "الحد الأعلى".

- إذا كنت قد استلمت سابقًا بدل البطالة لمدة ٢٠ أسبوعًا، فسيتم تحديد سقف لمساعدة الطوارئ عند مستوى علاوة التعويض (= ٤٣,٦١ يورو في اليوم، حسب بيانات عام ٢٠٢٦).
- إذا كنت قد استلمت سابقًا بدل البطالة لمدة ٣٠ أسبوعًا، فسيتم تحديد سقف لمساعدة الطوارئ عند الحد الأدنى للعيش (= ٥٠,٨٧ يورو في اليوم، حسب بيانات عام ٢٠٢٦).
- أما إذا كنت قد حصلت على بدل البطالة لمدة ٣٩ أو ٥٢ أسبوعًا بسبب سنك، فلن يتم فرض سقف على مساعدة الطوارئ.

سُمنح المساعدة في الطوارئ دائمًا لمدة اثني عشر شهرًا. لا يجوز تغطيتها إلا بعد استلامها لمدة ستة أشهر فعلية. لا يجوز أن يؤدي التوقف بعد أربعة أشهر بسبب فترة عمل لمدة شهرين إلى فقدان الشهرين المتبقين من المساعدة في الطوارئ بالكامل! قد تكون هناك ترتيبات أكثر انخفاضًا للأشخاص الذين تجاوزوا سن الخامسة والأربعين عند التغطية.

السلفة التقاعدية (Pensionsvorschuss)

إذا كنت تتلقى إعانة البطالة أو المساعدة في الطوارئ وقدمت طلبًا للحصول على معاش إعاقة أو عجز مهني أو حتى معاش تقاعد أثناء استلام هذه المزايا، يجب عليك إبلاغ خدمة السوق العمل بتقديم هذا الطلب، وسيتم تحويل الإعانة إلى سلفة تقاعدية وفقًا لشروط معينة فيما بعد. بشكل عام، يجب أن يكون لديك الحق في الحصول على إعانة البطالة أو المساعدة في الطوارئ أو الإعانة الانتقالية. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تستوفي الشروط الأخرى للحصول على المزايا بالإضافة إلى استطاعتك وجاهزيتك للعمل، ويجب أن يكون من المتوقع منح المعاش.

(Achtung) تنبيه!

من الممكن توقع منح المعاش فقط إذا تم استيفاء فترة الانتظار، وفي حالة تقديم طلب للحصول على معاش إعاقة أو عجز مهني، يجب أيضًا أن يتم إعداد تقرير لتقييم القدرة على العمل عن طريق هيئة الضمان الاجتماعي، ويُفترض استنادًا إلى هذا التقرير أن لا تتوفر القدرة على العمل

(Achtung) تنبيه!

عند تقديم طلب للحصول على معاش تقاعدي، يتم منح قرض تقاعدي فقط إذا كان هناك تأكيد من جهة التأمين على التقاعد بأنه من المتوقع عدم تحديد التزام بالمنافع في غضون شهرين من تاريخ الاستحقاق للمعاش. سيتم دفع القرض التقاعدي لك طالما كنت قد حصلت على المنافع السابقة

(مثل إعانة البطالة/المساعدة في الحالات الطارئة) ومدة إجراءات التقاعد. يُمنح القرض التقاعدي عموماً بقيمة إعانة البطالة أو المساعدة في الحالات الطارئة. إذا كان هناك تأكيد من جهة التأمين على التقاعد بأن قيمة المعاش المتوقع ستكون أقل، سيتم تحديد القرض التقاعدي بتلك القيمة.

(Tipp): نصيحة:

للحصول على قرض التقاعد، لا يجب أن يكون عقد الخدمة الخاص بك قد انتهى. في هذه الحالة، يكفي أنك لم تعد تحقق أي مطالبات مالية وأن مدة المرض قد انتهت بالفعل. في هذه الحالة، يُفترض حتى صدور التقرير الطبي أن لا تتوفر القدرة على العمل ويمكن منح قرض التقاعد

(Tipp): نصيحة:

بعد استلام قرار رفض من جهة التأمين على التقاعد وبقاء عقد الخدمة ساري المفعول، يمكنك طلب إعانة مرضية خاصة. الشرط الأساسي هو استنفاد حق المطالبة بالمساعدة المرضية وعدم وجود مطالبة بالدفع المستمر للأجر ورفع دعوى ضد قرار رفض التقاعد. تنتهي إعانة المرض الخاصة مع انتهاء إجراءات التقاعد (إجراءات المحكمة) أو مع نهاية فترة المرض. تُمنح إعانة المرض الخاصة بقيمة آخر إعانة مرضية تمت استلامها ويجب تقديم الطلب للصندوق النمساوي للصحة المختص.

منح الأسرة (Familienzuschlag)

يُمنح مع تعويضات التأمين ضد البطالة علاوة عائلية يومية قدرها ٠,٩٧ يورو عن كل طفل، حفيد، ابن أو ابنة الزوج/الزوجة، الابن أو الابنة بالتبني، أو الطفل في الرعاية، وكذلك عن الزوجة أو الزوج (أو الشريكة أو الشريك في الحياة، أو الشريكة المسجلة)، وذلك بشرط أن يكون الشخص العاطل عن العمل يساهم بشكل كبير في إعالتهم، وأن يكون هناك استحقاق للحصول على إعانة الأسرة عن هؤلاء الأشخاص.

أما بالنسبة للزوجة أو الزوج (أو الشريكة أو الشريك في الحياة، أو الشريكة المسجلة)، فلا تُمنح علاوة عائلية إلا إذا لم يكن لديها أو لديه دخل يتجاوز حد الدخل القليل (٢٠٢٦: ٥٥١,١٠ يورو شهرياً)، وكان الشخص العاطل عن العمل يساهم بشكل كبير في إعالتها أو إعالتته، بالإضافة إلى وجود استحقاق لعلاوة عائلية عن أحد أفراد الأسرة القصر أو لإعانة الأسرة عن أحد أفراد الأسرة من ذوي الإعاقة.

التقاعد الجزئي (Altersteilzeit)

تُعطي التقاعد الجزئي المدعومة للعمال كبار السن فرصة لتقليص ساعات عملهم بموافقة أصحاب العمل، يتم إنشاء انتقال تدريجي إلى التقاعد.

لا يفقد العمال مزايا التقاعد أو الحقوق في الإجازة المرضية أو التعويض أو الحقوق المتعلقة بالتأمين ضد البطالة.:

➤ يمكن للعمال تقليص ساعات عملهم بنسبة تتراوح بين ٤٠ و ٦٠٪.

➤ يتلقون إضافة إلى أجرهم عن الساعات المقلصة تعويضاً بنسبة ٥٠٪ من الفارق بين الأجر السابق (متوسط اثني عشر شهراً) والأجر الذي يعادل الساعات المقلصة.

➤ يستمر أصحاب العمل في دفع مساهمات التأمين الاجتماعي كما هو، وبالتالي، يبقى أساس المساهمات قبل تخفيض ساعات العمل قائماً. كما يبقى حق التعويض على أساس ساعات العمل قبل التخفيض مضموناً

➤ يتم تقليص مدة العمل بدوام جزئي لكبار السن (Altersteilzeit) تدريجياً. فإذا تم الالتحاق بنظام العمل الجزئي لكبار السن في عام ٢٠٢٦، تكون المدة القصوى الممكنة ٤,٥ سنوات فقط.

➤ واعتباراً من عام ٢٠٢٧ تصبح المدة القصوى أربع سنوات. واعتباراً من عام ٢٠٢٨ تُخفض إلى ٣,٥ سنوات. واعتباراً من عام ٢٠٢٩ لن يكون ممكناً إلا مدة أقصاها ثلاث سنوات.

➤ يمكن تقليص ساعات العمل سواء بشكل مستمر أو عبر نموذج زمني متقطع. في حالة "نماذج الزمن المتقطع"، يجب توظيف عامل بديل في أقرب وقت ممكن بداية من مرحلة الفراغ.

التأمين كامل (Vollversicherung)

هو التأمين الإلزامي في

➤ التأمين على الحوادث،

➤ التأمين الصحي،

➤ التأمين التقاعدي،

➤ التأمين على البطالة.

إن واجب التأمين الكامل لا يعتمد على عدد ساعات العمل. المعيار هو ارتفاع الأجر. فقط العمل ضد مقابل مادي يتجاوز الحد الأدنى للعمل يخضع أيضاً للتأمين الإلزامي في جميع فروع التأمين.

التوظيف الجزئي (Geringfügige Beschäftigung)

الألدن للعمل هو ٢٠٢٦

شهرياً	€ 551,10
--------	----------

الأشخاص الذين لا يتجاوز أجرهم الحد الأدنى للعمل (العمال بدوام جزئي) مؤمنون فقط ضد الحوادث. ولكن يجب تسجيلهم

.ÖGK في

التأمين الاختياري (الذاتي) للأشخاص العاملين في عمل محدود الدخل (العمل الهامشي). (Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte)

الأشخاص العاملون بأجر محدود لا يكونون مؤمنين صحياً أو تقاعدياً بشكل تلقائي. ومع ذلك، توجد إمكانية للاشتراك في التأمين الصحي والتقاعد بشكل اختياري، بشرط أن يبلغ الأجر الشهري ٥٥١,١٠ يورو، ويستلزم ذلك تقديم طلب إلى هيئة التأمين الصحي النمساوية (ÖGK). يمكن تقديم الطلب فقط لكلا التأمينين معاً (الصحي والتقاعدي).

يجب على العاملين بأجر محدود دفع اشتراك التأمين الصحي والتقاعدي بأنفسهم. في هذه الحالة، يكونون مؤمنين إلزامياً في التأمين الصحي، ويُحسب لهم وقت تأمين في التقاعد ضمن نظام التأمين الطوعي المستمر. قيمة الاشتراك الشهري تبلغ ٨٣,٤٩ يورو. إذا قام العاملون بأجر محدود بالاشتراك في التأمين الصحي والتقاعدي بشكل اختياري، فإنهم يحصلون، في حالة المرض، على بدل مرضي من هيئة التأمين الصحي النمساوية (ÖGK) قدره ٢١٢,٣٨ يورو شهرياً.

العمل بجانب العمل الذي يخضع للتأمين الإلزامي

إذا قام الموظف بجانب العمل الذي يخضع للتأمين بأحد الوظائف التي تخضع للتأمين الكامل أيضاً بعمل بسيط/جزئي، أو يمارس أكثر من عمل جزئي، يجب على العامل/ة أن يقوم بسداد مساهمة العاملين في التأمين الصحي والتقاعدي، كما تحددها الهيئة النمساوية للتأمين الصحي العامة (ÖGK)، بشكل ربع سنوي.

وعند الطلب، يمكن أيضاً دفع هذه المساهمات مقدماً على أساس شهري.

الحد الأقصى لأساس الاشتراك هو ٢٠٢٦

شهرياً	€ 6.930,-
للمدفوعات الخاصة	€ 13.860,-

المكافأة التعويضية (Ausgleichszulage)

لا توجد حد أدنى للمعاش في النمسا. ومع ذلك، إذا كانت دخل المتقاعدة أو المتقاعد الإجمالي أقل من المكافأة التعويضية، فإن الفارق يجب دفعه. إذا كان الشخص متزوجاً، فإن دخل زوجته أو زوجه أو الشريك المسجل له أو لها يُحتسب أيضاً كجزء من الدخل الإجمالي.

معدلات التعويض لعام ٢٠٢٦

للأفراد العزاب	€ 1.308,39
للأزواج أو الشركاء المسجلين	€ 2.064,12
هذه المعدلات - باستثناء مستلمي رواتب الأرمال أو الأرمال - تزيد لكل طفل: يبلغ دخله الصافي ٤٨١,٢٣ يورو بواقع	€ 201,88

للمعاشات الأيتام، حتى بلوغ سن الرشد:

أنصاف الأيتام حتى عمر ٢٤ سنة	€ 481,23
الأيتام حتى سن ٢٤ سنة	€ 722,58
أنصاف الأيتام فوق سن ٢٤ سنة	€ 855,16
الأيتام الذين تزيد أعمارهم عن ٢٤ عاماً	€ 1.308,39

مكافآت التعويض أو المعاشات

(Ausgleichszulagen- bzw. Pensionsbonus)

منذ عام ٢٠٢٠، هناك مكافآت للتعويض أو المعاشات. يعني هذا أن الأشخاص الذين عملوا لمدة ٣٠ أو ٤٠ عامًا، ومع ذلك لا يتلقون إلا دخلًا شهريًا منخفضًا، سيتم زيادة التعويض أو المعاش إلى المبالغ المدرجة أدناه. يمكن استبدال السنوات المطلوبة من الخدمة بحد أقصى بخمس سنوات من خدمات تربية الأطفال وسنة من الخدمة العسكرية.

يشمل الدخل الكلي على سبيل المثال التعويضات التعويضية، والمعاشات وحقوق النفقة المتعلقة بالشريك المطلق أو المطلقة. إذا كان شخصًا متزوجًا، يتم احتساب دخل الشريك الصافي كجزء من الدخل الكلي - كما هو الحال مع التعويضات التعويضية.

معدلات تعويضات التوازن أو مكافأة التقاعد لعام ٢٠٢٦

للأفراد الذين يتلقون تقاعدًا خاصًا وقد اكتسبوا على الأقل ٣٦٠ شهرًا من الاشتراك في التأمين الإلزامي بسبب النشاط الاقتصادي.	€ 1.423,63
للأفراد الذين يتلقون تقاعدًا خاصًا وقد اكتسبوا على الأقل ٤٨٠ شهرًا من الاشتراك الإلزامي بسبب النشاط الاقتصادي.	€ 1.700,76
للمتزوجين أو العاشقين في شراكة مسجلة ويتلقون تقاعدًا خاصًا وقد اكتسبوا على الأقل ٤٨٠ شهرًا من الاشتراك الإلزامي بسبب النشاط الاقتصادي.	€ 2.295,69

التأمين الاختياري (Freiwillige Weiterversicherung)

التأمين التقاعدي (Pensionsversicherung)

الاشتراك الشهري (٢٢,٨) في المئة) يعتمد على الدخل السابق من العمل. وهو

على الأكثر	€ 1.843,38
على الأقل	€ 247,20

يمكن للأشخاص الذين يعتنون بأحد أفراد العائلة المقربين من الدرجة الثالثة في الرعاية التأمين في التأمين التقاعدي. لا تكلف ذلك الشخص المؤمن عليه أي تكاليف. يتم تغطية المساهمات بالكامل من موارد الحكومة. يمكن للأشخاص الذين لا يعملون بسبب العناية بطفل معاق التأمين الاختياري في التأمين التقاعدي أيضًا بشكل مجاني.

التأمين الصحي (Krankenversicherung)

- يبلغ تكلفة التأمين الذاتي أساسًا ٥٦٥,٢٥ يورو شهريًا.
- وبالنظر إلى الوضع الاقتصادي للشخص، يمكن تخفيض هذا المبلغ إلى ٧٨,٨٤ يورو كحد أدنى.
- وفي حال عدم وجود تأمين مشترك مجاني مع أحد الأقارب، تبلغ تكلفة التأمين الصحي للطلاب ٧٨,٨٤ يورو شهريًا.

رسم إضافي للتأمين الصحي للمشاركين

(Zusatzbeitrag für die Mitversicherung in der Krankenversicherung)

بالنسبة للأزواج/الأزواج المشتركين في التأمين الصحي، والشركاء/الشريكات في الحياة المشتركة، والشركاء المسجلين، يجب عمومًا دفع مساهمة إضافية.

ومع ذلك، تُعفى هذه الفئات من الالتزام بالمساهمة في الحالات التالية:

- إذا كان الأطفال يُربون في المنزل أو تمت رعايتهم لمدة لا تقل عن أربع سنوات (وتكفي الإقامة المشتركة مع الطفل في المنزل كشرط).
- إذا كان القريب المشترك في التأمين يتقاضى بدل رعاية (Pflegegeld) من الدرجة ٣ على الأقل.
- إذا كان القريب المشترك في التأمين يعتني بشخص مؤمن عليه يستحق بدل رعاية من الدرجة ٣.
- إذا كان دخل الأسرة في الشراكة لا يتجاوز ٢,٠٦٤,١٢ يورو.

إذا لم يكن هناك حالة استثنائية من التزام الدفع، يجب دفع رسم إضافي يعادل ٣,٤ بالمئة من الدخل الإجمالي للمشاركين للأزواج المشتركين والشركاء المعيشيين والشركاء المسجلين في التأمين الصحي إلى الصندوق الصحي.

عند الطلب: (Auf Antrag):

➤ إذا كانت الدخل الشهري الصافي

للأفراد العزاب	€ 1.308,39
للأزواج أو الشركاء في الحياة	€ 2.064,12

لا يتجاوز:

➤ إذا تم توثيق النفقات الفائقة العادة نتيجة للأمراض والعيوب ولم تصل الدخل الشهري الصافي إلى المبالغ التالية:

للأفراد العزاب	€ 1.504,65
للأزواج أو الشركاء في الحياة	€ 2.373,74

ترتفع الحدود المذكورة لكل طفل بمبلغ ٢٠١,٨٨ يورو.

الضريبة على الأرباح للعمال (Steuerrecht für Arbeitnehmer:innen)

تقديم الإقرار الضريبي للعمال (Arbeitnehmer:innenveranlagung)

يجب تقديم الإقرار الضريبي للعمال باستخدام النموذج L يجب تقديم طلب تسوية ضريبة الدخل للعاملين باستخدام النموذج (L1) إلى دائرة الضرائب في النمسا. ويمكن الحصول على هذا النموذج من أي فرع من فروع دائرة الضرائب. كما يمكن إجراء التسوية إلكترونياً عبر بوابة (FinanzOnline). ويتطلب استخدام هذه الخدمة توفر رموز دخول سارية بالإضافة إلى وسيلة تحقق ثانية أو هوية رقمية (ID Austria).

وإلى جانب نموذج (L1)، يُستخدم نموذج (L1ab) للإبلاغ عن الأعباء الاستثنائية (مثل تكاليف المرض أو حالات الإعاقَة)، كما يُخصص للوالدين نموذج (L1k) أو في حالات خاصة نموذج (L1k-bF).

تقديم الإقرار الضريبي الإلزامي (Pflichtveranlagung)

في حال توافر شروط معينة، يلتزم العامل بتقديم طلب تسوية ضريبة إلى دائرة الضرائب في موعد أقصاه ٣٠ أبريل من السنة التالية، أو حتى ٣٠ يونيو عند استخدام الخدمة الإلكترونية (FinanzOnline). كما يصبح التقديم إلزامياً عند تلقي طلب رسمي بذلك.

مستحقات الرعاية (Pflegegeld)

يُنح مستحقات الرعاية عند تحقق احتياجات الرعاية المحددة في قانون الرعاية الفيدرالي بناءً على طلب. تُقسّم مستحقات الرعاية إلى سبع درجات حسب حجم الاحتياجات:

Stufe ١	€ 206,20
Stufe ٢	€ 380,30
Stufe ٣	€ 592,60
Stufe ٤	€ 888,50
Stufe ٥	€ 1.206,90
Stufe ٦	€ 1.685,40
Stufe ٧	€ 2.214,80

الرسوم (Gebühren)

- رسوم الوصفة الطبية تبلغ ٧,٥٥ يورو لكل دواء،
- حصة المؤمن عليه للوسائل العلاجية لا تقل عن ٤٦,٢٠ يورو
- حصة المؤمن عليه في النظارات ووسائل البصر على الأقل ١٣٨,٦٠ يورو (للأطفال الذين لم يبلغوا من العمر ١٥ عامًا، لا توجد حصة في تكاليف وسائل البصر)،
- رسوم الخدمة لبطاقة الرعاية الصحية ٢٥,٠٠ يورو سنوياً.

إعفاء من الرسوم (Gebührenbefreiungen)

يشمل الإعفاء من رسوم الوصفات الطبية، ورسوم خدمة بطاقة التأمين الصحي (e-card)، وحصة التكاليف للأدوات الطبية المساعدة:

دون تقديم طلب: (Ohne Antrag):

- المستفيدين من بدل التعويض (Ausgleichszulage) أو مكافأة بدل التعويض/المعاش التقاعدي.
- المصابون بأمراض قابلة للإبلاغ وقابلة للانتقال.
- حد أقصى لتكاليف الأدوية: بمجرد أن يصل المؤمن له من خلال دفع تكاليف الأدوية الموصوفة والقابلة للاسترداد إلى مبلغ يعادل ٢٪ من صافي دخله السنوي، يُعفى عن باقي السنة من رسوم الوصفات الطبية. وسيتم تخفيض هذا الحد البالغ ٢٪ من صافي الدخل السنوي تدريجياً ابتداءً من عام ٢٠٢٧، ليصل إلى ١,٥٪ بحلول عام ٢٠٣٠.

يتعين على العمال التقديم للتقديم الضريبي بشكل خاص عندما:

(Arbeitnehmer:innen sind insbesondere zu veranlagern, wenn)

- إذا حصل العامل خلال السنة التقويمية على دخلين أو أكثر خاضعين لضريبة الرواتب في الوقت نفسه.
- إذا تم احتساب خصم المعيل الوحيد أو الوالد/الوالدة الوحيد(ة) خلال السنة دون أن يكون مستحقاً فعلياً.
- إذا تم احتساب "علاوة الأسرة بلس" (Familienbonus Plus) ضمن كشف الرواتب بمبلغ أعلى من المستحق.
- إذا تم تلقي مبالغ من التأمين الصحي القانوني، أو مبالغ بموجب قانون شيك الخدمة، أو بعض المدفوعات من صندوق إجازات وتعويضات عمال البناء، أو تعويضات من صندوق إعسار الأجور، أو بدلات معينة عن تدريبات عسكرية.
- إذا تم خلال السنة احتساب قرار إعفاء ضريبي (Freibetragsbescheid) أو إعفاء الانتقال (Zuzugsfreibetrag) ضمن كشف الرواتب.
- حصلوا على مبلغ مرتفع من الحد الأدنى للتعويض عن العمل من المنزل.
- إذا تم احتساب بدل تنقل (Pendlerpauschale) بمبلغ أعلى من المستحق.
- إذا تم تحقيق دخول أخرى غير خاضعة لاقطاع ضريبة الرواتب يتجاوز مجموعها ٧٣٠ يورو (مثل الدخل من نشاط مستقل)، وفي هذه الحالة يجب تقديم إقرار ضريبة الدخل.
- إذا تم تحقيق دخل من عمل غير مستقل يزيد عن ٧٣٠ يورو دون اقطاع ضريبة الرواتب (مثل العمل في الخارج أو العمل كعامل حدودي).
- إذا تم الحصول على مشاركة في أرباح الموظفين أو مكافآت موظفين بإجمالي يتجاوز ٣,٠٠٠ يورو.
- إذا قام صاحب العمل بدفع تكاليف بطاقة نقل أسبوعية أو شهرية أو سنوية معفاة من الضريبة دون توافر الشروط القانونية.
- إذا تم رد اشتراكات إلزامية للضمان الاجتماعي.
- إذا تم صرف مبالغ معفاة من الضريبة من صندوق اجتماعي بموجب اتفاقية جماعية لقطاع تنظيف المعالم والواجهات والمباني أو قطاع الحراسة بمبالغ تتجاوز الحد المسموح به.
- إذا تم صرف إعانة رعاية أطفال معفاة من الضريبة دون توافر الشروط القانونية.

بطاقة التقديم للضرائب (Antragsveranlagung)

- في جميع الحالات التي لا يوجد فيها إقرار ضريبي إلزامي، يُعد الإقرار الضريبي بناءً على الطلب.
- المهلة الزمنية لتقديم إقرار ضريبي بناءً على الطلب هي خمس سنوات.
- مهم: يمكن سحب طلب الإقرار الضريبي للموظفين في حالة الإقرار بناءً على الطلب خلال شهر من تاريخ تسليم الإشعار بواسطة شكوى، حتى لو كانت هناك مطالبة بسداد ضريبة من مكتب الضرائب (لكن هذا غير ممكن في حالة الإقرار الضريبي الإجباري).

التقديم التلقائي لضريبة العاملين

(Automatische Arbeitnehmer:innenveranlagung)

- إذا لم يتم الموظف بإجراء الإقرار الضريبي للعام السابق حتى ٣٠ يونيو، فإن مكتب الضرائب سيقوم بالإقرار الضريبي التلقائي في حال توافر الشروط التالية:

- الدخل خاضع فقط لضريبة الرواتب.

- يؤدي الإقرار الضريبي إلى رصيد إيجابي قدره ٥ يوروهات على الأقل.
- بناءً على الإقرار الضريبي السابق للموظف، يُفترض عدم تقديم أي تكاليف إعلان أو مصاريف خاصة أو تكاليف استثنائية أو خصومات ضريبية أو مستحقات أخرى.
- إذا لم يكن هناك افتراض بهذا الشأن، فسيتم إجراء الإقرار الضريبي التلقائي فقط إذا لم يتم الموظف بتقديم إقرار ضريبي حتى نهاية العام التالي.
- مهم: يمكن تقديم النفقات التي لم تُأخذ بعين الاعتبار في الإقرار الضريبي التلقائي خلال فترة خمسة أعوام بعد ذلك.

الطعون (Rechtsmittel)

الشكوى (Beschwerde)

- مدة الطعن هي شهر واحد من تاريخ تسليم الإشعار. يجب تقديم الطعن كتابةً إلى مكتب الضرائب أو عبر "المالية أونلاين"

طلب إحالة (Vorlageantrag)

- إذا أصدرت دائرة الضرائب قراراً بشأن الاعتراض (قرار تمهيدي في الشكوى)، فيجوز تقديم طلب لإحالة الشكوى إلى سلطة الضرائب من الدرجة الثانية للنظر فيها.
- ويجب تقديم طلب الإحالة خلال مهلة شهر واحد من تاريخ تبليغ قرار البت في الشكوى.

إلغاء القرار (Bescheidaufhebung)

- يمكن تقديم طلب لإلغاء القرار خلال سنة من تاريخ إصدار الإشعار إذا كان نص القرار غير صحيح أو يحتوي على أخطاء جوهرية.

ما الذي يمكن للموظفين تقديمه في الضرائب؟

(?Was können Arbeitnehmer:innen beim Finanzamt geltend machen)

- (a) إعفاء/ خصم للعامل الوحيد في العائلة
- (b) خصم للأب أو الأب الوحيد
- (c) خصم للأطفال المتعددين
- (d) علاوة الأسرة "Family Bonus Plus" أو الزيادة للأطفال في حالة الدخل المنخفض
- (e) خصم النفقة
- (f) النفقات الخاصة
- (g) مصاريف الإعلان
- (h) النفقات الاستثنائية

إعفاء العامل الوحيد: (Alleinverdienerabsetzbetrag)

العامل الوحيد هو الشخص الذي

- > يعيش لأكثر من ستة أشهر في السنة الميلادية مع شريك الزواج أو الشريك المسجل أو الشريك الحياة و
- > خلال هذه الفترة، قام بالحصول على المساعدة العائلية لمدة سبعة أشهر على الأقل لطفل واحد على الأقل.
- > يجب أن لا تتجاوز دخل زوجته أو زوجه أو شريكه المسجل (الذي يملك طفل واحد على الأقل) ٦,٢٨٤ يورو في السنة الميلادية (٢٠٥٢). لا يُعتبر راتب رعاية الأطفال أو إعانة البطالة أو المساعدة في الحالات الطارئة دخلاً، ولكن يُؤخذ في الاعتبار راتب الأسبوع.

إعفاء وحيد الأبوة أو الأمومة (Alleinerzieherabsetzbetrag)

وحيد الأبوة أو الأمومة هو الشخص الذي:

- > قام بالحصول على المساعدة العائلية لمدة سبعة أشهر على الأقل لطفل واحد على الأقل و
- > لم يعيش في هذه الفترة لأكثر من ستة أشهر في السنة الميلادية في مجتمع مع شريك (الزواج).

إعفاء المعيل الوحيد/إجراء خصم الوالدين الوحيدين

لطفل واحد	€ 601,-
لطفلين	€ 813,-

يزداد المبلغ بمقدار ٢٦٨ يورو عن كل طفل إضافي في السنة التقويمية.

ويمكن المطالبة بخصم المعيل الوحيد/الوالد أو الوالدة الوحيد(ة) لدى صاحب العمل (باستخدام النموذج E ٣٠)، وعندئذ يتم أخذه في الاعتبار ضمن احتساب ضريبة الرواتب بشكل شهري، أو يمكن المطالبة به لدى دائرة الضرائب في إطار تسوية ضريبة الدخل للعاملين.

(الضريبة السلبية (رصيد ضريبي)**(Negativsteuer (Steuerzuschrift) für Alleinverdiener:innen/Alleinerzieher:innen)**

لعامل المعيل الوحيد / مربي الوحيد. لا يعتمد الإعفاء الفردي للمعيل الوحيد / الإعفاء الفردي لمربي الوحيد على ارتفاع الدخل. حتى في حالة عدم وجود دخل خاضع للضريبة على الإطلاق.

المساعدة المالية للأطفال الإضافيين (Mehrkindzuschlag)

للطفل الثالث وكل طفل إضافي يتم تلقي إعانة عائلية عليه، يحق للأسرة الحصول على مساعدة مالية بقيمة ٢٤,٤٠ يورو شهرياً. يتوقف هذا المبلغ الإضافي على دخل الأسرة للسنة المالية التي تسبق السنة المالية التي تتم فيها تقديم الطلب. يجب أن لا يتجاوز دخل الأسرة ٥٥,٠٠٠ يورو. يتم تقديم طلب المساعدة المالية للأطفال الإضافيين ضمن إقرار الضرائب للعمال.

الخصم الخاص بالإعالة (Unterhaltsabsetzbetrag)

من يقدم الدعم القانوني أو المحدد كتابياً لطفل غير مقيم معه يحق له الحصول على خصم الإعالة. يجب منح الخصم الخاص بالإعالة أيضاً في حالة تقديم الدعم الطبيعي. يتم تحديد هذا الخصم بناءً على عدد الأطفال، ويكون على النحو التالي:

1. Kind € 37,00 monatlich	€ 444,00 jährlich
2. Kind € 55,00 monatlich	€ 660,00 jährlich

ثم يتم تقديم خصم بقيمة ٧٣ يورو شهرياً لكل طفل إضافي

المكافأة العائلية الإضافية (Familienbonus Plus)

تُعد علاوة الأسرة بلس (Familienbonus Plus) خصماً ضريبياً يطبق مباشرة من الضريبة المستحقة. يحق للأطفال حتى بلوغهم سن الثامنة عشر مبلغ قدره ١٦٦,٦٨ يورو شهرياً. بعد بلوغهم سن الثامنة عشر، تصبح مكافأة العائلة بالإضافة إلى ٥٨,٣٤ يورو شهرياً. يمكن لأحد الوالدين المطالبة بالمبلغ بالكامل أو تقسيمه إلى نصفين، حيث يتم احتساب نصف مكافأة العائلة بالإضافة إلى (٨٣,٣٤ يورو أو ٢٩,١٧ يورو). إذا كنت تدفع النفقات الغذائية لطفلك، فلديك أيضاً حق في مكافأة العائلة بالإضافة إلى. في هذه الحالة، يجب أن يتم احتساب نصف مكافأة العائلة. يمكن المطالبة بمكافأة العائلة بالإضافة إلى من صاحب العمل (نموذج E ٣٠) - وسيتم احتسابه بالفعل في تسوية الأجر الحالية - أو عند إقرار ضريبة الموظفين. تحل مكافأة العائلة بالإضافة إلى محل الإعفاءات السابقة للأطفال.

مبلغ إضافي للأطفال (Kindermehrbetrag)

: إذا لم تُستفد العلاوة الأسرية بلس (Familienbonus Plus) إذا لم تُستفد العلاوة الأسرية بلس (Familienbonus Plus) بسبب انخفاض دخل الأسرة، يحق في ظل شروط معينة الحصول على مبلغ إضافي للأطفال قدره ٧٠٠ يورو لكل طفل.

ويُنح هذا المبلغ الإضافي في الحالات التالية:

إذا كان لدى المستفيد دخل فعّال من العمل لمدة ٣٠ يوماً على الأقل خلال السنة، أو كان يتلقى بدل رعاية الأطفال طوال العام.

إذا كان المستفيد يحق له خصم المعيل الوحيد أو خصم الوالد/الوالدة الوحيد(ة).

أو إذا كان الشريك/الشريكة لديه دخل فعّال لمدة ٣٠ يوماً على الأقل، ولكن العلاوة الأسرية بلس لم تُطبق لدى الشريك بمبلغ لا يقل عن ٧٠٠ يورو لكل طفل.

في هذه الحالات، يحصل مستفيد الإعانة العائلية على المبلغ الإضافي للأطفال (Kindermehrbetrag).

نفقات خاصة (Sonderausgaben)

نفقات خاصة بدون حد أقصى: (Sonderausgaben ohne Höchstgrenze):

- الاشتراكات في التأمين التقاعدي الطوعي في نظام التقاعد الرسمي.
- شراء فترات الدراسة والتعليم.
- بعض المعاشات والأعباء الدائمة.
- تكاليف استشارات الضرائب

يمكن المطالبة باحتساب الاشتراكات المدفوعة لشراء مدد الدراسة المدرسية أو الجامعية (Nachkauf von Schul- und Studienzeiten) أو لاشتراكات الاستمرار الاختياري في التأمين (Weiterversicherung) أيضاً لصالح الشريك/الشريكة.

وفي هذه الحالة، يجب طلب اعتماد هذا الاحتساب بشكل مغاير عن طريق تقديم النموذج (L1d)

نفقات خاصة بحد أقصى: (Sonderausgaben mit Höchstgrenze):

التبرعات الخاصة المقدمة إلى جهات مستفيدة معترف بها لتلقي التبرعات تُحتسب لأغراض ضريبية بما لا يتجاوز ١٠٪ من الدخل السنوي.

وتلتزم الجهات المنظمة بالإبلاغ عن التبرعات واشتراكات الكنيسة إلى دائرة الضرائب، ولم يعد من الضروري إدراجها ضمن الإقرار الضريبي.

كما يجوز المطالبة باحتساب اشتراكات الكنيسة أيضاً لصالح الشريك/الشريكة. وفي هذه الحالة، يجب طلب اعتماد الاحتساب بشكل مغاير من خلال تقديم النموذج (L1d).

المصاريف الإعلانية (Werbungskosten)

المصاريف الإعلانية هي النفقات أو الإنفاق المتعلق بالحصول على الدخل أو تأمينه أو الحفاظ عليه. يجب أن تكون ذات طابع مهني، وبالتالي تكون مرتبطة بالنشاط الوظيفي.

المصاريف الإعلانية التي يتم احتسابها تلقائياً من قبل جهة العمل:

- اشتراكات إلزامية في التأمين الاجتماعي القانوني ورسوم الخدمة لبطاقة الصحة e-Card;
- استرداد الأجر العملي؛
- , اشتراك في النقابة إذا تم خصمه بالفعل من جانب جهة العمل.

الأشخاص الفرديون يمكنهم تقديم مطالبات بالاشتراك في النقابة من خلال إقرارات عملاء العمال. تكاليف المصروفات الإعلانية التي يتم احتسابها بناءً على طلب الموظفين لتقليل ضريبة الدخل:

البدل اليومي للمسافرين والبيورو اليومي (Pendlerpauschale und Pendlereuro)

يمكن حساب البدل اليومي للمسافرين والبيورو اليومي باستخدام حاسبة المسافرين على موقع وزارة المالية (www.bmf.gv.at/pendlerrechner). نتيجة حاسبة المسافرين ملزمة في الأساس.

< البدل اليومي الصغير (Kleines Pendlerpauschale)

يحق للموظفين الحصول على البدل اليومي الصغير إذا كان هناك وسيلة نقل جماعية بين المنزل ومكان العمل وكان استخدام هذه الوسيلة ممكناً وممكناً.

البدل اليومي الصغير هو:

bis 20 km	€ 0,- monatlich
ab 20 km	€ 58,- monatlich
ab 40 km	€ 113,- monatlich
ab 60 km	€ 168,- monatlich

< البدل اليومي الكبير (Großes Pendlerpauschale)

يحق للموظفين الحصول على البدل اليومي الكبير إذا لم يكن هناك وسيلة نقل جماعية بين المنزل ومكان العمل أو إذا لم يكن استخدام هذه الوسيلة ممكناً.

"البدل اليومي الكبير يبلغ: ..."

ab 2 km	€ 31,- monatlich
ab 20 km	€ 123,- monatlich
ab 40 km	€ 214,- monatlich
ab 60 km	€ 306,- monatlich

< الانتقال اليومية: (Pendlereuro)

تقدم مبلغ يورو واحد لكل كيلومتر من المسافة الواحدة بين المنزل ومكان العمل (ذهاباً وإياباً) (سنوياً) في حال المطالبة بالإعفاء الضريبي للانتقال اليومي.

تحذير: خلال الفترة من مايو ٢٠٢٢ إلى يونيو ٢٠٢٣، يزيد الإعفاء الضريبي للانتقال اليومي بنسبة ٥٠٪، وتزداد تكلفة الانتقال اليومية بنسبة ٣٠٪.

المساهمات في التأمين الاجتماعي (Sozialversicherungsbeiträge)

- المساهمات الإلزامية بسبب العمل القليل المرتبط
- المساهمات الإلزامية لأفراد الأسرة المشمولين بالتأمين مع الشخص المؤمن
- - المساهمات الخاصة التي تم دفعها ذاتياً في التأمين الاجتماعي

الإعفاء الضريبي للعمل من المنزل (Telearbeit-Pauschale)

يجب على جهة العمل تقديم عدد أيام العمل عن بعد إلى مصلحة الضرائب مع إشعار الراتب السنوي. سيتم احتساب ذلك تلقائياً بعد ذلك. الإعفاء الضريبي هو ٣ يورو لكل يوم عمل عن بعد، بحد أقصى ٣٠٠ يورو سنوياً. يُغطي الإعفاء الضريبي للعمل من المنزل تكاليف الأدوات العمل الرقمية (الكمبيوتر، الإنترنت...). إذا كانت التكاليف الفعلية أعلى (على سبيل المثال، شراء جهاز كمبيوتر)، سيتم احتساب المبلغ الفائض بالإضافة إلى الإعفاء الضريبي للمصروفات العامة. إذا قدم جهة العمل إعفاء ضريبي للعمل عن بعد غير خاضع للضرائب، سيتم مقارنته أيضاً.

الأثاث (Mobiliar)

بالإضافة إلى الإعفاء الضريبي للعمل عن بعد، يمكن المطالبة بالمصاريف التي تمت على الأثاث المناسب للتحرك (مثل المكتب، الكرسي المتحرك، الإضاءة). هذا محدود بـ ٣٠٠ يورو سنوياً؛ ومع ذلك، يجب عليك إدخال المبلغ الكامل، لأن المبلغ الزائد سيتم نقله تلقائياً إلى السنة التالية. الشرط الأساسي للمطالبة بالأثاث هو أن تكون قد قضيت على الأقل ٢٦ يومًا في العمل عن بعد في عام ٢٠٢٤.

مصاريف الإعلان التي يتم احتسابها على الإعفاء الضريبي للمصروفات العامة والتي يمكن المطالبة بها في مصلحة الضرائب

سيكون لهذه المصروفات الإعلانية تأثير فقط عند تجاوز الإعفاء الضريبي للمصروفات العامة السنوي البالغ ١٣٢ يورو. هناك إعفاء ضريبي خاص لبعض الفئات المهنية (مثل الفنانين والموسيقيين وعمال الغابات والحراس الغابات وعمال الصيانة والسياسيين والمندوبين والصحفيين والعمال المنزليين الخ) والذي يعتمد على مستوى الدخل.

تحصيلات مجلس العمال (Betriebsratsumlage)

ملابس العمل (Berufskleidung)

يجب أن تكون الملابس المستخدمة ذات طابع مهني. وتشمل ذلك زي البواب: زي البوابة، زي الصحافي: زي الصحافة، زي الدهان: زي الدهان، زي الفني: زي الفني، ومعطف العمل. لا يمكن خصم تكاليف الملابس التي يمكن ارتداؤها أيضاً بشكل خاص (مثل البدلات).

الأدوات والمعدات العاملة (Werkzeuge und Arbeitsmittel)

يمكن خصم تكاليفها إذا تم استخدامها في العمل وإذا كانت ضرورية لممارسة المهنة.

يتم خصم تكاليف الأدوات والمعدات التي لا تزيد تكلفتها عن ١,٠٠٠ يورو في السنة المالية التي تم شراؤها فيها. إذا تجاوزت فترة استخدامها سنة وكانت تكلفة الشراء أكثر من ١,٠٠٠ يورو، يمكن خصمها على مدى الفترة الطبيعية للاستخدام (الاهلاك). بالنسبة للحواسيب، يضع مكتب الضرائب نسبة خاصة بالاستخدام الشخصي لا تقل عن ٤٠ في المائة.

مثال:

تكاليف الكمبيوتر: ٢,٠٠٠ يورو، فترة الاستخدام: ٣ سنوات
النسبة الشخصية ٤٠٪ (:): ٨٠٠ يورو النسبة املهنية ٥٠٪ (:): ١٢٠٠ يورو
٤٠٠ يورو (AfA): استهلاك سنوي للتآكل

الإنترنت (Internet)

في حال عدم القدرة على تحديد الجزء الشخصي بدقة، يجب تقدير التكاليف التي يمكن تصنيفها كتكاليف مهنية وشخصية. يمكن خصم تكاليف مزود الخدمة وتكاليف الاتصالات (رسوم الإنترنت) أو تكاليف الفواتير الشاملة (مثل حزمة الوصول إلى الإنترنت، رسوم الهاتف، إلخ) كتكاليف مهنية. كما يمكن خصم التكاليف التي تنشأ عن استخدامات محددة للعمل (مثل رسوم استخدام نظام معلومات قانونية) بالكامل. يجب خصم تكاليف الإنترنت (كمبلغ سنوي) كأداة عمل.

الكتب التخصصية والصحف والمجلات (Fachliteratur, Zeitungen und Zeitschriften)

يجب أن تكون الكتب التخصصية قابلة للتحديد بوضوح ضمن النطاق المهني. الأعمال التي تزيد المعرفة العامة مثل المعاجم أو المراجع ليست كتباً تخصصية وبالتالي لا يمكن خصمها.

تكاليف التدريب والتعليم وإعادة التأهيل

(Aus- und Fortbildungs- sowie Umschulungskosten)

يمكن خصم تكاليف الدورات التدريبية والتعليمية المتعلقة بالنشاط المهني الممارس أو النشاط المهني المتعلق به. بالإضافة إلى ذلك، يمكن تقديم طلب لتكاليف إعادة التأهيل لتعلم مهنة جديدة.

العودة إلى المنزل العائلي وإدارة المنزل المزدوجة

(Familienheimfahrten und doppelte Haushaltsführung)

في حال وجود سكن ثانوي في مكان العمل لأسباب مهنية، يمكن تقديم طلب لتكاليف العودة إلى المنزل العائلي وإدارة المنزل المزدوجة (الإيجار، تكاليف التشغيل، تجهيز شقة في مكان العمل) كتكاليف مهنية. يتم قبول تكاليف العودة إلى المنزل العائلي لمدة ستة أشهر (مرة واحدة شهرياً) للأفراد الوحيدين، ولمدة سنتين (مرة واحدة أسبوعياً) للشراكات، باستثناء الشريك الذي يكسب دخلاً يزيد عن ٧٢٨٤ يورو سنوياً، أو في حال عدم القدرة على الانتقال لرعاية أفراد العائلة المعالين بالرعاية أو في حال عدم إمكانية نقل العائلة بأكملها مع الأطفال المعالين بالرعاية لأسباب اقتصادية. في هذه الحالات، لا ينطبق القيد الزمني. في حال تغيير الوظائف بانتظام (مثل عمال البناء أو عمال التاجير) أو إذا كانت النشاط خارجياً محددًا مسبقاً لمدة لا تزيد عن خمس سنوات، يتم قبول فترة أطول.

غرفة العمل في المنزل (Arbeitszimmer)

لا يجوز خصم نفقات غرفة العمل الواقعة ضمن المسكن إلا إذا كانت تُشكّل المركز الفعلي للنشاط المهني أو التجاري بأكمله.

وبالنسبة للعاملين من المنزل أو العاملين عن بُعد، فإن غرفة العمل تكون قابلة للخصم في الأصل.

غير أنه إذا وفر صاحب العمل مكان عمل بديلاً، فلا يجوز في هذه الحالة المطالبة بخصم تكاليف غرفة العمل المنزلية.

تكاليف السفر (Reisekosten)

بدالت الإقامة مدة

الرحلة العملية أكثر من:

3 Stunden	€ 10,00
4 Stunden	€ 12,50
5 Stunden	€ 15,00
6 Stunden	€ 17,50
7 Stunden	€ 20,00
8 Stunden	€ 19,80
9 Stunden	€ 25,00
10 Stunden	€ 27,50
11 Stunden	€ 30,00

تكاليف اليومية يمكن خصمها فقط إذا غادر الشخص منطقة موقع العمل (٢٥ كم) ولم ينشأ موقع عمل جديد. يُعتبر موقع العمل الجديد موجوداً إذا كان الشخص يقضي أكثر من خمسة أيام متواصلة، مرة واحدة في الأسبوع، وأكثر من خمسة أيام أو بشكل متكرر، ولكن ليس بانتظام لأكثر من ١٥ يوماً في موقع واحد. يمكن أن يكون مركز النشاط ليس مكان العمل الثابت فقط، ولكن أيضاً مركبة.

تكاليف الإقامة داخل البلاد (Nächtigungsgelder Inland)

يمكن تقديم تكاليف الإقامة الفعلية بما في ذلك وجبة الإفطار أو مبلغ ١٧ يورو بشكل ثابت للإقامة في البلاد. إذا كانت هناك إقامة متاحة للعاملين (على سبيل المثال، غرفة نوم لسائقي الشاحنات)، يمكن خصم النفقات الفعلية (مثل وجبة الإفطار أو استخدام حمام على محطات الطرق السريعة) أو مبلغ ٤,٥٠ يورو لكل ليلة في البلاد و ٥,٨٥ يورو في الخارج.

تكاليف اليومية (في الخارج) (Taggelder Ausland)

يمكن أن تُؤخذ بعين الاعتبار باستخدام الأسعار القصوى للسفر الخارجي لموظفي الحكومة الاتحادية. تُعتبر بدلات اليومية الكاملة لفترة ٢٤ ساعة (مثل ٧ صباحاً حتى ٧ صباحاً). إذا استمرت الرحلة العملية لأكثر من ثلاث ساعات، فإن كل ساعة تستحق واحد على اثني عشر من رسوم السفر الخارجي المعتمدة.

تكاليف الإقامة (في الخارج) (Nächtigungsgelder (Ausland))

يمكن أيضاً تقديم تكاليف الإقامة الفعلية بما في ذلك وجبة الإفطار كنفقات مهنية. في حالة عدم وجود إثبات وثائقي، يُعتبر مبلغاً ثابتاً بالحساب الأعلى من مبالغ تعويضات السفر في الخارج لموظفي الحكومة الاتحادية.

تكاليف النقل (Fahrtkosten)

إذا قام صاحب العمل بترتيب رحلة عمل للموظفين، يمكنهم خصم تكاليف النقل الفعلية أو، إذا استخدموا سياراتهم الخاصة، فإنه يمكنهم خصم المسافات الكيلومترية الرسمية. ومع ذلك، إذا تجاوزت الرحلات العملية ٣٠,٠٠٠ كيلومتر في السنة، فإن المسافات الكيلومترية الرسمية تُخصم فقط لـ ٣٠,٠٠٠ كيلومتر. كما يمكن خصم تكاليف السيارة الفعلية (الخدمة، البنزين، الإصلاح، التأمين، إلخ) بما في ذلك تكاليف الشراء (موزعة على ثمانية أعوام). يجب تقسيمها إلى جزء مهني وجزء خاص (مع ضرورة مسك سجل دقيق للرحلات!). وعند استخدام الدراجة الهوائية، يمكن المطالبة ببديل الكيلومترات (Kilometergeld) لمسافة تصل إلى ١,٥٠٠ كيلومتر كحد أقصى.

تعويضات السفر لكل كيلومتر مقطوع (Amtliches Kilometergeld pro gefahrenen Km):

Zeitpunkt der Fahrt	تاريخ إجراء الرحلة من ١,١ إلى ٣٠,٦ اعتباراً من ١,٧,٢٠٢٥
سيارة PKW	يورو 0,50 يورو 0,50
دراجات Motorfahrträder und Motorräder نارية	يورو 0,25 يورو 0,50
für jede mitbeförderte Person لكل شخص إضافي في الرحلة	يورو 0,15 يورو 0,15

يغطي بدل الأميال جميع التكاليف (تكاليف الاقتناء، تكاليف الخدمة والإصلاحات والتأمين والرسوم ورسوم المرور ووقوف السيارات).

المعلومات الأساسية في سجل الرحلات (Mindestangaben im Fahrtenbuch)

المركبة المستخدمة

تاريخ الرحلة

مدة الرحلة مع وقت الانطلاق والوصول

عدد الكيلومترات المقطوعة (عدد الكيلومترات)

نقطة الانطلاق والوصول للرحلة

هدف الرحلة العملية

التوقيع

الأضرار المالية ناتجة أثناء ممارسة العمل

(Vermögensschäden durch die Berufsausübung)

الأضرار المالية التي تنشأ عن ممارسة المهنة هي نفقات دعائية (على سبيل المثال، حادث مروري أثناء رحلة عمل إذا لم يكن مسبباً بتهاون خطير).

الأعباء الاستثنائية بدون مراعاة الحد الذاتي (Außergewöhnliche Belastungen ohne Berücksichtigung des Selbstbetrags)

تكاليف التعليم الواجب في مكان بعيد عن منزل الطفل (تعويض ثابت شهرياً € 110)، إذا لم يكن هناك فرصة لتعليم مماثل في محيط سكنه.

التكاليف الإضافية للأطفال الذين يتلقون مساعدة عائلية معززة (تعويض ثابت شهرياً € 262). يمكن أيضاً تقديم التكاليف الفعلية (من خلال الإيصالات). ومع ذلك، يقلل مساعدة الرعاية من التعويض الثابت.

التكاليف الإضافية للأطفال (بدون مساعدة عائلية معززة) في حالة وجود إعاقة بنسبة 25% على الأقل.

التكاليف الناتجة عن مرض إذا كان هناك إعاقة بنسبة 25% على الأقل (شهادة رسمية مطلوبة).

التكاليف المتعلقة بإصلاح الأضرار الناجمة عن الكوارث، إذا لم يتم تغطيتها بواسطة التأمين.

يوجد استثناءات ثابتة للإعاقة، فضلاً عن ضرورة التغذية. بدلاً من المبالغ الثابتة، يمكن تقديم تكاليف الإعاقة الفعلية. بالإضافة إلى المبالغ الثابتة المذكورة أعلاه، يمكن خصم التكاليف للأجهزة المساعدة غير المنتظمة (مثل الكرسي المتحرك، وأجهزة السمع) وتكاليف العلاج (مثل تكاليف الطبيب، وتكاليف المستشفى، وتكاليف العلاج الطبيعي، وتكاليف الأدوية، وتكاليف النقل إلى العلاج الطبي، وتكاليف النقل الطبي).

الضريبة السلبية (اعتماد ضريبي) (Negativsteuer (Steuergutschrift))

عند الدخل المنخفض - الذي يتم فيه دفع مساهمات التأمين الاجتماعي (وهذا ينطبق أيضاً على مساهمات التأمين الاجتماعي المدفوعة ذاتياً)، ولكن لا توجد أو تكون قليلة الضريبة على الرواتب - يتم استرداد المساهمات من قبل مكتب الضرائب:

- للعمال: 55% من المساهمات بحد أقصى
- 1277 يورو - في حالة الحصول على بدل الانتقال، يتم زيادة المبلغ المسترد حتى 1398 يورو كحد أقصى.
- للمتقاعدين: 80% من المساهمات بحد أقصى 710 يورو.

الأعباء الاستثنائية (Außergewöhnliche Belastungen)

الأعباء الاستثنائية مع مراعاة الحد الذاتي:

تكاليف العلاج الطبي

تكاليف العلاج

تكاليف المستشفيات

تكاليف البروتيز

تكاليف المساعدات البصرية والسمعية (مثل النظارات، وأجهزة السمع)

تكاليف رعاية الأطفال (الروضة، والحضانة)، في حالة الأمهات العازبات

تكاليف العلاج لأفراد الأسرة المقربين

تكاليف الجنازة ونصب القبور، إذا لم تغطيها الإرث (بحد أقصى € 20,000)

تحسب السلطة الضريبية حدًا ذاتيًا لهذه التكاليف. فقط المصاريف التي تزيد عن هذا الحد الذاتي هي التي تكون فعالة ضريبياً.

مجلس العمال / ممثلي العمال (Der Betriebsrat)

- يتفاوض على اتفاقيات العمل،
- يضمن الامتثال لاتفاقيات العمل الجماعي واتفاقيات الشركات،
- يقدم اقتراحات لتحسين ظروف العمل والسلامة،
- له حق المشاركة في تشكيل مواقع العمل،
- له الحق في المشاركة في الشؤون الشخصية والاقتصادية،
- له الحق في التصدي للإقالات والاستئناف عليها أمام المحكمة،
- يمكنه منع النقل (بشروط معينة)،
- يجب إبلاغه بجميع القضايا المتعلقة بالعمال.

مجلس العمال إلى دعمكم (Der Betriebsrat braucht Ihre Unterstützung)

. قوة التمثيل الفعال تكمن في حوالي ١,٢ مليون عامل وعاملة منظمين نقابياً. وهذا ينطبق بشكل خاص على مجلس العمال، الذي يتعزز موقعه بمقدار الأعضاء المنظمين في المؤسسة.

لانتخاب مجلس العمال (Zur Wahl des Betriebsrates)

يحق التصويت لجميع العمال دون تمييز بناءً على الجنسية، الذين بلغوا سن السادسة عشرة، والذين يعملون في المؤسسة في يوم انتخاب الهيئة الانتخابية ويوم انتخاب مجلس العمال.

تمنح حق التصويت السلبي (Passives Wahlrecht)

- يمكن انتخاب العاملين في المؤسسة التي:
- أكملوا سن الثامنة عشرة من العمر.
- كانوا يعملون في المؤسسة لمدة لا تقل عن ستة أشهر (باستثناء المؤسسات الجديدة والمؤسسات الموسمية).

تأسيس مجلس ممثلي العمال في الشركة (Betriebsratsgründung)

عندما يكون في المؤسسة دائماً على الأقل خمسة عمال مؤهلين للتصويت (باستثناء صاحب العمل أو صاحبة العمل)، يتم تحقيق الشرط القانوني لتأسيس مجلس الشركة. لا يجوز لصاحب العمل تقييد أو تحييد العمال المشاركين في تصرفاتهم. هناك حماية خاصة من الفصل ل:

- أعضاء لجنة الانتخابات،
- المرشحين لانتخابات مجلس الشركة،
- أعضاء مجلس الشركة المنتخبين. تتطلب تأسيس مجلس الشركة عدداً قليلاً من الخطوات:

لا يتطلب الأمر سوى بضع خطوات للبدء في تشكيل

مجلس عمل:

- اجتماع الشركة لانتخاب لجنة الانتخابات: يتم انتخاب لجنة الانتخابات في اجتماع الشركة، والتي تكون مسؤولة عن إجراء الانتخابات.
- إعلان الانتخابات: يتم الإعلان عن مواعيد وأماكن الانتخابات لضمان الشفافية.
- الانتخابات السرية والفرز: تتم الانتخابات الفعلية سرّاً، وبعد انتهاء عملية الانتخابات يتم فرز الأصوات.
- بدء أنشطة مجلس الشركة: بعد انتهاء عملية الانتخابات بنجاح، يمكن لمجلس الشركة المنتخب بدء عمله.

الاتحاد النمساوي للنقابات العمالية (ÖGB) النقابات العمالية يقدمون الدعم. فهم ليسوا فقط يُعلمون بسير الانتخابات، بل يقدمون أيضاً مساعدة خلال العملية ويدعمون مجلس الشركة في أداء وظائفه.

ممثل مجلس الثقة للشباب (Jugendvertrauensrat)

تعتبر تمثيلية الثقة للشباب مركزًا رئيسيًا للمتدربين وتوسط بين مطالب المتدربين وإدارة الشركة. يساهم تمثيلية الثقة للشباب، في كثير من الأحيان بالتعاون مع ممثلي العمال، بنشاط في إيجاد حلول للقرارات التي تؤثر على مصالح المتدربين.

إذا كان هناك خمسة عمال على الأقل تحت سن الثامنة عشرة أو متدربين دون سن الواحد والعشرين في الشركة، يمكنهم انتخاب تمثيلية الثقة للشباب لتمثيل مصالحهم الخاصة. يستمر العمل بتمثيلية الثقة للشباب لمدة سنتين. يمكن انتخاب أي شخص في تمثيلية الثقة للشباب الذي:

- لم يبلغ من العمر ٢٣ عامًا في يوم الإعلان عن الانتخابات،
- كان موظفًا في الشركة لمدة ستة أشهر على الأقل في يوم الانتخاب.

يحق لجميع العمال الشباب في الشركة المشاركة في الانتخابات الذين:

- لم يبلغوا من العمر ١٨ سنة في يوم الإعلان عن الانتخابات،
- لم يبلغوا من العمر ٢١ سنة في يوم الإعلان عن الانتخابات وهم في علاقة تدريبية نشطة،
- يعملون في الشركة في يوم الإعلان عن الانتخابات وفي يوم الانتخاب.

والصلاحيات الرئيسية لمجلس الثقة للشباب:

- تمثيل مصالح العمال الشباب من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والصحية والثقافية؛
 - الاهتمام بتطبيق والتزام العمال الشباب باللوائح المتعلقة بالعمل أو التدريب؛
 - طلب اتخاذ إجراءات للقضاء على العيوب الحالية أو تجنب حدوث عيوب مستقبلية؛
 - المشاركة في اجتماعات مجلس الشركة بصفة استشارية؛
 - تقديم مقترحات فيما يتعلق بالتدريب المهني والتطوير المهني.
- تتمثل حقوق وواجبات أعضاء تمثيلية الثقة للشباب بشكل أساسي في تلك التي تتمتع بها أعضاء مجلس الشركة:

- حرية الأوامر؛
- حظر التقييد والتمييز؛
- حماية من الإقالة والفصل.

تتاح لتمثيلية الثقة للشباب فترة تعليمية، تصل إلى أسبوعين لكل فترة عمل. إذا لم يكن هناك تمثيلية ثقة للشباب في الشركة، تقدم وتعلن أقسام الشباب في النقابات الدعم والمعلومات سواء خلال عملية الانتخابات أو أثناء فترة عمل تمثيلية الثقة للشباب.

التمثيلات الأخرى (Weitere Vertretungen)

مجلس الشركة المركزي (Zentralbetriebsrat)

قد يتضمن الشركة عدة مؤسسات أو مواقع عمل متعددة. إذا كانت هذه المؤسسات تشكل وحدة اقتصادية وتدار مركزياً من قبل الشركة، يجب إنشاء مجلس شركة مركزي. يمثل مجلس الشركة المركزي مصالح العمال في جميع المؤسسات أو مواقع العمل.

مجلس الشركة القابلة للإنفصال (Konzernbetriebsrat)

إذا كانت الشركات المستقلة من الناحية القانونية تحت إدارة اقتصادية موحدة، فإنها تشكل مجموعة. يمكن إنشاء مجلس شركة قابل للإنفصال لتمثيل العمال الذين يعملون في هذه المجموعة.

مجلس الشركة الأوروبي (Europäischer Betriebsrat)

يجب إنشاء مجلس شركة أوروبي للشركات والمجموعات التي تمتلك مواقع في عدة دول أوروبية.

مسؤول شؤون ذوي الإعاقة (Behindertenvertrauensperson)

في حال توظيف خمسة موظفين معوقين على الأقل بشكل دائم في المؤسسة، يجب انتخاب مسؤول لشؤون ذوي الإعاقة. يمثل هذا المندوب مع مجلس الشركة مصالح واحتياجات هذه المجموعة من الموظفين.

مسؤول شؤون السلامة (Sicherheitsvertrauensperson)

يجب تعيين مسؤول لشؤون السلامة عندما يصل عدد الموظفين إلى أحد عشر. يقوم مندوب شؤون السلامة بتحديد المجالات التي يجب تحسينها في المؤسسة من أجل صحة وسلامة الموظفين.

نقابة موظفي البريد والاتصالات (GPF)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 49

E-Mail: gpf@gpf.at

www.gpf.at

نقابة الانتاج (PRO-GE)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 69

E-Mail: mitgliederservice@proge.at

www.proge.at

المنظمات الإقليمية التابعة للاتحاد النمساوي للنقابات (ÖGB)**نقابة موظفي الخدمات العامة ÖGB**

في بورغينلاند

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Telefon: (02682) 770

E-Mail: burgenland@oegb.at

www.oegb.at/burgenland

كيرتن ÖGB

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44

Telefon (0463) 58 70

E-Mail: kaernten@oegb.at

www.oegb.at/kaernten

النمسا السفلى ÖGB

3100 St. Pölten, AK-Platz 1

Telefon (02742) 266 55

E-Mail: niederosterreich@oegb.at

www.oegb.at/niederosterreich

النمسا العليا ÖGB

4020 Linz, Volksgartenstraße 34

Telefon: (0732) 66 53 91

E-Mail: oberoesterreich@oegb.at

www.oegb.at/oberoesterreich

اتحاد نقابات العمال النمساوي (ÖGB)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 39

ÖGB-Service: (01) 534 44 39 100

E-Mail: oegb@oegb.at

www.oegb.at

www.mitgliederservice.at

www.betriebsraete.at

النقابات**نقابة ال GPA**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Telefon: 05 03 01 301

E-Mail: service@gpa.at

www.gpa.at

نقابة موظفي الخدمات العامة (GÖD)

1010 Wien, Teinfaltstraße 7

Telefon: (01) 534 54

E-Mail: goed@goed.at

www.goed.at

نقابة خدمات الحياة العامة younion

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

Telefon (01) 313 16 8300

E-Mail: info@younion.at

www.younion.at

نقابة عمال البناء والنجارين (GBH)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 59

E-Mail: service@gbh.at

www.bau-holz.at

نقابة الدخل والخدمات (vida)

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 79

E-Mail: info@vida.at

www.vida.at

AK غرفة العمال في النمسا السفلى

3100 St. Pölten, AK-Platz 1, Telefon: 05 71 71
www.noe.arbeiterkammer.at

AK غرفة العمال في النمسا العليا

4020 Linz, Volksgartenstraße 40, Telefon: 05 06 906 0
www.ooe.arbeiterkammer.at

AK غرفة العمال في سالسبورغ

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Telefon: (0662) 86 87
www.sbg.arbeiterkammer.at

AK غرفة العمال في شتاينمارك

8020 Graz, Hans-Resel-Gasse 6–14, Telefon: 05 77 99 0
www.stmk.arbeiterkammer.at

AK غرفة العمال في تيرول

6020 Innsbruck, Maximilianstraße 7, Telefon: 0800 22 55 22
www.tirol.arbeiterkammer.at

AK غرفة العمال في فورالبيرغ

6800 Feldkirch, Widnau 4, Telefon: 05 02 58
www.vbg.arbeiterkammer.at

ÖGB سالسبورغ

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10
Telefon: (0662) 88 16 46
E-Mail: salzburg@oegb.at
www.oegb.at/salzburg

ÖGB شتاينمارك

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32
Telefon: (0316) 70 71
E-Mail: steiermark@oegb.at
www.oegb.at/steiermark

ÖGB تيرول

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14–16
Telefon: (0512) 597 77
E-Mail: tirol@oegb.at
www.oegb.at/tirol

ÖGB فورالبيرغ

6800 Feldkirch, Widnau 2
Telefon: (05522) 35 53
E-Mail: vorarlberg@oegb.at
www.oegb.at/vorarlberg

ARBEITERKAMMERN**AK غرفة العمال في فيينا**

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22, Telefon: (01) 501 65 0
www.wien.arbeiterkammer.at

AK غرفة العمال في بورغينلاند

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Telefon: (02682) 740
www.bgld.arbeiterkammer.at

AK غرفة العمال في كيرنتن

9020 Klagenfurt, Bahnhofplatz 3, Telefon: 05 04 77
www.kaernten.arbeiterkammer.at



بأقصى سرعة

ما الذي تفعله غرفة العمل (CoL)؟

نقدّم المساعدة والنصائح في حال واجهت مشاكل في العمل، أو إذا أفلس صاحب العمل، أو عند وجود مشكلات في فترة التدرّب المهني، أو إذا تعرّضت للإساءة من قبل ربّ العمل، وكذلك في ما يتعلّق بعقود الإيجار. كما نُدقق في القوانين بدقة لضمان عدم تجاهل مصالح العمال.

wien.arbeiterkammer.at/immernah



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

GET INVOLVED BE STRONG!

Join today

شارك وكن قوياً!
الاتحاد النمساوي للنقابات (ÖGB) موجود من أجلك

خلال الأزمة وبعدها. من أجلك ومن أجل عائلتك.
من أجل تكافؤ الفرص. من أجل مشاركة قوية.
من أجل ظروف عمل صحية. من أجل دخل عادل.
وغير ذلك الكثير.
من أجل حياة جيدة للجميع.
لهذا السبب نحن هنا!

oegb.at/mitgliedwerden

OGB

ما تحتاج إلى معرفته بالتأكيد!

في هذه الكتيب، يقدم الاتحاد النمساوي للنقابات -
ÖGB معلومات عن:

« أحكام قانون العمل

« إنهاء علاقة العمل

« الأحكام الخاصة بالآباء والأطفال

« التأمين ضد البطالة

« قانون التأمينات الاجتماعية العامة (ASVG)

« اللوائح الضريبية

« تمثيل العمال في الشركة

حياة جيدة للجميع!

oegb.at

OGB