



ما يجب عليك معرفته
بالتأكيد

2024 EDITION
Mehr auf: [oegb.at](https://www.oegb.at)

OGB




”

The working world of today places high demands on us. I demand more respect for workers' achievements!

Renate Anderl

Chamber of Labour President

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



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



“Fair working conditions and correct payment are not always a given. Only those who know their rights are able to stand up for them.”

© ÖGB/Reither

WOLFGANG KATZIAN, ÖGB PRESIDENT

ÖGB

(Arbeitsrechtliche Bestimmungen)	
العلاقة الوظيفية (<i>Das Arbeitsverhältnis</i>)	6
ساعات العمل، والراحة الوظيفية (<i>Arbeitszeit, Arbeitsruhe</i>)	8
التعويض عن الأجر في حالة المرض (<i>Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall</i>)	11
الإجازة (<i>Urlaub</i>)	12
إنهاء علاقة الخدمة (<i>Beendigung des Dienstverhältnisses</i>)	
فترات الإخطار/تواريخ الإخطار (<i>Kündigungsfristen/Kündigungstermine</i>)	15
حقوق التقاعد القديمة (<i>Altes Abfertigungsrecht</i>)	17
حقوق التقاعد الجديدة (<i>Abfertigung Neu</i>)	18
بداية دفع المساهمات في التقاعد الجديد (<i>Beginn Beitragszahlung der Abfertigung Neu</i>)	19
مواعيد انتهاء الصلاحية/تاريخ انقضاء الدعوى (<i>Verfallsfristen/Verjährung</i>)	19
(Bestimmungen für Eltern und Kinder)	
الخدمة العسكرية/الخدمة المدنية (<i>Präsenz-/Zivildienst</i>)	20
الإجازة لرعاية الأسرة (<i>Pflegefreistellung</i>)	21
حقوق الأمومة والاستراحة من العمل (<i>Mutterschutz und Karenz Arbeitsrecht</i>)	22
الحقوق المتعلقة بالأداء (<i>Leistungsrecht</i>)	26
معونة الأسرة والاعفاء الضريبي عن الأطفال (<i>Familienbeihilfe und Kinderabsetzbetrag</i>)	29
فحوصات جواز الأطفال مع الوالدين (<i>Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen</i>)	30
(Arbeitslosenversicherung)	
معونة البطالة (<i>Arbeitslosengeld</i>)	30
المساعدة في حالات الطوارئ (<i>Notstandshilfe</i>)	31
السلفة التقاعدية (<i>Pensionsvorschuss</i>)	33
المعونة العائلية (<i>Familienzuschlag</i>)	34
التقاعد المبكر (<i>Altersteilzeit</i>)	34
(Allgemeines Sozialversicherungsgesetz(ASVG))	
التأمين الشامل (<i>Vollversicherung</i>)	35
العمل بدوام جزئي (<i>Geringfügige Beschäftigung</i>)	35
بدل التعويض (<i>Ausgleichszulage</i>)	36
مكافأة التعويض أو التقاعد (<i>Ausgleichszulagen- bzw. Pensionsbonus</i>)	37
التأمين الاختياري الموسع (<i>Freiwillige Weiterversicherung</i>)	37
المساهمة الإضافية للتأمين الصحي (<i>Zusatzbeitrag für die Mitversicherung in der Krankenversicherung</i>)	38
بدل الرعاية (<i>Pflegegeld</i>)	39

الرسوم والإعفاءات من الرسوم (Gebühren und Gebührenbefreiungen)	
الرسوم (Gebühren)	39
الإعفاءات من الرسوم (Gebührenbefreiungen)	39
التشريعات الضريبية (Steuerrechtliche Bestimmungen)	
الضرائب للعاملين (Steuerrecht für Arbeitnehmer:innen)	41
الاستئنافات (Rechtsmittel)	42
النفقات الخاصة (Sonderausgaben)	45
نفقات الدعاية (Werbungskosten)	46
الأعباء الاستثنائية (Außergewöhnliche Belastungen)	52
الضريبة السلبية (Negativsteuer (Steuerzuschrift))	53
تمثيل العمال (Arbeitnehmer:innenvertretung)	
ممثلي العمال/مجلس الشركة (Der Betriebsrat)	53
مجلس الثقة للشباب (Jugendvertrauensrat)	55
تمثيلات أخرى (Weitere Vertretungen)	56
عناوين (Adressen)	
النقابات والاتحاد النمساوي لنقابات العمال (ÖGB und Gewerkschaften)	57
الغرف النقابية للعمال والموظفين (Kammern für Arbeiter und Angestellte)	59

2024 EDITION

Ausgabe 2024 „Was sie unbedingt wissen sollten“ in englischer Sprache

Media owner and publisher: Austrian Trade Union Federation - ÖGB, Organisation, Coordination, Service, Johann-Böhm-Platz 1, A-1020 Vienna

Production: Verlag des ÖGB GmbH, Johann-Böhm-Platz 1, A-1020 Vienna

Graphics: ÖGB-Verlag/Reinhard Schön **Typesetting:** ÖGB-Verlag/Walter Schauer

Cover photo: stock.adobe.com/Drobot Dean

Central Register of Associations (ZVR) number: 576439352

العلاقة الوظيفية (*Das Arbeitsverhältnis*)

تأسيس علاقة العمل (*Begründung des Arbeitsverhältnisses*)

تتأسس العلاقة الوظيفية عندما يقدم فرد (الموظف/الموظفة) قدرته العملية تحت إشراف شخص آخر (صاحب العمل/صاحبة العمل أو نائبهما)، ويعملون تحت إرشادهم بشكل شخصي. يتميز الموظفون بالتبعية الشخصية التي تميز العلاقة الوظيفية. يتحمل الموظفون عمومًا واجب العمل الشخصي ويكونون مرتبطين بالزمان والمكان والتوجيهات ضمن إطار عملهم.

عقد عمل لتنفيذ عمل محدد و عقد الخدمة الحرة

(*Freier Dienstvertrag und Werkvertrag*)

هذه أنواع من العقود حيث لا يتمتع 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 لتنفيذ عمل محدد، 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 (*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، لا يمكن لمجرد التسمية "عقد خدمة حرة" أو "عقد عمل لمشروع محدد"، في حالات العمل غير المستقل، أن تلغي حقوق العمال. الأمر المهم 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 بين صاحب العمل والعمال 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 الإقراي"، عندما يقدم شخص خدمة عملية ويقبل الآخر هذه الخدمة.

ورقة الخدمة (Dienstzettel)

::يجب أن تتضمن ورقة الخدمة المعلومات التالية

١. اسم وعنوان صاحب العمل.
٢. اسم وعنوان العامل أو العاملة.
٣. تاريخ بدء العلاقة الوظيفية.
٤. في حالة العلاقات الوظيفية لفترة محددة، تاريخ انتهاء العلاقة الوظيفية.
٥. مدة فترة الإشعار بالفصل وتاريخ الفصل.
٦. مكان العمل المعتاد والتكليف، إذا كان هناك حاجة للإشارة إلى تغيير مكان العمل أو التكليف.
٧. التصنيف في الخطة الوظيفية إن وجد.
٨. الوظيفة المقررة.
٩. الراتب الأساسي والراتب الأساسي وعناصر الأجر الإضافية (المكافآت الخاصة) وتاريخ استحقاق الأجر.
١٠. مدة الإجازة السنوية.
١١. الجدول الزمني لساعات العمل اليومية والأسبوعية المتفق عليها.
١٢. اللوائح الجماعية المعمول بها في العقد الوظيفي (اتفاق جماعي، نظام داخلي، أدنى أجر، تعويضات التدريب، اتفاقية الشركة) والإشارة إلى المكان في الشركة حيث يمكن الاطلاع عليها.
١٣. اسم وعنوان صندوق الرعاية الاجتماعية في الشركة للعامل أو العاملة.

المعلومات المتعلقة بالنقاط ٥ و ٦ و ٩ إلى ١١ يمكن أيضًا تضمينها عن طريق الإشارة إلى الأحكام الموجودة في التشريعات القانونية، أو الاتفاقيات الجماعية، أو اتفاقيات الشركات إذا كانت العلاقة الوظيفية قد بدأت بالفعل في ١،١،١٩٩٤، فإنه يجب على صاحب العمل تسليم العامل/العاملة بطاقة الخدمة فقط بناءً على طلبهم خلال فترة لا تتجاوز شهرين. إذا كانت مدة العلاقة الوظيفية تتراوح بين شهر واحد على الأكثر، أو إذا احتوى العقد الوظيفي الكتابي على جميع البنود المطلوبة، فلا حاجة لتسليم بطاقة الخدمة كما يجب على العمال الحريين تسليم بطاقة خدمتهم بشكل معدل.

انتبه:

إذا كان العامل أو العاملة على وشك توقيع عقد عمل كتابي مقدم من جانب صاحبة العمل أو صاحب العمل، يجب قراءته بدقة قبل التوقيع. إذا كانت ورقة الخدمة المقدمة غير واضحة، يجب استشارة النقابة المختصة.

تتمثل أهم النقاط التي يجب الانتباه إليها فيما يلي:

- تحديد فترة الاختبار (لا تزيد عن شهر واحد).
- قابلية التنقل، سواء في مكان العمل أو في الوظيفة.
- تنظيم الساعات الإضافية.
- البند الشامل (يجب تحديد الأجر الأساسي!).

- بند المنافسة (يجوز فقط بعد ٤٠٤٠ يورو شهرياً).
- مدد ومواعيد الفصل.
- التزام بإعادة تكاليف التدريب (الارتباط بحد أقصى أربع سنوات، والتسديد بشكل شهري).

بشكل عام، يجب ألا يتم تقليل حقوق العاملين التي تنص عليها التشريعات القانونية أو الاتفاقيات الجماعية أو اتفاقيات الشركات من خلال العقد الوظيفي.
كلا ورقة الخدمة وعقد العمل مجانيان

الحسابات الكتابية (*Schriftliche Abrechnungen*)

يجب إصدار لكل من الموظفين والموظفات في نهاية الشهر حساب كتابي للأجر/الراتب. يجب أن يتضمن هذا الحساب على الأقل مبلغ الأجر المكتسب ومقدار وتركيب الخصومات. يمكن المطالبة بحق هذا الحساب أيضاً قانونياً.

وقت العمل، وقت الراحة (*Arbeitszeit, Arbeitsruhe*)

Normalarbeitszeit laut Arbeitszeitgesetz

الوقت العمل العادي حسب قانون الوقت العمل ٤٠ ساعة في الأسبوع، ثماني ساعات في اليوم (التحويل إلى الشهر: $٤٠ \times ٤,٣٣ = ١٧٣,٢$ ساعة). توجد ترتيبات مختلفة في اتفاقيات الجماعية تحدد وقت عمل أقصر.

يمكن أن تُسمح بفترات عمل أطول من خلال اتفاق جماعي أو اتفاقية مؤسسية في حالات الاستعداد للعمل (مثل حراس الأمن)

Überstunden

يُسمح بما يصل إلى ٢٠ ساعة عمل إضافية في الأسبوع. لكن لا يجب أن تتجاوز فترة العمل ١٢ ساعة في اليوم. يُسمح بأن تتجاوز فترة العمل الأسبوعية ٤٨ ساعة خلال فترة مراقبة تمتد لمدة ١٧ أسبوعاً. يُحدد مبلغ التعويض عن الساعات الإضافية على الأقل بنسبة ٥٠% في الوقت أو النقود. يمكن للموظف أو الموظفة اختيار التعويض بالوقت أو النقود للساعات الإضافية التي تزيد عن الساعة ٥٠ في الأسبوع

Pausen

يجب أن تستمر الفاصلة لمدة لا تقل عن ٣٠ دقيقة عندما تكون فترة العمل أكثر من ست ساعات. لا تُعتبر هذه الفاصلة جزءاً من فترة العمل. في الأعمال التي تتطلب استمرارية يومية وأيام الأحد، يجب توفير فواصل قصيرة مدفوعة للعاملين الذين يعملون بنظام الورديات الدوارة. يجب أن تكون إحدى الفواصل المدفوعة في العمل ليلاً مدتها على الأقل عشر دقائق

فترات الراحة (Ruhezeiten)

يجب أن يُمنح فترة راحة متواصلة لا تقل عن أحد عشر ساعة بين يومي عملين. حيث يمكن لاتفاقية العمل التقليل من فترة الراحة اليومية إلى ثمان ساعات بالنسبة لعطلة نهاية الأسبوع، يجب أن تكون فترة الراحة غير المنقطعة لمدة ستة وثلاثين ساعة. يمكن أن تحدث استثناءات من خلال اتفاقيات العمل الجماعي أو التشريع. في هذه الحالة، يجب أن تُمنح فترة راحة أسبوعية لمدة ستة وثلاثين ساعة في أيام العمل في حالات الاستثناء، يمكن أيضاً السماح بالعمل في أربعة عطلات نهاية الأسبوع أو في الأيام العطلة من خلال اتفاقية مؤسسية

إذا تم تقسيم فترة الراحة في عطلة نهاية الأسبوع (فترة الراحة الأسبوعية) خلال فترة قدرها ستة وثلاثين ساعة قبل بدء الأسبوع العملي القادم، يجب أن تُمنح فترة راحة بديلة. يكون حجمها يتناسب مع عدد ساعات العمل التي تم القيام بها خلال تلك الساعات الستة والثلاثين لا يؤثر حق الحصول على فترة راحة بديلة على حق التعويض عن الساعات الإضافية وفقاً لقانون ساعات العمل أو اتفاقية العمل الجماعية

تحديد مواعيد العمل (Lage der Arbeitszeit)

يجب تحديد مواعيد العمل بموافقة الطرفين، ما لم يتم تحديدها من خلال اتفاقية مؤسسية. تغييرات أحادية الجانب في المواعيد من جانب صاحب العمل مسموح بها فقط في حالة

١. تبرير تغيير المواعيد بشكل موضوعي، و
٢. الإعلان عن التغيير مسبقاً بمدة لا تقل عن أسبوعين، و
٣. عدم وجود مصلحة مشروعة للعامل أو العاملة تعارض التغيير، و
٤. لا يوجد اتفاق على عكس ذلك.

العمل بدوام جزئي (Teilzeitarbeit)

يجب تحديد مدى ساعات العمل، ويجب أن يتم تغيير مدى ساعات العمل بشكل مكتوب. يُعتبر تجاوز مستمر لمدى ساعات العمل المتفق عليه سطحيًا باعتباره تمييزًا صامتًا للمدى الأعلى (المتوسط). لا يجب أن يُظلم العاملون بدوام جزئي فيما يتعلق بالمزايا الاجتماعية في الشركة والترقيات وما شابه ذلك.

يحصل العاملون بدوام جزئي على زيادة بنسبة ٢٥ في المئة عند العمل الإضافي. ومع ذلك، يتم إلغاء هذه الزيادة إذا تم تعويض ساعات العمل الإضافية خلال فترة ثلاثة أشهر (أو فترة زمنية محددة أخرى) أو خلال فترة العمل المرن

توجد قيود أيضاً عندما يكون هناك ساعات عمل إضافية للعاملين بدوام كامل دون زيادة (على سبيل المثال، في حالة أسبوع عمل ٣٨,٥ ساعة، ١,٥ ساعة بدون زيادة). في هذه الحالة، يكون هذا الوقت بدون زيادة أيضاً للعاملين بدوام جزئي

(*Mehrarbeit ist nur zulässig, wenn:*) لا يُسمح بالعمل الإضافي إلا في الحالات التالية

يُسمح بالعمل الإضافي فقط إذا كانت هناك التزام بذلك بموجب اتفاق أو وفقاً لواجب الوفاء، وإذا كان هناك طلب عمل متزايد، وإذا لم تكن هناك مصالح مرجحة للعامل أو العاملة تعارض ذلك بالإضافة إلى ذلك، ينص العديد من الاتفاقيات الجماعية على ضرورة تضمين العمل الإضافي المنتظم في حسابات المدفوعات الخاصة. يجوز رفض أداء ساعات العمل الإضافية التي تزيد عن الساعة العاشرة في اليوم والساعة الخمسين في الأسبوع دون تبرير

الوقت المرن (*Gleitzeit*)

يسري الوقت المرن عندما:

١. يتم توقيع اتفاقية الوقت المرن الكتابية - إذا كان هناك مجلس عمال، اتفاقية عمل
٢. يتم تحديد إطار الوقت المرن (أبكر وقت بدء للعمل، آخر وقت انتهاء للعمل في يوم واحد)
٣. يتم تحديد فترة الوقت المرن التي لا يجوز تجاوز فيها الوقت العمل العادي في المتوسط
٤. يتم تحديد عدد ساعات الفائض أو النقص التي يجوز نقلها عبر نهاية فترة الوقت المرن بحد أقصى، و
٥. يتم الاتفاق على وقت العمل العادي اليومي الافتراضي لتحديد مدى صلاحية زيارات الطبيب وما إلى ذلك كوقت عمل

. الوقت العمل العادي الخالي من الزيادات

في الأساس ممكن فقط حتى الساعة العاشرة يومياً. يمكن أن تكون فترة الوقت العمل العادي حتى ١٢ ساعة ممكنة فقط إذا كان استهلاك رصيد الوقت ممكناً في أيام كاملة وبالتزامن مع فترة الراحة الأسبوعية. ومع ذلك، يمكن أن تكون الساعات الإضافية بعد الساعة العاشرة يومياً ممكنة

تحتوي أشكال أخرى من أوقات العمل المرنة على:

(*Andere Formen der flexiblen Arbeitszeit*)

- العمل بنظام الورديات،
- تضمين أيام الراحة في العمل مع الأعياد،
- نماذج الحساب.

الهدف هو أن يمكن تعويض تجاوزات ساعات العمل وفقاً لقواعد معينة بنسبة ١:١ من خلال التعويض بالوقت وليس بدفع ساعات إضافية (يجب).

في حالة العمل بنظام الورديات، يجب أن تتبع هذه التقلبات دورة منتظمة. يجب أن يتم تضمين بانتظام ويخدم مصلحة العمل:ين في الوقت الحر. توجد نماذج الحساب لتغطية تقلبات ساعات العمل لأسباب العمل فقط عن طريق اتفاق جماعي

العمل من المنزل (*Homeoffice*)

يعتبر العمل في المنزل حاضراً عندما يقوم العاملون بانتظام بتقديم خدمات عمل في منزلهم، حيث

يُعتبر المنزل أيضًا السكن الثاني أو منزل أحد الأقرباء أو الشركاء الحياة القريين، ولكن لا يُعتبر الأماكن العامة.

لا يمكن لصاحب العمل أو الموظف تحديد العمل في المنزل من تلقاء نفسه، ولكن يمكن أن يتم تحديده بالتوافق. يجب دائمًا تحديد العمل في المنزل بالكتابة. يمكن التراجع عن هذا الاتفاق أيضًا لأسباب مهمة بالإلتزام بفترة إشعار تبلغ شهرًا حتى نهاية الشهر الميلادي. يجب على صاحب العمل أو الموظف توفير الأدوات الضرورية لذلك عمومًا. ولكن يمكن أيضًا تحديد أن توفر الأدوات يتم من قبل الموظف. في هذه الحالة، يحق للموظف الحصول على تعويض ملائم للتكاليف والذي يمكن أيضًا تحديده بشكل مبالغ فيه يجب أن تتبع نفس قواعد ساعات العمل التي تطبق عمومًا في المؤسسة. يجب أن تُتفق الاختلافات - في حال تم السماح بها - بشكل صريح. على سبيل المثال، يجب أن يكون الموظف متاحًا فقط في أوقات العمل المتفق عليها لصاحب العمل من المهم أن تتبع مبادئ تصميم مساحة العمل بشكل مريح أيضًا في المنزل. وبالتالي، إذا لم تكن هناك إمكانية لوضع مكتب وكرسي مكتب في المنزل، فمن غير المستحسن الموافقة على العمل في المنزل. يجب على صاحب العمل أو الموظف على الأقل أن يوضح كيف يجب أن تكون مساحة العمل المريحة. في أفضل الظروف، يوفر العامل أيضًا التجهيزات اللازمة

التعويض عن الأجر في حالة المرض

(Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall)

في حالة عدم قدرة الموظف على العمل بسبب المرض، يتعين على أصحاب العمل دفع الأجر للموظف لفترة معينة.

يحق للعاملين مطالبة بتعويض الأجر في حالة المرض لمدة لا تقل عن ستة أسابيع. يزيد هذا الحق إلى ثمانية أسابيع بعد السنة الأولى من الخدمة، وعشرة أسابيع بعد خمسة عشر عامًا من الخدمة، واثنتا عشرة أسبوعًا بعد خمس وعشرين عامًا من الخدمة. هذا الحق في تعويض الأجر ينطبق على جميع العمال والعمالات في كل عام عمل.

كل عامل أو عاملة لهم حق مستقل بسبب حادث عمل أو مرض مهني، ويستمر هذا الحق لمدة لا تقل عن ثمانية أسابيع لكل حادث بغض النظر عن مدة العلاقة العملية

Dauer der Entgeltfortzahlung: pro Arbeitsjahr

im ersten Dienstjahr	6 Wochen volle Höhe 4 Wochen halbe Höhe
vom 1. bis 15. Dienstjahr	8 Wochen volle Höhe 4 Wochen halbe Höhe
vom 16. bis 25. Dienstjahr	10 Wochen volle Höhe 4 Wochen halbe Höhe
ab dem 26. Dienstjahr	12 Wochen volle Höhe 4 Wochen halbe Höhe

Lehrling (pro Lehrjahr)

volles Lehrlingseinkommen	8 Wochen
Differenz zwischen Lehrlingseinkommen und Krankengeld für weitere	4 Wochen

Bei weiterer Erkrankung innerhalb desselben Lehrjahres drei Tage volles Lehrlingseinkommen.
Für maximal sechs weitere Wochen Differenz zwischen Lehrlingseinkommen und Krankengeld.

العطلات (Urlaub)

استحقاق الإجازة (Urlaubsanspruch)

bis zu einer Dienstzeit von 25 Jahren	30 Werktage
nach Vollendung des 25. Jahres	36 Werktage

أيام العمل هي جميع أيام الأسبوع باستثناء الأحد والأعياد.

الأجازات السنوية (Urlaubsjahr)

تبدأ من وقت دخول الموظف إلى العمل. إذا كان هناك اتفاق يُعادل السنة الإجازية بالسنة الميلادية، يبدأ العام الجديد للإجازة في الأول من يناير.

حساب فترة الخدمة (Berechnung der Dienstzeit)

يجب أن تُحتسب فترات الخدمة مع نفس جهة العمل أو نفس صاحب العمل التي لا تزيد مدتها عن ثلاثة أشهر لتحديد مدى الإجازة، ما لم ينتهي العقد بواسطة إنهاء من قبل الموظف أو العامل دون سبب مهم، أو بسبب فصل يتحملة الموظف أو العامل. ويجب أيضاً أن تُحتسب لتحديد مدى الإجازة

- فترة الخدمة التي قضاها الموظف في علاقة عمل أخرى في البلاد، شريطة أن تكون قد استمرت لمدة لا تقل عن ستة أشهر.
- فترات الدراسة التي تتجاوز التعليم الإلزامي (المدارس الثانوية العامة، المدارس التجارية، المدارس الثانوية التقنية) والتي تم قضاؤها في مدرسة في البلاد. يمكن أن يتم احتساب فترات الدراسة الأجنبية أيضاً بشروط معينة.
- المدة العادية لدراسة الجامعية المنجزة بنجاح.
- فترات العمل الحر الذاتي التي قضاها الموظف في البلاد، شريطة أن تكون قد استمرت لمدة لا تقل عن ستة أشهر.
- فترات المساعدة في التنمية والتطوير;
- فترات السجن بموجب قانون مساعدة الضحايا.
- مدة الإجازة الإلزامية (المادة ١٥ ف من قانون حماية الأمومة والطفولة (§ ١٥f MSchG)

ومع ذلك، يجب مراعاة أن هناك قيوداً على قواعد الاحتساب. يجب أن لا تتجاوز مجموع الخدمات المسبقة المحتسبة سبع سنوات، وفي حالة الدراسة لا يجب أن تتجاوز اثني عشر عاماً.

المطلب الكامل للإجازة / تعويض الإجازة

(Voller Urlaubsanspruch/Urlaubersatzleistung)

ينشأ المطلب الكامل للإجازة بعد ستة أشهر، أو مرة أخرى اعتباراً من السنة الثانية للعمل مع بداية السنة العملية الجديدة. عند نهاية علاقة الخدمة، يتم تصفية الإجازة المتبقية في السنة الحالية بنسبة مئوية معينة (تعويض الإجازة). يتم تصفية الإجازة الباقية من السنوات السابقة بالكامل.

إجازة العامل بموجب قانون إجازات وتسويات عمال البناء:

(Urlaub nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz)

يجب على العامل الوصول إلى ٥٢ أسبوعاً مستحقاً خلال السنة الميلادية ليتمكن من استنفاد حقه الكامل في الإجازة (٣٠ أو ٣٦ يوم عمل).
ينشأ حق الإجازة تناسبياً بالنسبة لعدد أسابيع العمل التي قضاها العامل خلال السنة الميلادية. يبدأ عام الإجازة الجديد مع السنة الميلادية التالية.

ينتهي حق الإجازة إذا لم يستخدم العامل الإجازة حتى ٣١ مارس من السنة الثالثة التي تلي السنة الميلادية التي نشأ فيها حق الإجازة. يُظهر كل عام في معلومات العامل تفصيلاً على حدة. يعتمد حجم حق الإجازة على عدد أسابيع العمل المجمعة. يبلغ حق الإجازة السنوي ٣٦ يوم عمل عند وصول عدد أسابيع العمل إلى ١,٠٤٠، و ٣٠ يوم عمل في حالة عدم وصول عدد أسابيع العمل إلى هذا الرقم.

(Kündigungsfristen/Kündigungstermine) تواريخ ومهل الإنهاء/تاريخ الإنهاء

(Kündigungstermine) تواريخ إنهاء العمل

منذ ١ أكتوبر ٢٠٢١، تم تطبيق مهل الإنهاء وتواريخ الإنهاء للعمال والموظفين. في الأساس، يمكن لصاحب العمل إنهاء العلاقة الوظيفية بإعلان الإنهاء بحلول نهاية الربع، حيث يمكن الاتفاق على تحديد تواريخ الإنهاء كل الـ ١٥ من الشهر والآخر من الشهر. يمكن للاتفاق الجماعي للعمال في القطاعات التي تحتوي على عمل موسمي تحديد ترتيبات مختلفة

(Kündigungsfristen) مهل الإنهاء

٦ أسابيع	أقل من سنتين خدمة
٢ شهران	من السنة الثالثة إلى السنة الخامسة خدمة
٣ أشهر	من السنة السادسة إلى السنة الخامسة عشرة خدمة
٤ أشهر	من السنة السادسة عشرة إلى السنة الخامسة والعشرين خدمة
٥ أشهر	بعد السنة الخامسة والعشرين خدمة
١ شهر	في حالة الإنهاء من قبل العامل أو العاملة، يكون التاريخ المتفق عليه هو نهاية الشهر

(Entlassung) الإقالة

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 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*)

في حال تم إنهاء العلاقة العملية من قبل صاحب العمل، سواء بسبب عدم الامتثال للمدة الإشعارية، أو الموعد النهائي للإنهاء، أو بسبب فصل غير مبرر، فإن العامل أو العاملة له/لها الحق في الحصول على تعويض الفصل. وهذا هو المبلغ المستحق نتيجة للمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي نشأ نتيجة لفصل غير قانوني أو غير موافق للوقت. يُعتبر هذا الحق قائماً أيضاً إذا قام العامل أو العاملة بالانسحاب مبكراً بشكل مبرر، الذي تسبب فيه صاحب العمل. أثناء استلام تعويض الفصل أو تعويض الإجازة، يتوقف دعم 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

قانون الاستقالة القديم: (Altes Abfertigungsrecht)

ينطبق على الأشخاص الذين كانت علاقتهم العملية موجودة بالفعل في 1 يناير 2003 والذين لم ينتقلوا إلى القانون الجديد للتعويضات من خلال اتفاق فردي مع صاحب العمل

العمال والموظفين: (Arbeiter:innen und Angestellte)

يتم اكتساب الحق في التعويض بموجب القانون القديم بعد إكمال فترة عمل مستمرة من

٣ Jahren in Höhe von	٢ Monatsentgelten
٥ Jahren in Höhe von	٣ Monatsentgelten
١٠ Jahren in Höhe von	٤ Monatsentgelten
١٥ Jahren in Höhe von	٦ Monatsentgelten
٢٠ Jahren in Höhe von	٩ Monatsentgelten
٢٥ Jahren in Höhe von	١٢ Monatsentgelten

::وذلك في الحالات التالية فقط لإنهاء علاقة الخدمة

- إنهاء العمل من قبل صاحب العمل؛
- فصل غير مبرر وغير مذبذبة؛
- 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 أضعاف شهرية.

الأحكام الأفضل في الاتفاقيات الجماعية تظل سارية المفعول.

لام عمل تاضي وعت ل و تازاج إل نوناق م الك أ ق ب ط ن ت ، ء ان ب ل ل ام عمل ء ب س ن ل اب ل ام عمل (Für Bauarbeiter:innen gelten die Bestimmungen des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes.)

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 (Karenzzeiten, 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.

بداية دفع المساهمات للتسوية النهائية الجديدة (Beginn der Beitragszahlung der Abfertigung Neu)

الشهر الأول من العلاقة الوظيفية معفي 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

شروط لصرف التسوية النهائية الجديدة (Auszahlungen der Abfertigung Neu)

شروط لصرف التسوية النهائية هو وجود مدة قياسية للدفع تبلغ ٣٦ شهراً على الأقل وانتهاء العلاقة الوظيفية ، حيث يمكن أن تأتي المساهمات لمدة ٣٦ 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 للتنفيد 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..

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

(Kündigungs- und Entlassungsschutz) الحماية من الفصل الإقالة

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

(Wiederantritt zur Arbeit) العودة للعمل مرة أخرى

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 سببًا للإقالة

(Urlaub) الإجازة

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

(Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration) لمنحة الإجازية، تعويض عيد الميلاد

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 ٥٢/١)

(Unsere weiteren Tipps) نصائحنا الأخرى

- بعد الخدمة العامة/الخدمة المدنية - معلومات على الصفحة 30
- لا تُهدِّد 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

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 المرعاة، 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 المرعاة) 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 المرعاة) 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 المرعاة) 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 المرعاة) 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 المرعاة).

تحذير: (Achtung:)

بالإضافة إلى اتفاقيات جماعية مختلفة حقاً (ABGB) تقدم قانون الموظفين والقانون المدني العام 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 (*Kündigungs- 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 (*Lösung des Dienstverhältnisses und Abfertigung – altes Abfertigungsrecht (siehe auch Seite 17)*)

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

(Abfertigung Neu (siehe auch Seite 18)) تعويض جديد (انظر أيضًا الصفحة 18)
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

فترة الحماية (Schutzfrist)

يجوز للأمهات المرتقبات ألا تعمل في الأسابيع الثمانية الأخيرة قبل تاريخ الولادة المقرر (فترة الحماية = حظر تام للعمل). تبلغ فترة الحماية بعد الولادة أيضًا ثمانية أسابيع (اثنتا 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. يُمنح الأجر الأسبوعي خلال فترة الحماية، ويجب طلبه من الصندوق الصحي

(Papamonat/Babymonat) شهر الأب/شهر الطفل

منذ ١٩،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 لبداية شهر الأب في أسبوع واحد على الأكثر بعد الولادة. يمكن للأب استخدام شهر الأب خلال فترة من بعد الولادة إلى نهاية حظر العمل للأم (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

للأمهات والآباء (Karenz für Mütter und Väter) التأهيل للأمهات والآباء

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 حق التأهيل الوظيفي لأنهما عاملان مستقلاً أو عاطلان عن العمل أو لا يزالان يدرسان. إذا لم تكن هناك مثل هذه الحالة، فإن للمواليد ابتداءً من ١،١١،٢٠٢٣ الحق في التأهيل فقط حتى نهاية الشهر الثاني والعشرين من عمر الطفل إذا ذهب أحد الوالدين إلى التأهيل فقط.
- يمكن للوالدين أن يتخذوا شهراً واحداً من التأهيل معاً في تبديل 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 شهراً) من عمر الطفل. للمزيد من المعلومات، راجع معلومات القانون في نقابة النساء النمساوية "حزمة الطفل". www.oegb.at أو تنزيلها من خلال frauen@oegb.at للطلبات، يمكنك التواصل عبر البريد الإلكتروني 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 وموعدها. 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.

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.

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
www.oegb.at/ أو تحميلها من frauen@oegb.at: النمساوية. يمكنك طلبها عبر البريد الإلكتروني
schwanger.

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.

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 و ٨٥١ 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 هي 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 ١٠,٦٣ 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 أيضاً ٨٠ في المائة من الدخل الصافي الأخير لكل منهما. للاستحقاق لتمويل رعاية الأطفال المعتمد على الدخل، يجب أن يكون قد مارس أحد الوالدين نشاطاً 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.

(Partnerschaftsbonus) مكافأة الوالدين

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.

(Zuverdienstgrenze) حد الأرباح الإضافية

يحق للشخص الحصول على إجازة رعاية الأطفال حتى الحد الأقصى للأرباح الإضافية المحددة. عند الاستفادة من حساب إجازة رعاية الأطفال، يمكن للشخص بشكل عام كسب ٦٠ في المئة من الدخل الإجمالي السابق. ومع ذلك، إذا اختار الشخص نموذج الحساب وكانت ٦٠ في المئة من الدخل السابق أقل من ١٨,٠٠٠ يورو سنويًا، يمكن كسب ما يصل إلى ١٨,٠٠٠ يورو إضافية للأشخاص الذين اختاروا إجازة رعاية الأطفال المعتمدة على الدخل يمكنهم كسب حد أقصى سنوي قدره ٨,١٠٠ يورو. يجب أيضًا أن يتم احتساب الدخل من العمل الحر ومن عقود العمل ومن عقود الخدمات الحرة ضمن هذه القيم. عند حد الأرباح الإضافية بقيمة ١٨,٠٠٠ يورو، توصي نساء الاتحاد النمساوي للنقابات بعدم تجاوز دخل شهري قدره ١,٣٧٢ يورو. وعند حد الأرباح الإضافية بقيمة ٨,١٠٠ يورو، توصي نساء الاتحاد النمساوي للنقابات بعدم كسب أكثر من حد الأرباح الطفيفة شهريًا (٢٠٢٤: ٥١٨,٤٤ يورو شهريًا)

تنبيه (Achtung)

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

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.

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 ٨١٠٠ يورو في السنة الكالندرية. لا يجوز تجاوز دخل الشريك الحد الأقصى للإعفاء الضريبي في السنة بقيمة ٦,٠٦ € täglich ١٨١,٠٠٠ يورو.

تنبيه (Achtung):

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 المؤمن 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

تنبيه (Achtung):

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)

المبلغ في الشهر (Höhe der Familienbeihilfe)

المبلغ في الشهر	عمر الطفل
€ 132,30	منذ الولادة
€ 141,50	طفل من ٣ سنوات
€ 164,20	طفل من ١٠ سنوات
€ 191,60	طفل من ١٩ سنة

يزداد المبلغ الشهري الإجمالي من خلال السلم الإخواني لكل طفل عندما تُمنح لـ

- طفلين ، يزداد بمقدار ٨,٢٠ يورو لكل طفل. في هذه الحالة ، يكون المبلغ الإضافي مجموعه ١٦,٤٠٠ يورو
 - لثلاثة أطفال ، يزداد بمقدار ٢٠,٢٠ يورو لكل طفل. في هذه الحالة ، يكون المبلغ الإضافي مجموعه ٦٠,٦٠ يورو
 - لأربعة أطفال ، يزداد بمقدار ٣٠,٧٠ يورو لكل طفل. في هذه الحالة ، يكون المبلغ الإضافي مجموعه ١٢٢,٨٠ يورو. € ١٢٢,٨٠
 - لخمسة أطفال ، يزداد بمقدار ٣٧,٢٠ يورو لكل طفل. في هذه الحالة ، يكون المبلغ الإضافي مجموعه ١٨٦,٠٠ يورو
 - لستة أطفال ، يزداد بمقدار ٤١,٥٠ يورو لكل طفل. في هذه الحالة ، يكون المبلغ الإضافي مجموعه ٢٤٩,٠٠ يورو.
 - لسبعة أو أكثر من الأطفال ، يزداد بمقدار ٦٠,٣٠ يورو لكل طفل
- يزيد تمويل الأسرة شهرياً بمقدار ١٨٠,٩٠ يورو لكل طفل ذو إعاقة بالإضافة إلى تمويل الأسرة

مع تمويل الأسرة ، يُصرف مبلغ خصم على الأطفال قدره ٦٧,٨٠ يورو لكل طفل. بشكل عام ، لدى الأم الحق في الحصول على تمويل الأسرة ، ولكن يمكنها التنازل لصالح الأب. يمكن للأم سحب هذا التنازل في أي وقت. يمكن للأطفال البالغين تقديم طلب للحصول على تمويل الأسرة وخصم الأطفال مباشرة على حسابهم في مكتب الضرائب. ومع ذلك ، يتطلب ذلك موافقة الوالدين ، الذين يجب عليهم تأكيد ذلك في نموذج الطلب

الفحوصات جوازات الأم والطفل (Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen)

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 [www.oegb.at/frauen](mailto:frauen@oegb.at) أو تنزيلها من frauen@oegb.at

مساعدة البطالة (Arbeitslosengeld)

الشروط اللازمة للحصول على مساعدة البطالة هي أن يكون الشخص

- متاحًا للتوظيف، أي يكون بطالاً ومستعداً للعمل وقادرًا على العمل،
- ..يستوفي الأهلية.

في الغالب، يتم استيفاء الأهلية للحصول على مساعدة البطالة عندما يكون هناك إجمالاً على الأقل ٥٢ أسبوعًا من العمل المحدود بالتأمين البطالة خلال الـ ٢٤ شهرًا الأخيرة (الإطار الزمني) قبل تقديم الطلب

بالنسبة للأشخاص الذين يطلبون مساعدة البطالة قبل سن الـ ٢٥ عامًا، يكفي وجود ٢٦ أسبوعًا من العمل الخاضع للتأمين على البطالة خلال الـ ١٢ شهرًا الأخيرة (الإطار الزمني). ومع ذلك، إذا استفادوا بالفعل من مساعدة البطالة أو مساعدة العمل المؤقتة مرة واحدة على الأقل، فإن ٢٨ أسبوعًا من العمل الخاضع للتأمين على البطالة خلال الـ ١٢ شهرًا الأخيرة (الإطار الزمني) مطلوبة. يمكن تمديد الإطار الزمني المذكور لمدة ٢٤ شهرًا أو ١٢ شهرًا 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 تُدرج 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 أن (AMS) يجب تقديم طلب مساعدة البطالة شخصياً في مكتب الخدمات السوقية المعني يتم هذا في أقرب وقت ممكن بعد بدء فترة البطالة، حيث لا يُمنح مساعدة البطالة بشكل رجعي أثناء فترة الإشعار بالفصل من العمل AMS أبداً. بالطبع يمكن التواصل مع مكتب العمل

تعتمد مدة استحقاق مساعدة البطالة على مدة فترات العمل السابقة أو على عمر الشخص البطال. تبلغ الحد الأدنى للمدة ٢٠ أسبوعًا. تبلغ ٣٠ أسبوعًا إذا كانت هناك ١٥٦ أسبوعًا (ثلاث سنوات) من العمل الخاضع للتأمين على البطالة خلال الـ ٥ سنوات الأخيرة قبل تقديم الطلب. وتبلغ ٣٩ أسبوعًا إذا تم تجاوز سن الـ ٤٠ عامًا عند تقديم الطلب وكانت هناك ٣١٢ أسبوعًا (ست سنوات) من العمل الخاضع للتأمين على البطالة خلال الـ ١٠ سنوات الأخيرة قبل تقديم الطلب. وتبلغ ٥٢ أسبوعًا إذا تجاوز سن الـ ٥٠ عامًا عند تقديم الطلب وكانت هناك ٤٦٨ أسبوعًا (تسع سنوات) من العمل

الخاضع للتأمين على البطالة خلال الـ ١٥ سنة الأخيرة قبل تقديم الطلب، ويحق للأشخاص المشاركين في برنامج إعادة التأهيل المهني للتأمين الاجتماعي المعاشي أن يستفيدوا من ٧٨ أسبوعًا من مدة الاستحقاق.

يتم الاعتماد في تقدير مدة الاستحقاق أيضًا 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 ٢٠٢٤، فإن العام ٢٠٢٢ هو الأساس لمساعدة البطالة لا يتم احتساب الأوقات التي لم يتلق فيها الشخص الراتب الكامل أو لم يتلق راتبًا على الإطلاق بسبب 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 الزواج التعويضية (لعام ٢٠٢٤: ١٠،٢١٧،٩٦ يورو شهريًا) 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 ٢٠٢٤ هو:

لكل يوم تقويمي	€ 72,01
لكل شهر	€ 2.232,31

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

المساعدة الناجمة عن الحالات الطارئة (Notstandshilfe)

إذا تلقيتم مساعدة البطالة واستنفدتم فترة الاستحقاق الممكنة، يمكنكم طلب "المساعدة الناجمة عن الحالات الطارئة"

سوف تتلقون هذه المساعدة فقط في حالة وجود حالة طارئة. يتم منح المساعدة الناجمة عن الحالات الطارئة دون تحديد مدة زمنية، ولكنها تُمنح لمدة تصل إلى ٥٢ أسبوعًا كحد أقصى. بعد ذلك، يجب تقديم طلب جديد.

عند التحقق مما إذا كانت هناك حالة طارئة، يُأخذ في الاعتبار الدخل الشخصي المتاح. لا يُؤخذ في الاعتبار دخل الوالدين أو الأطفال أو أقارب آخرين، حتى في حالة العيش في نفس المنزل.

تنبية (Achtung)!
لا يتم احتساب دخل الزوج أو شريك الحياة

قيمة المساعدة الناجمة عن الحالات الطارئة (Höhe der Notstandshilfe)

- إذا لم يتم احتساب دخل معين، فإن المساعدة الناجمة عن الحالات الطارئة تبلغ ٩٥٪ من المبلغ الأساسي لمساعدة البطالة و٩٥٪ من المبلغ الإضافي، إذا كان المبلغ الأساسي لمساعدة البطالة أقل من معدل تعويض الأمان الاجتماعي.
- تبلغ المساعدة الناجمة عن الحالات الطارئة ٩٢٪ من المبلغ الأساسي لمساعدة البطالة، إذا كان المبلغ الأساسي لمساعدة البطالة أعلى من معدل تعويض الأمان الاجتماعي.
- بالإضافة إلى ذلك، هناك مكافآت عائلية لبعض الأشخاص، مثل الأطفال الذين يحق لهم الحصول "على إعانة عائلية".

طية المساعدة في الطوارئ (Deckelung der Notstandshilfe)

بعد ستة أشهر من فترة الاستحقاق، يتم فرض حد أقصى على قيمة المساعدة في الطوارئ وفقًا لمدة "استلام إعانة البطالة السابقة. هذا ما يُعرف بـ "التغطية

- إذا كنت قد استلمت إعانة البطالة لمدة ٢٠ أسبوعًا سابقًا، سيتم تغطية المساعدة في الطوارئ بالإضافة إلى الزيادة التعويضية (= ٤٠,٥٩ يورو/يوم، حتى عام ٢٠٢٤).
- إذا كنت قد استلمت إعانة البطالة لمدة ٢٠ أسبوعًا سابقًا، سيتم تغطية المساعدة في الطوارئ بالإضافة إلى الزيادة التعويضية (= ٤٠,٥٩ يورو/يوم، حتى عام ٢٠٢٤).
- إذا كنت قد استلمت إعانة البطالة لمدة ٣٠ أسبوعًا سابقًا، سيتم تغطية المساعدة في الطوارئ بالحد الأدنى للعيش (= ٤٧,٣٣ يورو/يوم، حتى عام ٢٠٢٤).
- إذا كنت قد استلمت إعانة البطالة لمدة ٣٩ أو ٥٢ أسبوعًا بسبب عمرك، فلن يتم تغطية المساعدة في 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

bitte korrekt übersetzen - es sind nur drei Aufzählungspunkte und nicht fünf

في الطوارئ (Dazuverdien zur Notstandshilfe)

إذا كنت ترغب في العمل بجانب المساعدة في الطوارئ، فإن نفس القواعد الأساسية تنطبق عند الحصول على إضافة لإعانة البطالة. يُسمح بالعمل الإضافي حتى الحد الأقصى للدخل المهمش (٢٠٢٤: ٥١٨,٤٤ يورو/شهر إجمالي) في حالة المساعدة في الطوارئ، ولكن يتم حساب أي دخل آخر أيضًا. على سبيل المثال، الدخل من التأجير والإيجار أو معاش أرملة أو أرمل

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

تنبيه! (Achtung!)

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

تنبيه! (Achtung!)

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 عمومًا 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

نصيحة: (Tipp)

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

نصيحة: (Tipp)

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 للصدوق النمساوي للصحة المختص

منح الأسرة (Familienzuschlag)

بالإضافة إلى المنافع من التأمين على البطالة، يتم منح مبلغ إضافي للأطفال، الأحفاد، الأبناء الأخرى أو الاختياريين أو المرافقين أو الأزواج (الشركاء في الحياة أو الشركاء المسجلين) بمقدار ٠,٩٧ يورو يوميًا لكل شخص، إذا كان العاطل عن العمل يساهم بشكل كبير في دعم هؤلاء الأشخاص وهناك حق في الحصول على مساعدات الأسرة.

يتم منح المبلغ الإضافي للزوج أو الزوجة (الشريك أو الشريكة في الحياة أو الشركاء المسجلين) فقط إذا لم يكن لديهم دخل يتجاوز الحد الأدنى للراتب (٥١٨,٤٤ يورو شهريًا في عام ٢٠٢٤)، وإذا كان العاطل عن العمل يساهم بشكل كبير في دعمهم ويتم منح مبلغ إضافي للأسرة لأحد الأقرباء القصر أو مستلمًا للمساعدة بسبب الإعاقة.

التقاعد الجزئي (Altersteilzeit)

تُعطى 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 تعويضًا بنسبة ٥٠٪ من الفارق بين الأجر السابق (متوسط اثني عشر شهرًا) والأجر الذي يعادل الساعات المقلصة.
- يستمر أصحاب العمل في دفع مساهمات التأمين الاجتماعي كما هو، وبالتالي، يبقى أساس المساهمات قبل تخفيض ساعات العمل قائمًا. كما يبقى حق التعويض على أساس ساعات العمل قبل التخفيض مضمونًا.
- يقتصر مدة التقاعد الجزئي بشكل عام على خمس سنوات.
- يمكن تقليل 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.

(Vollversicherung) التأمين كامل

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 أيضًا للتأمين الإلزامي في جميع فروع التأمين.

(Geringfügige Beschäftigung) التوظيف الجزئي

الأدنى للعمل هو ٢٠٢٤ T

شهرياً	€ 518,44
--------	----------

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

(Optionsmöglichkeit für geringfügig Beschäftigte) خيارات للعمال بعمل جزئي

لا يتم تأمين العمال بدوام جزئي سواء ضد الأمراض أو التقاعد. هناك إمكانية للاختيار في التأمين الصحي والتقاعد.

يمكن تقديم الطلب فقط لكل من التأمينين معًا. ÖGK يتطلب ذلك تقديم طلب إلى . يجب على العاملين بدوام جزئي دفع رسوم التأمين الصحي والتقاعد بأنفسهم. بعد ذلك، يكونون مؤمنين بشكل إلزامي في التأمين الصحي ويكتسبون أوقات التأمين التقاعدي الطوعي. الاشتراك الشهري هو ٧٣,٢٠ يورو. إذا اختار هؤلاء العمال التأمين الصحي والتقاعد، فإن الراتب الشهري هو ١٨٦,٢٠ يورو ÖGK للمرض من

العمل بجانب العمل الذي يخضع للتأمين الإلزامي

إذا قام الموظف بجانب العمل الذي يخضع للتأمين بأحد الوظائف التي تخضع للتأمين الكامل أيضًا بعمل بسيط/جزئي، أو يمارس أكثر من عمل جزئي، فيجب عليه دفع رسوم الموظفين للتأمين الصحي والتقاعد، في نهاية العام، ÖGK التي تحددها

الحد الأقصى لأساس الاشتراك هو ٢٠٢٤

شهرياً	€ 6.060,-
للمدفوعات الخاصة	€ 12.120,-

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 ٢٠٢٤

للأفراد العزاب	€ 1.217,96
للأزواج أو الشركاء المسجلين	€ 1.921,46
هذه المعدلات - باستثناء مستلمي رواتب الأرامل أو الأرامل - تزيد لكل طفل: يبلغ دخله الصافي ٤٤٧,٩٧ يورو بواقع	€ 187,93

للمعاشات الأيتام، حتى بلوغ سن الرشد

أنصاف الأيتام حتى عمر ٢٤ سنة	€ 447,97
الأيتام حتى سن ٢٤ سنة	€ 672,64
أنصاف الأيتام فوق سن ٢٤ سنة	€ 796,06
الأيتام الذين تزيد أعمارهم عن ٢٤ عاماً	€ 1.217,96

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 ٢٠٢٤

للأفراد الذين يتلقون تقاعدًا خاصًا وقد اكتسبوا على الأقل ٣٦٠ شهرًا من الاشتراك في التأمين الإلزامي بسبب النشاط الاقتصادي	€ 1.325,24
للأفراد الذين يتلقون تقاعدًا خاصًا وقد اكتسبوا على الأقل ٤٨٠ شهرًا من الاشتراك الإلزامي بسبب النشاط الاقتصادي	€ 1.583,22
للمتزوجين أو العاشقين في شراكة مسجلة ويتلقون تقاعدًا خاصًا وقد اكتسبوا على الأقل ٤٨٠ شهرًا من الاشتراك الإلزامي بسبب النشاط الاقتصادي	€ 2.137,04

التأمين الاختياري (Freiwillige Weiterversicherung)

(Pensionsversicherung) التأمين التقاعدي

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

على الأكثر	€ 1.611,96
على الأقل	€ 216,69

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 أيضاً بشكل مجاني.

(Krankenversicherung) التأمين الصحي

- بشكل عام، تبلغ € ٤٩٥,٥٨ شهرياً
- بالنظر إلى الظروف الاقتصادية، يمكن خفضها حتى € ٦٩,١٣
- في حالة عدم وجود تأمين مجاني مع أفراد الأسرة، يكلف التأمين الصحي للطلاب € ٦٩,١٣

(Zusatzbeitrag für die Mitversicherung in der Krankenversicherung) رسم إضافي للتأمين الصحي للمشاركين

يجب دفع رسم إضافي بشكل أساسي للأزواج المشتركين في التأمين الصحي والشركاء المعيشيين والشركاء المسجلين في التأمين الصحي

تُستثنى الأشخاص من التزام الدفع في الحالات التالية:

- عند تربية الأطفال في المنزل أو تربية لمدة لا تقل عن أربع سنوات (وتكون مشاركة السكن مع الطفل كافية لهذا الغرض).
- عندما يتلقى الزوج أو الشريك المعيشي للمشارك الذي لديه الحق في تلقي مستحقات الرعاية مبلغ . الرعاية اليومية للدرجة
- عندما يقوم الزوج أو الشريك المعيشي برعاية المشارك الذي لديه الحق في تلقي مستحقات الرعاية للدرجة ٣.
- عندما لا يتجاوز دخل الأسرة في الشراكة مبلغ ١,٩٢١,٤٦ يورو

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

مستحقات الرعاية (Pflegegeld)

يُمنح مستحقات الرعاية عند تحقق احتياجات الرعاية المحددة في قانون الرعاية الفيدرالي بناءً على طلب:
تُقسم مستحقات الرعاية إلى سبع درجات حسب حجم الاحتياجات

Stufe ١	€ 192.00
Stufe ٢	€ 354.00
Stufe ٣	€ 551.60
Stufe ٤	€ 827.10
Stufe ٥	€ 1.123,50
Stufe ٦	€ 1.568,90
Stufe ٧	€ 2.061,80

الرسوم (Gebühren)

- رسوم الوصفة الطبية تبلغ ٧,١٠ يورو لكل دواء،
- حصة المؤمن عليه للوسائل العلاجية لا تقل عن ٤٠,٤٠ يورو
- حصة المؤمن عليه في النظارات ووسائل البصر على الأقل ١٢١,٢٠ يورو (للأطفال الذين لم يبلغوا من العمر ١٥ عامًا، لا توجد حصة في تكاليف وسائل البصر)
- رسوم الخدمة لبطاقة الرعاية الصحية ١٣,٨٠ يورو سنويًا.

إعفاء من الرسوم (Gebührenbefreiungen)

الإعفاء من رسوم الوصفة الطبية ورسوم الخدمة لبطاقة الرعاية الصحية وحصة المؤمن عليه في الوسائل العلاجية:

بدون طلب: (Ohne Antrag:)

- مستفيدين بدل ال تعويض ، ومكافأة التعويض ، ومعاش التقاعد التعويضي؛
- في حالة الأمراض السارية القابلة للنقل المعلنّة؛
- بمجرد أن يصل المؤمن عليه بدفع رسوم الوصفة الطبية إلى مبلغ يمثل اثنين في المئة من دخلهم الصافي السنوي، يتم إعفاؤهم من رسوم الوصفة الطبية لبقية العام.

عند الطلب (Auf Antrag):

- إذا كانت الدخل الشهري الصافي

للأفراد العزاب	€ 1.217,96
للأزواج أو الشركاء في الحياة	€ 1.921,46

لا يتجاوز؛

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

للأفراد العزاب	€ 1.400,65
للأزواج أو الشركاء في الحياة	€ 2.209,68

ترتفع الحدود المذكورة لكل طفل بمبلغ ١٨٧,٩٣ يورو

الضريبة على الأرباح للعمال (Steuerrecht für Arbeitnehmer:innen)

تقديم الإقرار الضريبي للعمال (Employee tax assessment)

١ في مكتب الضرائب المقر يمكن الإقامة L. يجب تقديم الإقرار الضريبي للعمال باستخدام النموذج يمكنك الحصول على هذا النموذج من أي مكتب للضرائب. يمكنك أيضاً تقديم الإقرار الضريبي للعمال ١، يتوجب استخدام L. بالإضافة إلى النموذج. (<https://finanzonline.bmf.gv.at>) عبر الإنترنت للآباء وفي L1k للأعباء الخارجة عن المألوف (مثل تكاليف العلاج والإعاقة) والنموذج L1ab النموذج L1k-bF حالات خاصة النموذج

تقديم الإقرار الضريبي الإلزامي (Pflichtveranlagung)

في حال توفر الشروط المعينة، يُطلب من العمال تقديم طلب لتقديم إقرار ضريبي للعمال لدى مكتب الضرائب أو يُطلب منهم من قبل مكتب الضرائب ذلك

يتعين على العمال التقديم للتقديم الضريبي بشكل خاص عندما (Arbeitnehmer:innen sind insbesondere zu veranlagern, wenn)

- يكونون قد حصلوا على دخل مستحق للضريبة من مصادرٍ أو أكثر في نفس الوقت خلال السنة المالية؛
- تم اعتبار مبلغ الاعتراض للفرد الواحد أو للألم الوحيدة خلال العام، لكنه لم يكن مستحقاً فعلاً؛
- تم اعتبار مكافأة العائلة بالإضافة من قبل جهة العمل، لكنها لم تكن مستحقة فعلاً؛ -
- استلموا مخصصات من التأمين الصحي القانوني، أو مكافآت وفقاً لقانون شيك الخدمة، أو مكافآت إجازة من صندوق إجازات البناء، أو مكافآت إفلاس من صندوق التعويضات للإفلاس، أو مخصصات معينة للتدريب العسكري؛
- تم اعتبار قرار بتخفيض الضرائب للعمل من قبل الإدارة الضريبية للرواتب خلال العام؛
- تم استلام مكافأة عن العمل منزلي معفاة من الضرائب بشكل زائد؛ ،
- تم اعتبار مكافأة سفر زائدة عن الحد المسموح به؛
- حصلوا على دخل غير خاضع للضريبة يتجاوز مجموعته ٧٣٠ يورو؛
- في هذه الحالة، يتعين تقديم إقرار بالضريبة عن الدخل حتى ٣٠ أبريل من العام التالي لمكتب (الضرائب). إذا قمت بتقديم الإقرار عبر الإنترنت، ستمدد هذه الفترة حتى ٣٠ يونيو

بطاقة التقديم للضرائب (Antragsveranlagung)

في جميع الحالات التي لا يوجد فيها تقديم إلزامي، يكون التقديم بناءً على طلب. يبلغ مهلة تقديم الطلب خمس سنوات

مهم: يمكن سحب طلب تقديم الضرائب للعمال خلال شهر واحد من تاريخ توصيل القرار بالشكوى، حتى في حالة توجيه الهيئة الضريبية لدفعة إضافية (وهذا غير ممكن في حالة التقديم الإلزامي)

التقديم التلقائي لضريبة العاملين

(Automatische Arbeitnehmer:innenveranlagung)

إذا لم يقيم الموظف بتقديم ضريبة العاملين للعام السابق حتى ٣٠ يونيو، ستقوم الهيئة الضريبية بتقديم التقديم التلقائي لضريبة العاملين عند توفر الشروط التالية:

- توجد فقط دخل مشمول بضريبة الدخل، و
 - ينتج التقدير عنه رصيد مسترد بقيمة ٥ يورو على الأقل، و
 - بناءً على التقديم السابق للموظف، يفترض أنه لم يتمتع بأي مصاريف عمل أو مصاريف خاصة أو مصاريف غير عادية أو استثناءات أو خصومات.
- إذا لم يكن هذا الافتراض صحيحًا، فسيتم تنفيذ التقديم التلقائي لضريبة العاملين عندما لا يقوم الموظف بتقديم طلب ضريبة العاملين حتى نهاية العام القادم بعد الذي يليه
- مهم:** يمكن تقديم المصاريف التي لم يتم احتسابها في التقديم التلقائي لضريبة العاملين خلال خمس سنوات بعد ذلك

الطعون (Rechtsmittel)

(Beschwerde) الشكوى

مهلة الشكوى هي شهر واحد من تاريخ توصيل القرار. يجب تقديم الشكوى كتابيًا إلى الهيئة T الضريبية أو عبر الإنترنت

(Vorlageantrag) طلب إحالة

إذا صدر قرار مسبق بالشكوى من الهيئة الضريبية، فهناك إمكانية لتقديم طلب لإحالة الشكوى إلى السلطة الضريبية في المرحلة الثانية

(Bescheidaufhebung) إلغاء القرار

يمكن تقديم طلب لإلغاء القرار في غضون عام واحد إذا كانت جوهر القرار غير صحيحة، أي أنها غير صحيحة محتوياته

ما الذي يمكن للموظفين تقديمه في الضرائب؟

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

- إعفاء العامل الوحيد:
- إعفاء وحيد الأبوة أو الأمومة:
- تعويض الأطفال الأكثر من واحد
- مكافأة الأسرة بالإضافة إلى المبلغ الإضافي للأطفال في حالة الدخل المنخفض
- إعفاء الصيانة
- المصروفات الخاصة
- نفقات الإعلان
- الأعباء الاستثنائية

إعفاء العامل الوحيد: (Alleinverdiener:innenabsetzbetrag)

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) ٦,٣١٢ يورو في السنة الميلادية (٢٠٢٣). 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 (Alleinerzieher:innenabsetzbetrag)

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	€ 520,-
لطفلين	€ 704,-

لكل طفل إضافي، يزيد بمقدار ٢٣٢ يورو سنوياً

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

عامل 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

(Mehrkindzuschlag) المساعدة المالية للأطفال الإضافيين

للطفل الثالث وكل طفل إضافي يتم تلقي إعانة عائلية عليه، يحق للأسرة الحصول على مساعدة مالية بقيمة ٢١,٢٠ 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

(Unterhaltsabsetzbetrag) الخصم الخاص بالإعالة

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 € 31,00 monatlich	€ 372,00 jährlich
2. Kind € 47,00 monatlich	€ 564,00 jährlich
3. Kind € 62,00 monatlich	€ 744,00 jährlich

ثم يتم تقديم خصم بقيمة ٦٢,٠٠ يورو شهرياً لكل طفل إضافي

(Familienbonus Plus) المكافأة العائلية الإضافية

مكافأة العائلة بالإضافة إلى هي ائتمان ضريبي يحق للأطفال حتى بلوغهم سن الثامنة عشر مبلغ قدره ١٦٦,٦٨ يورو شهرياً. بعد بلوغهم سن الثامنة عشر، تصبح مكافأة العائلة بالإضافة إلى ٥٤,١٨ يورو شهرياً. يمكن لأحد الوالدين المطالبة بالمبلغ بالكامل أو تقسيمه إلى نصفين، حيث يتم احتساب نصف مكافأة العائلة بالإضافة إلى (٨٣,٣٤ يورو أو ٢٧,٠٩ 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 وسيتم احتسابه - (٣٠ E نموذج) يمكن المطالبة بمكافأة العائلة بالإضافة إلى من صاحب العمل بالفعل في تسوية الأجور الحالية - أو عند إقرار ضريبة الموظفين. تحل مكافأة العائلة بالإضافة إلى محل الإعفاءات السابقة للأطفال

(Kindermehrbetrag) مبلغ إضافي للأطفال

- إذا لم يؤثر مكافأة العائلة بالإضافة إلى بسبب الدخل المنخفض، فإنه في ظل بعض الشروط، يحق لك :
الحصول على مبلغ إضافي للأطفال بقيمة ٥٥٠ يورو لكل طفل
- إذا كنت مؤهلاً لاستفادة من إعفاء الشخص المعيل أو الشخص المرابي للأطفال فإنه بإمكانك طلب ١. ٠١
المبلغ الإضافي للأطفال إذا عملت لمدة لا تقل عن ٣٠ يومًا أو تلقيت راتب الرعاية الطفلية طوال العام
(أو راتب الاعتناء بكبار السن طوال العام؛ ولكن يبدو أن هذا لا يلعب دورًا محوريًا)
 - إذا لم يكن لديك الحق في إعفاء الشخص المعيل أو الشخص المرابي للأطفال، يمكن للمستحق ٢. ٠٢
للمساعدات العائلية طلب المبلغ الإضافي للأطفال إذا لم تؤثر مكافأة العائلة بالإضافة إلى أيضًا على
الشريك.

(Sonderausgaben) نفقات خاصة

النفقات الخاصة بحد أقصى، التي لا يتم احتساب ربعها إلا في حال

(Topfsonderausgaben): (نفقات خاصة محددة)

هذه التكاليف غير قابلة للخصم بدءًا من عام ٢٠٢١

(Sonderausgaben ohne Höchstgrenze): نفقات خاصة بدون حد أقصى

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

(Sonderausgaben mit Höchstgrenze): نفقات خاصة بحد أقصى

- الاشتراكات الكنسية بحد أقصى ٤٠٠ يورو سنويًا.
- التبرعات الخاصة للمستفيدين الموافق لهم (تصل إلى عشرة في المئة من الدخل السنوي السابق)

يجب على المؤسسات الإبلاغ عن التبرعات والاشتراكات الكنسية إلى مصلحة الضرائب. لم يعد هناك حاجة إلى تقديم تقرير في الإقرار الضريبي

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 تلقائيًا من قبل جهة العمل

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

الأشخاص الفريديون يمكنهم تقديم مطالبات بالاشتراك في النقابة من خلال إقرارات عملاء العمال

تكاليف المصروفات الإعلانية التي يتم احتسابها بناءً على طلب الموظفين لتقليل ضريبة الدخل

(Pendlerpauschale und Pendlereuro) البديل اليومي للمسافرين واليورو اليومي

يمكن حساب البديل اليومي للمسافرين واليورو اليومي باستخدام حاسبة المسافرين على موقع نتيجة حاسبة المسافرين ملزمة في الأساس (www.bmf.gv.at/pendlerrechner/) ووزارة المالية

البديل اليومي الصغير >

يحق للموظفين الحصول على البديل اليومي الصغير إذا كان هناك وسيلة نقل جماعية بين المنزل ومكان العمل وكان استخدام هذه الوسيلة ممكنًا وممكنًا

البديل 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 >

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 ممكنًا

"...: 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 ٣٠٠

(Sozialversicherungsbeiträge) المساهمات في التأمين الاجتماعي

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

(Homeoffice-Pauschale) الإعفاء الضريبي للعمل من المنزل

يجب على جهة العمل تقديم عدد أيام العمل من المنزل إلى مصلحة الضرائب مع إشعار الراتب السنوي. سيتم احتساب ذلك تلقائياً بعد ذلك. الإعفاء الضريبي هو ٣ يورو لكل يوم عمل من المنزل، 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 من المنزل غير خاضع للضرائب، سيتم مقارنته أيضاً

(Mobiliar) الأثاث

بالإضافة إلى الإعفاء الضريبي للعمل من المنزل، 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 من المنزل في عام ٢٠٢٣

مصارييف الإعلان التي يتم احتسابها على الإعفاء الضريبي للمصروفات العامة والتي (Werbungskosten, die auf das Werbungskostenpauschale angerechnet werden und beim Finanzamt geltend zu machen sind)

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 وعمالات 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 أيضًا 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 المهنية (٦٠٪): ١٢٠٠ يورو

٤٠٠ يورو (AfA): استهلاك سنوي للتآكل

€٤٠٠

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

(Fachliteratur, Zeitungen und Zeitschriften) الكتب التخصصية والصحف والمجلات يجب أن تكون الكتب التخصصية قابلةً للتحديد بوضوح ضمن النطاق المهني. الأعمال التي تزيد المعرفة العامة مثل المعاجم أو المراجع ليست كتبًا تخصصية وبالتالي لا يمكن خصمها.

تكاليف التدريب والتعليم وإعادة التأهيل

(Aus- und Fortbildungs- sowie Umschulungskostens)

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 شهريًا) للأفراد الوحيدين، ولمدة سنتين (مرة واحدة أسبوعيًا) للشراكات، باستثناء الشريك الذي يكسب دخلاً يزيد عن ٦٣١٢ يورو سنويًا، 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 خارجيًا محددًا مسبقًا لمدة لا تزيد عن خمس سنوات، يتم قبول فترة أطول.

غرفة العمل في المنزل (Arbeitszimmer)

يمكن خصم غرفة العمل الموجودة داخل الشقة فقط في حال كانت محور كامل النشاط العملي والمهني. في حال العمال المنزليين والعمال عن بُعد، من المتوقع أن يكون قابلاً للخصم بشكل عام.

تكاليف السفر (Reisekosten)

بدلات الإقامة

مدة الرحلة العملية أكثر من

3 Stunden	€ 8,80
4 Stunden	€ 11,00
5 Stunden	€ 13,20
6 Stunden	€ 15,40
7 Stunden	€ 17,60
8 Stunden	€ 19,80
9 Stunden	€ 22,00
10 Stunden	€ 24,20
11 Stunden	€ 26,40

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.

(Nächtigungsgelder (Inland)) تكاليف الإقامة (داخل البلاد)

يمكن تقديم تكاليف الإقامة الفعلية بما في ذلك وجبة الإفطار أو مبلغ ١٥ 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 ٤,٤٠ يورو لكل ليلة في البلاد و ٥,٨٥ يورو في الخارج.

(Taggelder Ausland) تكاليف اليومية (في الخارج)

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.

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

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 (Fahrtskosten)

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 (تسجل دقيق للسفر والرحلات)

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

سيارة PKW	€ 0,42
Motorfahräder und Motorräder دراجات نارية	€ 0,24
لكل mitbeförderte Person شخص إضافي في الرحلة	€ 0,05

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 (عداد 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 دعاية (على سبيل المثال، حادث مروري أثناء رحلة عمل إذا لم يكن مسببًا بتهاون خطير)

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 € ٢٠,٠٠٠)

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

الأعباء الاستثنائية بدون مراعاة الحد الذاتي

(*Außergewöhnliche Belastungen ohne Berücksichtigung des Selbstbehalts*)

- تكاليف التعليم الواجب في مكان بعيد عن منزل الطفل (تعويض ثابت شهرياً € ١١٠)، إذا لم يكن هناك فرصة لتعليم مماثل في محيط سكنه
- التكاليف الإضافية للأطفال الذين يتلقون مساعدة عائلية معززة (تعويض ثابت شهرياً € ٢٦٢). 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 ٢٥% على الأقل.
- التكاليف الناتجة عن مرض إذا كان هناك إعاقة بنسبة ٢٥% 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)

(Negativsteuer (Steuergrtschrift)) الضريبة السلبية (اعتماد ضريبي)

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

- للعمال: ٥٥% من المساهمات بحد أقصى
- ١١٠٥ يورو - في حالة الحصول على بدل الانتقال، يتم زيادة المبلغ المسترد حتى ١,٢٥٠ يورو كحد أقصى
- للمتقاعدين: ٨٠% من المساهمات بحد أقصى ٥٧٩ يورو

(Der Betriebsrat) مجلس العمال / ممثلي العمال

- 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

(Der Betriebsrat braucht Ihre Unterstützung) مجلس العمال إلى دعمكم

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

(Zur Wahl des Betriebsrates) لانتخاب مجلس العمال

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

- أعضاء لجنة الانتخابات،
- المرشحين للانتخابات لمجلس الشركة،
- أعضاء مجلس الشركة المنتخبين. تتطلب تأسيس مجلس الشركة عددًا 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 سرًا، وبعد انتهاء عملية الانتخابات يتم فرز الأصوات
- بدء أنشطة مجلس الشركة: بعد انتهاء عملية الانتخابات بنجاح، يمكن لمجلس الشركة المنتخب بدء عمله

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

(Jugendvertrauensrat) ممثل مجلس الثقة للشباب

تعتبر تمثيلية الثقة للشباب مركزاً رئيسياً 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 عاماً في يوم الإعلان عن الانتخابات
- كان موظفاً 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.

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND (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

GEWERKSCHAFTEN

GEWERKSCHAFT GPA

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Telefon: 05 03 01 301

E-Mail: service@gpa.at

www.gpa.at

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST GÖD

1010 Wien, Teinfaltstraße 7

Telefon: (01) 534 54

E-Mail: goed@goed.at

www.goed.at

YOUNION_DIE DASEINSGEWERKSCHAFT

1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11

Telefon (01) 313 16 8300

E-Mail: info@younion.at

www.younion.at

GEWERKSCHAFT BAU-HOLZ GBH

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 59

E-Mail: service@gbh.at

www.bau-holz.at

DIE VERKEHRS- UND DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT VIDA

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 79

E-Mail: info@vida.at

www.vida.at

GEWERKSCHAFT DER POST- UND FERNMELDEBEDIENTETEN GPF

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 49

E-Mail: gpf@gpf.at

www.gpf.at

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44 69

E-Mail: mitgliederservice@proge.at

www.proge.at

LANDESORGANISATIONEN DES ÖGB

ÖGB BURGENLAND

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Telefon: (02682) 770

E-Mail: burgenland@oegb.at

www.oegb.at/burgenland

ÖGB KÄRNTEN

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44

Telefon (0463) 58 70

E-Mail: kaernten@oegb.at

www.oegb.at/kaernten

ÖGB NIEDERÖSTERREICH

3100 St. Pölten, AK-Platz 1

Telefon (02742) 266 55

E-Mail: niederoesterreich@oegb.at

www.oegb.at/niederoesterreich

ÖGB OBERÖSTERREICH

4020 Linz, Volksgartenstraße 34

Telefon: (0732) 66 53 91

E-Mail: oberoesterreich@oegb.at

www.oegb.at/oberoesterreich

ÖGB SALZBURG

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

ÖGB STEIERMARK

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

ÖGB TIROL

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

ÖGB VORARLBERG

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

ARBEITERKAMMERN

AK WIEN

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

AK BURGENLAND

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

AK KÄRNTEN

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

AK NIEDERÖSTERREICH

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

AK OBERÖSTERREICH

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

AK SALZBURG

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

AK STEIERMARK

8020 Graz, Hans-Resel-Gasse 8–14, Telefon: 05 77 99 0
www.stmk.arbeiterkammer.at

AK TYROL

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

AK VORARLBERG

6800 Feldkirch, Widnau 2–4, Telefon: 05 02 58
www.vbg.arbeiterkammer.at



FULL THROTTLE

WHAT DOES THE CoL DO?

Help and advice with problems on the job, when your employer goes bust, with your apprenticeship, when you are subjected to abuse by your employer and with tenancy agreements. And we take a close look at laws to ensure that workers' interests are not neglected.

wien.arbeiterkammer.at/immernah

© Conscious Design - Unsplash



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



**GET INVOLVED
BE STRONG!**

Join today

**The Austrian Trade Union Confederation –
ÖGB is there for you**

During the crisis and afterwards. For you and your family. For equal opportunities. For strong participation. For healthy working conditions. For a fair income. And a great deal more.

For a good life for everyone.
That is why we are here!

oegb.at/mitgliedwerden (in German only)

ÖGB

WHAT YOU DEFINITELY NEED TO KNOW!

In this brochure, the Austrian Trade Union
Federation – ÖGB provides information on:

- » **Provisions under labour law**
- » **Termination of the employment relationship**
- » Provisions for **parents and children**
- » **Unemployment insurance**
- » General Social Insurance Act (ASVG)
- » **Tax regulations**
- » **Workers' representation** in the company

A good life for everyone!

oegb.at

ÖGB