



04/08/2020

قضايا السلامة والصحة المهنية المتعلقة بفيروس كورونا (SARS-CoV-2)

هل يمكنني البقاء في المنزل؟ هل يجب أن أذهب إلى المكتب عندما يسعل الزملاء؟
نجيب على هذه الأسئلة وغيرها في الأسئلة الشائعة حول فيروس كورونا المستجد.

الدفع المستمر للأجور

هل يحق لي استمرار الدفع للأجور في حالة حدوث عطل مؤقت في العمل أو إغلاقه؟

فيما يتعلق بالدفع المستمر للأجور ، يظل رب العمل ملزماً من حيث المبدأ بدفع الأجور إذا كان العاملون قادرين على العمل وعلى استعداد للقيام به، ولكنه لا يمكنه تشغيلهم لأسباب تقع في أجوائه التشغيلية (ما يسمى نظرية المخاطر التشغيلية ، المادة 615 الجملة 3 من القانون المدني الألماني (BGB)). ويشمل ذلك مثلاً الحالات التي يتعطل فيها عدد كبير من العاملين أو يحدث نقص في الإمدادات بسبب الإصابة بأمراض فيروس كورونا المستجد COVID-19 ، ما ينتج عنه أن يُوقف رب العمل مؤقتاً العمليات في شركته. في هذه الحالات ، يحتفظ العاملون بحقوقهم في الأجر حتى لو لم يتمكنوا من العمل. **ملاحظة:** بالنسبة لهذه الظروف التي لا يكون فيها رب العمل أو العامل / الموظف مسؤولاً عن التعطل عن العمل، يمكن لاتفاقيات تعاقدية فردية أو جماعية أن تنظم ما يختلف عن ذلك.

هل يحق لي أن أتقاضى أجري إذا انقلب الإجراء الرسمي لمكافحة العدوى ضدي؟

إذا كان الموظف/العامل نفسه هو المَوْجَّه إليه الإجراء الرسمي مثل حظر النشاط أو الحجر الصحي ، يمكنه مطالبة رب العمل بتعويض عن الراتب/ الأجر. في مثل هذه الحالة قد يكون هناك سبب معيق مؤقتاً يكمن في شخص الموظف/العامل ، والذي يُلزم صاحب العمل بمواصلة دفع الأجور على الرغم من فقدان الالتزام بأداء العمل (المادة 616 من القانون المدني الألماني (BGB)). وتعتمد مدة الدفع المستمر للأجور على ظروف الحالة الفردية.

في الحالات التي تكون فيها أحكام المادة 616 من القانون المدني الألماني BGB مقيدةً أو مستبعدةً أو لا تنطبق لأسباب أخرى بموجب اتفاقية فردية أو جماعية ، هناك حق بالمطالبة بالتعويض بموجب القانون العام في العديد من الحالات. ويحصل الأشخاص الذين تعزلهم إدارة الصحة المسؤولة للاشتباه باصابتهم بالعدوى ويتكبدون بالتالي خسارة لانقطاع الدخل على تعويض وفقاً للمادة 56 من قانون الحماية من العدوى. ويُعَيَّن مبلغ التعويض حسب خسارة الدخل. ويُمنح التعويض في الأسابيع الستة الأولى بمبلغ مكافئ لخسارة الدخل. بعد ذلك يُمنح التعويض مع بداية الأسبوع السابع بمبلغ مكافئ لإعانة المرضى. يحصل الموظف / العامل من صاحب العمل طوال فترة العزل لمدة أقصاها ستة أسابيع على تعويض بمبلغ يكافئ صافي الأجور، وتعاد المبالغ المدفوعة إلى صاحب العمل بناء على طلبه.

و تواصل الدولة بعد ستة أسابيع الدفع بما يعادل إعانة المرضى. المرضى أنفسهم لا يشملهم مخطط التعويض هذا لأنهم يتلقون بالفعل باستمرار الأجور والرواتب في حالات المرض وإعانات المرضى.

بدل العمل لوقت قصير (البطالة الجزئية)

هل يمكن للشركة الحصول على بدل العمل لفترة قصيرة (البطالة الجزئية) في حالة تعطل العمل بسبب فيروس كورونا؟

يمكن للاختناقات في التوريد ذات الصلة بانتشار فيروس كورونا المستجد، أو إغلاق المصانع من قبل السلطات الحكومية الذي يحتم على المصانع بالتالي تقييد إنتاجها أو إيقافه، أن يؤدي إلى حق المطالبة ببدل العمل لوقت قصير (البطالة الجزئية) بالنسبة للعاملين المتضررين من تعطل العمل. يجب على الشركات التي ترغب في التقدم بطلب للحصول على بدل التشغيل لفترة قصيرة أولاً إبلاغ وكالة التوظيف ذات الصلة عن التشغيل لمدة قصيرة. تتحقق وكالة التوظيف المسؤولة في الحالات الفردية مما إذا كانت شروط منح بدل التشغيل لوقت قصير مستوفاة.

يمكن الموافقة على منح بدل التشغيل لفترة قصيرة (البطالة الجزئية) لمدة تصل إلى اثني عشر شهرًا. يُدفع استحقاق التشغيل لوقت قصير (البطالة الجزئية) بمقدار مبلغ إعانة البطالة وهي تعادل 67 أو 60 في المائة من الفرق بين صافي الراتب الإجمالي الذي كان سيتم دفعه بدون فقدان العمل وصافي الراتب الإجمالي من أجور العمل المستلمة فعلياً.

مزيد من المعلومات حول البديل الميسر للعمل لوقت قصير (بدل البطالة الجزئية):

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Kurzarbeit/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html>

الوكالة الاتحادية للعمل:

- معلومات للعاملين
- معلومات للشركات عن مزايا بدل العمل لوقت قصير (البطالة الجزئية)

ماذا يحدث إذا فرض رب العمل التشغيل لوقت قصير (البطالة الجزئية)

ينطبق شيء آخر يختلف عن ما يترتب على السؤال "هل يحق لي الاستمرار في تلقي الأجور في حالة حدوث عطل مؤقت في العمل أو إغلاق الشركة؟" ، على سبيل المثال ، إذا كان صاحب العمل على حق بفرض العمل لوقت قصير (البطالة الجزئية). فإذا حصل هكذا تعطيل للعمل مع عدم دفع الأجور، على سبيل المثال، بسبب حدوث اختناقات في التوريد نتيجة انتشار فيروس كورونا المستجد، تجعل الشركة مقيدة في سير أعمالها جزئياً أو حتى غير قادرة على العمل ، أو أنه يجب على الشركة أن تغلق أبوابها بأمر من قبل السلطات الحكومية ، يمكن للعامل المعنيين المطالبة ببدل التشغيل لمدة قصيرة (البطالة الجزئية). يمكن الموافقة على منح بدل التشغيل لفترة قصيرة (البطالة الجزئية) لمدة تصل إلى اثني عشر شهرًا. يُدفع استحقاق التشغيل لوقت قصير بمقدار مبلغ إعانة البطالة وهي تعادل 67 أو 60 في المائة من الفرق بين صافي الراتب الإجمالي الذي كان سيتم دفعه بدون فقدان العمل وصافي الراتب الإجمالي من أجور العمل المستلمة فعلياً. تتحقق وكالة التوظيف المسؤولة في الحالات الفردية مما إذا كانت شروط منح بدل العمل لوقت قصير (البطالة الجزئية) مستوفاة.

- [معلومات للعاملين](#)
- [معلومات للشركات عن مزايا العمل لوقت قصير \(البطالة الجزئية\)](#)

الحقوق والواجبات في العمل

ماذا يحدث إذا كنت مصاباً بفيروس كورونا المستجد COVID-19؟

إذا كان الموظف/العامل غير قادر على العمل نتيجة إصابته بعدوى فيروس كورونا المستجد وبالتالي غير قادر على أداء مهام عمله ، فهناك الحق في استمرار دفع الأجر في حالة المرض لمدة ستة أسابيع (المادة 3 من قانون استمرار دفع الأجر الألماني (EFZG). بعد هذه الفترة ، يحق للخاضعين لنظام التأمين الصحي القانوني بشكل عام من حيث المبدأ الحصول على إعانة مرضية.

هل يحق لي العمل من المنزل (في المكتب المنزلي)؟

لا يوجد حق قانوني للعمل من المنزل. ومع ذلك ، يمكن للعاملين الاتفاق على ذلك مع صاحب العمل. ويمكن أن يكون هذا الخيار قائماً بموجب اتفاقية شركة أو اتفاقية جماعية.

ماذا يحدث عندما لا يكون طفلي مريضاً ولكن روضة الأطفال / المدرسة قد أطالت فترة الإغلاق وليس لدي أي رعاية أخرى للطفل؟ هل يجب علي أن أخذ إجازة؟

إذا كانت رعاية الأطفال مطلوبة في حالة إغلاق مركز الرعاية النهارية / المدرسة ، مع مراعاة عمر الأطفال ، يجب على الآباء أولاً بذل كل الجهود المعقولة لضمان رعاية الأطفال في مكان آخر (على سبيل المثال رعاية الطفل من ثاني الأبوين). إذا لم يكن من الممكن ضمان رعاية الأطفال اللازمة حتى ذلك الحين ، فيجب أن يكون للعامل/الموظف الحق في رفض الأداء ، لأنه قد يكون من غير المعقول الوفاء بأداء واجبات العمل (المادة 275 (3) من القانون المدني الألماني (BGB). هذا يعني، في هذه الحالات ، يُعفى الموظف/العامل من الالتزام بتقديم الخدمة ؛ ليس من الإلزامي عليه أخذ إجازة. ومع ذلك ، تجدر الإشارة إلى أنه إذا كان للموظف/العامل الحق في رفض الأداء ، لأسباب شخصية لعدم القدرة على العمل ، فإن الحق في استمرار دفع الأجر لا يمكن تفعيله إلا في ظل شروط صارمة. يمكن أن تنشأ مثل هذه المطالبة بالأجر من المادة 616 من القانون المدني الألماني BGB لفترة غير مهمة نسبياً. بالإضافة إلى ذلك ، يمكن تقييد الاستحقاق الوارد في القسم 616 من القانون المدني الألماني أو حتى استبعاده بالكامل من خلال اتفاقيات العمل أو الاتفاقات الجماعية. إذا أخذ الموظف إجازة ، فإنه يتلقى أجر الإجازة. في هذه الحالة ، قد يكون من المفيد التحدث أولاً مع صاحب العمل.

[مزيد من المعلومات حول موضوع تعويض الأبوين](#) في حالة إغلاق مراكز الرعاية النهارية والمدارس وفقاً للمادة 56 (1 أ) من قانون الحماية من العدوى.

ماذا يحدث إذا لم أستطع الوصول إلى مكان عملي ، على سبيل المثال لأن خطوط الترام و مترو الأنفاق توقفت عن العمل؟

إذا لم يتمكن الموظف/العامل من الوصول إلى مكان عمله (غير الملوث) بسبب الإجراءات المفروضة بشكل عام وبالتالي عدم القيام بمهام عمله ، فإنه من حيث المبدأ لا حق له بالأجر المنفق عليه. لأن الموظف/العامل هو الذي يتحمل مخاطر وصوله إلى الشركة باعتبارها مكان عمله (ما يسمى مخاطر

(الطريق).

هل يجب أن أذهب إلى المكتب عندما يسعل الزملاء؟

لا يوجد حق عام للموظف/ للعامل في التخلف عن العمل إذا اندلعت موجة من الأمراض مثل فيروس كورونا المستجد COVID-19. ولكي يسري مفعول حق رفض الأداء ، سيكون من الضروري للموظف/ للعامل أن يكون أداء مهمته غير معقول (المادة 275 (3) من القانون المدني الألماني (BGB)). وعدم المعقولية هو على سبيل المثال عندما يمثل أداء مهام العمل خطرًا موضوعيًا كبيرًا للشخص المعني أو على الأقل يثير شكوكًا مبررة موضوعيًا في وجود خطر يهدد السلامة الجسدية أو الصحة. إن مجرد سعال الزملاء دون مزيد من الشك المبرر بشكل موضوعي أو الدلائل على وجود خطر ربما لن يكون كافيًا لذلك.

هل يجوز لصاحب العمل أن يأمر بالعمل ساعات إضافية إذا تعطل العديد من الزملاء عن العمل بسبب المرض؟

تُعتبر ساعات العمل ساعات إضافية إذا تجاوزت ساعات العمل العادية المنتظمة المتفق عليها. من حيث المبدأ ، يُلزم الموظفون بالعمل لساعات إضافية فقط إذا كان هذا ناتجًا عن اتفاقية جماعية أو اتفاقية شركة أو عقد عمل. ومع ذلك ، قد يكون هناك أيضًا التزام إضافي بالعمل الإضافي إذا كان الوقت الإضافي المطلوب يمنع الضرر الذي يهدد صاحب العمل ولا يمكن تجنبه بأي طريقة أخرى. وقد يكون هذا هو الحال أيضًا ، على سبيل المثال ، إذا أدت الإصابة بأمراض فيروس كورونا المستجد COVID-19 إلى تعطل عدد كبير من الموظفين/العاملين عن العمل. إذا لم يكن هناك بند ينص في عقد العمل أو في اتفاقية جماعية على دفع أجر ساعات العمل الإضافية ، يمكن للموظف/ للعامل من حيث المبدأ أن يطالب بموجب المادة 612 من القانون المدني الألماني BGB بالأجر الأساسي مقابل ساعات العمل الإضافية. ويشترط الحق في أجر العمل الإضافي مسبقًا أن يكون صاحب العمل قد أمر بالعمل ساعات إضافية أو وافق عليها أو رضي بها وأنها كانت ضروريةً على أي حال لأداء العمل المستحق على الموظف/العامل.

ما هي المعلومات التي يجب علي أن أقدمها لصاحب العمل بشأن صحتي (إذا اقتضى الأمر عندما يطلبها مني)؟

تتطلب أسئلة صاحب العمل حول الحالة الصحية للموظف/العامل بشكل عام تبريرًا خاصًا ، حيث أنها لا تتدخل بشكل غير ذي أهمية في الحق الشخصي العام للموظف/العامل وحقه في تقرير المصير الإعلامي لشخصه. لهذا السبب تخلو على سبيل المثال الشهادة الطبية بالعجز عن العمل المقدمة لأرباب العمل أيضًا من أي تشخيصٍ للمرض. غير أنه ، إذا تم تشخيص إصابة موظف/عامل بفيروس كورونا المستجد SARS-CoV-2، فيمكن لصاحب العمل أن يطلب معلومات عنها حتى يتمكن من أداء واجبه في الرعاية والوقاية وحماية الشواغل الصحية للعاملين الآخرين عنده.

متى يجب علي تقديم شهادة طبية مرضية عن عدم القدرة على العمل؟

يجب على كل موظف/عامل أن يخبر صاحب العمل على الفور عن عدم القدرة على العمل ومدته المتوقعة ، و هذا يعني دون ذنبه في تردد (المادة 5 (1) جملة 1 من [قانون استمرار دفع الأجر](#) - EFZG). يمكن أن يتم هذا على سبيل المثال عن طريق الهاتف. فإذا استمر العجز عن العمل لأكثر من 3

أيام تفويمية ، فإن الموظف/العامل ملزمٌ بتزويد صاحب العمل على أقصى تقدير في يوم العمل التالي بشهادة طبية مرضية تؤكد وجود العجز عن العمل ومدته المتوقعة (المادة 5 (1) الجملة 2 من قانون استمرار دفع الأجور (EFZG)). يحق لصاحب العمل أن يطلب تقديم الشهادة الطبية عن عدم القدرة على بيتنازل عنه مؤقتاً. في الوضع الحالي ، يوصى بمراجعة صاحب العمل لمعرفة التصرف المطلوب تحديداً.

إذا كان المريض لا يستطيع في البداية إرسال شهادة عدم القدرة على العمل إلى صاحب العمل (على سبيل المثال بسبب عيادات الأطباء المرهقة) ، يمكن أيضاً تقديم الشهادة إلى صاحب العمل لاحقاً. وإذا اقتضى الأمر يتوجب على صاحب العمل أن يدفع لاحقاً الأجور غير المدفوعة.

هل أنا مطالبٌ إلزامياً بالقيام برحلات عمل و بالمشاركة بفعاليات العمل الرسمية؟

الموظفون ملزمون ، من حيث المبدأ ، بأداء المهام المستحقة عليهم في عقد العمل ، والتي تشمل أيضاً رحلات العمل وفعالياته. ولكن، قد يوجد حق في رفض الأداء إذا كان ذلك خارج النطاق المعقول للموظف / العامل لأداء عمله (المادة 275 (3) من القانون المدني الألماني (BGB)). وعدم المعقولة هو على سبيل المثال عندما يمثل أداء مهام العمل خطراً موضوعياً كبيراً للشخص المعني أو على الأقل يثير شكوكاً مبررة موضوعياً في وجود خطر يهدد السلامة الجسدية أو الصحة. يجب أن يتقرر هذا في الحالات الفردية. إن مجرد الخوف من أن يصاب المرء بعدوى فيروس كورونا المستجد ينبغي ألا يكون كافياً ، دون مزيد من الأدلة المبررة بشكل موضوعي ، لرفض المشاركة في رحلة عمل أو فعاليات رسمية أخرى.

ما هي الالتزامات التي يتحملها أصحاب العمل لحماية العاملين؟ هل يشمل تقييم المخاطر التي يتعرض لها العاملون الحماية ضد الأمراض المعدية؟

وفقاً لقانون الصحة والسلامة المهنية ، فإن صاحب العمل ملزم عموماً بتقييم المخاطر على الصحة والسلامة لموظفيه في مكان العمل (ما يسمى بتقييم المخاطر) واستخلاص التدابير منها. كجزء من التخطيط للجائحات الوبائية (حماية السكان) ، على صاحب العمل إذا اقتضى الأمر تحديد وتنفيذ المزيد من التدابير. يمكن العثور على معلومات محددة حول هذا الأمر ، على سبيل المثال ، في خطة الجائحة الوطنية على موقع معهد روبرت كوخ (RKI). وينطبق الشيء نفسه على الصحة والسلامة المهنية إذا تعامل الشخص العامل مع العوامل البيولوجية بسبب عمله ، يجب تطبيق لائحة المواد البيولوجية (المادة 4 من لائحة المواد البيولوجية (BioStoffV)). يجب أن تؤخذ المواد البيولوجية مثل الفيروسات والبكتيريا وغيرها في الاعتبار عند تقييم المخاطر. كما يجب على صاحب العمل أن يستنبط وينفذ إجراءات وقائية لموظفيه من الأخطار. والتدابير يمكن أن تكون تقنية وتنظيمية ، مثل فصل مجالات العمل عن بعضها أو الحد من عدد العاملين هناك. إذا كان هناك خطر وفقاً لذلك ، فيجب على صاحب العمل أيضاً توفير معدات الحماية الشخصية مثل القفازات الواقية أو أجهزة التنفس الوقائية. يجب إرشاد العاملين بصورة عامة حول المخاطر ومن خلال تعليمات فردية حول الاحتياطات الطبية المهنية. والتفاصيل موجودة ، على سبيل المثال ، في القواعد التقنية "العوامل البيولوجية في الشؤون الصحية ورعاية الرفاهية" (TRBA 250) القواعد الفنية للعوامل البيولوجية) أو القرار 609 "الصحة والسلامة المهنيان عند حدوث إنفلونزا بشرية لا يمكن بالتلقيح الوقاية منها بشكل كاف" ، والتي يتم تطبيقها حالياً بشكل مماثل في الوقاية من فيروس كورونا المستجد.

.COVID-19

عناوين مفيدة في الإنترنت:

- https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/I/Influenza/Pandemieplanung/Pandemieplanung_Node.html
- <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/-/2296762>
- <https://www.baua.de>
- <https://www.infektionsschutz.de>

ماذا يحدث عندما يرسل رب العمل العاملين إلى منازلهم ، على سبيل المثال بسبب أنهم يسعلون؟

رب العمل مطالب من خلال واجبه بالرعاية بإبعاد الموظف/ العامل غير القادر موضوعياً على العمل لأسباب المرض من العمل. إذا أرسل صاحب العمل هذا الموظف/ العامل إلى المنزل ، فيحق للموظف/العامل أن يستمر في الحصول على راتبه/اجره في حالة المرض. تُطبق [لوائح قانون استمرار دفع الأجر \(EFZG\)](#).

صاحب العمل الذي يرسل موظفاً/عاملاً ، قادراً على العمل و راغباً في العمل إلى المنزل كإجراء وقائي بحت ، يبقى ملزماً بدفع الأجر (ما يُسمى التأخر في القبول - المادة 615 الجملة 1 من القانون المدني الألماني (BGB)). في هذه الحالات ، لا يتعين على الموظف تعويض ساعات العمل الضائعة.

هل هناك معلومات لعيادات الأطباء وكذلك للمستشفيات والمصحات عن استخدام المعدات الواقية الموفرة في استهلاك الموارد؟

لقد أعدت مجموعة العمل المخصصة لفيروس كورونا المستجد "COVID-19" التابعة للجنة العوامل البيولوجية (ABAS) منشور معلومات حول هذه القضية بتكليف من الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية BMAS. وهذا متاح على الرابط التالي:

<https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/FAQ/pdf/Empfehlungen-organisatorische-Massnahmen.pdf>

يوصى أيضاً بالاتصال بهيئة السلامة المهنية ذات الصلة أو بمؤسسة التأمين ضد الحوادث إذا كانت لديكم أسئلة أو مشاكل محددة. يمكن العثور على قائمة بتفاصيل الاتصال لهيئة السلامة المهنية تحت الرابط التالي:

<https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Branchen/Bauwirtschaft/Baustellenverordnung/pdf/Arbeitsschutzbehoerden.pdf>

يمكن العثور على تفاصيل الاتصال بالنقابات المهنية وصناديق التأمين ضد الحوادث على العنوان التالي: <https://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/index.jsp>

أنا عابر حدود من ألمانيا أو إلى ألمانيا - ما اللوائح التي تنطبق علي؟

فيما يتعلق بقانون العمل ، لا توجد من حيث ذلك ميزات خاصة لعباري الحدود إلى ألمانيا. من حيث المبدأ تنطبق عليها الإجابات على الأسئلة الأخرى. بالنسبة لعباري الحدود من ألمانيا إلى دولة مجاورة ، يُطبق بانتظام قانون العمل في الدولة المعنية.

وفقاً للقانون الألماني ، يتحمل الموظف/العامل خطر الوصول إلى العمل (ما يسمى خطر السبيل). إذا لم يتمكن الموظف/العامل من الوصول إلى الشركة ، فلا يمكنه عرض عمله ولا يحصل على راتب، إلا إذا كان هناك اتفاق على خلاف ذلك. من ناحية أخرى ، لا يمكن إعطاء التحذيرات أو الفصل المتعلق بالسلوك إلا إذا كان الموظف/العامل على خطأ ؛ هذا مفقود في حالة الأزمات.

فيما يتعلق بقانون الضمان الاجتماعي ينطبق ما يلي: يستند الحق في الإعانات مثل إعانات المرض اليومية واستحقاقات وقت العمل لفترة قصيرة إلى قانون الدولة العضو المسؤولة، أي البلد الذي كنتم سابقاً تتمتعون بتأمين الضمان الاجتماعي فيه. و يكون هذا عادة هو بلد العمل. وبالتالي ، يمكن لعباري الحدود إلى ألمانيا الحصول على مزايا العمل لفترة قصيرة في حالة فقدان العمل في شركة ألمانية. بالنسبة لعباري الحدود من ألمانيا إلى دولة مجاورة، يُطبق قانون العمل في الدولة المعنية.

لا يؤدي العمل الخارجي مؤقتاً بسبب فيروس كورونا المستجد إلى تعديل قانون الضمان الاجتماعي المعمول به. يبقى الضمان الاجتماعي في نفس البلد بالنسبة لكم يشملكم بالرعاية كما كان من قبل.

التأثير على عمل أعضاء مجلس العمل

هل يجوز عقد اجتماع مجلس العمل بواسطة مؤتمر فيديو أو مؤتمر هاتفية؟

نعم ، وهذا مسموح به لغاية 31 ديسمبر/ كانون الأول 2020م وفقاً للمادة 129 من قانون حقوق العمال وواجباتهم (BetrVG):

المادة 129 ترتيبات خاصة بمناسبة انتشار جائحة فيروس كورونا المستجد COVID 19

1- يمكن المشاركة في اجتماعات مجلس العمل، ومجلس العمل الكلي ومجلس عمل اتحاد الشركات، وهيئة ممثلي الشباب والمتدربين ، وهيئة ممثلي الشباب والمتدربين الكلية، وهيئة ممثلي الشباب والمتدربين في اتحاد الشركات، وكذلك اتخاذ القرار بواسطة مؤتمر فيديو أو مؤتمر هاتفية إذا تأكد أن أطرافاً ثالثة غير مُصرّح لها لن تستطيع الإحاطة علماً بمضمون الاجتماع. ويُحظر تسجيل الجلسات. وتنطبق الجملة الثالثة من المادة 34 (1) بشرط تأكيد حضور المشاركين تجاه الرئيس على شكل نص مكتوب. و ينطبق هذا أيضا على اللجان التي تشكلها المجالس المشار إليها في الجملة الأولى.

2- وتنطبق الجملتان الأولى والثانية من الفقرة 1 وفقاً لذلك على مجلس التحكيم واللجنة الاقتصادية.

3- يمكن عقد الاجتماعات بناء على المواد 42 و 53 و 71 عن طريق المعدات السمعية والبصرية إذا تم التأكد من أن الأشخاص الذين يحق لهم المشاركة فقط هم الذين يمكنهم الاطلاع على مضمون الجلسات. ويحظر تسجيل الجلسات.

ما الذي يجب الانتباه إليه عند عقد اجتماع مجلس العمل بواسطة مؤتمر الفيديو أو المؤتمر الهاتفية؟

تتيح المادة 129 من قانون حقوق العمال وواجباتهم (BetrVG) لمجلس العمل عقد الاجتماعات واتخاذ القرارات عن طريق مؤتمرات الفيديو والمؤتمرات الهاتفية بما في ذلك التطبيقات المستندة على الإنترنت مثل اجتماعات ويب إكس WebEx أو سكايب Skype. ويمكن إما إشراك بعض الأشخاص الذين يحق لهم الحضور، بمفردهم في الجلسة عبر حلقة فيديو أو اتصال هاتفي أو عقد الجلسة بأكملها على شكل مؤتمر فيديو أو مؤتمر هاتفي مع الأشخاص الذين يحق لهم المشاركة.

يجب التأكد من عدم إمكان أية أطراف ثالثة من الاطلاع على مضمون الاجتماع. وهذا يشمل التدابير التقنية مثل تشفير الاتصال وكذلك التدابير التنظيمية مثل استخدام مكان لعقد اجتماع مغلق غير متاح للعموم طيلة الجلسة. ويمكن للمشاركين في الاجتماع عن طريق الاتصال ، على سبيل المثال ، أن يؤكدوا في محضر الاجتماع عدم وجود أشخاص في مكان الاجتماع ما عدا الذين يحق لهم المشاركة في الاجتماع. و حالما يدخل إلى مكان الاجتماع المغلق أشخاص من غير المصرح لهم بذلك يتعين الإعلام عن ذلك على الفور.

يحظر التسجيل لأسباب حماية خصوصيات المشاركين ومن أجل الحفاظ على مبدأ الجلسات المغلقة لمجلس العمل.

يؤكد المشاركون للرئيس حضورهم خطياً (على سبيل المثال بالبريد الإلكتروني) ويضم الرئيس هذه التأكيدات (قائمة الحضور) إلى محضر الاجتماع.

إذا شارك أحد من ذوي الإعاقة في اجتماعات إحدى اللجان ، فيجب الانتباه إلى كون خيارات الاتصال ميسرة لهم ويمكنهم استخدامها بدون عراقيل.

أين تُنشر اللائحة الجديدة؟

اللائحة منشورة في الجريدة الرسمية للقانون الاتحادي، الجزء الأول 2020 رقم 24 بتاريخ 2020/05/28 في الصفحة 1051. يمكنك تنزيل نسخة مطابقة من إصدار الجريدة الرسمية للقانون الاتحادي على الرابط التالي:

http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl120s1044.pdf

لقد نُشرت المادة 129 من قانون حقوق العمال وواجباتهم (BetrVG) في الجريدة الرسمية للقانون الاتحادي في 28 مايو/أيار 2020. هل يسري مفعول القرارات السابقة المتخذة في اجتماع مجلس العمل المنعقد عن طريق مؤتمر بالفيديو؟

تنطبق اللائحة وفقاً للمادة 129 من قانون حقوق العمال وواجباتهم (BetrVG) بأثر رجعي اعتباراً من 2020/3/1. إذا تم اتخاذ قرارات اعتباراً من هذا التاريخ وفقاً لمتطلبات المادة 129 من قانون حقوق العمال وواجباتهم (BetrVG)، فهي فعالة.

هل يجوز أن يستمر عقد اجتماعات مجلس العمل مستقبلاً بالحضور وجهاً لوجه؟

نعم ، يجب التأكد من مراعاة معايير السلامة المهنية الخاصة بوباء الفيروس التاجي المستجد SARS-CoV-2 وأخذ توصيات معهد روبرت كوخ الحالية في الاعتبار.

هل يجوز لصاحب العمل أن يشارك في اتخاذ قرار عقد اجتماع مجلس العمل بالحضور وجهاً لوجه أم بواسطة مؤتمر فيديو أو مؤتمر هاتفي؟

كلا ، يتخذ مجلس العمل وحده القرار، بأي شكل يعقد اجتماعاته .

هل تنطبق لوائح المشاركة في اجتماع مجلس العمل عن طريق الفيديو أو المؤتمر الهاتفي أيضاً على ممثلي الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة وممثلي الشباب والمتدربين؟

نعم ، يمكن أيضاً لممثلي ذوي الإعاقات الشديدة أو ممثلي الشباب والمتدربين أن يشاركوا في اجتماع مجلس العمل عبر مؤتمر الفيديو أو المؤتمر الهاتفي.

ما هي الهيئات إلى جانب مجالس العمل التي تسري عليها أيضاً أحكام لائحة المادة 129 من قانون حقوق العمال وواجباتهم (BetrVG)؟

وفقاً للمادة 129 من قانون حقوق العمال وواجباتهم (BetrVG) يمكن المشاركة في اجتماعات

• مجلس العمل الكلي.

• مجلس عمل اتحاد الشركات ،

• هيئة ممثلي الشباب والمتدربين ،

• هيئة ممثلي الشباب والمتدربين الكلية

• هيئة ممثلي الشباب والمتدربين في اتحاد الشركات

عبر مؤتمر الفيديو والمؤتمر الهاتفي. وهذا ينطبق أيضاً على لجان مجالس العمل.

ما الذي ينطبق على هيئة التحكيم واللجنة الاقتصادية؟

من الممكن أيضاً المشاركة في اجتماعات هيئة التحكيم واللجنة الاقتصادية عن طريق مؤتمرات فيديو أو مؤتمرات هاتفية. وعلى عكس اجتماعات الهيئات الأخرى ، ليس من الضروري أن يؤكد المشاركون حضورهم على شكل نص مكتوب، على سبيل المثال، تأكيد الحضور تجاه الرئيس عن طريق البريد الإلكتروني.

في الوضع الحالي ، هل يمكن لمجلس العمل اتخاذ قرارات عن طريق إجراءات التشاور الصامت ، على سبيل المثال عن طريق البريد الإلكتروني؟

كلا. إن المناقشة وإمكانية الحوار المباشر من العناصر الأساسية في اجتماعات مجلس العمل وعمليات صنع القرار. في حالة استيفاء المتطلبات، يُرجى اغتنام الفرصة لعقد اجتماع مجلس عمل بواسطة مؤتمر فيديو أو مؤتمر هاتفية.

هل بالنظر إلى جائحة فيروس كورونا المستجد Covid-19، من الممكن عقد اجتماع عام للعاملين في الشركة بواسطة مؤتمر فيديو؟

نعم ، وفقاً للمادة 129 (3) من قانون حقوق العمال وواجباتهم (BetrVG)، يمكن عقد اجتماع عام لمؤسسة العمل (الشركة) باستخدام المعدات السمعية والبصرية إذا تأكد أن الأشخاص الذين يحق لهم الحضور هم فقط الذين يمكنهم الاطلاع على مضمون الاجتماع. و يُحظر تسجيل الجلسات.

ويمكن عقد الاجتماع العام لمؤسسة العمل افتراضياً كلياً أو جزئياً. في حالة عقد اجتماع بالحضور الشخصي وجهاً لوجه، يجب مراعاة معايير جائحة فيروس كورونا المستجد SARS-CoV-2 للسلامة المهنية وأخذ توصيات معهد روبرت كوخ بعين الاعتبار.

أنا صاحب أعمال وعلي أن أتصرف حالياً بسرعة. هل يمكنني أن أطلب من مجلس العاملين عندي أن يقدم مساهمته لاحقاً؟

كلاً. وخاصة على خلفية جائحة فيروس كورونا المستجد Covid-19 يجب مراعاة حقوق أعضاء مجلس العمل. ولكن في هذه الحالة ينطبق ما يلي بشكل خاص على الأطراف في مؤسسة العمل: إيجاد حلول سريعة وعملية له أولوية قصوى. ولا يمكن السيطرة على التحديات حالياً إلا سوية معاً. فمن أجل ضمان قدرة أعضاء مجالس العمل على أداء واجباتهم، يمكن أيضاً بشكل استثنائي وفي ظل ظروف معينة تمرير القرارات عن طريق مؤتمر فيديو أو المؤتمر الهاتفي.

إعارة العاملين

ما هي الشروط التي يمكنني بموجبها إعارة العاملين في مؤسستي إلى شركة أخرى لأداء عمل هناك؟

إذا كنتم لا تمارسون إعارة العاملين، ولكنكم من حين لآخر بسبب أزمة كورونا الحالية ترغبون في إعارة العاملين عنكم لشركات أخرى تعاني من نقص حاد في العمالة (على سبيل المثال في الإنتاج الزراعي والتصنيع، أو في الخدمات اللوجستية للأغذية أو في قطاع الرعاية الصحية)، يمكنكم القيام بذلك بشكل استثنائي دون تصريح بإعارة أيدي عاملة للعمل المؤقت بموجب قانون إعارة العمالة المؤقتة (AÜG). والشروط المسبق لذلك هو ذلك

- أن العاملين المعنيين أعطوا موافقتهم ،
- أنكم لا تنوون على العمل دوماً في مجال إعارة العمالة المؤقتة.
- أن الإعارة الفردية كانت تقتصر زمنياً على حالة الأزمة الحالية.

يمكن العثور على اللائحة القانونية لهذا في المادة 1 فقرة 3 رقم 2 من قانون إعارة العمالة المؤقتة. وبالنظر إلى الأهمية الخاصة لمثل هذه المهمات، فمن المناسب ووفقاً لمبدأ المساواة في المعاملة بموجب قانون الاتحاد الأوروبي إذا تم التعامل مع الأيدي العاملة على قدم المساواة مع العمالة الأصلية في الشركة التي استعارتهم.

من حيث المبدأ، لا يُسمح بإعارة قوى عاملة لشركات صناعة البناء للقيام بأعمال عادة ما يقوم بها عمال. ما هي شركة البناء يمكن تحديده بموجب مرسوم شركات البناء.

آخر تحديث: 04/08/2020 أي تحديث من الإصدار باللغة الألمانية مراعى فقط حتى التاريخ المذكور هنا. سيتبع تحديث آخر