



04.08.2020

Koronavirüs (SARS-CoV-2) ile ilgili iş ve iş güvenliği hukukuna ilişkin sorular

Evde kalabilir miyim? İş arkadaşlarım öksürüyorlarsa buna rağmen büroya gitmek zorunda mıyım? Bu ve benzer sorularınızı sıkça sorulan sorular – FAQ - başlığı altında cevaplıyoruz.

Ücret ödenmesine devam edilmesi

İşletme içi geçici bir arıza ya da işletmenin kapanması söz konusu olursa ücret ödenmesinin devam etmesi hakkım var mıdır?

Ücret ödenmesi açısından eğer çalışanlar işgörebilir ve işgörmeye hazır ama işveren kendilerini işletmeye bağlı nedenlerden ötürü (Alman Medeni Kanunu (BGB) md. 615 cümle 3'e göre işletme riski öğretisi diye adlandırılır) çalıştıramıyorsa işveren ücret ödemesini sürdürmekle mükelleftir. COVID-19- hastalığından ötürü oluşan önemli derecede bir personel açığı ya da tedarik sıkıntısı gibi işverenin işletme faaliyetini geçici olarak durdurmasına yol açan tüm durumlar bu kapsama girer. Dolayısıyla çalışanların bu durumlarda, çalışmıyor da olsalar ücretlerini alma hakları vardır.

Dikkat: İş kaybının ne işveren ne de çalışanın sorumluluğunda olduğu durumlarda münferit ya da toplu sözleşme kapsamında farklı düzenlemeler getirilebilir.

Enfeksiyona karşı resmi makamlarca alınan bir tedbire bizzat maruz kalmam durumunda ücretimi alma hakkım var mıdır?

Çalışanın kendisi bir resmi makamın faaliyet yasağı ya da karantina gibi aldığı bir tedbire maruz kaldı ise işverene yönelik ücret alma hakkı olabilir. Bu durumda geçici ve çalışanın şahsında oluşan bir zorlayıcı engel olabilir ve bu da işverenin, işgörme yükümlülüğü ortadan kalkmış olmasına rağmen çalışanına ücret ödemeyi sürdürmesi zorunluluğunu beraberinde getirebilir (md. 616 BGB). Ücret ödeme süresi münferit vakanın koşullarına göre değişebilir.

Md. 616 BGB'nin bireysel iş akdi ya da toplu sözleşme yolu ile kısıtlandığı ya da devre dışı kaldığı ya da diğer nedenlerden ötürü etkili olmadığı durumlarda bir çok defa kamu hukukuna göre bir tazminat hakkı vardır. Yetkili sağlık dairesince bulaştırıcı oldukları şüphesi ile tecride alınan ve dolayısıyla gelir kaybına uğrayan kişiler, Enfeksiyondan Korunma Yasası md. 56 uyarınca bir tazminat alırlar. Ödenen tazminatın tutarı gelir kaybına göre belirlenir. İlk altı hafta gelir kaybı ile eşdeğer bir tutardır. Yedinci haftanın başından itibaren hastalık parası düzeyinde ödeme yapılır. Çalışanlar işverenlerinden tecrit süresince, en fazla altı hafta net ücretleri düzeyinde tazminat alırlar. Ödenen meblağlar

işverenin talep etmesi üzerine devlet tarafından iade edilir. Altı hafta sonra devlet hastalık parası düzeyinde ödeme yapmayı sürdürür. Hastalar bu tazminat düzenlemesi kapsamına girmez. Çünkü kendilerine hastalık durumunda öngörülen ücret ve hastalık parası zaten bağlanmış olur.

Kısa çalışma ödeneği

ğ kayıplarında işletme Koronavirüs sebebiyle kısa çalışma ödeneği alabilir mi?

Koronavirüs sebebiyle oluşan tedarik sıkıntıları ya da işletmelerin resmi talimat sonucunda kapanması sonucunda işletmelerin üretimi kısıtlamaları ya da durdurmaları gerekirse iş kaybına uğrayan çalışanların kısa çalışma ödeneğine, [Anspruch auf Kurzarbeitergeld](#) hak kazanmaları mümkündür.

Kısa çalışma ödeneğine başvurmak zorunda kalan işletmeler kısa çalışma uygulamasını önceden yetkili ğ Ajansı'na bildirmek zorundadırlar.

Kısa çalışma ödeneği alma koşullarının yerine getirilip getirilmediğini yetkili ğ Ajansı her bir münferit durum için ayrı inceler.

Kısa çalışma ödeneği oniki aylık bir süreye kadar onaylanabilir. Sağlanan kısa çalışma ödeneği işsizlik parasına eşit tutarda olur ve iş kaybı olmasa ödenecek olan götürü net ücret ile fiilen alınan götürü net ücret arasındaki farkın yüzde 67'si ya da 60'ı kadardır.

Kolaylaştırılmış kısa çalışma ödeneğine başvuru ile ilgili daha çok bilgi için:

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

Federal ğ Ajansı (Bundesagentur für Arbeit):

- [Informationen für Arbeitnehmer \(Çalışanlar için bilgiler\)](#)
- [Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld \(ğletmelere yönelik kısa çalışma ödeneği bilgileri\)](#)

ğveren kısa çalışma talimatı verdi ise ne olur?

ğveren haklı olarak kısa çalışma talimatı verdi ise, “ğletme içi geçici bir arıza ya da işletmenin kapanması sözkonusu olursa ücret ödenmesinin devam etmesi hakkım var mıdır?” sorusundaki durumdan farklı bir durum ortaya çıkar. Örneğin Koronavirüs sebebiyle tedarik sıkıntısı olduğu ve bunun sonucunda işletmede ancak kısıtlı çalışılabildiği ya da hiç çalışılmadığı durumlarda ya da işletme resmi talimat üzerine kapatıldığı için iş kaybı ile birlikte ücret kaybı olduğunda, mağdur kalan çalışanların kısa çalışma ödeneği hakkı gündeme gelir. Kısa çalışma ödeneği oniki aya kadar bir süre için bağlanabilir. Kısa çalışma ödeneği işsizlik parası tutarında ödenir ve iş kaybı olmadan ödenilmiş olacak götürü net ücret ile çalışma karşılığında fiilen alınan götürü net iş ücreti arasındaki farkın yüzde 67'si ile 60'ı arasındadır. Kısa çalışma ödeneği alma şartlarının yerine getirilip getirilmediği yetkili ğ Ajansı tarafından her bir vakada tek tek incelenir.

- [Informationen für Arbeitnehmer](#)
- [Informationen für Unternehmen zum Kurzarbeitergeld](#)

İşyerinde hak ve yükümlülükleriniz

COVID-19 hastalığına yakalandıysam ne olur?

Çalışan, Koronavirüs enfeksiyonu sonucunda işgöremez halde hastalanmış, dolayısıyla zorlayıcı engellerden ötürü işgücünü sunamıyorsa, ilgili kanuna göre hastalık durumunda ve altı hafta süre ile ücret ödenmesinin devamı hakkı vardır (md. 3 EFZG). Bu süreden sonra yasal sağlık sigortası olan sigortalıların prensip olarak hastalık parası alma hakkı vardır.

Evden çalışma (Home Office) hakkım var mı?

Evden çalışmanıza ilişkin yasal bir hakkınız yoktur. Fakat çalışanlar işverenleri ile bu doğrultuda anlaşabilirler. Böyle bir seçenek işyeri anlaşması ya da toplu sözleşmede sunulmuş olabilir.

Çocuğum hasta değil ama çocuğumun yuvası/okulu (uzunca) bir süre kapatılırsa ve çocuğum için başka bir bakım imkanım yoksa ne olur? Yıllık iznimi mi kullanmak zorundayım?

Yuva/okulun kapatılmasında çocukların yaşı itibariyle bakıma ihtiyaç olursa ilkönce anne babalar makul her türlü çabayı göstererek çocukların başka bir şekilde bakımlarını sağlamaya çalışmalıdırlar (örneğin çocuğun bakımını anne babadan birinin üstlenmesi). Gereken çocuk bakımı yine sağlanamıyorsa sözkonusu ebeveyn den buna rağmen çalışması beklenemeyecek olduğundan genellikle iş görmeme hakkı oluşabilir. (md. 275/3 BGB). Yani bu durumlarda çalışan kişi işgörme yükümlülüğünden muaf kalır; yıllık izin hakkını kullanması zorunlu değildir.

Fakat çalışanın zorlayıcı kişisel engellerden ötürü işten kaçınma hakkının doğduğu durumlarda ancak çok dar kapsamlı şartlarda iş ücretinin ödenmeye devam etmesi hakkı olduğu dikkate alınmalıdır. Bu tür bir ücret ödenmesinin devamı md. 616 BGB uyarınca nisbeten pek önemli olmayan bir süre için doğabilir. Ayrıca md. 616 BGB'den doğan hak iş ya da toplu sözleşme anlaşmaları ile kısıtlanmış, hatta tamamen kaldırılmış olabilir. Çalışan yıllık izin hakkından yararlanırsa izin ücretini alır.

Bu durumda ilkönce işveren ile görüşmekte fayda vardır.

Çocuk yuvaları ve okulların Enfeksiyondan Korunma Yasası md. 56 fıkra 1 a uyarınca kapanması durumunda sağlanan Ebeveyn Tazminat Ödemesi'ne ilişkin daha çok bilgi için: [Weitere Informationen zum Thema Elternentschädigung](#)

Tramvay ya da metro hatları çalışmadığı için işyerime ulaşamazsam ne olur?

Çalışan, alınan genel tedbirlerden ötürü (tehlike bulunmayan) işyerine ulaşamaması nedeniyle işgücünü sunamıyorsa, prensip olarak; kararlaştırılmış olan ücretini alamaz. Çünkü çalışan, çalıştığı işyerine ulaşım riskini kendisi üstlenir (yol riski diye adlandırılır).

İş arkadaşlarım öksürüyorlarsa büroya gitmek zorunda mıyım?

Çalışanların COVID-19 gibi bir hastalık dalgasının ortaya çıkması ile birlikte işten uzak kalma gibi genel bir hakkı yoktur. İşgörmekten kaçınma hakkının devreye girmesi için kişinin işgücünü sunmasına zorlayıcı bir engel olması gereklidir (md. 275/3 BGB). Zorlayıcı bir engel, işin kişiye nesnel olarak önemli derecede bir tehlike ya da en azından can güvenliği veya sağlığının tehlikede olduğuna ilişkin ciddi ve nesnel bir sebebin yol açtığı bir şüphe duyulmasıdır. İş arkadaşlarının sadece öksürüyor olmaları eğer tehlike olduğuna ilişkin daha başka ve nesnel bir sebebin yol açtığı şüphe ya da ipucu yoksa, yeterli görülmecektir.

Birçok çalışan hastalık nedeniyle işe gelemiyorsa işveren fazla çalışma zorunluluğu getirebilir mi?

Fazla çalışma, kararlaştırılmış olan düzenli çalışma saatlerinin ötesi bir çalışmadır. Çalışanlar fazla çalışmakla, bu ancak toplu sözleşmede, işyeri anlaşmasında ya da iş akdinde yer alıyorsa yükümlüdürler. Fakat talep edilen fazla çalışma sayesinde işverenin uğrayacağı ve farklı bir biçimde engellenmesi mümkün olmayan bir zarardan kaçınılabilecekse dolaylı bir fazla çalışma yükümlülüğü doğar. Bu, örneğin COVID-19 hastalanmaları sonucunda önemli personel açığı olduğunda söz konusu olabilir.

İş akdi ya da toplu sözleşmede fazla çalışma ücretine ilişkin maddeler yoksa, çalışan prensip olarak md. 612 BGB uyarınca fazla çalışma saatleri için temel bir ödeme talep edebilir. Fazla çalışma ödemesi alabilmek için fazla çalışmanın işveren tarafından belirlenmiş, onaylanmış ya da kabullenilmiş ve her halukarda görülmesi gereken işin tamamlanması için gerekli olması şart koşulur.

İşverene sağlığımla ilgili hangi bilgileri (icabında sorusu üzerine) vermek zorundayım?

İşverenin çalışanın sağlık durumuna ilişkin soru sormasının prensip olarak özel bir sebebi olmalıdır. Çünkü bu konudaki sorular çalışanın kişisel haklarına ve kişisel bilgilerinin paylaşımını kendisinin tayin etmesi hakkına önemli derecede müdahale anlamına gelir. Bu nedenden ötürü örneğin işverene ibraz edilen ve iş göremezlik bildiriminde bulunan doktor raporlarında konulan teşhis belirtilmez.

Fakat çalışanda yeni tip Koronavirüs SARS-CoV-2 enfeksiyonu sonucunda bir hastalanma tesbit edilmiş ise işveren himaye ve koruma yükümlülüklerini yerine getirebilme ve diğer çalışanların sağlığını koruma amacı ile bununla ilgili bilgi talep edebilir.

İşgöremezlik raporunu ne zaman ibraz etmem gerekir?

Her çalışan işverene işgöremezlik raporunu ve bunun muhtemel süresini derhal, yani gecikmeye neden olmadan bildirmek zorundadır (md. 5 fıkra 1 cümle 1 Ücret Ödenmesinin Devamı Yasası [Entgeltfortzahlungsgesetz](#) - EFZG). Bildirim örneğin telefonla yapılabilir. İşgöremezlik 3 takvim gününden uzun sürerse çalışan, işverene en geç bir sonraki iş gününde işgöremezlik ve muhtemel süresine ilişkin doktor raporu sunmak zorundadır (md. 5 fıkra 1 cümle 2 EFZG). İşveren, işgöremezlik raporunun daha önce sunulmasını talep edebilir. Ama işveren işgöremezlik raporunu daha sonraki bir zaman da talep edebilir ya da geçici olarak feragat da edebilir. Şu anki durumda somut olarak nasıl davranılacağını işvereninize görüşerek kararlaştırmanız önerilir.

Hastalananlar eğer işgöremezlik raporunu işverenlerine iletemiyorlarsa (örneğin muayenehanelerin iş yükünden ötürü) rapor işverene daha geç bir zaman da sunulabilir. Ücret eğer bu arada ödenmeye devam edilmemişse icabında işveren tarafından sonradan ödenir.

İş gezilerine çıkma ve işle bağlantılı etkinliklere katılma yükümlülüğüm var mıdır?

Prensip olarak çalışan iş akdine göre iş gezileri ve işle bağlantılı etkinliklerin de dahil olduğu iş gücünü sunmakla mükelleftir. Fakat zorlayıcı bir engelden ötürü kaçınma hakkı doğabilir (md. 275 fıkra 3 BGB). Örneğin işi, çalışan için önemli bir nesnel tehlikeye ya da en azından can güvenliği ve sağlığı açısından nesnel bir sebebe dayalı şüpheye yol açarsa. Buna her bir somut vaka için ayrı karar verilir. Başka nesnel gerekçeli ipuçları olmadan ve sadece Koronavirüs'ün bulaşacağından korkuluyor olması iş gezisine çıkmaktan ya da diğer iş etkinliklerine katılmaktan kaçınmak için muhtemelen yeterli olmayacaktır.

İşverenlerin çalışanları koruma amaçlı hangi yükümlülükleri vardır? Çalışanları için oluşan tehlikeleri değerlendirme sorumluluğu bulaşıcı hastalıklardan korumayı da kapsar mı?

İşveren, iş güvenliği yasasına göre prensip olarak çalışanlarının işyerindeki güvenliği ve sağlığına dair oluşan tehlikeleri değerlendirmek (Tehlike değerlendirmesi diye adlandırılır) ve bunlara göre tedbir almak zorundadır. Pandemi planlaması çerçevesinde (Halkı koruma) işverenin icabında başka tedbirleri de araştırması ve uygulaması gerekir. Buna yönelik somut bilgileri örneğin Robert Koch Enstitüsü'nün (RKI) internet sitesinde Ulusal Pandemi Planı (Nationaler Pandemieplan) başlığı altında bulabilirsiniz.

Bir çalışan gördüğü iş sebebiyle biyolojik maddelerle temas içerisindeyse iş güvenliği açısından Biyolojik madde yönetmeliği uygulanır (md. 4 BioStoffV). Virüsler, mikroplar vs. gibi biyolojik maddeler tehlike değerlendirmesinde dikkate alınır. İşveren, oluşabilecek tehlikelerden yola çıkarak çalışanlarına yönelik koruyucu önlemler belirler ve uygular. Önlemler çalışma alanlarının birbirinden ayrılması ya da çalışan sayısının kısıtlanması gibi teknik ve organizasyon açısından alınabilir. Mevcut tehlike durumunda işveren ayrıca koruyucu eldivenler ya da solunum maskeleri gibi kişisel korunma donanımı sunmak zorundadır. Çalışanlara tehlikelere ilişkin genel bilgilendirme dışında iş sağlığına yönelik önlemlere ilişkin bireysel danışmanlık hizmeti verilmelidir. Somut bilgiler örneğin „Sağlık sektöründe ve Hayır kurumlarında biyolojik maddeler“ başlıklı (TRBA 250) teknik düzenlemede ya da „Aşı yolu ile yeterli önlem alınamayan human influenza durumunda iş güvenliği“ başlıklı ve şu an COVID-19 a karşı tedbir alma amacıyla uygulamaya geçen 609 sayılı Kararda bulunur.

Faydalı internet adresleri:

- 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>

İşveren çalışanları örneğin öksürüyorlar diye eve yollarsa ne olur?

İşveren, çalışanına karşı sorumluluğundan ötürü nesnel olarak işgöremez biçimde hastalanan kişiyi işten uzaklaştırmak zorundadır. Bu halde işvereni tarafından eve gönderilen çalışanın hastalık durumunda sözkonusu olan ücretinin ödenmeye devam edilmesi hakkı vardır. Ücret Ödenmesinin Devamı Yasası'nın düzenlemeleri geçerli olur [Entgeltfortzahlungsgesetz](#) (EFZG).

İşgörebilir ve görmeye hazır olan çalışanlarını tamamen ihtiyaten eve gönderen bir işveren, ücret ödemeyi sürdürmekle mükelleftir (iş kabulde gecikme diye adlandırılır - md. 615 cümle 1 BGB). Bu durumlarda çalışanlar çalışılmayan saatleri sonradan telafi etmek zorunda değildirler.

Muayenehaneler, hastane ve klinikler için korumalı giysilerin, kaynakları koruyan bir şekilde kullanımı için bilgiler var mıdır?

Biyolojik iş maddeleri komisyonu (ABAS) "COVID-19" ad hoc çalışma grubu Federal Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (BMAS) adına bu konuda bir bilgilendirme hazırlamıştır. Bu bilgileri aşağıdaki bağlantıdan edinebilirsiniz:
<https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Biostoffe/FAQ/pdf/Empfehlungen-organisatorische-Massnahmen.pdf>

Ayrıca somut sorularınız ve sorunlarınız için bölgenizdeki yetkili iş güvenliği makamına ya da kendi kaza sigortanıza başvurmanız önerilir.

İş güvenliği makamlarının irtibat bilgilerini içeren bir listesini şu bağlantı altında bulabilirsiniz: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Branchen/Bauwirtschaft/Baustellenverordnung/pdf/Arbeitsschutzbehoerden.pdf>

Meslek kooperatiflerinin ve kaza sigortalarının irtibat bilgileri şu adresten edinilebilir:
<https://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/index.jsp>

Almanya sınırından sürekli giriş çıkış yapmak zorunda olanlar arasındayım. Benim için hangi kurallar geçerli olur?

İş hukuku açısından Almanya sınırına sürekli giriş çıkış yapmak zorunda olanlar için bu bakımdan bir değişiklik yoktur. Prensipten diğer sorular altında verilen cevaplar geçerlidir. Almanya'dan bir komşu ülkeye gidip gelenler için düzenli olarak, sözkonusu ülkenin iş hukuku geçerlidir.

Alman hukukuna göre işe varış çalışanın alması gereken bir risktir (yol riski olarak adlandırılır). Çalışan eğer iş yerine ulaşamazsa emeğini sunamaz ve farklı bir anlaşma sözkonusu değilse, ücret de alamaz. Çalışana ihtarda bulunulması ya da iş akdinin davranışa bağlı olarak feshedilmesi ancak, bu durumdan çalışan sorumlu olduğu zaman sözkonusu olabilir. Acil bir durum sözkonusu idiyse çalışan sorumlu değildir.

Sosyal sigorta hukuku açısından geçerli olan; hastalık ve kısa çalışma ödemeleri gibi hakların yetkili üye ülkenin mevzuatına göre, yani önceden sosyal sigortalı olduğunuz devletin mevzuatına göre düzenlenmesidir. Genellikle bu, istihdam eden devlettir.

Almanya'ya çalışmak üzere gelenler Alman işletmelerinde iş kaybı sözkonusu olduğunda kısa çalışma ödemesi alırlar. Almanya çıkışlı ve diğer ülkede çalışanlar ise çalıştıkları ülkenin kanunlarına tabidirler.

Geçici olarak Korona'dan ötürü telekomünikasyon bağlantılı çalışılması sosyal sigortada uygulanabilir mevzuatın değişmesine yol açmaz. Şu ana kadar sosyal sigortalı olduğunuz ülkede sigortalılığınız devam eder.

İşyeri temsilciliklerinin çalışmasına olan etkiler

İşyeri temsilciliği toplantısını video ya da telekonferans olarak gerçekleştirmek kabul edilir mi?

Evet bu, 31.12. 2020 tarihi dahil olmak üzere İşyeri Teşkilat Yasası (BetrVG) md. 129'a göre mümkündür: Madde 129; COVID-19 pandemisi özel düzenlemeleri

1. İşyeri temsilciliği, işyeri toplu temsilciliği, şirketler grubu temsilciliği, gençlik ve eğitim görenler temsilciliği, gençlik ve eğitim görenler toplu temsilciliği ve şirketler grubu gençlik ve eğitim görenler temsilciliği toplantılarına katılım ile karar oluşumu; üçüncü kişilerin toplantı içeriğini öğrenemeyeceği güvencesi sağlanıyorsa video ve telefonkonferans yolu ile düzenlenebilir. Kayıt yapılması hukuka uygun değildir. Madde 34 fıkra 1 cümle 3 katılımcıların Başkan'a katılımlarını yazılı olarak teyit etmeleri koşulu ile geçerli olur. Aynı uygulama, cümle 1'de anılan kurulların kurduğu komisyonlar için geçerlidir.
2. Uzlaşma ve Ekonomi Komisyonu için fıkra 1 cümle 1 ve 2 aynı şekilde geçerli olur.
3. Madde 42, 53 ve 71 uyarınca toplantılar sadece; katılım hakkı olan kişilerin toplantı içeriğini öğrenmelerinin güvence altına alınması şartıyla görsel-ışitsel araçlarla düzenlenebilirler. Kayıt yapılması hukuka uygun değildir.

Video ya da telekonferans yöntemine göre düzenlenen bir işyeri temsilciliği toplantısında nelere dikkat edilmelidir?

BetrVG md. 129'a göre işyeri temsilciliği oturumlarını, video ve telekonferans yöntemine başvurarak ve de WebEx Meetings ya da Skype gibi elektronik ortamda desteklenen uygulamalar üzerinden düzenleyebilir ve kararlarını aynı yolla alabilir.

Mevcut toplantıya katılım hakkına sahip tek tek kişiler dijital olarak oturumlara katılabileceği gibi toplantı katılım hakkı olan kişilerle tamamen video veya telekonferans şeklinde gerçekleşebilir.

Üçüncü tarafların oturum içeriğini öğrenmemelerinin güvence altına alınması gereklidir. Bunun için şifreleme gibi teknik tedbirler, ya da oturum süresince kamuya kapalı bir mekanın kullanımı gibi organizasyon açısından tedbirler alınır. Oturuma dijital yoldan katılanlar örneğin kullandıkları mekanda sadece oturuma katılım hakkı olan kişilerin bulunduğunu tutanağa geçirilmek üzere açıklayabilirler. Katılım hakkı olmayan kişilerin mekana girdikleri an itibariyle bunun bildirimini yapılır.

Katılımcıların kişilik haklarının korunması ve işyeri temsilciliği toplantısının kamuya kapalı olması sebebiyle kayıt yapılmaz. Katılımcılar Başkan'a yazılı olarak (örneğin e-posta yolu ile) hazır bulduklarını teyit ederler. Başkan, bu teyitleri (yoklama listesi) toplantı tutanağına ekler.

Engelli çalışanların katıldığı bir kurul toplantısında kendilerine yönelik iletişim olanaklarına erişimin ve bunların kullanımının da engelsiz olmasına dikkat edilir.

Yeni düzenleme nerede yayınlanmıştır?

Yeni düzenleme 28.05.2020 tarihli Almanya Resmi Gazetesi Bölüm I 2020 No. 24 Sayfa 1051'de yayınlanmıştır. Resmi gazetenin ilgili sayısı için: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl120s1044.pdf

BetrVG md. 129'un Almanya Resmi Gazetesi'nde yayınlanma tarihi 28 Mayıs 2020'dir. Bu tarihten önce ve video konferans yolu ile düzenlenen bir işyeri temsilciliği toplantısında alınan kararlar geçerli midir?

BetrVG md 129'un düzenlemesi geriye dönük olarak 1.3.2020 itibariyle geçerlidir. Bu tarih itibariyle ve md. 129 BetrVG koşulları dikkate alınarak alınan kararlar geçerlidir.

İşyeri temsilciliği toplantılarının kişilerin toplantı yerinde bizzat hazır bulunmaları yolu ile düzenlenmesine devam edilebilir mi?

Evet, SARS-CoV-2 iş güvenliği standartlarının yerine getirilmesine ve Robert-Koch-Enstitüsü'nün güncel tavsiyelerinin dikkate alınmasına özen gösterilmelidir.

İşveren, işyeri temsilciliği toplantısının bizzat yerinde ya da video ya da telekonferans olarak düzenlenmesi kararına katılabilir mi?

Hayır; işyeri temsilciliği toplantısının nasıl düzenleneceğine sadece işyeri temsilciliğinin kendisi karar verir.

İşyeri temsilciliği toplantısına video ya da telekonferans üzerinden katılımı ilgili düzenlemeler ağır engelliler temsilciliği ile gençler ve eğitim görenler temsilciliği için de geçerli midir?

Evet. Ağır engelliler temsilciliği ya da gençler ve eğitim görenler temsilciliği üyeleri işyeri temsilciliği toplantısına video ya da telekonferans yolu ile katılabilirler.

BetrVG md 129 düzenlemesi işyeri temsilciliği dışında hangi kurullar için geçerlidir?

BetrVG md 129' a göre

- İşyeri toplu temsilciliği

- Şirketler grubu temsilciliği
- Gençlik ve eğitim gören temsilciliği
- Toplu gençlik ve eğitim gören temsilciliği ve
- Şirketler grubu gençlik ve eğitim gören temsilciliği

toplantılarına katılım video ve telekonferans yolu ile mümkündür. İşyeri temsilciliği komisyonları için de aynı düzenleme geçerlidir.

Uzlaşma ve Ekonomi Komisyonu için durum nedir?

Uzlaşma ve Ekonomi Komisyonu toplantıları için de video ya da telekonferans yolu ile katılım mümkündür. Diğer kurulların toplantılarında olduğundan farklı olarak katılımcıların katılımlarını yazılı olarak Başkan'a örneğin e-posta yolu ile teyit etmeleri gerekmez.

İşyeri temsilciliği sözkonusu güncel durumda kararlarını örneğin e-posta yolu ile olmak üzere yazılı olarak alabilir mi?

Hayır. Tartışma ve görüşlerin doğrudan paylaşılması işyeri temsilciliği toplantısının ve de karar verme sürecinin önemli bir unsurudur. Koşullar elverdiği sürece lütfen işyeri temsilciliği toplantısını video ya da telekonferans yolu ile düzenleme imkanından yararlanınız.

Covid-19 bağlamında işyeri toplantısını video konferans yolu ile düzenlemek mümkün müdür?

Evet; işyeri toplantısı, BetrVG md. 129 fıkra 3'e göre toplantı içeriğini sadece katılım hakkı olan kişilerin öğrenebileceği güvencesi sağlanması şartıyla görsel ve işitsel yoldan düzenlenebilir. Kayıt yapılması hukuken mümkün değildir.

İşyeri toplantısı tamamen ya da kısmen elektronik ortamda gerçekleşebilir. Bizzat yerinde katılım için SARS-CoV-2 iş güvenliği standartlarının yerine getirilmesi ve Robert Koch Enstitüsü tavsiyelerinin dikkate alınması gerekir.

İşletme sahibiyim ve hızlı davranmam gerekiyor. İşyeri temsilciliğimin katılımını sonradan sağlasam olur mu?

Hayır. Covid -19 pandemisi de olsa işyeri temsilcilerinin haklarının dikkate alınması gereklidir. Fakat işletmede taraflar bu durumda özellikle şunun bilincinde olmalıdırlar: Öncelik kesinlikle hızlı ve pragmatik çözümlerin bulunmasındadır. Güncel olarak yaşadığımız zorlu durumun ancak birlikte üstesinden gelebiliriz. İşyeri temsilciliklerinin çalışabilirliğini güvence altına almak için istisnai uygulama olarak, belli şartlar altında kararların video ya da telekonferans yolu ile alınması da mümkündür.

Ödünç iş ilişkisi

Çalışanlarımı hangi koşullarda bir diğer işletmeye işgörmek üzere ödünç verebilirim?

Normalinde ödünç iş ilişkisi sunmayan fakat güncel Korona krizinden ötürü kendi çalışanlarınızı acil işgücü sıkıntısı çeken bir diğer işletmeye (örneğin tarımsal üretim ve işlemlerde, gıda maddeleri lojistik alanında ya da sağlık sektöründe) ödünç vermek istiyorsanız, bunu istisnai bir uygulama olarak Ödünç İş İlişkisi Yasası'na göre (AÜG) izin almak zorunda olmadan yapabilirsiniz. Bunun için koşulan şartlar

- İlgili çalışanların onayı
- Kalıcı olarak ödünç iş ilişkisi aracılığı yapma niyetinde olmamanız ve
- Kurulan her bir ödünç iş ilişkisinin güncel kriz durumunun süresi ile sınırlı olmasıdır.

Bu konudaki yasal düzenlemeleri AÜG md. 1, fıkra 3 No: 2a'da bulabilirsiniz. Bu tür iş ilişkilerinin özel anlamından ötürü, ödünç alınan çalışanların mevzuat itibariyle çalıştıkları işletmedeki kadrolu çalışanlarla eşit haklara sahip olmaları, Avrupa Birliği hukukunda öngörülen eşitlik ilkesinin de gereğidir.

Prensip olarak çalışanların, inşaat sektörü işçileri tarafından görülen işler için bu sektörde faaliyet gösteren işletmelere ödünç verilmesine izin verilmez. İnşaat işletmesi tanımı İnşaat İşletmeleri Tüzüğü'nden anlaşılır.

- - -

Son yayına hazırlanış tarihi: 04.08.2020 / Almanca versiyonundan muhtemel güncellemeler sadece bu anılan tarihe kadar dikkate alınmıştır. Güncellemeye devam edilecektir.