



2020 04 08

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 أوائه 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 بحقهم 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. حسب رأي محكمة العدل الاتحادية العليا BGH ، 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 (راجع محكمة العدل الاتحادية العليا BGH ، الحكم الصادر في 30 تشرين ثاني/نوفمبر 1978م ، III ZR 43/77 – وهي وفقاً لهذا الحكم لمدة أقصاها 6 أسابيع).

في الحالات التي تكون فيها أحكام المادة 616 من القانون المدني الألماني BGB مقيدة أو مستبعدة 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. ويُعيَّن 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.

يمكن العثور على مزيد من المعلومات حول تقديم طلب للحصول على بدل التشغيل لوقت قصير (بدل البطالة الجزئية) على الصفحة الرئيسية لوكالة التوظيف الاتحادية تحت الرابط التالي:

www.arbeitsagentur.de/news/kurzarbeit_wegen_corona_irus

- معلومات للعاملين
- معلومات للشركات عن مزايا 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 الأجور في حالة المرض لمدة ستة أسابيع (المادة 3 من قانون استمرار دفع الأجور 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 الأجور 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 إلى صاحب العمل.

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/العامل 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/العامل 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 الأجور](#) - EFZG). يمكن أن يتم هذا على سبيل المثال عن طريق الهاتف. فإذا استمر العجز عن العمل لأكثر من 3 أيام تقويمية ، 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 مؤقتًا. 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 أيضًا تقديم الشهادة إلى صاحب العمل لاحقًا. وإذا اقتضى الأمر يتوجب على صاحب العمل أن يدفع لاحقاً الأجر 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 المعقولية 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 عمومًا 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 الوقائية 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 موظفًا/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_k_/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 لعابري الحدود إلى ألمانيا. من حيث المبدأ تنطبق عليها الإجابات على الأسئلة الأخرى. بالنسبة لعابري 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 لعابري الحدود إلى ألمانيا الحصول على مزايا العمل لفترة قصيرة في حالة فقدان العمل في شركة ألمانية. بالنسبة لعابري 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.

هل يجب تنفيذ الاحتياطات الطبية المهنية وما هي التدابير الاحترازية المطبقة؟

في حالة تفشي جائحة ، تنطبق نفس التدابير التحوطية على الرعاية الصحية المهنية وفقاً [لمرسوم الرعاية الصحية المهنية](#) (ArbMedVV) كما هو الحال بالنسبة لكل عيادة طبيب؛ وهي ناتجة عن خطة احتواء الجائحة وعن تعليمات الحكومة الاتحادية الألمانية وحكومات الولايات الألمانية. وقد يكون حلاً عملياً أيضاً العمل على تنفيذ الاحتياطات الطبية المهنية عن طريق الهاتف في حالات الطوارئ. لأن التركيز ينصب على النصيحة في الرعاية الصحية المهنية.

كيف يتم حماية العاملين من عدوى SARS-CoV-2؟

تستند حماية العاملين الذين يحتم عليهم عملهم الوظيفي التعامل مع SARS-CoV-2 (على سبيل المثال مع العينات في المختبر أو طاقم التمريض والأطباء فيما يتعلق بالأشخاص المصابين أو المشتبه بهم) إلى قانون المواد البيولوجية ولا سيما القواعد الفنية TRBA 100 و 250. هنا تُوصفُ تدابير الحماية المحددة. بالإضافة إلى ذلك ، يجب تقديم الرعاية الصحية المهنية وفقاً لمرسوم الرعاية الصحية المهنية. يُصنفُ SARS-CoV-2 كأحد العوامل البيولوجية في مجموعة المخاطر الثالثة. وينطبق الإجراء المتدرج على المختبرات التشخيصية وفقاً [لقرار](#) لجنة العوامل البيولوجية (ABAS) المؤرخ في 19 فبراير/شباط 2020م. تعتمد حماية جميع العاملين الآخرين الذين لا يمكن استبعاد اتصالهم بالأشخاص المصابين أثناء عملهم (على سبيل المثال في المناطق التي تنشط بها حركة مرور عامة أو لهم اتصال بعدد كبير من الأشخاص) على خطة احتواء الوباء لحكومة الولاية المعنية. بالنسبة للأنشطة التي لا يمكن فيها استبعاد المخاطر التي يتعرض لها العاملون من الاتصال بالأشخاص المصابين، يوفر قانون الحماية من العدوى (IfSG) الفرصة لفرض التدابير الوقائية اللازمة من خطة احتواء الوباء بأمر من السلطات التنظيمية. ومن بين الجهات التي تُرسل إليها هذه الأوامر بما في ذلك على شكل مراسيم صاحب العمل أيضاً. عند تنفيذ تدابير الحماية (ما يسمى بالتخطيط لاحتواء الوباء في الشركة) ، يمكن لصاحب العمل الحصول على مشورة متخصصة من طبيب الشركة وأخصائي السلامة المهنية (انظر إلى [الفصل 8.3](#) من الخطة الوطنية للتصدي للوباء ، الجزء 1).

التأثير على عمل مجالس العاملين (لجان تمثيل العاملين)

هل يجوز عقد اجتماع مجلس العاملين بالفيديو أو بواسطة مؤتمر هاتفي؟

الحالة العادية هي أن يعقد أعضاء مجلس العاملين جلسة يجتمعون فيها. أما استخدام الفيديو أو عقد الجلسة بواسطة مؤتمر هاتفي فلا ينص على ذلك صراحة قانون حقوق العاملين وواجباتهم في المؤسسة.

ترى الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية BMAS، طوال فترة جائحة فيروس كورونا Covid-19 أن ثمة حالة خاصة موجودة الآن ، يجوز فيها اجتماع مجلس العاملين عن طريق الفيديو أو المؤتمر الهاتفي (بما في ذلك التطبيقات المدعومة عبر الإنترنت مثل اجتماعات WebEx أو Skype) إذا كان التواجد في الشركة لا يمكن ضمانه، لأن الاجتماع وجهاً لوجه على سبيل المثال يؤدي إلى مخاطر

على حياة أعضاء مجلس العاملين أو صحتهم أو أن حضور اجتماع وجهاً لوجه غير ممكن بناء على أوامر السلطات الحكومية. في هذا الإطار يجوز بعد ذلك السماح لأعضاء مجلس العاملين بشكل فردي بالمشاركة عبر الفيديو أو المؤتمر الهاتفي، أو عقد اجتماع افتراضي بالكامل للمجلس. ويجب أيضاً الحفاظ على مبدأ الاجتماع المغلق غير المتاح لعامة الناس خلال مؤتمر الفيديو أو عبر الهاتف. لذلك يجب التأكد من أن أطرافاً ثلاثة غير مصرح لها من غير الممكن لها أن تأخذ علماً بمحتوى الجلسة.

وبما أنه لا يمكن أن تكون هناك في هذه الحالة قائمة حضور موقعةً بخط اليد، يجب تأكيد المشاركة تجاه رئيس مجلس العاملين على شكل نص مكتوب مرسل بالبريد الإلكتروني مثلاً.

ملاحظة: بناء على اقتراح من الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية BMAS ، تم إدخال لائحة قانونية خاصة محدودة في الإجراءات البرلمانية ، والتي سيتم تطبيقها خلال جائحة Covid 19 وستوفر اليقين القانوني النهائي للقرارات التي يتم اتخاذها خلال هذا الوقت عن طريق مؤتمرات الفيديو والهاتف.

هل تنطبق الأقوال المتعلقة بالمشاركة في اجتماع مجلس العاملين عبر الفيديو أو المؤتمر الهاتفي أيضاً على هيئة ممثلي الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة وعلى ممثلي الشباب والمتدربين؟

نعم ، إذا تم استيفاء الشروط المذكورة أعلاه ، يمكن أيضاً أن يشارك في اجتماع مجلس العاملين ممثل الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة أو ممثلو الشباب والمتدربين عن طريق الفيديو أو المؤتمر الهاتفي.

هل يمكن لمجلس العاملين في الوضع الحالي أيضاً أن يتخذ قرارات بطريقة التمرير، أي عن طريق البريد الإلكتروني مثلاً؟

كلاً. تُعتبر المناقشة وفرصة التبادل المباشر عنصراً أساسياً في اجتماع مجلس العاملين وفي عملية صنع القرار أيضاً. يرجى عند استيفاء الشروط اغتنام الفرصة وعقد اجتماع مجلس عاملين على شكل فيديو أو مؤتمر هاتفي.

هل من الممكن بالنظر إلى فيروس كورونا Covid-19 عقد اجتماع للعاملين في المؤسسة على شكل مؤتمر فيديو؟

بموجب المادة 42 الفقرة 1 الجملة 2 من قانون حقوق العاملين وواجباتهم في المؤسسة ، يخضع اجتماع العاملين لشرط الاجتماع المغلق. ويهدف هذا إلى إزالة التأثيرات الخارجية على اجتماع العاملين في المؤسسة ؛ في الوقت نفسه ، ينبغي الحيلولة دون بحث مسائل من خارج نطاق المؤسسة. بالإضافة إلى ذلك ، يضمن شرط عدم علنية الاجتماع إجراء نقاش مفتوح بين العاملين. وبالتالي ، لا يجوز نقل اجتماع العاملين بالفيديو إلا ما دام متاحاً لرئيس الاجتماع أن يتحقق من عدم حضور أشخاص للاجتماع ممن لا يحق لهم ذلك.

توصي الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاجتماعية BMAS بالتحقق في كل حالة فردية ما إذا كان اجتماع العاملين حالياً إلزامياً بالضرورة أو ما إذا كان يمكن تأجيله إلى وقت لاحق.

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

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

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