

Antworten zu Arbeitsrecht und Arbeitsschutz auf Farsi

Eigene Übersetzung in **Farsi** durch das IvAF-Netzwerk "AZF3 - Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge" der Informationen auf der Webseite des BMAS: <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-corona/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>. Die Übersetzung wurde nicht durch das BMAS überprüft oder frei gegeben. Das Netzwerk AZF3 übernimmt keine Gewähr für Inhalt und Korrektheit der Informationen und der Übersetzung.

Arbeits- und arbeitsschutzrechtliche Fragen zum Coronavirus

Kann ich zuhause bleiben? Muss ich ins Büro, wenn die Kollegen husten? Diese und andere Fragen beantworten wir in unseren FAQs zum Coronavirus.

اطلاعات حقوقی مربوط به کار در شرایط شیوع ویروس کورونا

آیا می توانم در خانه بمانم؟ آیا باید به اداره بروم در زمانی که همکاران سرفه می کنند؟ و دیگر سئوالات متداول را که در شرایط ویروس کورونا مطرح می شوند ما اینجا جواب می دهیم.

ادامه پرداخت دستمزدها - Entgeltfortzahlung

- Habe ich im Fall einer vorübergehenden Betriebsstörung oder -schließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Im Hinblick auf die Entgeltfortzahlung gilt, dass der Arbeitgeber grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet bleibt, wenn die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, aber er sie aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen (sog. Betriebsrisikolehre, § 615 Satz 3 BGB). Dazu würden etwa Fälle zählen, in denen es aufgrund von Coronavirus-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen oder Versorgungsengpässen käme, in deren Folge der Arbeitgeber die Betriebstätigkeit vorübergehend einstellen würde. Die Arbeitnehmer behalten also in diesen Fällen ihren Entgeltanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können.

Hinweis: Für diese Konstellationen, in denen weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer den Arbeitsausfall zu vertreten haben, können einzel- oder kollektivvertragliche Vereinbarungen Abweichendes regeln.

در صورت بروز اختلال موقتی یا تعطیلی مشاغل ، آیا حقوق دریافت می کنم؟

در صورتی که کارمندان مناسب و آماده کار باشند اما کارفرمایان به دلیل موجودیت خطرات فعالیت خود را تعطیل کنند، در این شرایط آنها موظف به پرداخت حقوق به کارمندان خود هستند (به اصطلاح نظریه خطر عملیاتی ، بند 615 جمله 3 BGB). این شرایط در زمان گسترش ویروس کورونا نیز صدق می کند. در زمانی که کارفرما به دلیل کمبود در نیروی کار و کمبود عرضه، فعالیت های تجاری خود را به طور موقت متوقف می کند، در چنین مواردی کارمندان حتی اگر قادر به کار نباشند حق خود را برای دریافت حقوق حفظ می کنند.

توجه: زمانی که نه کارفرما و نه کارکنان مسئول از دست دادن کار هستند، شرایط کاری می تواند از طریق توافقات

- Habe ich einen Anspruch auf mein Entgelt, wenn sich die behördliche Infektionsschutzmaßnahme gegen mich wendet?

Ist der Arbeitnehmer selbst als Betroffener Adressat einer behördlichen Maßnahme, wie z.B. Tätigkeitsverbot oder Quarantäne, kann er einen Entgeltanspruch gegen seinen Arbeitgeber haben. Aus Sicht des BGH kann in einem solchen Fall ein vorübergehender, in der Person des Arbeitnehmers liegender Verhinderungsgrund bestehen, der den Arbeitgeber trotz Wegfalls der Pflicht zur Arbeitsleistung zur Entgeltfortzahlung verpflichtet (§ 616 BGB). Die Dauer der Entgeltfortzahlung hängt von den Umständen des Einzelfalles ab (vgl. BGH, Urteil vom 30. November 1978, III ZR 43/77 – nach dieser Entscheidung für höchstens 6 Wochen).

In Fällen, in denen § 616 BGB durch Einzel- oder Tarifvertrag eingeschränkt oder ausgeschlossen ist oder aus anderen Gründen nicht greift, besteht in vielen Konstellationen ein öffentlich-rechtlicher Entschädigungsanspruch. Personen, die als Ansteckungsverdächtige auf Anordnung des zuständigen Gesundheitsamts isoliert werden und deshalb einen Verdienstaussfall erleiden, erhalten eine Entschädigung nach § 56 des Infektionsschutzgesetzes. Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaussfall. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaussfalls gewährt. Vom Beginn der siebten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes gewährt. Arbeitnehmer erhalten von ihrem Arbeitgeber für die Dauer der Isolierung, längstens für sechs Wochen, eine Entschädigung in Höhe des Nettolohns. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag erstattet. Nach sechs Wochen zahlt der Staat in Höhe des Krankengeldes weiter. Erkrankte fallen nicht unter diese Entschädigungsregelung, weil diese bereits Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld erhalten.

- در صورت اجرای اقدامات برای جلوگیری از عفونت مثل قرنطینه، آیا من باز هم حقوق دریافت خواهم کرد؟

اگر یک کارمند شخصاً موضوع اقدامی باشد که توسط مقامات انجام شده است، به عنوان مثال اگر فرد از کار منع شده یا در قرنطینه قرار گیرد، کارمند حق دریافت حقوق را از کارفرمای خود دارد. دیوان عدالت اداری حکم صادر کرده است که چنین وضعیت می تواند یک دلیل موقت برای عدم حضور در محل کار باشد و در این صورت کارفرما باید همچنان به پرداخت حقوق کارمندان ادامه بدهد، هر چند که فرد ملزم به کار نباشد (بند 616 قانون مدنی).

مدت زمان ادامه پرداخت حقوق بستگی به شرایط و حالت فردی دارد. (به دیوان عدالت فدرال، تصمیم 30 نوامبر 1978، III ZR 43/77 - مطابق با آن مراجعه کنید). حداکثر این دوره 6 هفته است. در حالاتی که بند 616 قانون مدنی به دلیل قراردادهای شخصی یا تفاهم نامه های دسته جمعی یا به هر دلیل دیگر محدود شود یا قابل اجرا نباشد، بر اساس قانون عمومی، در بسیاری از موارد افراد حق دریافت جبران خسارت از دولت را دارند. افرادی که مظنون به مسری بودن هستند و به دستور اداره بهداشت عمومی محلی قرنطینه شده و در نتیجه درآمد خود را از دست داده اند، حق دریافت خسارت را دارند (جبران خسارت طبق ماده 56 قانون محافظت در برابر عفونت (Infektionsschutzgesetz)).

سطح جبران خسارت براساس میزان ضرر در حقوق است. در شش هفته اول، جبران خسارت معادل کل مبلغ حقوق از دست رفته است. از آغاز هفته هفتم، جبران خسارت به میزان حقوق (مزایایی) است که در زمان بیماری دریافت می کنید. کارمندان در زمان انزوا (قرنطینه) به مدت حداکثر شش هفته غرامت معادل خالص حقوق خود را دریافت می کنند. مبالغ پرداخت شده در صورت درخواست به کارفرما بازپرداخت می شوند. بعد از شش هفته دولت جبران خسارات در سطح معادل مزایای بیماری پرداخت می کند. این قانون جبران خسارت برای افرادی که مریض هستند اعمال نمی شود زیرا آنها در حال حاضر حقوق دوران بیماری را دریافت می کنند.

حقوق در زمان کار کوتاه مدت - Kurzarbeitergeld

- Kann ein Unternehmen bei Arbeitsausfällen wegen des Coronavirus Kurzarbeitergeld bekommen?

Lieferengpässe, die im Zusammenhang mit dem Corona-Virus entstehen, oder behördliche Betriebsschließungen mit der Folge, dass die Betriebe ihre Produktion einschränken oder einstellen müssen, können zu einem Anspruch auf Kurzarbeitergeld für die vom Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten führen.

Betriebe, die Kurzarbeitergeld beantragen möchten, müssen die Kurzarbeit zuvor bei der zuständigen Agentur für Arbeit anzeigen.

Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergelds vorliegen, prüft die zuständige Agentur für Arbeit im Einzelfall.

Kurzarbeitergeld kann für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten bewilligt werden. Kurzarbeitergeld wird in derselben Höhe wie Arbeitslosengeld bezahlt und beträgt 67 bzw. 60 Prozent der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre, und dem pauschaliertem Nettoentgelt aus dem tatsächlich erhaltenen Arbeitsentgelt.

- آیا امکان دارد که یک شرکت در صورت ضرر در کار در زمان گسترش کورونا، جبران خسارت (کمک هزینه) دریافت کند؟

افزایش در محدودیت و تنگناهای عرضه در زمان گسترش ویروس کورونا، یا بسته شدن رسمی کارخانه ها که موجب محدود شدن یا متوقف شدن تولید می شوند ممکن است منجر به درخواست کمک هزینه کوتاه مدت برای کارکنانی که کارشان را از دست داده اند، شود. شرکت هایی که کارشان را به سیستم کاری کوتاه مدت (Kurzarbeit) تغییر داده اند و می خواهند برای دریافت کمک هزینه کوتاه مدت اقدام کنند، باید که کوتاه شدن ساعات کاری را از قبل به آژانس کاریابی (Agentur für Arbeit) مربوطه اطلاع دهند.

آژانس کاریابی مربوطه شرایط اعطای جبران خسارت را به صورت فردی بررسی می کند که آیا هر کارمند شرایط دریافت جبران خسارت را دارا می باشد یا خیر. جبران خسارت ساعات های کاری کم شده می تواند برای مدت زمان تا دوازده ماه اعطا شود. کمک هزینه کوتاه مدت به همان نرخ حقوق دریافتی در زمان بیکاری پرداخت می شود که معمولاً 60 تا 67 درصد حقوق خالص قبلی شان می باشد.

- Was passiert, wenn der Arbeitgeber Kurzarbeit angeordnet hat?

Etwas Anderes als bei Frage "Habe ich im Fall einer vorübergehenden Betriebsstörung oder -schließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?" gilt etwa dann, wenn der Arbeitgeber berechtigt Kurzarbeit angeordnet hat. Kommt es so zu einem Arbeitsausfall mit Entgeltausfall, etwa weil Lieferengpässe infolge des Coronavirus auftreten und der Betrieb in der Folge nur eingeschränkt oder gar nicht arbeitsfähig ist oder weil ein Betrieb auf behördliche Anordnung schließen muss, so kommt ein Anspruch der betroffenen Arbeitnehmer auf Kurzarbeitergeld in Betracht.

Kurzarbeitergeld kann für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten bewilligt werden. Kurzarbeitergeld wird in derselben Höhe wie Arbeitslosengeld bezahlt und beträgt 67 bzw. 60 Prozent der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt, das ohne Arbeitsausfall gezahlt worden wäre, und dem pauschaliertem Nettoentgelt aus dem tatsächlich erhaltenen Arbeitsentgelt. Ob die Voraussetzungen für die Gewährung von

Kurzarbeitergeld vorliegen, prüft die zuständige Agentur für Arbeit im Einzelfall.

• چه اتفاقی می افتاد اگر سیستم کار شرکت به کار کوتاه مدت (Kurzarbeit) تغییر کند؟

این مورد متفاوت از سؤال "آیا من در زمان کار کوتاه مدت یا تعطیلی شرکت حقوق دریافت می کنم" است ، به عنوان مثال در صورتی که کارفرمایی به دلیل موجه سیستم شرکت را به کار کوتاه مدت تغییر داده باشد، صدق می کند، که این حالت منجر به تعطیلی کار و از دست دادن درآمد می شود. به طور مثال کمبود در عرضه ناشی از coronavirus باعث می شود که شرکت ها متعاقباً تنها قادر به کار در حد محدود یا ناچار به تعطیل کردن شرکت شوند، در نتیجه کارمندان متاثر از این حالت حق دریافت پول کار موقت را دارند.

پول کار کوتاه مدت برای کارمندان برای یک دوره تا دوازده ماه به میزان حقوق دوران بیکاری پرداخت می شود که این مبلغ ۶۰ تا ۶۷ درصد حقوق خالص قبلی شان میباشد. آژانس کاریابی (Agentur für Arbeit) مسئول پرونده کارمندان را به صورت فردی بررسی می کند که آیا شرایط اعطای کمک هزینه کار کوتاه مدت را دارند یا خیر.

حقوق و وظایف در محل کار - Rechte und Pflichten bei der Arbeit

• Was passiert, wenn ich an dem Coronavirus erkrankt bin?

Ist der Beschäftigte infolge einer Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt und somit an seiner Arbeitsleistung verhindert, besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Zeitraum von sechs Wochen (§ 3 EFZG). Nach diesem Zeitraum haben gesetzlich Krankenversicherte grundsätzlich Anspruch auf Krankengeld.

• اگر من مبتلا به ویروس COVID-19 شوم چه اتفاقی می افتد؟

اگر کارمند به دلیل عفونت با ویروس COVID-19 بیمار شود و قادر به انجام کار نباشد، وی حق دارد که به مدت شش هفته حقوق دریافت کند(پاراگراف 3 EFZG) بعد از این مدت افراد دارای بیمه درمانی مزایای بیمه درمانی دریافت می کنند.

• Habe ich einen Anspruch darauf, von zu Hause aus (im Home-Office) zu arbeiten?

Ein gesetzlicher Anspruch, von zu Hause aus zu arbeiten, besteht nicht. Arbeitnehmer können dies jedoch mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren. Die Option kann sich zudem aus einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag ergeben.

• آیا من اجازه دارم از خانه کار کنم (im Home-Office)؟

هیچ مقررات خاصی در قانون کار آلمان برای کار کردن از خانه وجود ندارد. کارمندان می توانند در این زمینه با کارفرمای خود به تفاهم برسند. کار کردن از خانه می تواند به عنوان یک گزینه مبتنی بر توافق در سطح یک شرکت یا در توافق نامه های عمومی در نظر گرفته شود.

• Was passiert, wenn mein Kind nicht krank ist, aber die Kita/Schule meines Kindes (länger) geschlossen wird und ich keine andere Betreuung für das Kind habe? Muss ich Urlaub nehmen?

Ist bei der Schließung der Kita/Schule unter Berücksichtigung des Alters der Kinder eine Betreuung erforderlich, so müssen die Eltern zunächst alle zumutbaren Anstrengungen zu unternehmen, die Kinderbetreuung anderweitig sicherzustellen (z. B. Betreuung des Kindes durch anderes Elternteil). Kann die erforderliche Kinderbetreuung auch dann nicht sichergestellt werden, dürfte in der Regel ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers bestehen, da die Leistungserfüllung unzumutbar sein dürfte

(§ 275 Abs. 3 BGB). D. h. in diesen Fällen wird der Arbeitnehmer von der Pflicht der Leistungserbringung frei; es ist nicht zwingend erforderlich, Urlaub zu nehmen.

Zu beachten ist jedoch, dass bei einem Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers aus persönlichen Verhinderungsgründen nur unter engen Voraussetzungen ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts bestehen kann. Ein solcher Entgeltanspruch kann sich aus § 616 BGB für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ergeben. Zudem kann der Anspruch aus § 616 BGB durch arbeits- oder tarifvertragliche Vereinbarungen eingeschränkt oder sogar vollständig ausgeschlossen sein. Nimmt der Arbeitnehmer Urlaub, erhält er Urlaubsentgelt. In dieser Situation dürfte es hilfreich sein, zunächst das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen.

• چه اتفاقی می افتد وقتی که فرزند من بیمار نیست اما کودکستان و مدرسه بسته شده اند و من هیچ گزینه دیگری برای نگهداری فرزندم ندارم. آیا باید مرخصی بگیرم؟

در صورت بسته شدن کودکستان / مدرسه ، با در نظر گرفتن سن کودک ، مراقبت از او لازم است. والدین ابتدا باید تمام تلاش خود را بکنند تا گزینه های دیگری را برای مراقبت از کودک خود پیدا کنند (به عنوان مثال از والدین دیگر بخواهند که از کودکشان نگهداری کنند). اگر حتی در این صورت نمی توان از مراقبت های لازم برای کودک اطمینان حاصل کرد ، کارمند حق دارد که از کار امتناع ورزد (پاراگراف 275 بند 3 قانون مدنی). این بدان معناست که در این موارد کارمند از تعهد ارائه خدمات رهایی می یابد. مرخصی کاملاً ضروری نیست.

باید این نکته را در نظر داشت که اگر چه کارمند حق دارد به دلایل شخصی از کار امتناع کند، اما حق دریافت حقوق فقط در شرایط خاص و برای مدتی کوتاه ممکن است. چنین درخواستی در مورد دریافت حقوق بر اساس پاراگراف 616 BGB توسط توافق نامه های- کاری یا دسته جمعی می تواند محدود یا حتی به طور کامل حذف شود. اگر کارمند تصمیم می گیرد از تعطیلات سالانه خود استفاده کند، حقوق دریافت می کند. در این شرایط بهتر است ابتدا با کارفرمای خود گفتگو کند.

• Was passiert, wenn ich meinen Arbeitsplatz nicht erreichen kann, etwa weil die S- oder U-Bahn nicht fährt?

Kann der Beschäftigte aufgrund von allgemein angeordneten Maßnahmen seinen (unbelasteten) Arbeitsplatz nicht erreichen und somit seine Arbeitsleistung nicht erbringen, hat er grundsätzlich keinen gesetzlichen Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung. Denn der Arbeitnehmer trägt das Risiko, dass er zum Betrieb als seinem Arbeitsort gelangt (sog. Wegerisiko).

• چه اتفاقی می افتد اگر من به دلیل عدم فعالیت سیستم ترانسپورت (S- oder U-Bahn) نتوانم سرکار بروم؟

اگر کارمند به دلیل اقدامات عمومی سیستم ترانسپورتی نتواند که به محل کار خود برسد و در نتیجه کار خود را انجام دهد، از نظر قانونی دستمزد (حقوق) دریافت نمی کند. به این دلیل که کارمند ریسک رسیدن به محل کار خود را به عهده گرفته است.

• Muss ich ins Büro, wenn die Kollegen husten?

Ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers, bei Ausbruch einer Erkrankungswelle wie COVID-19 der Arbeit fernzubleiben, gibt es nicht. Für das Eingreifen eines Leistungsverweigerungsrechts wäre es erforderlich, dass ihm die Erbringung seiner Arbeitsleistung unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). Eine Unzumutbarkeit ist z.B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Das bloße Husten von Kollegen ohne weiteren objektiv begründeten Verdacht oder Anhaltspunkte für eine Gefahr wird dafür wohl nicht

ausreichen.

• آیا اگر همکارانم سرفه می کنند باید سرکار بروم؟

کارکنان به صورت عادی حق ندارند که در هنگام شیوع بیماری مانند COVID-19 از کار خودداری کنند. کارمندان فقط در صورتی که به دلیل منطقی نتوانند کار خود را انجام دهند، حق دارند از انجام کار امتناع ورزند (بند 275 (3) قانون مدنی (Bürgerliches Gesetzbuch)). شرط نامعقول بودن ادامه کار در شرایطی تأمین می شود که مثلاً کار خطرات عینی قابل توجهی برای سلامت کارکنان ایجاد کند ، یا اگر حداقل دلایل عینی وجود داشته باشد که احتمال جدی وجود چنین خطری را تایید کند. صرف اینکه همکاران دچار سرفه هستند ، بدون آنکه دلایل عینی دیگر مبنی بر وجود خطر داشته باشند ، احتمالاً برای رفع این شرط کافی نخواهد بود.

• Darf der Arbeitgeber Überstunden anordnen, wenn viele Kolleginnen und Kollegen krankheitsbedingt ausfallen?

Von Überstunden spricht man, wenn die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit überschritten wird.

Arbeitnehmer sind grundsätzlich nur dann zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn sich dies aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Arbeitsvertrag ergibt. Es kann jedoch auch eine Nebenpflicht zur Leistung von Überstunden bestehen, wenn durch die geforderten Überstunden ein sonst dem Arbeitgeber drohender Schaden, der auf andere Weise nicht abgewendet werden kann, vermieden wird. Dies könnte auch dann der Fall sein, wenn es beispielsweise aufgrund von COVID-19-Erkrankungen zu erheblichen Personalausfällen kommt.

Besteht keine arbeits- oder kollektivvertragliche Bestimmung über die Bezahlung der Überstunden, kann der Arbeitnehmer grundsätzlich gem. § 612 BGB die Grundvergütung für die Überstunden verlangen. Der Anspruch auf Überstundenvergütung setzt voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden und jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren.

• آیا کارفرما می تواند در شرایطی که بسیار از کارمندان بیمار شده اند، دستور اضافه کاری بدهد؟

اضافه کاری زمانی است که یک کارمند بیشتر از ساعات عادی کار توافق شده کار کند. در اصل کارمندان فقط در صورت توافق جمعی، توافق نامه کار یا قرارداد کار ملزم به اضافه کاری می شوند. با این حال تعهد به اضافه کاری نیز می تواند در زمانی که اضافه کاری مانع از خسارت قریب الوقوع برای کارفرما شود، وجود داشته باشد. به خصوص در شرایطی مثل بیماری COVID19 که بسیاری از کارمندان غایب یا قادر به انجام کار نیستند.

اگر حقوق اضافه کاری در قرارداد کار یا توافق جمعی تنظیم نشده باشد، کارمندان می توانند مبلغ اضافه کاری را با نرخ دستمزد خود مطالبه کنند (مطابق با بند 612 قانون مدنی آلمان). یک کارمند تنها در صورتی حق دریافت حقوق اضافه کاری دارد که اضافه کاری بنا بر درخواست و تایید کارفرما یا برای انجام کار قرارداد شده لازمی باشد.

• Welche Informationen muss ich dem Arbeitgeber meine Gesundheit betreffend (ggf. auf dessen Nachfrage) geben?

Fragen des Arbeitgebers nach dem Gesundheitszustand eines Arbeitnehmers bedürfen grundsätzlich einer besonderen Rechtfertigung, da sie nicht unerheblich in das Allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und dessen Recht auf informationelle Selbstbestimmung eingreifen. Aus diesem Grund enthalten z. B. ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die den Arbeitgebern vorgelegt werden,

auch keine Diagnosen.

Wurde bei einem Arbeitnehmer jedoch eine Erkrankung durch eine Infektion mit dem neuen Coronavirus SARS-CoV-2 festgestellt, kann der Arbeitgeber aber Auskunft hierüber verlangen, damit er seiner Fürsorge- und Schutzpflichten nachkommen und die gesundheitlichen Belange anderer Arbeitnehmer schützen kann.

• چه اطلاعاتی را باید در مورد سلامتی خود به کارفرمای خود بدهم (به طور داوطلبانه یا در صورت درخواست کارفرما)؟

کارفرمایان فقط در صورتی می توانند در مورد سلامت یک کارمند بپرسند که در این ارتباط توجیه مشخصی داشته باشند. چرا که این سئوالات دخالت جدی در حقوق عمومی کارکنان برای حفظ حریم خصوصی و اطلاعاتی می باشد. به همین دلیل به طور مثال گواهی پزشکی مبتنی بر ناتوانی در انجام کار که برای کارفرما فرستاده می شود، نمایندگی از هیچ تشخیصی نمی کند.

با این حال اگر کارمندان مبتلا به بیماری کروناویروس تشخیص داده شوند ، کارفرمایان می توانند از کارمندان درخواست کنند که آنها را از این امر آگاه سازند تا آنها بتوانند وظیفه مراقبت و محافظت خود را در قبال سایر کارمندان انجام دهند.

• **Wann muss ich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen?**

Jeder Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern anzuzeigen (§ 5 Abs. 1 Satz 1 [Entgeltfortzahlungsgesetz](#) - EFZG). Dies kann z. B. telefonisch geschehen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen (§ 5 Abs. 1 S. 2 EFZG). Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher zu verlangen. Allerdings kann der Arbeitgeber die Vorlage auch zu einem späteren Zeitpunkt verlangen oder vorübergehend darauf verzichten. In der aktuellen Situation wird empfohlen, Rücksprache zum konkreten Vorgehen mit dem Arbeitgeber zu halten.

Soweit Erkrankte zunächst die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht an ihren Arbeitgeber übermitteln können (z.B. wegen überlasteter Arztpraxen), kann dem Arbeitgeber die Bescheinigung auch später vorgelegt werden. Gegebenenfalls zunächst nicht fortgezahlt Arbeitsentgelt ist dann vom Arbeitgeber nachzuzahlen.

• چه موقع باید گواهی عدم توانایی در کار (Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) ارائه کنم؟

کلیه کارمندانی که برای کار مناسب نیستند (توانایی انجام کار را ندارند) موظفند بدون تأخیر کارفرمای خود را از این امر آگاه سازند و اعلام کنند که این حالت برای چه مدتی ادامه خواهد داشت (پاراگراف 5 بند یک اولین جمله از ادامه قانون پرداخت دستمزدها (Entgeltfortzahlungsgesetz)). به عنوان مثال آنها می توانند این کار را از طریق تلفن انجام دهند. اگر کارمند بیش از سه روز ناتوان از انجام کار (بیمار) باشد ، کارمند موظف است نهایتاً در روز چهارم گواهی پزشکی مبنی بر ناتوانی در کار را که اظهار می دارد کارمند توانمندی انجام کار را ندارد و نشان می دهد چه مدت انتظار می رود که این حالت دوام پیدا کند را به کارفرما ارسال کند (بند 5 (1) ، جمله دوم قانون ادامه قانون پرداخت دستمزدها). کارفرمایان حق دارند که کارمندان را ملزم به ارائه گواهی در زمانی زودتر کنند. اما کارفرمایان همچنین می توانند تاریخ دیرتری را برای ارائه گواهی تعیین کنند یا موقتاً از این شرط چشم پوشی کنند. در شرایط فعلی ، توصیه می شود که کارمندان با کارفرمای خود تماس بگیرند تا معلومات دقیقتری در مورد نحوه و زمان ارائه گواهی به دست آورند.

بعضی مواقع کارمندان نمی توانند بلافاصله گواهی عدم توانایی در انجام کار را در زمان تعیین شده به کارفرمای خود ارائه دهند (به عنوان مثال پزشکان این گواهی را دیرتر آماده کنند) و این گواهی ممکن است بعداً به کارفرما ارسال شود. در صورتی که این امر باعث شده است تا کارفرما به موقع حقوق کارمند را پرداخت نکند، باید که حقوق وی را بعد از دریافت گواهی پرداخت نماید.

- **Bin ich verpflichtet, Dienstreisen anzutreten und an dienstlichen Veranstaltungen teilnehmen?**

Grundsätzlich sind Arbeitnehmer verpflichtet, die arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistungen, wozu auch Dienstreisen und dienstliche Veranstaltungen zählen, zu erbringen. Allerdings kann ein Leistungsverweigerungsrecht bestehen, wenn dem Arbeitnehmer die Erbringung seiner Arbeitsleistung unzumutbar ist (§ 275 Abs. 3 BGB). Eine Unzumutbarkeit ist z. B. dann gegeben, wenn die Arbeit für den Betroffenen eine erhebliche objektive Gefahr oder zumindest einen ernsthaften objektiv begründeten Verdacht der Gefährdung für Leib oder Gesundheit darstellt. Dies ist im Einzelfall zu entscheiden. Die bloße Befürchtung, man könne sich mit dem Coronavirus infizieren, dürfte ohne weitere objektiv begründete Anhaltspunkte nicht ausreichen, um die Teilnahme an einer Dienstreise oder sonstigen dienstlichen Veranstaltungen zu verweigern.

- **آیا من موظفم که به سفرهای شغلی بروم و در برنامه های مرتبط با کار شرکت کنم؟**

کارمندان موظفند فعالیت های مربوط به کار خود را مطابق با قرارداد کاریشان انجام دهند، که شامل سفرهای کاری و رویدادهای مرتبط با کار می باشد. با این حال کارکنان می توانند از انجام کار خودداری کنند، در صورتی که بدانند به دلایل منطقی نباید از آنها تقاضای این کار می شده (بند 275 (3) قانون مدنی). خواست کارفرما برای انجام کار زمانی شکل غیر منطقی پیدا می کند که به طور مثال، این کار سلامت کارکنان را به صورت جدی در معرض خطر قرار می دهد یا اینکه بنابر دلایل عینی سوطن جدی مبنی بر وجود چنین خطر وجود دارد. البته باید در چنین حالاتی به صورت فردی و موردی تصمیم گرفته شود. نگرانی در مورد coronavirus احتمالاً به تنهایی کافی نخواهد بود که به کارکنان اجازه دهد از سفر کاری یا شرکت در سایر رویدادهای مربوط به کار خودداری کنند بدون اینکه دلایل عینی دیگری مبنی بر وجود خطر داشته باشند.

- **Welche Verpflichtungen haben Arbeitgeber zum Schutz der Arbeitnehmer? Fällt unter die Gefährdungsbeurteilung für seine Mitarbeiter*innen auch der Schutz vor ansteckenden Krankheiten?**

Der Arbeitgeber hat nach Arbeitsschutzgesetz grundsätzlich die Verpflichtung die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit für seine Beschäftigten am Arbeitsplatz zu beurteilen (sog. Gefährdungsbeurteilung) und Maßnahmen hieraus abzuleiten. Im Rahmen der Pandemieplanung (Bevölkerungsschutz) hat der Arbeitgeber ggf. weitere Maßnahmen zu ermitteln und durchzuführen. Konkrete Hinweise hierzu finden sich zum Beispiel im Nationalen Pandemieplan auf der Homepage des RKI.

Für den Arbeitsschutz gilt, wenn eine beschäftigte Person aufgrund ihrer Arbeit mit biologischen Arbeitsstoffen umgeht, ist die Biostoffverordnung anzuwenden (§ 4 BioStoffV). Biostoffe wie Viren, Bakterien etc. müssen in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Aus den Gefährdungen muss der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen für seine Beschäftigten ableiten und umsetzen. Die Maßnahmen können technisch und organisatorisch sein, wie etwa die Abtrennung der Arbeitsbereiche oder die Beschränkung der Mitarbeiterzahl. Bei entsprechender Gefährdung hat der Arbeitgeber außerdem persönliche Schutzausrüstung wie beispielsweise Schutzhandschuhe oder Atemschutz zur Verfügung zu stellen. Zu den

Gefährdungen sind die Beschäftigten über eine Unterweisung allgemein sowie über eine arbeitsmedizinische Vorsorge individuell zu beraten. Konkretisierungen enthalten beispielsweise die Technische Regel "Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege" (TRBA 250) oder der Beschluss 609 „Arbeitsschutz beim Auftreten einer nicht ausreichend impfpräventablen humanen Influenza“, welcher derzeit in der Prävention von COVID-19 analog Anwendung findet.

Hilfreiche Internetadressen:

- 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>

• **کافرمایان چه وظایفی در قبال محافظت از کارمندان خود دارند؟ آیا ارزیابی ریسک (خطر) برای کارمندان نیز شامل محافظت از آنها در برابر بیماریهای عفونی می باشد؟**

مطابق قانون ایمنی و بهداشت شغلی ، کارفرما اساساً موظف است خطرات مربوط به ایمنی و سلامت کارکنان خود را در محل کار (به اصطلاح ارزیابی ریسک) ارزیابی کند و براین اساس اقدامات لازم را روی دست گیرد. در چهارچوب برنامه ریزی در زمان اپیدمی (حفاظت مدنی) ، کارفرما باید در صورت لزوم اقدامات بعدی را مشخص و اجرا کند. اطلاعات مربوطه در این باره را می توان برای مثال در برنامه ملی بیماریهای همه گیر در صفحه اصلی RKI یافت.

از نظر بهداشت و ایمنی شغلی ، در صورتی که شخص به دلیل کار خود با مواد و موارد بیولوژیکی سروکار دارد، باید که دستورالعمل مواد بیولوژیکی (پاراگراف BioStoffV4) اعمال شود. مواد بیولوژیکی مانند ویروس ها ، باکتری ها و غیره هستند که باید در ارزیابی ریسک در نظر گرفته شود. کارفرما باید که برای حفاظت از کارمندان خود، اقدامات حفاظتی را مشخص کرده و اجرا سازد. این اقدامات می تواند فنی و سازمانی باشد مانند جداسازی بخش های کاری یا محدود کردن تعداد کارمندان. در صورت بروز خطر، کارفرما باید تجهیزات حفاظتی شخصی مانند دستکشهای محافظ و یا دستگاه تنفسی را نیز تهیه کند. به کارمندان باید دستورالعملهای کلی در مورد خطرات و توصیه های فردی در مورد اقدامات احتیاطی بهداشت حرفه ای داده شود. قانون فنی "عوامل بیولوژیکی در مراقبت از بهداشت و رفاه" (TRBA 250) یا قطعنامه 609 "ایمنی و بهداشت شغلی در صورت بروز آنفلوآنزای انسانی که نمی توان از طریق واکسیناسیون به طور مناسب از آن جلوگیری کرد" ، که در حال حاضر بطور مشابه در پیشگیری از بیماری COVID 19- استفاده می شود.

معلومات مفید را می توانید در این وب سایت ها به دست آورید:

- 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>
- [Was passiert, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Hause](#)

schickt, z. B. weil sie Husten haben?

Der Arbeitgeber ist aus seiner Fürsorgepflicht heraus verpflichtet, einen objektiv arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer von der Arbeit fernzuhalten. Wird ein solcher Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber nach Hause geschickt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Es gelten die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG).

Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, die arbeitsfähig und auch arbeitsbereit sind, rein vorsorglich nach Hause schickt, bleibt zur Zahlung der Vergütung verpflichtet (so genannter Annahmeverzug - § 615 S. 1 BGB). In diesen Fällen muss der Arbeitnehmer die ausgefallene Arbeitszeit auch nicht nachholen.

• آیا کارفرما می تواند کارمند را به خانه بفرستد به طور مثال زمانی که او سرفه می کند؟

کارفرما مسئول حفظ شرایط ایمنی در محل کار می باشد و بر همین اساس می تواند کارمندی را که به دلیل بیماری قادر به انجام کار نمی باشند را به خانه بفرستد. در صورتی که کارمندی توسط کارفرما به خانه فرستاده شود، طبق قانون دستمزدها (EFZG) حق دریافت حقوق در زمان بیماری را دارد. در صورتی که کارفرما به عنوان یک اقدام احتیاطی، کارمندان آماده به کار را به خانه بفرستد، موظف است که به این کارمندان حقوق پرداخت کند. (به اصطلاح موافقت از پیش تعیین شده پاراگراف 615 بند 1 BGB). در این موارد، کارمند مجبور نیست که زمان کار از دست رفته را نیز جبران کند.

• Gibt es Informationen für niedergelassene Ärzte sowie Krankenhäuser und Kliniken für den ressourcenschonenden Einsatz von Schutzausrüstung?

Der ad hoc Arbeitskreis "COVID-19" des Ausschusses für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) hat zu dieser Frage im Auftrag des BMAS ein Informationspapier erarbeitet. Dieses ist unter folgendem Link abrufbar:

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

Weiterhin wird empfohlen, sich bei konkreten Fragen und Problemen an die bei Ihnen zuständige Arbeitsschutzbehörde oder sich an Ihren Unfallversicherungsträger zu wenden.

Eine Liste mit Kontaktdaten der Arbeitsschutzbehörden finden Sie unter folgendem Link: <https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Branchen/Bauwirtschaft/Baustellenverordnung/pdf/Arbeitsschutzbehoerden.pdf>

Die Kontaktdaten der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sind unter folgender Adresse abrufbar: <https://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/index.jsp>

• آیا اطلاعاتی برای پزشکان و بیمارستانها و کلینیکها در مورد استفاده بهینه از امکانات حفاظتی در دسترس است؟

گروه کار موقت برای COVID-19 که توسط کمیته عوامل بیولوژیکی (ABAS) ایجاد شده است به درخواست وزارت کار و امور اجتماعی فدرال مشاوره و توضیحات لازمه را در این باره ارائه داده است که از طریق لینک زیر قابل دسترسی است:

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

همچنین توصیه می شود در صورت داشتن هرگونه سؤال یا مشکل خاص، با مرجع ایمنی و بهداشت شغلی (Arbeitsschutzbehörde) یا صندوق بیمه حوادث شغلی (Unfallversicherungsträger) خود تماس بگیرید.

مشخصات تماس مقامات ایمنی و بهداشت شغلی را می توانید در لینک زیر پیدا کنید:

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

اطلاعات تماس بیمه حوادث شغلی (Berufsgenossenschaften) و بیمه شدگان حوادث بخش عمومی (Unfallkassen) در لینک زیر موجود است:

<https://www.dguv.de/de/bq-uk-lv/index.jsp>

- **Ich bin Grenzgänger von oder nach Deutschland - welche Regelungen gelten für mich?**

In Bezug auf das Arbeitsrecht ergeben sich für Grenzgänger nach Deutschland insoweit keine Besonderheiten. Es gelten grundsätzlich die Ausführungen zu den übrigen Fragen. Für Grenzgänger aus Deutschland in einen Nachbarstaat gilt regelmäßig das Arbeitsrecht des jeweiligen Staates.

Nach deutschem Recht trägt der Arbeitnehmer das Risiko, zur Arbeit zu gelangen (sog. Wegerisiko). Kann der Arbeitnehmer nicht zum Betrieb gelangen, so kann er seine Arbeit nicht anbieten und erhält auch kein Gehalt, es sei denn, es ist etwas anderes vereinbart worden. Abmahnungen oder verhaltensbedingte Kündigungen hingegen können nur bei Verschulden des Arbeitnehmers ausgesprochen werden; daran fehlt es bei einer Notlage.

In Bezug auf das Sozialversicherungsrecht gilt: Der Anspruch auf Leistungen wie Krankentagegeld und Kurzarbeitergeld richtet sich nach dem Recht des zuständigen Mitgliedstaates, also dem Staat, in dem Sie auch bislang sozialversichert sind. In der Regel ist das der Beschäftigungsstaat. Grenzgänger nach Deutschland können daher bei Arbeitsausfall im deutschen Unternehmen Kurzarbeitergeld erhalten. Für Grenzgänger aus Deutschland gilt das Recht des Beschäftigungsstaates.

Vorübergehende Corona-bedingte Telearbeit führt nicht zu einer Änderung des anwendbaren Rechts in der Sozialversicherung. Sie bleiben im gleichen Staat sozialversichert wie bisher.

- **من یک مسافر مرزی از آلمان یا به آلمان هستم - کدام مقررات برای من اعمال می شود؟**

با توجه به قانون کار ، هیچگونه مقررات خاصی برای مسافران مرزی به آلمان وجود ندارد، که به طور اصولی در مورد سایر سئوالات هم کاربرد دارد. در مورد مسافران مرزی از آلمان به یک کشور همسایه، قانون کار دولت مربوطه اعمال می شود.

طبق قانون آلمان ، کارمند خطر رسیدن به محل کار (به اصطلاح خطر مسیر) را به عهده می گیرد. اگر کارمند نتواند به شرکت مراجعه کند ، نمی تواند کار خود را ارائه دهد و حقوق دریافت نمی کند. مگر اینکه بین کارفرما و کارمند به گونه دیگری توافق شده باشد. از طرف دیگر ، هشدارها یا اخراجهای رفتاری فقط در صورتی که کارمند مقصر باشد ، می تواند صادر شود که شامل شرایط اضطراری نمی باشد.

با توجه به قانون تأمین اجتماعی ، موارد زیر اعمال می شود: حق استفاده از مزایایی مانند مزایای بیماری روزانه و مزایای کار کوتاه مدت براساس قانون کشوری که شما در آن بیمه شده اید، که معمولاً کشوری است که شما آنجا کار می کنید. از این رو مسافران مرزی به آلمان می توانند در صورت عدم حضور در محل کار خود(در یک شرکت آلمانی) ، مزایای کار کوتاه مدت دریافت کنند. در مورد مسافران مرزی از آلمان، قانون کشوری که در آن اشتغال دارند اعمال می شود. در زمان شیوع بیماری Corona قانون اعمالی تأمین اجتماعی تغییر نمی کند و شما در همان کشور مانند گذشته

تحت حمایت بیمه اجتماعی خواهید بود.

- Muss arbeitsmedizinische Vorsorge durchgeführt werden und welche Vorsichtsmaßnahmen gelten?

Für die arbeitsmedizinische Vorsorge nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) gelten im Pandemiefall dieselben Vorsichtsmaßnahmen wie für jede Arztpraxis; diese ergeben sich aus dem Pandemieplan und Anordnungen des Bundes und der Länder. Als pragmatische Lösung könnten in der Notsituation arbeitsmedizinische Vorsorgen auch telefonisch durchgeführt werden. Denn bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge steht die Beratung im Vordergrund.

- آیا اقدامات پیشگیرانه مربوط به کار باید در نظر گرفته شود و کدام اقدامات پیشگیرانه باید اعمال شوند؟

در صورت ابتلا به بیماری همه گیر، اقدامات پیشگیرانه مراقبت های بهداشتی کاری مطابق با دستورالعمل مراقبت های بهداشتی کاری (ArbMedVV) مشابه با دیگر اقدامات پزشکی اعمال می شود که این اقدامات براساس برنامه ملی بیماریهای همه گیر و دستورالعمل های دولت های فدرال و ایالتی است. به عنوان یک راه حل عملی، اقدامات احتیاطی پزشکی نیز می تواند از طریق تلفن در مواقع اضطراری انجام شود. زیرا در موارد مراقبت های بهداشتی کاری، مشاوره در اولویت قرار دارد.

- Wie werden Beschäftigte vor Infektionen durch SARS-CoV-2 geschützt?

Der Schutz von Beschäftigten, die tätigkeitsbedingt mit SARS-CoV-2 umgehen (beispielsweise mit Proben im Labor oder Pflegekräfte und Ärztinnen und Ärzte hinsichtlich infizierter oder verdächtiger Personen), richtet sich nach der Biostoffverordnung und insbesondere den Technischen Regeln TRBA 100 und 250. Hier werden spezifische Schutzmaßnahmen beschrieben. Außerdem ist arbeitsmedizinische Vorsorge nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge anzubieten. SARS-CoV-2 ist als biologischer Arbeitsstoff in die Risikogruppe 3 eingestuft. Für diagnostische Laboratorien gilt ein gestuftes Verfahren entsprechend des Beschlusses des Ausschusses für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) vom 19.02.2020.

Der Schutz aller übrigen Beschäftigten, bei deren Tätigkeit der Kontakt zu infizierten Personen nicht ausgeschlossen werden kann (beispielsweise in Bereichen mit Publikumsverkehr oder mit Kontakt zu einer Vielzahl von Menschen) richtet sich nach dem Pandemieplan der jeweiligen Landesregierung. Für Tätigkeiten bei denen eine Gefährdung von Beschäftigten durch Kontakt zu infizierten Personen nicht ausgeschlossen werden kann, sieht das Infektionsschutzgesetz (IfSG) die Möglichkeit vor, die erforderlichen Schutzmaßnahmen aus dem Pandemieplan durch ordnungsbehördliche Anordnung durchzusetzen. Adressat der Anordnungen unter anderem in Form von Erlassen ist auch der Arbeitgeber. Bei der Umsetzung der Schutzmaßnahmen (sogenannte betriebliche Pandemieplanung) kann der Arbeitgeber sich fachlich von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten lassen (vgl. Kapitel 8.3 des Nationalen Pandemieplans Teil 1).

- چگونه کارمندان در مقابل بیماری عفونی SARS-CoV-2 حفاظت می شوند؟

حمایت از کارمندی که به دلیل فعالیت خود با SARS-CoV-2 در تماس هستند (به عنوان مثال با نمونه ها در آزمایشگاه یا پرسنل پرستاری و پزشکان که با افراد آلوده یا مشکوک سرو کار دارند)، بر اساس دستورالعمل مواد بیولوژیکی و به ویژه قوانین فنی TRBA 100 و 250، اقدامات حفاظتی خاص را برای چنین حالاتی شرح داده شده است. علاوه بر این مراقبت های بهداشتی کاری باید مطابق با دستورالعمل مراقبت های بهداشتی کاری ارائه شود. SARS-CoV-2 به عنوان یک عامل بیولوژیکی در گروه خطر 3 طبقه بندی شده است. برای تشخیص های آزمایشگاهی

یک روش درجه بندی شده مطابق با تصمیم کمیته عوامل بیولوژیکی (ABAS) از تاریخ 19 فوریه 2020 قابل اجراست. حفاظت از کلیه کارمندان دیگری که فعالیت آنها می تواند در تماس با افراد آلوده باشد (به طور مثال کارمندان ترافیک عمومی یا کسانی که در تماس با تعداد زیادی از افراد هستند) مطابق با برنامه بیماریهای همه گیر ایالت مربوطه صورت می گیرد.

قانون حمایت در مقابل عفونت (IfSG) امکان اجرای اقدامات حفاظتی لازم براساس برنامه بیماریهای همه گیر را برای کارمندانی که در تماس با افراد آلوده هستند فراهم می سازد. کارفرما نیز مخاطب (مسئول اجرایی) این اقدامات در قالب احکام است. هنگام اجرای اقدامات حفاظتی (به اصطلاح برنامه بیماریهای همه گیر شرکتها) ، کارفرما می تواند از پزشک شرکت و متخصص ایمنی شغلی مشاوره ویژه ای بدست آورد (به بخش 8.3 برنامه ملی بیماریهای همه گیر ، قسمت 1 مراجعه کنید).

تأثیرات بر فعالیت شوراهای کاری- Auswirkungen auf die Arbeit der Betriebsräte

• Ist es zulässig eine Betriebsratsitzung als Video- oder Telefonkonferenz durchzuführen?

Der Normalfall ist, dass die Betriebsratsmitglieder zu einer Sitzung zusammenkommen; die Nutzung von Video- oder Telefonkonferenzen ist nicht explizit im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen.

Für die Dauer der Covid-19 Pandemie liegt nach Auffassung des BMAS eine Sondersituation vor, in der die Betriebsratsitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz (einschließlich online gestützter Anwendungen wie WebEx Meetings oder Skype) zulässig ist, wenn eine Anwesenheit im Betrieb nicht gewährleistet werden kann, weil z.B. eine Präsenzsitzung zu Gefahren für das Leben oder die Gesundheit der Betriebsratsmitglieder führt oder die Teilnahme an einer Präsenzsitzung wegen behördlicher Anordnungen nicht möglich ist. In diesem Rahmen ist es dann sowohl zulässig, einzelne Betriebsratsmitglieder mittels Video- oder Telefonkonferenz teilnehmen zu lassen, als auch eine vollständig virtuelle Betriebsratsitzung durchzuführen. Auch bei einer Video- oder Telefonkonferenz muss der Grundsatz der Nichtöffentlichkeit gewahrt bleiben. Es ist also sicherzustellen, dass unberechtigte Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Weil es eine handschriftlich unterzeichnete Anwesenheitsliste in diesem Fall nicht geben kann, sollte die Teilnahme gegenüber dem Betriebsratsvorsitzenden in Textform, also zum Beispiel per E-Mail bestätigt werden.

Hinweis: Auf Vorschlag des BMAS ist eine befristete gesetzliche Sonderregelung in das parlamentarische Verfahren eingebracht worden, die während der Covid-19-Pandemie gelten und abschließende Rechtssicherheit für in dieser Zeit mittels Video- und Telefonkonferenz gefasste Beschlüsse bieten wird.

• آیا برگزاری یک جلسه شورای کاری به صورت یک کنفرانس ویدئویی یا تلفنی جایز است؟

حالت معمول این است که اعضای شورای کاری برای جلسه گرد هم می آیند. استفاده از کنفرانس های ویدئویی یا تلفنی به صراحت در قانون کار پیش بینی نشده است به نظر BMAS ، در زمان بیماری همه گیر Covid-19 شرایط ویژه ای وجود دارد که در آن جلسه شورای کاری با استفاده از کنفرانس ویدئویی یا تلفنی (از جمله برنامه های پشتیبانی شده آنلاین مانند ملاقات های WebEx یا Skype) در صورت عدم حضور در شرکت می تواند صورت بگیرد ، زیرا به عنوان مثال یک جلسه حضوری منجر به خطرات برای جان یا سلامتی اعضای شورای کاری می شود و یا شرکت در جلسه

حضورى به دليل دستورات رسمى امکان پذير نيست. در اين چهارچوب هر عضو شوراي کار مجاز است که در کنفرانس ويدئويى يا تلفنى، به عنوان يک جلسه کارى آنلاين، شرکت کنند. در يک جلسه ويدئويى يا تلفنى بايد که اصل عمومى نشدن جلسه در نظر گرفته شود و اطمينان حاصل شود که شخص ثالثى نمى تواند محتوای جلسه را ثبت کند. از آنجا که در اين مورد نمى توان ليست حضور و غياب مشروط را امضا کرد ، حضور در جلسه بايد به رئيس شوراي کار در قالب متن ، به عنوان مثال از طريق ايميل تأييد شود.

توجه: به پيشنهاد BMAS ، قانونى ويژه اى در آيين نامه مجلس وارد شده است که در دوره همه گير Covid 19 اعمال مى شود که به تصاميم اتخاذ شده در اين مدت با استفاده از کنفرانس هاى ويدئويى و تلفنى، اطمينان حقوقى ارائه مى دهد.

- Gelten die Aussagen zur Teilnahme an einer Betriebsratssitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz auch für die Schwerbehindertenvertretung und Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung?

Ja, wenn die genannten Voraussetzungen vorliegen, können auch die Schwerbehindertenvertretung oder Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung mittels Video- oder Telefonkonferenz an einer Betriebsratssitzung teilnehmen.

آيا اصل تاييد حضور در جلسات کارى ويدئويى يا تلفنى (از طريق ايميل) برای افراد معلول و يا کارآموزان هم صدق مى کند؟

بله، زمانى که چنين شرايطى در نظر گرفته مى شود، افراد معلول و کارآموزان هم مى توانند از طريق کنفرانس ويدئويى يا تلفنى در جلسات کارى شرکت کنند.

- Darf der Betriebsrat in der aktuellen Situation auch Beschlüsse im Umlaufverfahren, also zum Beispiel per E-Mail fassen?

Nein. Die Diskussion und die Möglichkeit des direkten Austauschs sind ein wesentliches Element der Betriebsratssitzung und auch der Beschlussfassung. Bitte nutzen Sie bei Vorliegen der Voraussetzungen die Möglichkeit, eine Betriebsratssitzung als Video- oder Telefonkonferenz durchzuführen.

آيا شوراي کارى مجاز است که در شرايط فعلى به طور مثال از طريق رد و بدل کردن ايميل بين اعضا تصميم گيرى کند؟

خير، بحث و فرصت تبادل مستقيم يک شرط و عنصر مهم جلسات کارى و تصميم گيرى هستند. اگر شرايط فراهم مى شود، لطفاً از گزينه کنفرانس ويدئويى يا تلفنى برای برگزاري جلسات کارى استفاده کنید.

- Ist es mit Blick auf Covid-19 möglich eine Betriebsversammlung als Videokonferenz durchzuführen?

Die Betriebsversammlung unterliegt gemäß § 42 Absatz 1 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz dem Gebot der Nichtöffentlichkeit. Dadurch sollen betriebsfremde Einflüsse auf die Betriebsversammlung ausgeschaltet werden; zugleich soll verhindert werden, dass außerbetriebliche Angelegenheiten erörtert werden. Außerdem soll durch das Gebot der Nichtöffentlichkeit erreicht werden, dass eine unbefangene Aussprache unter den Arbeitnehmern erfolgen kann. Die Videoübertragung einer Betriebsversammlung ist daher nur zulässig, solange der Versammlungsleiter die Möglichkeit hat, zu prüfen, ob nicht-teilnahmeberechtigte Personen an der Versammlung teilnehmen.

Das BMAS empfiehlt, in jedem Einzelfall zu prüfen, ob eine Betriebsversammlung aktuell zwingend erforderlich ist oder ob diese auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden kann.

● **با در نظر داشت Covid-19 آیا برگزاری مجمع عمومی شرکت از طریق کنفرانس ویدئویی امکان پذیر است؟**

به موجب پاراگراف 42 بند 1 جمله 2 قانون کار ، برگزاری مجمع عمومی شرکت (اسمبلی) منوط به عمومی نشدن محتوای جلسه است. این شرط برای از بین بردن نفوذ و تاثیر گذاری افراد ثالث در جلسه است. در عین حال ، باید از بحث در مورد مسائل خارجی جلوگیری کرد. علاوه بر این ، شرط عمومی نشدن برای اطمینان از اینکه بحث بی طرفانه در بین کارمندان صورت گیرد ، در نظر گرفته شده است. بنابراین این ارتباط (کنفرانس) ویدئویی جلسات کاری فقط زمانی مجاز است که رئیس جلسه بتواند بررسی کند آیا افراد غیر مجاز در جلسه حضور دارند یا خیر؟

بر اساس توصیه BMAS ، هر شرکت باید این مسئله را در نظر بگیرد که آیا در شرایط فعلی برگزاری جلسات ضروری است یا می تواند به تاریخ بعدی موکول شود.

● **Ich bin Unternehmer und muss aktuell schnell handeln, darf ich meinen Betriebsrat nachträglich beteiligen?**

Nein. Auch vor dem Hintergrund der Covid-19 Pandemie sind die Rechte der Betriebsräte zu beachten. Für die Betriebsparteien gilt in dieser Situation aber ganz besonders: Das Finden von schnellen und pragmatischen Lösungen hat höchste Priorität. Nur gemeinsam kann die aktuelle Herausforderung bewältigt werden. Um die Arbeitsfähigkeit der Betriebsräte sicherzustellen ist ausnahmsweise unter bestimmten Voraussetzungen auch eine Beschlussfassung mittels Video- oder Telefonkonferenz möglich.

● **من یک کار فرما هستم و باید سریع عمل کنم، آیا می توانم که شورای کاری را بعدا در جریان کار بگذارم؟**

خیر، حتی در شرایط بیماری همه گیر Covid-19 ، قوانین و مقررات مربوط به شوراهای کاری باید رعایت شود. باین حال، در این شرایط آنچه که برای طرفین کاری مهم و در اولویت است، یافتن راه حل های سریع و عملی است. تنها در کنار هم، با همکاری با هم می شود بر چالش موجود غلبه کرد. برای اطمینان از توانایی شوراهای کار، در شرایط خاص می شود که تصامیم را از طریق کنفرانس های ویدئویی یا تلفنی اتخاذ کرد.

اشتغال موقت (انتقال کارمندان به شرکت ها و مشاغل دیگر) –
Arbeitnehmerüberlassung

● **Unter welchen Bedingungen kann ich meine Arbeitnehmer an ein anderes Unternehmen zur Arbeitsleistung überlassen?**

Wenn Sie keine Arbeitnehmerüberlassung durchführen, aber gelegentlich wegen der aktuellen Corona-Krise eigene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderen Unternehmen, die einen akuten Arbeitskräftemangel (z. B. in der landwirtschaftlichen Erzeugung und Verarbeitung, in der Lebensmittellogistik oder im Gesundheitswesen) haben, überlassen wollen, können Sie dies ausnahmsweise auch ohne eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) tun. Voraussetzung hierfür ist, dass

- die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Überlassung zugestimmt haben,
- Sie nicht beabsichtigen, dauerhaft als Arbeitnehmerüberlasser tätig zu sein und
- die einzelne Überlassung zeitlich begrenzt auf die aktuelle Krisensituation erfolgt. Die gesetzliche Regelung hierzu finden Sie in § 1 Absatz 3 Nummer 2a AÜG. Angesichts der besonderen Bedeutung derartiger Einsätze ist es sachgerecht und dem unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechend, wenn die eingesetzten

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den Stammbeschäftigten im Einsatzbetrieb gleichgestellt werden.

Grundsätzlich nicht erlaubt ist die Überlassung von Arbeitskräften an Unternehmen des Baugewerbes für Tätigkeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Was ein Baubetrieb ist, ergibt sich aus der Baubetriebe-Verordnung.

● در چه شرایطی من می توانم که یک کارمند را برای کار به یک شرکت دیگر اختصاص بدهم؟

اگر شما یک شرکت عرضه کننده کارگران موقت نیستید اما گاهی اوقات به طور مثال در شرایط بحران فعلی Corona ، کارگران خود را به عنوان نیروی کار در اختیار شرکت یا بخش دیگری که دچار کمبود شدید نیروی کار هستند (به عنوان مثال در بخش تولید و پرورس زراعتی، تدارک مواد غذایی یا مراقبت های پزشکی) قرار می دهید، طبق قانون اشتغال موقت (AÜG) به مجوز اشتغال موقت ضرورت ندارید، اما پیش نیاز این امر این است که:

● کارمندان مربوطه با انتقال موافقت کرده اند ،

● شما قصد ندارید بطور دائم به عنوان آژانس کاریابی موقت کار کنید و

● این انتقال افراد (نیروی کار) فقط محدود به وضعیت بحران فعلی است.

آیین نامه قانونی در این رابطه را می توان در بخش 1 (3) شماره AÜG 2a یافت. با توجه به اهمیت ویژه اینگونه حالات، انتقال نیروی کار تنها در صورتی مناسب و مطابق با اصل قانونی رفتار برابر اتحادیه می باشد که با کارمندان موقت مثل کارمندان دائم رفتار شود. اساسا شرکت ها مجاز نیستند که نیروی کار خود را به استخدام شرکت های ساختمانی برای فعالیتهایی که به طور معمول توسط کارگران ساده صورت می گیرد، در آورند. این که یک شرکت ساختمانی چگونه شرکتی است، در دستورالعمل و مقررات شرکت های ساخت و ساز تعریف شده است.