



ورقة معلومات رقم 33

القانون الخاص بالتوفيق بين العمل والرعاية

إذا ما رغب الأقارب المقربين تولى رعاية شخص محتاج للرعاية لفترة زمنية محددة , فليدهم الفرصة فى الإعفاء من عملهم . من خلال القانون الخاص بالتوفيق بين العمل و الرعاية يكون هناك الحق القانونى فى الإعفاء من العمل من خلال صاحب العمل . يجب أن تفتح الفرصة أمام العاملين لإمكانية ممارسة الرعاية التمريضية المنزلية للأقارب

الأقارب المقربين من منطلق هذا القانون هم أوالدين ,الأصهار , زوج الأم أو زوجة الأب, الزوجة , الشريك فى الحياة , شراكة الزوجية أو الحياة مثل العلاقة, والأشقاء, والأطفال, وأصهر أو الأحفاد, بالتبني والأطفال بالتبني والأخوات والأصهار

إنقطاع مؤقت عن العمل

إذا ما حدثت حالة تحتاج إلى رعاية شديدة فى الأسرة و يجب التعامل معها بسرعة . يجب على الأقارب طبقا للظروف سرعة القيام بالرعاية التمريضية أو تأكيد ترتيب من يقوم بالعناية بالحالة . فى هذه الحالة يستطيع العاملین الإنقطاع عن العمل لمدة 10 أيام يستغلونها فى إنهاء الترتيبات المطلوبة . و بمجرد أن يقرر العاملین هذه الفترة المؤقتة للرعاية عليهم إخطار صاحب العمل بذلك . و بناء على طلب صاحب العمل, يجب على الموظفين تقديم دليل على رعاية الأقارب. وهذا قد يكون على سبيل المثال شهادة من الطبيب . و بالنسبة للإنقطاع عن العمل لمدة العشرة أيام يوجد تعويض عن الأجر. **كعدم مالى مقابل الرعاية** سيدفع من حيث المبدأ على 90 فى المئة من الراتب الصافى المفقود, بتمويل من تأمين الرعاية .

فترة رعاية تمتد حتى 6 أشهر

إذا ما قرر الأقارب تولى رعاية المحتاج للرعاية لفترة طويلة بالمنزل للإهتمام به و رعايته, يستطيع فى هذه الحالة الإنقطاع عن العمل بغرض القيام بالرعاية لفترة تصل إلى 6 أشهر, و يستطيع العاملین الموظفين بالإتفاق مع صاحب الإنقطاع جزئيا أو كليا . و يجب عليهم مقدما إخطار صاحب العمل و كذلك صندوق الرعاية بذلك كتابة .

بعد أدنى 10 أيام قبل الإنقطاع عن العمل لعدة أشهر لتقديم الرعاية يجب إخطار صاحب العمل بذلك كتابة موضحا إعتبارا من متى و إلى أى مدى تطلب الإنقطاع عن العمل . , يجب على الموظفين تقديم دليل إلى صاحب العمل على إحتياج القريب المقرب للرعاية و كذلك وجوبية الإنقطاع عن العمل .

إذا ما رغب الموظف فى الإنقطاع عن العمل جزئيا فيجب على صاحب العمل الإتفاق معه كتابة على كيفية تقليل فترة العمل و طريقة توزيعها . على صاحب العمل هنا أن يكون ذلك متفقا مع رغبة الموظف, من الممكن أن تكون هناك أسباب عمل ملحة تقف عقبة أمام ذلك . يوجد حق قانونى تجاه صاحب العمل إذا ما زاد عدد العاملین لديه عن 15 شخص . فى حالة إنقطاع العامل لفترة من 4 أسابيع إلى 6 أشهر فلا يوجد له قبل صاحب العمل تأمين صحى , و فى هذه الحالة توجد إمكانية أن يؤمن نفسه صحيا مع أحد أفراد الأسرة (تأمين الأسرة) . و الإمكانية الأخرى هى عمل تأمين إختيارى مستقل لدى نفس الشركة حيث يجب فى هذه الحالة على المؤمن عليه دفع الأقساط بنفسه و قيمة الأقساط تكون متعلقه بطول مدة الإنقطاع , و فى نفس الوقت يتقدم الشخص القائم بتقديم الرعاية بطلب إلى صندوق الرعاية " بطلب مساهمة دعم لاستحقاقات الضمان الاجتماعى " و يستمر تأمين الإصابات و الحوادث ساريا بالنسبة للقائم بتقديم الرعاية من صندوق الرعاية .



ساعات عمل مقصرة لمدة عامين

المستوظفين لديهم الفرصة لتقصير ساعات العمل من وإلى عامين . المطلوب هو حد أدنى من ساعات العمل يبلغ 15 ساعة كل إسبوع و يجب أن يكون ذلك هو المتوسط لمدة عام كامل . التوزيع يكون طبقاً لرغبة المستوظف المتولى القيام برعاية الأقارب. العناية و الرعاية المقدمة للقريب القاصر يمكن أن تكون بالمنزل أو فى أحد المؤسسات . يوجد حق قانونى قبل صاحب العمل الذى يستوظف أكثر من 25 شخص . الإشعار المسبق لأرباب العمل تكون مدته هنا ثمانية أسابيع. إعتباراً من إخطار صاحب العمل بطلب التحلل من العمل (إجازة مفتوحة) – على أى حال بحد أقصى 12 إسبوع من تاريخ الإنقطاع عن العمل – و حتى نهاية الإجازة المفتوحة تكون تحت مظلة الحماية من إنهاء العمل . المهلة الممنوحة لترك العمل و كذلك المطالب و التوقعات طبقاً لحجم الشركة يجب أن تراعى بصفة عامة .

أي شخص يريد أن يستخدم خيار ترك العمل لمدة ستة أشهر كلياً أو جزئياً ، أو للحد من ساعات العمل على مدى فترة أطول من أجل الاعتناء بأقاربه ، لديه الحق قانوني فى الحصول على قرض بدون فوائد. وهذا من شأنه أن يسهل الأمور على المصابين محل الرعاية فى مرحلة التمريض .

يمكن الحصول على مزيد من المعلومات من هاتف الرعاية التابع للوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة تحت رقم الهاتف

.030/20179131

على الإنترنت ، يمكنك استخدام حاسبة الوقت للعائلة فى المكتب الاتحادي للأسرة والموظفين المدنيين لتحديد مبلغ الحد الأقصى لمبلغ القرض الذى يمكن الحصول عليه.

وذلك تحت الرابط التالى :

<http://www.bafza.de/aufgaben/alter-und-pflege/familienpflegezeit/familienpflegezeit-rechner.html>

فترة انتقالية بدوام جزئي

اعتباراً من 2019/01/01 ، يحق للموظفين فى الشركات التى يعمل بها 46 موظفًا أو أكثر تقصير ساعات عملهم لمدة أقصاها 5 سنوات. يجب أن تكون علاقة العمل قائمة لأكثر من 6 أشهر. يجب تقديم الطلب كتابياً إلى صاحب العمل قبل 3 أشهر على الأقل من تقديم المطالبة. لا توجد أسباب لتقليل ساعات العمل (مثل تربية الأطفال ، والرعاية). بالنسبة لأصحاب العمل فى الشركات الأصغر التى تضم ما يصل إلى 200 موظف ، هناك حد معقول خاص: حتى إذا تم استيفاء المتطلبات ، يمكن رفض المطالبة إذا كان هناك أكثر من شخص واحد لكل 15 موظفًا يرغبون فى استخدام الجسر بدوام



جزئي. يمكن أن تمنع الأسباب التشغيلية أيضًا منح العمل بدوام جزئي في
الفترة الإنتقالية .

إن العاملين في مركز الرعاية التمريضية يسعدهم أن يقوموا بتقديم المشورة لك.

إتصل تلفونيا برقم الخدمة المجاني **08005950059**

www.pflegestuetzpunkteberlin.de

الجهة المسؤولة عن مركز دعم التمريض هي حكومة برلين شركات التأمين و الرعاية في برلين.