

Betriebsvereinbarung Pandemiefall

Zwischen

Firma, vertreten durch

- nachfolgend Arbeitgeber -

und

dem Betriebsrat, vertreten durch

wird folgende Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Pandemiesituationen geschlossen:

(soweit nachfolgend die Bezeichnung „Arbeitnehmer“ gewählt wird, geschieht dies zur besseren Lesbarkeit, bezieht sich aber ausdrücklich auf alle Geschlechter)

Präambel

Die gemeinsame Verantwortung für Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer ist ein großes Anliegen der Betriebsparteien. Dies umfasst auch den Schutz vor Gesundheitsgefahren, die durch eine Pandemie - aktuell durch den Coronavirus - eintreten können. Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, den Gesundheitszustand der Arbeitnehmer zu sichern, die Übertragung des Coronavirus während der Arbeit zu verhüten und die Leistungs- und Funktionsfähigkeit des Betriebes aufrecht zu erhalten.

§ 1 Geltungsbereich

(1) In persönlicher Hinsicht gilt diese Betriebsvereinbarung für die Arbeitnehmer und Auszubildenden des Unternehmens. Sie gilt nicht für leitende Angestellte i. S. des § 5 Abs. 3 BetrVG.

(2) Der sachliche Geltungsbereich umfasst sämtliche Maßnahmen, die im Zusammenhang mit dem Auftreten einer Pandemie zum Schutz vor Beeinträchtigungen von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer und zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit des Betriebes erforderlich sind.

§ 2 Errichtung eines Pandemie-Ausschusses

(1) Die Betriebsparteien richten einen gemeinsamen Pandemie-Ausschuss zur Pandemieplanung als ständiges Gremium zur Vorbereitung und Begleitung von Maßnahmen zur Pandemievorsorge und Verhinderung der Ausweitung des Coronavirus ein.

(2) Dem Ausschuss gehören an:

2 Vertreter des Arbeitgebers

2 Vertreter des Betriebsrates

(3) Beratende Mitglieder des Ausschusses sind: der Betriebsarzt und der Sicherheitsingenieur. Weitere Personen können auf Antrag eines Mitglieds zu den Sitzungen des Pandemie-Ausschusses hinzugezogen werden.

§ 3 Organisation des Pandemie-Ausschusses

Der Pandemie-Ausschuss tritt auf Antrag eines Mitglieds zusammen. Im Pandemiefall dienen die Sitzungen des Ausschusses dem Arbeitgeber, dem Betriebsarzt und den Fachkräften für Arbeitssicherheit auch zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Informationspflichten gegenüber dem Betriebsrat.

§ 4 Eintritt des betrieblichen Pandemiefalls

(1) Der Pandemie-Ausschuss ermittelt die Gefährdungen durch den Coronavirus und bewertet sie nach Dringlichkeit und Gefahr. Er schlägt ferner die Einleitung von Maßnahmen zur Reduzierung der Ansteckungsgefahr durch das Tragen von Schutzkleidung, regelmäßiges Desinfizieren der Hände etc. vor.

(2) Die Feststellung und Aufhebung des betrieblichen Pandemiefalls obliegt dem Pandemie-Ausschuss unter Berücksichtigung der aktuellen epidemiologischen Erkenntnisse. Er beschließt auf Grund der ihm zur Verfügung stehenden Erkenntnisse und nach Anhörung der beratenden Ausschussmitglieder, ob der betriebliche Pandemiefall eingetreten ist. Der Beschluss kann nur einvernehmlich getroffen werden.

(3) Die Betriebsparteien vereinbaren, dass ein Pandemie-Fall im Sinne dieser Betriebsvereinbarung vorliegt, wenn 5 % der im Betrieb tätigen Personen an der gleichen ansteckenden Krankheit (Coronavirus) oder entsprechenden Mutationen der Krankheit erkrankt sind.

(4) Der betriebliche Pandemiefall endet vorzeitig, wenn der Pandemie-Ausschuss dies einvernehmlich beschließt.

(5) Sofern in dieser Betriebsvereinbarung nichts Abweichendes geregelt ist, gelten die nachfolgenden Regelungen ab dem Zeitpunkt des festgestellten betrieblichen Pandemiefalls und bestehen solange fort, bis der betriebliche Pandemiefall aufgehoben wird.

§ 5 Prävention

(1) Im Falle eines drohenden oder bestehenden betrieblichen Pandemiefalls durch den Coronavirus treten folgende Regelungen zur Sicherstellung von Gesundheit und Arbeitssicherheit und zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit des Betriebes für die Dauer des Pandemiefalls unmittelbar in Kraft:

Bereits vor Eintritt des festgestellten Pandemiefalls verfährt der Arbeitgeber nach bereits bestehenden Hygieneplänen. Insbesondere gelten im Hinblick auf den Coronavirus folgende Maßnahmen:

- a) Die Arbeitnehmer werden über die Symptome und die Folgen des Coronavirus aufgeklärt.
- b) Der Arbeitgeber sagt sämtliche Dienstreisen, die in Corona gefährdete Gegenden erfolgen, ab oder verschiebt sie. Die gefährdeten Dienstreisen können den Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes entnommen werden.
- c) Der Arbeitgeber fordert die Arbeitnehmer auf, Privatreisen in Corona gefährdete Gegenden zu unterlassen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, danach zu fragen, ob von einem Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer in einer gefährdeten Region waren oder an einem Ort mit deutlich erhöhtem Risiko.
- d) Die Arbeitnehmer sind aufgefordert, dem Arbeitgeber Mitteilung zu machen, wenn sie in den letzten 14 Tagen mit infizierten Personen oder unter Infektionsverdacht stehenden Personen Kontakt hatten.
- e) Die Arbeitnehmer sind zu häufigem und gründlichem Händewaschen aufgefordert.
- f) In den Sanitärräumen und Arbeitsräumen werden Desinfektionsmittel zur Verfügung gestellt. Die Kosten für die Schutz- und Hygienemaßnahmen übernimmt der Arbeitgeber.
- g) Die Arbeitnehmer werden weiterhin verpflichtet, während der Arbeitszeit unmittelbaren persönlichen Kontakt mit Kollegen und Dritten zu meiden, soweit dies organisatorisch möglich ist. Insbesondere ist das Händeschütteln zu unterlassen. Anstelle persönlicher Besprechungen sind vorrangig die Möglichkeiten der elektronischen Kommunikation (Intranet, E-Mail, Telefon, Videokonferenzen) zu nutzen.
- h) Im Einzelfall werden sich die Betriebsparteien über weitere Schutzmaßnahmen verständigen.

§ 6 Unterrichtung der Arbeitnehmer

(1) Eine Information der Arbeitnehmer über die Krankheitssymptome beim Coronavirus sowie über

die Hygienevorschriften erfolgt durch geeignetes Informationsmaterial im Betrieb.

(2) Die Unterrichtung der Arbeitnehmer über die Feststellung des betrieblichen Pandemiefalls sowie über die daraus resultierenden Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer aus dieser Betriebsvereinbarung erfolgt unverzüglich nach Feststellung des Pandemiefalls im Betrieb durch eine gesonderte Information.

§ 7 Anzeigepflichten

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, bei sich und bei anderen Arbeitnehmern auftretende Krankheitssymptome und Diagnosen unverzüglich ihrem Vorgesetzten oder dem Betriebsarzt anzuzeigen.

§ 8 Arbeitseinsatz

(1) Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich durch den Eintritt des betrieblichen Pandemiefalls nicht berührt. Dem nicht erkrankten Arbeitnehmer steht kein Leistungsverweigerungsrecht zu. Der Arbeitnehmer ist vielmehr weiterhin verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen und den betrieblichen Anordnungen Folge zu leisten.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmern im Falle eines betrieblichen Pandemiefalles zur Aufrechterhaltung des Betriebes auch solche Arbeiten zuzuweisen, die vertraglich nicht geschuldet sind, sofern und soweit der Arbeitnehmer hierzu die erforderliche Eignung besitzt. Dies gilt in örtlicher, zeitlicher und sachlicher Hinsicht. Die den Arbeitnehmern durch die vorübergehende Versetzung entstehenden finanziellen Nachteile sind vom Arbeitgeber auszugleichen. Der Betriebsrat stimmt den vorübergehenden Versetzungen gemäß § 99 BetrVG bis zur Dauer von 6 Wochen bereits jetzt zu. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Betriebsrat im Nachgang über die aufgrund der Pandemie durchgeführten Versetzungen zu unterrichten.

(3) Die Arbeitnehmer können im betrieblichen Pandemiefall in allen Tochterunternehmen und Abteilungen des Betriebs – auch kurzfristig – eingesetzt werden. Jeder Arbeitnehmer wird dabei unabhängig von seinem konkreten Einsatz aus Vereinfachungsgründen weiter in seiner Organisationseinheit geführt.

(4) Um Ansteckungen zu vermeiden ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer bei Verdacht einer Erkrankung an dem Coronavirus unter Fortzahlung der Vergütung einseitig von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers steht dem nicht entgegen. Auf die Freistellung können eventuell vorhandene Arbeitszeitguthaben angerechnet werden.

(5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Homeoffice im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer festzulegen.

§ 9 Betriebliche Einrichtungen

Der Arbeitgeber ist berechtigt, betriebliche Gemeinschaftseinrichtungen wie Kantinen, Kindergärten sowie Sozialräume während des Pandemiefalls vorübergehend zu schließen.

§ 10 Überstunden

(1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, im Fall erheblicher krankheitsbedingter Arbeitsausfälle Über- und Mehrarbeit anzuordnen. Die Parteien sind sich darüber hinaus einig, dass bei einem betrieblichen Pandemiefall ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 ArbZG vorliegt.

(2) Das aus den Überstunden entstehende Arbeitszeitguthaben begründet einen entsprechenden Anspruch auf Freizeitausgleich, der unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten nach Feststellung des Endes des Pandemiefalls in Anspruch genommen werden kann.

§ 11 Urlaubsregelungen

(1) Der Arbeitgeber ist berechtigt, anzuordnen, dass im Pandemiefall Arbeitszeitguthaben durch Freizeitausgleich auszugleichen sind. Dies ist nur möglich, solange und soweit ein Arbeitszeitguthaben besteht. Die Belange des Arbeitnehmers sind zu berücksichtigen. Hierzu bestehende Betriebsvereinbarungen oder tarifliche Regelungen bleiben im Übrigen unberührt.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, im Pandemiefall eine Urlaubssperre anzuordnen.

(3) Der Arbeitgeber ist im Einzelfall berechtigt, anzuordnen, dass im betrieblichen Pandemiefall zur Aufrechterhaltung des Betriebes die Inanspruchnahme von Arbeitszeitausgleich, sonstige geplante Abwesenheiten (z. B. Fortbildung) und/oder Urlaub begrenzt oder widerrufen werden. Dabei sind grundsätzlich zuerst der Abbau von Arbeitszeitguthaben, sonstige geplante Abwesenheiten und erst danach der Urlaub zu begrenzen bzw. zu widerrufen. Die Interessen der Arbeitnehmer sind zu berücksichtigen. Sollte dem Arbeitnehmer aus dem Widerruf ein Schaden entstehen, ist der Arbeitgeber zum Ersatz verpflichtet.

(4) Die Arbeitnehmer können im Pandemiefall bezahlten oder unbezahlten Urlaub beantragen. Das Unternehmen wird diesen gewähren, soweit betriebliche Gründe, insbesondere die Aufrechterhaltung eines notwendigen Betriebsablaufs, dem nicht entgegen stehen.

§ 12 Kurzarbeit

Der Arbeitgeber ist nach entsprechender Abstimmung mit dem Betriebsrat berechtigt eine vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit anzuordnen, um den Betrieb durch Senkung der Personalkosten vorübergehend wirtschaftlich zu entlasten, wenn die betrieblichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nach § 170 SGB III vorliegen. Die Regelung über Kurzarbeit erfolgt in einer separaten Betriebsvereinbarung.

§ 13 Unterrichtung des Betriebsrats und des Pandemie-Ausschusses

Über alle vorgenannten getroffenen Maßnahmen wird der Arbeitgeber den Betriebsrat und den Pandemie-Ausschuss unverzüglich in Kenntnis setzen und die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats wahren.

§ 14 Sanktionierung von Verstößen

Verstöße gegen die in dieser Betriebsvereinbarung genannten Pflichten werden individualarbeitsrechtlich entsprechend sanktioniert.

§ 15 Salvatorische Klausel

Sollten einzelne in dieser Vereinbarung enthaltene Bestimmungen unwirksam sein oder werden, so berührt oder beeinträchtigt diese Unwirksamkeit nicht die Rechtswirksamkeit der übrigen Bestimmungen. An die Stelle einer unwirksamen Bestimmung tritt alsdann eine Regelung, die den Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung soweit wie möglich gewährleistet.

§ 16 In-Kraft-Treten, Befristung

(1) Diese Vereinbarung tritt am Tag nach der Unterzeichnung in Kraft und ist befristet bis zum 31. Juli 2020. Die Nachwirkung wird ausgeschlossen.

(2) Während des Pandemiefalls geht diese Betriebsvereinbarung widersprechenden bestehenden Regelungen vor.

Ort / Datum / Unterschrift Arbeitgeber

Ort / Datum / Unterschrift Betriebsrat