

CORONA UND ARBEITSRECHT – SAMMLUNG -

Aktuelle Beispiele aus dem Bereich des ISTE

Bitte beachten Sie, dass diese Beispiele für eine bestimmte betriebliche Situation erstellt wurden für eine schnelle pragmatische Lösung mit einer entsprechenden Risikoabwägung.

Für Ihren Betrieb müssen Sie derartige Regelungen individuell erstellen. Als Ausgangspunkt können Sie diese Vorlagen freilich nutzen.

Betriebliche Anweisung zum Umgang mit der Coronavirus-Epidemie/Pandemie (Kieswerk)

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

um der Ausbreitung des Coronavirus entgegenzuwirken, aber gleichzeitig die Produktion in unseren Werken und auch Ihre Arbeitsplätze aufrecht zu halten, sind wir leider gezwungen, gewisse weitergreifende Vorgaben zu machen.

Hierbei gehen wir davon aus, dass eine Vielzahl von unseren Arbeitsplätzen keine zwischenmenschlichen körperlichen Kontakte mit sich bringen oder erfordern (Schwimmbagger, Radlader, Dumper, Einzel-Arbeitsbereiche in den Werken). Für die Mitarbeiter an diesen Arbeitsplätzen sind direkte Kontakte zu Kollegen und Kunden vermeidbar und es besteht ein geringes Infektions- oder Ansteckungsrisiko bei Einhaltung der folgenden Vorgaben.

- Sozialräume werden bis auf weiteres nur einzeln genutzt und laufend gelüftet. Bitte kommen Sie möglichst bereits in Arbeitskleidung in den Betrieb und zum Arbeitsplatz und nutzen nicht unsere Umkleiden und Duschen. Toiletten sind ausgenommen. Generell sind die ausgehängten Hygieneregeln genauestens einzuhalten.
- Bitte halten Sie Ihre Pausen wo möglich am Arbeitsplatz ab. Die Vesper-Räume sind zu meiden. Wenn die Nutzung unvermeidbar ist, setzen Sie sich allein mit Abstand an einen Tisch.
- Die Teeküche und Getränkeautomaten werden vorübergehend nicht genutzt.
- Nehmen Sie keinen Körperkontakt zu Ihren Kollegen auf, auch kein Handschlag. Halten Sie wenn immer möglich 2 m Abstand zu Ihren Kollegen ein. Führen Sie Ihre Kommunikation wenn möglich über Funk. Vermeiden Sie es, sich mit Kollegen auf engem Raum aufzuhalten.
- Nehmen Sie keinen Körperkontakt zu Kunden auf – es gilt dasselbe wie gegenüber Kollegen. Auch für Kunden sind die Sozialräume/Vesperräume geschlossen.
- Überreichen Sie Lieferscheine nicht direkt, sondern klemmen Sie diese ans Brett vor der Waage. Die Kundenunterschrift auf dem Lieferschein wird ebenfalls am Klemmbrett vor der Waage in Abwesenheit anderer Personen geleistet.

- Das Elsass ist seit gestern vom Robert-Koch-Institut zum Risikogebiet erklärt worden. Wir bitten deshalb alle Mitarbeiter uns zur Risikobewertung den nachstehenden Fragebogen ausgefüllt zurückzugeben. Teilen Sie es uns unverzüglich mit, wenn sich bei den genannten Risikofaktoren etwas ändert. Wir werden Sie bis auf weiteres jeweils zum Wochenbeginn erneut um diese Auskunft bitten.

Gez. Geschäftsleitung

BETRIEBSVEREINBARUNG

Zwischen

der Firma

und dem

Betriebsrat der

- vertreten durch den Vorsitzenden -

wird i.S.v. § 87 Abs. 1 BetrVG die folgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

Präambel

Aufgrund der starken Verbreitung des Coronavirus werden u.a. die nachstehenden Maßnahmen erforderlich sein, um die Belegschaft zu schützen und die Funktionsfähigkeit des Betriebs soweit als möglich aufrecht zu erhalten.

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des [.....] Betriebs in
.....

§ 2 Freistellung

Für die Dauer der Corona-Epidemie/Pandemie ist die Arbeitgeberin berechtigt, für die o.g. Zwecke jederzeit, kurzfristig und ohne weitere Beteiligung des Betriebsrats einzelne Mitarbeiter oder Mitarbeitergruppen von der Arbeit freizustellen. Die Mitteilung erfolgt schriftlich unter Angabe der voraussichtlichen Dauer. Muss die Freistellung verlängert werden, wird der Mitarbeiter erneut unterrichtet. Der Betriebsrat ist im Falle einer Freistellung ohne seine vorherige Beteiligung jeweils unverzüglich unter Angabe der betroffenen Beschäftigten und des Grundes zu unterrichten.

§ 3 Vergütung

Die Berechtigung zur Freistellung nach dieser Betriebsvereinbarung ist nicht davon abhängig, dass die betroffenen Beschäftigten einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die ausgefallene Arbeitszeit haben.¹

Allerdings erfolgt die Freistellung soweit als möglich zunächst bezahlt unter vollständigem Abbau des Resturlaubs aus Vorjahren und im Anschluss zu Lasten vorhandener Guthabenstunden auf dem Arbeitszeitkonto.

Reichen weder die Guthabenstunden noch der Resturlaub der Vorjahre aus, besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer Urlaub des laufenden Jahres in Anspruch nimmt, oder Arbeitnehmer und Arbeitgeberin eine Belastung des Zeitkontos mit Minusstunden vereinbaren.

Die Vergütung während der Freistellung folgt im Übrigen den jeweils einschlägigen arbeitsvertraglichen, tariflichen und gesetzlichen Regelungen

§ 4 Fragebogen zur Risikoabklärung von Coronavirus

Mitarbeiter, die in Risikogebieten wohnen oder sich dort aufgehalten haben, werden nur beschäftigt, wenn ein vollständig ausgefüllter Fragenbogen vorliegt und der Vorgesetzte das Risiko der Beschäftigung einordnen kann.

Kehrt ein Mitarbeiter aus einer Freistellungsphase zurück kann er erst wieder beschäftigt werden, wenn erneut ein ausgefüllter Fragebogen vorliegt und über den Status entschieden wurde.

§ 5 geleistete Mehrarbeit ab 01. März 2020

Für die Laufzeit dieser Vereinbarung wird Mehrarbeit generell nicht ausbezahlt sondern dem Zeitkonto zugeführt, sofern das Zeitkonto nicht mindestens einen Saldo von Stunden aufweist.

§ 6 Einsatz von Mitarbeitern in beteiligten Unternehmen

Wenn es die personelle Situation erfordert, kann der Arbeitgeber für die Dauer der Corona-Epidemie/Pandemie jederzeit, kurzfristig und ohne weitere Beteiligung des Betriebsrats Mitarbeiter in anderen Betrieben der Unternehmensgruppe einsetzen. Der Betriebsrat ist hierüber jeweils unverzüglich zu informieren.

§ 7 behördliche Quarantäne

Wird ein Mitarbeiter unter eine behördliche Quarantäne gestellt, erhält er grundsätzlich² eine Entschädigung, die durch die Landesbehörde getragen wird. Insofern hat diese Vereinbarung dann für diesen Mitarbeiter für die Zeit der Quarantäne keine Wirkung.

¹ Dies bedeutet nicht, dass jede Freistellung berechtigt ist, aber auch, dass es auch berechtigte unbezahlte Freistellungen geben kann.

² Details sind unklar, deshalb „grundsätzlich“.

§ 8 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung vom _____ in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende gekündigt werden. Im Einvernehmen kann die Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung auch ohne Frist aufgelöst oder geändert werden.

Ort....., den

.....
Arbeitgeber

.....
Betriebsrat

[Muster-Vereinbarung für Betriebe ohne Betriebsrat]

NACHTRAG ZUM ARBEITSVERTRAG

Vereinbarungen zu Folgen der Corona-Pandemie

Zwischen

.....
Arbeitgeber

und

.....
Beschäftigte/r

wird zum Arbeitsvertrag vom die folgenden ergänzenden Vereinbarungen getroffen:

Präambel

Aufgrund der starken Verbreitung des Coronavirus wird die Möglichkeit zu den nachstehenden Maßnahmen geschaffen, um den/die Beschäftigte/n sowie Kollegen und andere Personen im Betrieb vor Infektionen und Infektionsfolgen zu schützen und die Funktionsfähigkeit des Betriebs soweit als möglich aufrecht zu erhalten.

Die Regelungen sollen außerdem die Belastungen durch die Corona-Pandemie infolge von Arbeitseinschränkungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien angemessen verteilen und die Gleichbehandlung der Mitarbeiter des Betriebs ermöglichen.

§ 1 Fragebogen zur Risikoabklärung von Coronavirus

Der/Die Beschäftigte wird, wenn er/sie in Risikogebieten wohnt oder sich dort aufgehalten hat, nur beschäftigt, wenn ein vollständig ausgefüllter Fragenbogen zur Risikoabwägung vorliegt und der Vorgesetzte das Risiko der Beschäftigung einordnen kann.

Kehrt der/die Beschäftigte aus einer Freistellungsphase zurück kann er/sie erst wieder beschäftigt werden, wenn erneut ein ausgefüllter Fragebogen vorliegt und über den Status entschieden wurde.

§ 2 Einsatz in beteiligten Unternehmen

Wenn es die personelle Situation erfordert, kann der Arbeitgeber für die Dauer der Corona-Epidemie/Pandemie jederzeit, kurzfristig den/die Beschäftigte/n auch in anderen Betrieben der Unternehmensgruppe einsetzen.

§ 3 Freistellungen

Für die Dauer der Corona-Epidemie/Pandemie ist der Arbeitgeber berechtigt, den/die Beschäftigte für die o.g. Zwecke jederzeit, kurzfristig von der Arbeit freizustellen, auch dann, wenn nach anderen Regelungen als dieser Vereinbarung keine Berechtigung zur Freistellung bestehen sollte. Die Mitteilung soll schriftlich erfolgen unter Angabe des Grundes und der voraussichtlichen Dauer. Muss die Freistellung verlängert werden, wird der Mitarbeiter erneut unterrichtet.

§ 4 Vergütung bei Freistellung

Die Freistellung erfolgt gegebenenfalls zunächst soweit als möglich bezahlt unter vollständigem Abbau des Resturlaubs aus Vorjahren und im Anschluss zu Lasten vorhandener Guthabenstunden auf dem Arbeitszeitkonto.

Reichen weder die Guthabenstunden noch der Resturlaub der Vorjahre für die Dauer der Freistellung aus, kann der Arbeitgeber den Teil des Jahresurlaubs, der dem/der Beschäftigten über den gesetzlichen Mindesturlaub hinaus zusteht, auf eine insoweit unwiderruflich zu erklärende Freistellung anrechnen und/oder unter Fortzahlung der Vergütung das Zeitkonto mit bis zu [z.B.: 50 in Anlehnung an die witterungsbedingte Kündigung im RTV] Minusstunden belasten. Der/Die Beschäftigte wird diese Minusstunden auf Anforderung des Arbeitgebers ohne Anspruch auf Überstundenzuschläge nacharbeiten, längstens aber innerhalb eines Jahres ab Ende der Freistellung.

[ACHTUNG: Die Regelung im vorstehenden Abschnitt kann den Anspruch auf Kurzarbeitergeld beeinträchtigen! Sollten Sie Kurzarbeitergeld für die Mitarbeiter in Anspruch nehmen wollen, sollten Sie auf diese Regelungen verzichten, oder sich zunächst und aktuell bei der Arbeitsagentur über die Voraussetzungen für den Bezug in Ihrem Betrieb erkundigen.]

Sofern eine weitere Freistellung erfolgt, ohne dass nach anderen gesetzlichen, tariflichen oder arbeitsvertraglichen Regelungen die Freistellung zulässig ist (z.B. bei Kurzarbeit), so hat der Arbeitgeber die Vergütung für die Dauer der Freistellung fortzuzahlen.

In allen anderen Fällen der weiteren Freistellung, also auch der Freistellung infolge behördlich verfügter Betriebseinschränkung oder Betriebsschließung, folgt die Vergütung während dieser Freistellung den jeweils einschlägigen arbeitsvertraglichen, tariflichen und gesetzlichen Regelungen, z.B. zur Kurzarbeit

§ 5 geleistete Mehrarbeit ab 01. März 2020

Für die Dauer der Corona-Epidemie/Pandemie wird Mehrarbeit generell nicht ausbezahlt sondern dem Zeitkonto zugeführt und für eventuelle Freistellungen gem. § 1 vorgehalten, sofern das Zeitkonto nicht mindestens einen Saldo von Stunden aufweist.

§ 6 behördliche Quarantäne / persönliche Verhinderung

Wird der/die Beschäftigte unter eine behördliche Quarantäne gestellt, erhält er/sie grundsätzlich eine Entschädigung, die durch die Landesbehörde getragen wird. Insoweit schließen die Parteien einen vertragliche Vergütungsansprüche (z.B. aus § 616 BGB) aus, ausgenommen unverzichtbare tarifliche und gesetzliche Ansprüche.

Wird der/die Beschäftigte sonst infolge der Corona-Epidemie/Pandemie aus Gründen in seiner Person an der Arbeitsleistung gehindert (z.B. infolge Kinderbetreuung), so wird die Vergütung längstens für (z.B. 5 Tage) fortbezahlt. Weitergehende vertragliche Vergütungsansprüche (z.B. aus § 616 BGB) werden ausgeschlossen. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus berechtigt, die Vergütungszahlung in diesen Fällen auf Resturlaubsansprüche und Ansprüche aus einem Zeitguthaben anzurechnen

§ 7 Kurzarbeit

Der/Die Beschäftigte verpflichtet sich und erklärt sich bereit, auf entsprechende Anordnung des Arbeitgebers Kurzarbeit zu leisten für den Fall, dass die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. In diesem Fall hat der Arbeitgeber das Wahlrecht zwischen der Anordnung von Kurzarbeit und anderen Freistellungsmöglichkeiten.

Bei der Anordnung von Kurzarbeit hat der Arbeitgeber gegenüber dem/der Beschäftigten eine Ankündigungsfrist von [z.B. Empfehlung: 4 Arbeitstage in Anlehnung an § 11 RTV] einzuhalten³. Die Kurzarbeit kann nur für die Dauer von bis zu 12 Monaten, mit Kurzarbeit von bis zu 0 % der bisherigen Arbeitszeit angeordnet werden und nur dann, wenn entweder der ganze Betrieb oder zumindest die Betriebsabteilung des/der Beschäftigten betroffen sind und die in Satz 1 genannte Voraussetzung erfüllt ist.

§ 8 Beginn

Diese Vereinbarung gilt ab dem [z.B. sofort].

Ort....., den

.....
Arbeitgeber

.....
Beschäftigte/r

Anlage: Risiko-Analyse-Fragebogen

³ Für eine vorsorgliche Vereinbarung erscheint ein noch kürzerer Zeitraum nicht vertretbar. Tariflich sind 10 Arbeitstage einzuhalten. Im konkreten Einzelfall kann aber auch eine kürzere bis sofortige Kurzarbeit vereinbart werden.

Risikoanalyse für Mitarbeiter wegen potenzieller Corona-Infektion

Name	
Vorname	
In welchen Regionen/Ländern haben Sie sich in den vergangenen 14 Tagen aufgehalten (Risikogebiet)? ggf.: „von bis“	
Welche Stationen hatte Ihre Reise?	
Hatten Sie Kontakt zu Personen in einem Reise-/Risikogebiet?	
Hatten Sie Kontakt mit akut Erkrankten?	
Wenn ja, mit wem?	
Wenn ja, welche Kontaktform?	
Wurde beim Sprechen ein Abstand von 1,5 m bis 2 m eingehalten?	
Wurden Sie angehustet, angeniest?	
Begrüßung mit Handschlag? Gemeinsame Nutzung von Geräten, Werkzeugen Toiletten, PC, Telefon u. ä.	
Wurden auf den Toiletten und Handwaschbecken Desinfektionsmittel/Seife verwendet? Haben Sie Ihre Hände desinfiziert?	
Haben Sie an Besprechungen in geschlossenen Räumen mit geringerem Abstand als 1,5 bis 2 m teilgenommen?.	
Gab es bei Ihren Kontaktpersonen Anzeichen einer Erkrankung mit den nachstehenden Symptomen?	
Leiden Sie selbst an folgenden Symptomen? Husten, Schnupfen, Halsschmerzen, Kurzatmigkeit, Heiserkeit Fieber, Durchfall, Sonstiges	
Falls Sie solche Symptome haben, seit wann?	

Unterschrift

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!