

BETRIEBSVEREINBARUNG

Flexibilisierung des Personaleinsatzes, Freistellung und Risikoabklärung während der Corona-Pandemie

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 vereinbaren die Betriebsparteien die nachstehenden Maßnahmen, um einerseits die Belegschaft zu schützen und andererseits die Funktionsfähigkeit des Betriebs soweit als möglich aufrecht zu erhalten (Zwecke der Betriebsvereinbarung). Die Maßnahmen unterstützen die Umsetzung der einschlägigen Arbeitsschutzstandards und eröffnen darüber hinaus die Möglichkeit zu weiterreichenden Maßnahmen.

§ 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 im dafür erforderlichen Umfang von der Arbeit

freizustellen¹. 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.²

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 Fragebogen nach dem angehängten Muster 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

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.¹

¹ Ob ein solcher Verzicht auf Mitbestimmungsrechte wirksam ist, können wir mangels einschlägiger Rechtsprechung im Moment noch nicht sicher sagen. Gerechtfertigt ist er u.E. durch die besonderen Anforderungen der pandemischen Lage.

² Dies bedeutet nicht, dass jede Freistellung berechtigt ist, aber auch, dass es auch berechtigte unbezahlte Freistellungen geben kann.

§ 7 behördliche Quarantäne

Wird ein Mitarbeiter unter eine behördliche Quarantäne gestellt, erhält er grundsätzlich³ eine Entschädigung, die durch die Landesbehörde getragen wird. Insofern hat diese Vereinbarung dann für diesen Mitarbeiter für die Zeit der Quarantäne keine Wirkung.

§ 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

³ Details sind unklar, deshalb „grundsätzlich“.