

[Muster-Vereinbarung für Betriebe ohne Betriebsrat]

NACHTRAG ZUM ARBEITSVERTRAG

Vereinbarungen zur Flexibilisierung des Personaleinsatzes,
Freistellung einschließlich Kurzarbeit und Risikoabklärung
während der Corona-Pandemie

Zwischen

.....
Arbeitgeber

und

.....
Beschäftigte/r

werden 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 (Zwecke der Vereinbarung). Die Maßnahmen unterstützen die Umsetzung der einschlägigen Arbeitsschutzstandards und eröffnen darüber hinaus die Möglichkeit zu weiterreichenden Maßnahmen.

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 unterstützen.

§ 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 nach dem *angehängten Muster* vorliegt und der Vorgesetzte das Risiko der Beschäftigung einordnen kann.

Keht 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

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 vertragliche Vergütungsansprüche (z.B. aus § 616 BGB) aus.

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 im Kalenderjahr) fortbezahlt. Weitergehende vertragliche Vergütungsansprüche (z.B. aus § 616 BGB) werden ausgeschlossen. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus berechtigt, die Vergütungszahlung in diesen Fällen auf Resturlaubsansprüche der Vorjahre und Ansprüche aus einem Zeitguthaben anzurechnen.

Unverzichtbare tarifliche und gesetzliche Ansprüche werden durch diese Regelungen nicht beschränkt.

§ 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] einzuhalten¹. 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

¹ 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?	
Im Falle eines beruflichen Kontakts: 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, Verlust von Geschmacks- oder Geruchssinn	
Falls Sie solche Symptome haben, seit wann?	

Unterschrift

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!