
UMGANG MIT DER CORONA-PANDEMIE

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Armeli, Navid / Mierich, Sandra / Werner, Nils: Umgang mit der Corona-Pandemie (2021). Praxiswissen Betriebsvereinbarungen
Hans-Böckler-Stiftung (Hg.)

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiterführende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

Präambel

- Corona-Pandemie als zeitlich begrenzte Ausnahmesituation
- Betriebsrat und Geschäftsführung einigen sich auf Regelungen zum Umgang mit der Krise

Zielsetzung

Welche Ziele werden mit einer Vereinbarung zum Umgang mit der Corona-Pandemie verfolgt?

- Schutz der Gesundheit der Beschäftigten sowie der Kunden, Dienstleister und Lieferanten
- Ausgleich von Arbeit und Privatleben
- Fortführung der Produktion und Arbeitsabläufe ohne den Schutz der Beschäftigten außer Acht zu lassen
- Sicherung von Beschäftigung

Geltungsbereich

In welchen Bereichen soll die Vereinbarung eingesetzt werden? Ist die Wirkung der Vereinbarung zeitlich begrenzt?

- Die Vereinbarung ist auf die Dauer der Corona-Pandemie begrenzt
- Betriebsrat und Geschäftsführung können die Laufzeit der Vereinbarung verlängern, sofern sich die Krise in die Länge zieht
- Evtl. Review verfahren einbauen – Regelmäßige Überprüfung der getroffenen Maßnahmen und deren Wirkung
- Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten mit Ausnahme leitender Angestellter (nach §5 Abs. 3 BetrVG)

Definition von Situationsmerkmalen für die besondere Vorsicht gilt

- Erkrankte Personen sind solche, die mit Covid-19 in Berührung getreten sind
- Krankheitssymptome sind solche, die mit Covid-19 im Zusammenhang stehen
- Risikogebiete sind solche, die vom Robert-Koch-Institut und vom Unternehmen selbst festgelegt sind
- Behördlich angeordnete Quarantäne ist entsprechend dem Infektionsschutzgesetz

Anweisungen zur Einhaltung der Hygiene-Standards und Arbeitsschutzmaßnahmen

Wie kann das Infektionsrisiko am Arbeitsplatz minimiert werden – Welche Maßnahmen könnten notwendig werden?

- Gefährdungsbeurteilung
- Desinfektion

- Regelmäßiges Händewaschen
- Abstandhaltung im Unternehmen
- Vermeidung von Körperkontakt bei Begrüßungen
- Kantine schließen
- Regelmäßiges Lüften
- Die Nutzung kleiner Räume sollen vermieden werden
- Tragen von Atemschutzmasken
 - Maximale Tragedauer prüfen
 - Trage- und Erholzeit an der Schwere der körperlichen Arbeit sowie den klimatischen Bedingungen (Temperaturen am Arbeitsplatz) ausrichten
 - Erholzeit: Tätigkeitswechsel ohne Tragen einer Maske oder Erholungspause (ohne Maske)?
 - Gefährdungsbeurteilung der Tragezeiten (siehe hierzu auch DGUV Regel 112-190 „Benutzung von Atemschutzgeräten“)
- Tragen von persönlicher Schutzausrüstung
- Wechseln der Kleidung beim Betreten und Verlassen des Unternehmens
 - Wenn ausgeschlossen ist, dass zusätzliche Infektionsrisiken und / oder Hygienemängel entstehen und so innerbetriebliche Personenkontakte vermieden werden können, ggf. das An- und Ausziehen der Arbeitskleidung zuhause ermöglichen?
- Werkzeuge und Arbeitsmittel personenbezogen verwenden
- Das Unternehmen ist berechtigt eine ärztliche Untersuchung anzuweisen

Organisatorische Maßnahmen

Wie kann man den persönlichen Kontakt am Arbeitsplatz weitgehend reduzieren?

- Maßnahmen zum Einhalten des Sicherheitsabstandes
- Verbot/Reduzierung von Dienstreisen, vor allem ins Ausland
- Umfangreiche Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen, E-Mail, Intranet
- Schließung von Sozialräumen

Kontrollmaßnahmen

Wie kann überprüft werden, dass die Sicherheitsstandards eingehalten werden?

- Zutrittskontrollen verantwortlicher Personen mit dem Betriebsrat
- Die Art der Kontrolle (bspw. Temperaturmessung) ist in Abstimmung mit dem Betriebsrat zu treffen
- Taschen- und Fahrzeugkontrollen sind auf Grund des Verdachts auf Diebstahl von Desinfektionsmitteln gestattet

Arbeitsmedizinische Vorsorge und Umgang mit psychischen Belastungen

Die Pandemie erzeugt bei vielen Beschäftigten große Ängste. Wie kann das Unternehmen hierauf eingehen und die Beschäftigten unterstützen?

- Ggf. individuelle Beratung durch Betriebsarzt; auch zu besonderen Gefährdungen durch Corona.

- Betriebsarzt kann Arbeitgeber geeignete Schutzmaßnahmen vorschlagen, wenn die normalen Arbeitsschutzmaßnahmen nicht ausreichen.
- Ggf. Gefährdungsbeurteilung durchführen und psychische Belastungen mit aufgreifen.

Mobiles Arbeiten

Haben alle Beschäftigten, die nicht zwingend vor Ort sein müssen, die Möglichkeit auf mobiles Arbeiten?

- Mobile Endgeräte: sofern notwendig, muss das Angebot weiter ausgebaut werden
- VPN Zugänge / Token
- Falls eine separate BV Mobile Arbeit abgeschlossen wurde, kann sich darauf berufen werden
- Insbesondere Risikogruppen und Verdachtsfälle sollten mobil Arbeiten können
- Den Wünschen der Beschäftigten ist nachzukommen
- Sollten alle Beschäftigten mobile Arbeit anwenden müssen, so wird die Vergütung nicht berührt
- Sollte keine mobile Arbeit möglich sein, so ist der Beschäftigte 2 Wochen mit Entgeltfortzahlung freizustellen
- Sollte eine längere Freistellung notwendig werden, so sind andere Möglichkeiten miteinzubeziehen (Urlaub, Öffnung der Gleitzeitkonten, etc.)

Arbeitszeit

- Ausweitung und Reduzierung des Arbeitszeitrahmens
- Verteilung der Arbeitszeit auf verschiedene Blöcke
- Effekt: Mehr Flexibilität für die Mitarbeiter und weniger Kontakt am Arbeitsplatz
- Mögliche Nutzung einer BV Gleitzeit
- Ausweitung des Minusbereichs des Gleitzeitkontos
- Arbeitszeitkonten: Ab- oder Ausbau der Arbeitszeitguthaben
- Besonders wichtig für Beschäftigte in der Produktion, die nicht mobil Arbeiten können
- Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit unter Berücksichtigung des Arbeitszeitgesetzes
- Urlaubssperre

Verleihungen und Versetzungen

Können Mitarbeiter aus anderen Bereichen in der Produktion eingesetzt werden, um diese vorübergehend am Laufen zu halten?

- Verfügen die betroffenen Beschäftigten über die nötige Qualifikation?
- Klare zeitliche Beschränkung der Verleihungen und Versetzungen
- keine Auswirkungen auf das Entgelt
- keine Runtergruppierung der Beschäftigten
- Mitbestimmung des Betriebsrats bei Versetzung beachten, auf Versuche achten, dass Mitbestimmung nicht ausgehebelt wird

Unternehmensschließung

Was passiert im Falle einer Schließung des Unternehmens / angeordneten Quarantäne?

- Kurzarbeit: Unter welchen Konditionen?
- Mögliche Aufstockung
- Wurde eine BV Kurzarbeit abgeschlossen?
- Lohnfortzahlungen bei einer staatlich angeordneten Quarantäne
- Kommunikation mit den Mitarbeitern im Falle einer Werkschließung
- Bei dem Umgang mit Kontaktdaten den Datenschutz im Hinterkopf behalten

Betriebsratstätigkeit während der COVID-19-Pandemie

Wie kann die Betriebsratstätigkeit während der Corona-Krise aufrechterhalten werden? Wie, wenn die Durchführung von Präsenzsitzungen nicht möglich ist, Beschlüsse gefasst werden?

- Sitzungen des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Beschlussfassung können befristet bis zum 30. Juni 2021 mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen (vgl. § 129 BetrVG, Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie)
 - Voraussetzung: Nicht-Öffentlichkeit ist gewahrt; eine Aufzeichnung ist zudem unzulässig
 - Die Teilnehmer bestätigen ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform, damit sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt nehmen können
 - Bei Nutzung einer digitalen Plattform vor Beginn und zum Ende einer virtuellen Sitzung Bestätigung durch die Teilnehmer im Chat, dass die Nicht-Öffentlichkeit gewahrt ist?
- Einsatz von Kommunikations- und Kollaborationstools
 - Audio-/ Videoanrufe
 - Chatfunktion
 - Weitere Funktionen für Online-Zusammenarbeit
- Bereitstellung der notwendig technisch stabilen Infrastruktur durch Arbeitgeber, damit reibungsloser Sitzungsablauf gewährleistet ist
- Beschränkung der Vorlagen (Art und Anzahl) während der Krise durch den Arbeitgeber auf ein notwendiges Maß
- Sicherstellung der ordnungsgemäßen Durchführung der Sitzung: ggf. durch die Mitglieder der Geschäftsstelle?
 - Prüfung, ob während der Sitzung und einzelner Tagesordnungspunkte die Personen virtuell anwesend sind, deren Anwesenheit auch erforderlich ist
- Effektiverer Ablauf der Sitzung: ggf. „Kommunikationsregeln“ / „Sitzungs-Knigge“ aufstellen? Zudem über Pausenmanagement nachdenken
 - Fragen zu einem Thema bspw. im Chat stellen?
 - Die Funktion „Hand heben“ nutzen, um zu vermeiden, dass viele Personen sich gleichzeitig zu Wort melden?

- Vorteil Präsenzsitzungen – Austausch zwischen den Mitgliedern in Pausen: ggf. überlegen, wie online „Räume“ für den Austausch während der Pausen geschaffen werden können?
- Vereinbarung zeitlich begrenzt abschließen, so dass mit dem Ende der Corona-Krise die Beschlüsse wieder ausschließlich in Präsenzsitzungen gefasst werden
- Qualifizierung der Gremiumsmitglieder, damit diese digital fit sind
- Betriebsversammlungen: ggf. virtuell durchführen?
- § 28a BetrVG: ggf. Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen?



Zum Download des Beispiels aus der Praxis „Umgang mit der Corona-Pandemie“



Zur Online-Datenbank mit anonymisierten Textauszügen „Umgang mit der Corona-Pandemie“



Ihr seid die Experten – schickt uns eure Vereinbarungen und profitiert voneinander!

Habt ihr eine gute Vereinbarung zum Thema Digitalisierung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte und Fakten dahinter und freuen uns über eure Zusendung, elektronisch oder per Post. Wir werten sie aus und stellen euer wertvolles Wissen allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!

www.betriebsvereinbarung.de



Mitbestimmungsportal

Der Böckler-Infoservice bietet Mitbestimmungsakteuren spezifisches Handlungs- und Orientierungswissen, u.a. Branchenmonitore, Themenradar, Wissen kompakt, Szenarien Mitbestimmung 2035.

Jetzt kostenlos anmelden auf:

www.mitbestimmung.de