

BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 014 · Juli 2020 · Hans-Böckler-Stiftung

UMGANG MIT DER CORONA-PANDEMIE (2020)

Beispiel aus der Praxis

Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

www.betriebsvereinbarung.de

Quelle Betriebs- und Konzernbetriebsvereinbarungen

- | [chemischen Industrie 060700/517/2020](#)
- | [Maschinenbau 100100/791/2020](#)
- | [Mess-, Steuer- und Regelungstechnik 060700/516/2020](#)
- | [unternehmensbezogenen Dienstleistungen 060700/519/2020](#)

Darum geht es:

Wie gehen Mitbestimmungsakteure mit den Herausforderungen durch das Coronavirus um? Wir skizzieren aktuelle Betriebsvereinbarungen: Ein Unternehmen der chemischen Industrie hat Maßnahmen verabredet, um auch in der jetzigen Krisensituation seine Produktion und interne Zusammenarbeit aufrecht zu erhalten. Im Maschinenbau wird die konjunkturelle Lage für Zulieferer durch die Corona-Pandemie noch verschlechtert. Um trotzdem handlungsfähig zu bleiben, hat der Betriebsrat eines Unternehmens eine Regelung abgeschlossen, die das Fortlaufen des Betriebs und den Schutz der Arbeitnehmer gleichzeitig gewährleistet. In einem weiteren Beispiel wird die Organisation der persönlichen Situation (z.B. Kinderbetreuung, etc.) im Einklang mit der Profitabilität des Unternehmens gesucht. Bei dem letzten hier aufgeführten Beispiel sorgt der Betriebsrat für die Einführung eines paritätisch besetzten Pandemie-Ausschusses, der Entscheidungen mit Blick auf die Entwicklung der Krise trifft.

Diese Vereinbarung ist keine Mustervorlage. Vorgestellt wird ein verhandelter und abgeschlossener Kompromiss. Die anonymisierten Auszüge aus abgeschlossenen Vereinbarungen werden von Kolleginnen und Kollegen aus Betriebs- bzw. Personalräten sowie der zuständigen Gewerkschaften kommentiert und ggf. von weiteren Experten eingeordnet.

Kontakt

Ansprechpartner für dieses Beispiel: Praxiswissen Betriebsvereinbarungen
betriebsvereinbarung@boeckler.de

**BETRIEBS-
VEREINBARUNGEN**

INHALTSVERZEICHNIS

I Konzernbetriebsvereinbarung zum Umgang mit dem Corona-Virus (Chemische Industrie, 060700/517/2020)	3
II Kollektive arbeitsrechtliche Regelungen zum Umgang mit der Corona – Pandemie (Maschinenbau, 100100/791/2020)	9
III Betriebsvereinbarung über Maßnahmen zur Bewältigung der Covid 19-Situation (Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 060700/516/2020)	14
IV Rahmenvereinbarung zur Bewältigung der Auswirkungen einer Pandemie/Epidemie (Unternehmensbezogene Dienstleistungen 060700/519/2020)	20

I Konzernbetriebsvereinbarung zum Umgang mit dem Corona-Virus (Chemische Industrie, 060700/517/2020)



Ausgangssituation:

Bereits im Februar wurden erste Diskussionen zu den möglichen Gefahr des Corona-Virus im Unternehmen geführt. Als hilfreich erweist sich jetzt die traditionell vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Parteien in diesem Unternehmen. Somit ging es nicht um die Frage etwas zu tun, sondern eher darum, wie mit den Auswirkungen auf das Unternehmen und den Beschäftigten umgangen wird.

Dem Betriebsrat ist klar, dass die Zusammenarbeit anders als bisher abläuft. Das Thema bewegt die Betriebsräte auf allen Ebenen. Es wird ein transparenter Umgang gepflegt und aktuelle Entwicklungen an die Beschäftigten weitergetragen. Der Kommunikations- und Informationsaufwand innerhalb des Gremiums ist hoch und notwendig, um eine gute Zusammenarbeit zu gewährleisten. Ein Standort wendet zusätzlichen den §28a BetrVG an. Der gegründete Ausschuss zum COVID-19 ist dort für das Tagesgeschäft zuständig. Eine separate Vereinbarung zur Kurzarbeit wird derzeit noch verhandelt.

In der Präambel wird das allgemeine Konzernziel formuliert und verdeutlicht, dass es sich hier um eine Ausnahmesituation handelt, welcher Ausnahmeregelungen bedarf.

Präambel

Die Betriebsparteien wollen die Gesundheit der Mitarbeiter möglichst umfassend schützen und gleichzeitig die Geschäftstätigkeit [des Unternehmens] weitestgehend sichern. Dazu verständigen sich die Betriebsparteien auf bestimmte Vorgehensweisen und Rechtfolgen, wie sie mit der Situation aufgrund des Corona Virus umgehen wollen, mit besonderem Schwerpunkt auf umfassenden präventiven Maßnahmen. Diese Regelung gilt nur in dieser besonderen Situation und die Betriebsparteien sind sich einig, dass diese Regelungen nur für diesen vorübergehenden Zeitraum gelten. Dies bedeutet aktuell, dass die Regelungen bis zum 17. April 2020 gelten sollen. Die Betriebsparteien werden die Entwicklungen beobachten und Anpassungen vornehmen, wenn sich dies als erforderlich und angemessen herausstellt.

[...]

3 Sicherheits- und Hygieneanweisungen und -maßnahmen



In den Hygieneanweisungen geht es vornehmlich darum, Beschäftigte zu sensibilisieren. Auch wenn politische Regelungen gelockert werden, ist das Virus noch nicht verschwunden. Auch können durch das Nichteinhalten dieser Bestimmungen, Beschäftigte Konsequenzen erfahren, wenn bewusst Hygienemaßnahmen missachtet werden. Die Maßnahmen dienen dem eigenen und dem Schutz anderer Beschäftigter.

3.1 Hygieneanweisungen

Zur Minimierung des Infektionsrisikos ist [das Unternehmen] berechtigt, Verhaltensregeln zu Hygienepflichten zu erteilen. Diese Vorgaben erfolgen auch in Erfüllung der Obliegenheiten nach dem Arbeitsschutzgesetz und der Konzernbetriebsrat ist über die Maßnahmen in Kenntnis zu setzen. Zu den Hygienevorgaben bzw. Hygienehinweisen gehören u.a.:

- Regelmäßiges und gründliches Händewaschen oder Desinfizieren der Hände
- Vermeidung des Kontaktes von ungewaschenen Händen mit dem Gesicht
- Abstandhalten insbesondere auch im Krankheitsfall wie bei Husten und Niesen
- Vermeidung von Körperkontakten wie Händeschütteln bei Begrüßungen
- Regelmäßiges Lüften von Räumen
- Vermeidung der Nutzung von Aufzügen, Thinktanks und kleinen schlecht belüfteten Räumen im Allgemeinen



Bei den organisatorischen Maßnahmen geht es darum, den persönlichen Kontakt soweit es geht zu reduzieren. Dazu sind alle möglichen Kontakte, zu Kunden, Fremdfirmen, Kolleg*innen, etc. zu vermeiden. Aktuell wird, wie in der Vereinbarung vorgeschlagen, vermehrt auf Video- und Telefonkonferenzen zurückgegriffen.

Auch wurde Maßnahmen zur Versorgung im Unternehmen selbst getroffen. Das Kantinenangebot wurde regelmäßig den neuen Bedingungen angepasst. Stühle und Tische wurden weiter voneinander entfernt, und es gibt Änderungen bei der Essensausgabe. Dies ist ein stetiger Anpassungsprozess, von der Minimierung des Menüangebotes, bis hin zur Ausgabe von Lunchpaketen. Derzeit wird überlegt, wie ein Angebot geschaffen werden kann, welches den Hygiene- und Umweltvorschriften entspricht.

3.2 Organisatorische Maßnahmen

Des Weiteren kann [das Unternehmen] die Mitarbeiter verpflichten, während der Arbeitszeit unmittelbaren persönlichen Kontakt [...] zu meiden, soweit dies

organisatorisch möglich ist und anstelle persönlicher Besprechungen vorrangig die Möglichkeiten der elektronischen Kommunikation (Intranet, E-Mail, Telefon, Videokonferenzen) zu nutzen.

[...]



Ein Blick in eine mögliche Zukunft wurde mit folgendem Abschnitt gemacht. Insbesondere der Kleidungswechsel für alle Beschäftigten ist umstritten. Jedoch weiß niemand, wie die Krise weiter verlaufen wird. Wichtig hier: Die Verhältnismäßigkeit der Maßnahmen sollte stets geprüft werden. Da diese Maßnahmen umgesetzt werden müssen, ist der Betriebsrat hinzuzuziehen und aktiv zu beteiligen.

3.4 Zusätzliche Arbeitsschutzmaßnahmen im Rahmen von Corona Prävention

Bei der Anordnung zusätzlicher Schutzmaßnahmen (Ausrüstung) sind die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter zu wahren. Der jeweils zuständige Betriebsrat wird im Vorfeld der Anordnung angehört.

Zu diesen Maßnahmen gehören unter anderem:

- Tragen/Benutzen von Atemschutzmasken
- Tragen von persönlichen Schutzausrüstungen
- Wechseln der Kleidung beim Betreten und Verlassen des Betriebes

4 Maßnahmen zur Personalplanung und Arbeitsorganisation



Insbesondere die Möglichkeit der Mobilen Arbeit (4.1.) wird in Regelungspunkt 4 ausgeschöpft. Bereits seit knapp acht Jahren besteht eine solche Regelung und somit Erfahrung und eine Ausstattung mit Geräten. Jedoch wird auch hier dazu aufgefordert, die technische Infrastruktur weiter auszubauen, sofern es notwendig ist. Wenn mobil arbeiten bzw. Home Office nicht möglich ist, können die Beschäftigten bis zu 2 Wochen mit Entgeltfortzahlung freigestellt werden (4.2). Sollten andere Möglichkeiten nutzbar gemacht werden können, wie (unbezahlter) Urlaub, Öffnung der Gleitzeitkonten, Überstundenabbau, ist zu überprüfen, inwiefern dies aktuell umsetzbar ist. Diese Punkte werden in einer separaten Vereinbarung festgelegt.

Um die Ausbreitung einer COVID-19 Epidemie / Pandemie möglichst zu verhindern, einigen sich die Betriebsparteien auf nachfolgende präventive Maßnahmen, die der Gesunderhaltung aller Beschäftigten an den Standorten - unabhängig vom jeweiligen Arbeitsmodell - sowie der Aufrechterhaltung der Geschäftstätigkeit dienen.

Hieraus ergeben sich folgende Vereinbarungen zu Anweisungen und Freistellungen:

4.1 Mitarbeiter mit der Möglichkeit im Home Office /mobil zu arbeiten

Soweit und solange die Erbringung der Arbeitsleistung (teilweise) im Home Office / mobil möglich ist, können die Mitarbeiter in folgenden Fallgestaltungen von ihrer Führungskraft angewiesen werden, ihre Tätigkeit mobil zu erbringen.

- Mitarbeiter weist Krankheitssymptome auf, ohne arbeitsunfähig zu sein.
- Mitarbeiter, in deren häuslicher Gemeinschaft eine Person Krankheitssymptome aufweist.
- Mitarbeiter, die Kontakt zu einer mit COVID-19 infizierten Person hatten.
- Behördlich angeordnete Quarantäne.
- Mitarbeiter, die in einem Betrieb arbeiten, in denen ein Mitarbeiter mit COVID-19 infiziert ist.
- Mitarbeiter, die von einer angewiesenen Geschäftsreise aus einem Risikogebiet zurückkehren.

Mitarbeiter, die selbst den Wunsch haben, ihrer Tätigkeit von zu Hause aus nach zu kommen, um ihre Ansteckungsgefahr zu minimieren, ist dieser Wunsch zu gewähren, soweit und solange dies ohne Einschränkung der Arbeit möglich ist. [...] Da in den beschriebenen Fallkonstellationen die Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung nicht grundsätzlich berührt ist, wird die Vergütung in diesen Fällen nicht berührt.

4.2 Mitarbeiter ohne Möglichkeit im Home Office /mobil zu arbeiten

Ist die Erbringung der Arbeitsleistung im Home Office / mobil nicht möglich, [...] können die Mitarbeiter in folgenden Fallgestaltungen jedoch unter Abwägung eines jeden Einzelfalls jeweils längstens bis zu 2 Wochen unter Fortzahlung der Vergütung von ihrer Führungskraft freigestellt werden.

[...]

5 Übernahme von Tätigkeiten



Tätigkeiten anderer unmittelbar zu übernehmen ist nicht leicht umzusetzen. Es braucht entsprechende Qualifizierungen und Wissen. Um dennoch mehr Flexibilität zu ermöglichen, insbesondere bei hohen Krankheitsständen, unterstützt dieser Passus die Möglichkeit zur Versetzung innerhalb des Konzerns. Damit ist insbesondere standortübergreifender Austausch von Beschäftigten gemeint. Die örtlichen Betriebsräte sind bei solchen Versetzungen miteingebunden.

[...] Die Mitarbeiter können im betrieblichen Pandemiefall unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Belange in allen Tochterunternehmen und Abteilungen des Betriebs – auch kurzfristig – eingesetzt werden. Jeder Arbeitnehmer wird unabhängig von seinem konkreten Einsatz aus Vereinfachungsgründen weiter in seiner Organisationseinheit geführt.

Der Betriebsrat (lokal zuständiger BR) stellt eine tägliche Entscheidungsfähigkeit sicher.

Für den Fall, dass der zuständige Betriebsrat keine tägliche Entscheidungsfähigkeit sicherstellt, gilt die Zustimmung zu den o.g. Fällen der Versetzung als erteilt, wenn diese die Dauer von 4 Wochen nicht überschreitet. Der Betriebsrat ist über Versetzungen gemäß § 99 BetrVG unverzüglich zu informieren. Bei Versetzungen, die die Dauer von 4 Wochen übersteigen oder bei wiederholten Versetzungen ist der Betriebsrat wie üblich gemäß § 99 BetrVG zu beteiligen.

Die Mitbestimmungsrechte des jeweils zuständigen Betriebsrates in Bezug auf personelle Einzelmaßnahmen, die in keinem Zusammenhang mit der aktuellen Situation bezogen auf den Corona Virus stehen, werden durch diese Betriebsvereinbarung nicht eingeschränkt.

6 Arbeitszeitdauer und -lage



Die folgenden Maßnahmen bieten ebenfalls mehr Flexibilität bei Personalengpässen. Darin sind keine Maßnahmen enthalten, die nicht auf Basis des vertrauensvollen Verhältnisses zwischen den Unternehmensparteien basieren. Die Ausweitung des Arbeitszeitrahmens wurde bereits in der Vereinbarung zum mobilen Arbeiten festlegt. Überstunden und Mehrarbeit sind nicht ausgeschlossen, finden jedoch nur dort statt, wo sie zwingend nötig sind.

Unter Berücksichtigung der Mitbestimmung des jeweils zuständigen Betriebsrats ist [das Unternehmen] zur Aufrechterhaltung des jeweiligen Betriebes im Rahmen der Arbeitszeit berechtigt, die nachfolgenden Maßnahmen zu ergreifen:

- Ausweitung und Reduzierung des betrieblich festgelegten Arbeitszeitrahmens
- Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere unter Berücksichtigung von § 14 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) „Außergewöhnliche Fälle“

- Anordnung zum Abbau von Arbeitszeitguthaben
- Anordnung von Betriebsferien unter einer Ankündigungsfrist von drei Tagen, soweit dies unter Berücksichtigung der jeweiligen Urlaubskontingente möglich ist
- Urlaubssperre von durch die Fachbereiche zu benennenden „Business Critical Employees“
- Die Nutzung der Maßnahmen erfolgt unter Berücksichtigung der jeweiligen Gegebenheiten der Bereiche.

[...]

9 Schlussbestimmungen



Die hier getroffenen Regelungen haben Bestand, bis es offiziell Entwarnung gibt für die Corona-Krise bzw. sich die Betriebsparteien gemeinsam darauf verständigt haben. Auch ist dann eine Nachwirkung ausgeschlossen. Alle Regelungen, die bisher außer Kraft gesetzt werden, leben dann wieder auf.

9.1 [...] Die Betriebsparteien verständigen sich darüber, zu welchem Zeitpunkt diese Regelungen nicht mehr gelten sollen. Dies gilt auch für die Veränderung der Situation an den Standorten und die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen. Spätestens zum Zeitpunkt einer offiziellen behördlichen Entwarnung der Situation, verliert diese Regelung ihre Wirkung, es sei denn die Betriebsparteien verständigen sich auf eine darüberhinausgehende Geltung. Außerdem kann diese Regelung mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Eine Nachwirkung wird ausgeschlossen. [...]

II Kollektive arbeitsrechtliche Regelungen zum Umgang mit der Corona – Pandemie (Maschinenbau, 100100/791/2020)



Ausgangssituation:

Diese Regelung zum Umgang mit der Corona-Krise wurde zu einem relativ frühen Stadium der Pandemie vom Betriebsrat abgeschlossen. Zu dem Zeitpunkt war den Beteiligten das ganze Ausmaß der Krise nicht bewusst. Man hat versucht, früh zu handeln, präventiv zu agieren und in Szenarien zu denken: Was könnte z. B. passieren, wenn Zulieferer ausfallen oder Beschäftigte aus Risikogebieten zurück in den Betrieb kommen? Im Unternehmen wurde bereits Anfang des Jahres eine Betriebsvereinbarung zum Thema Kurzarbeit abgeschlossen, weshalb dieser Punkt in der Regelung nicht ausführlich abgehandelt wird. Ziel der Regelung ist es, für eine flexible Fortführung der Arbeitsabläufe zu sorgen, ohne den Schutz der Beschäftigten außer Acht zu lassen. So werden transparente Voraussetzungen geschaffen, um mit der Krisensituation umgehen zu können und handlungsfähig zu bleiben. Die unternehmensinterne Kultur stellt sicher, dass Abmachungen, auch wenn diese nicht als Betriebsvereinbarungen verfasst werden, eingehalten werden. Mit der Regelung hat der Betriebsrat eine Basis geschaffen, die im Laufe der fortführenden Krise durchaus erweitert werden kann.

A. Das Unternehmen muss ganz oder in Teilbereichen aufgrund externer Einflüsse schließen.

Externe Einflüsse umfassen dabei: Zulieferstopp von einzelnen oder mehreren Lieferanten, Abnahmestopp von einem oder mehrerer Kunden, Versorgungsengpässe für Energie, Wasser, Gas, Ausfall von Schlüsseldienstleistungen (z.B. IT, Logistik).



Der Betriebsrat wird frühzeitig aktiv und versucht abzusehen, zu welchen externen Schocks und Ausfällen die Corona-Pandemie führen kann.

Für diesen Fall kommt Kurzarbeit zum Einsatz. [...]

- Für die Kurzarbeitsbereiche [...] befinden wir uns bereits in Kurzarbeit, insofern geht es in diesen Bereichen lediglich um eine Neufassung der Kurzarbeitsplanung.
- Für die anderen Bereiche dieser Standorte muss eine Ankündigungsfrist von 21 Tagen eingehalten werden, die dann gezielt zum Zeitkontenabbau eingesetzt wird. Wenn erforderlich, weil nicht genügend Zeitkonto vorhanden ist, wird die Geschäftsführung mit Unterstützung des Betriebsrates eine

Verkürzung oder Streichung der Ankündigungsfrist mit der IG Metall abstimmen und vereinbaren.



„Der Arbeitsausfall wird zwingend zunehmen und damit die Kurzarbeit ebenso. Wir wollten den Beschäftigten Möglichkeiten zur Ausgestaltung der Tage eröffnen. Die Leute können sich aus einem Werkzeugkasten (Kurzarbeit, Urlaub, T-Zug, Arbeitszeitkonto) aussuchen, wie sie diese Tage belegen wollen.“ (Betriebsrat)

[...]

- Geschäftsführung und Betriebsrat vereinbaren ergänzend zu den bestehenden Betriebsvereinbarungen einen Aufzahlungsbetrag auf das Kurzarbeitergeld für den Fall, dass mehr als 5 KUG – Tage im Monat erforderlich sind. Diese Aufzahlungsregelung sieht analog den bereits angewandten Regelungen aus dem Jahre 2009 vor, dass ab dem 6. Kurzarbeitstag eine Aufzahlung erfolgt, durch die das 100%-Regelnettoentgelt erreicht wird. Diese Regelung steht unter folgenden Vorbehalten:
 - Prüfung und Zustimmung der Arbeitsagentur in Bezug auf die aktuellen gesetzlichen Regelungen im Rahmen der Gewährung von Kurzarbeit
 - Die Abrechnungsmodalitäten dieser zusätzlichen Leistung im Rahmen der Entgeltabrechnung ist zu klären, ggf. erforderliche Voraussetzungen (z.B. Lohnarten, Berechnungsalgorithmen) sind zu schaffen
 - Für den Fall einer sehr umfangreichen Nutzung von Kurzarbeit in dem hier beschriebenen Rahmen muss die Gewährung der Aufzahlung hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf das Unternehmensergebnis überprüft und ggf. einvernehmlich angepasst werden.



Aufgrund der konjunkturell schwierigen Lage in der Branche, die eine generelle Aufstockung des Kurzarbeitergeldes erschwert, hat man sich entschlossen, den Punkt dennoch als Türöffner für weitere zukünftige Vereinbarungen in die Regelung einzufügen.

[...]

B. Ausweitung des Direktionsrechtes im Rahmen von Verleihungen und Versetzungen.



Hier geht es darum, wie man bei einer Verschlechterung der externen Faktoren die Produktion dennoch aufrechterhalten kann. Dabei können einige Beschäftigte aus verschiedenen Bereichen, die über die nötige Qualifikation verfügen, auch in der Produktion eingesetzt werden. Ganz wichtig dabei ist, dass diese temporären Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Betriebs keine Auswirkungen auf das Entgelt haben und so keine Runtergruppierung der Beschäftigten entsteht.

Dies ist dann erforderlich, wenn aufgrund von Personalausfällen oder zur Abmilderung von Auswirkungen im Zusammenhang mit Teilschließungen Mitarbeiter versetzt oder verliehen werden müssen, um andere Bereiche zu unterstützen. Mit diesen Regelungen soll ein Höchstmaß an Flexibilität erreicht werden.



„Wir haben beispielsweise ehemalige Monteure, die diese Tätigkeit notfalls durchaus noch ausüben können.“ (Betriebsrat)

- Versetzungen oder Verleihungen sind im Zusammenhang mit pandemielevanten Maßnahmen ohne Ankündigung und ohne Anhörung des Betriebsrates möglich. Der Betriebsrat wird zeitnah über diese Maßnahmen in vollem Umfang informiert.
- Grundbedingung: die vertraglichen Gehaltsbestandteile des betroffenen Mitarbeiters bleiben uneingeschränkt erhalten. [...]
- Home Office kann über das in der entsprechenden Betriebsvereinbarung geregelte Maß hinaus umfangreich genutzt werden und im Fall von pandemielevanten Maßnahmen oder Entscheidungen (z.B. Quarantäne) auch angeordnet werden.
- Die Mitarbeiter, die mit einem Smartphone und einem Notebook ausgestattet sind können [...] angewiesen werden, Smart-Phone und Notebook mit nach Hause zu nehmen, um in einem Quarantänefall vom Home Office aus arbeiten zu können. Die Arbeit im Home Office erfolgt nach den betrieblichen Regelungen zur Arbeitszeit. Eine „ständige Erreichbarkeit“ ist hier nicht erforderlich.



Der Betriebsrat betont, dass die praktische Umsetzung der Ausstattung für das Home Office sehr schnell und unbürokratisch vonstatten ging. So hatten Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre Monitore und Rechner, die sie im Büro benutzen, abzumontieren und mit ins Home Office zu nehmen. Vor allem Beschäftigten, die mit Software arbeiten, welche eine hohe Rechenleistung erfordert, kam das sehr zugute. Ebenso wurden schnell und effizient gesicherte Zugänge auf die unternehmensinternen Laufwerke geschaffen.

- Quarantäne (angeordnet durch das Unternehmen)
 - Für den Fall, dass einzelne Beschäftigte aus Hochrisikoregionen wiederkommen oder Kontakt zu Infizierten hatten, ohne selbst Anzeichen einer Erkrankung zu zeigen, können diese nach Rücksprache und Beurteilung der Situation durch den Werksarzt nach Hause geschickt werden.

[...]

- Quarantäne (angeordnet durch staatliche Stellen)
 - Werden Mitarbeiter oder ganze Betriebsteile durch staatliche Behörden unter Quarantäne gestellt, erfolgt dies unter Lohnfortzahlung.
 - Das Unternehmen wird im Rahmen der gesetzlichen Regelungen die gezahlten Entgelte von den staatlichen Behörden zurück erstatten lassen.
 - Entsprechende Abstimmungen mit den zuständigen Stellen sind von HR zu treffen und die erforderlichen Prozesse sind vorzubereiten
- Kommunikation mit den Mitarbeitern im Falle einer Quarantäne oder (Teil-) Werksschließung
 - Die Vorgesetzten werden von der Personalabteilung gebeten, die private Kommunikationsdaten (Mobil-Nummer oder Mailadresse) von den Mitarbeitern abzufragen.
 - Die Speicherung dieser Daten erfolgt ausschließlich zu dem Zweck der Erreichbarkeit des Mitarbeiters im Rahmen von Quarantänemaßnahmen oder erforderlichen (Teil-) Werksschließungen. Die Speicherung dieser Daten unterliegt demnach den betrieblichen Regelungen im Zusammenhang mit der DSGVO und der BDSG. Die Daten werden wieder gelöscht bzw. vernichtet, wenn der Grund dieser Datenerfassung nicht mehr vorliegt.
 - Die Bekanntgabe der Kontaktdaten gegenüber dem Vorgesetzten durch den Mitarbeiter ist freiwillig.



„Man kann die Leute nicht dazu zwingen, ihre Daten rauszugeben – Die Kommunikation muss sichergestellt sein, aber die Leute haben das Recht, der Vergabe ihrer Daten zu widersprechen.“

(Betriebsrat)

- Wenn der Mitarbeiter die Kontaktdaten nicht bekannt gibt, ist der Mitarbeiter verpflichtet, sich über den Status der Quarantäne oder (Teil-) Werksschließung oder weitergehende Maßnahmen selbständig zu informieren. [...]



„Im Umkehrschluss müssen sie sich dann aber selber um den Kontakt zu den Vorgesetzten kümmern.“ (Betriebsrat)



So soll verhindert werden, dass aufgrund der Krisensituation die Datenschutzrechte der Beschäftigten verletzt werden. Der Betriebsrat weist darauf hin, dass das Löschen einmal gespeicherter Daten sich erfahrungsgemäß als schwierig erweist. Sofern einige Beschäftigte eine erhöhte Sensibilität in Bezug auf den Schutz Ihrer persönlichen Daten vorweisen, sind sie nicht dazu verpflichtet diese Daten an ihren Vorgesetzten weiterzugeben.

10 Geschäftsführung und Betriebsrat werden die weitere Pandemieentwicklung, insbesondere Regelungen und Anweisungen durch staatliche Stellen, aufmerksam verfolgen.

Geschäftsführung und Betriebsrat werden außerdem die Auswirkungen der Pandemie auf die Geschäftstätigkeit und das Geschäftsergebnis beobachten. Auf dieser Basis werden Geschäftsführung und Betriebsrat, sofern und sobald erforderlich, diese Regelungen einvernehmlich fortschreiben bzw. ergänzen oder ändern.



Da die Vereinbarung zu einem frühen Zeitpunkt in der Pandemie abgeschlossen wurde, halten sich Geschäftsführung und Betriebsrat die Möglichkeit offen, auf weitere Entwicklungen im Krisenverlauf reagieren zu können.

III Betriebsvereinbarung über Maßnahmen zur Bewältigung der Covid 19-Situation (Mess-, Steuer- und Regelungstechnik, 060700/516/2020)



Ausgangssituation:

Die Auftragslage ist gut und die Produktion ausgelastet. Ein Problem ist eher, dass Kunden aufgrund der Corona-Pandemie ihre Lieferungen nicht mehr annehmen, und in Länder wie Frankreich und Italien nicht mehr geliefert wird. Das führt zu einer unklaren Lage, welche Aufträge bearbeitet werden und welche nicht. Daher geht der Betriebsrat davon aus, dass sich Auftragseingang und Ergebnis negativ entwickeln könnten. Mit dieser Betriebsvereinbarung hat sich der Betriebsrat aber nicht nur der Aufgabe angenommen, die Profitabilität des Unternehmens aufrechtzuerhalten, sondern auch den Beschäftigten flexible Möglichkeiten zur Organisation der Arbeit, sowie des privaten Lebens in Krisenzeiten zu bieten. Zudem soll der Schutz derer gewährleistet werden, die nicht mobil arbeiten können, sondern aufgrund ihrer Tätigkeit (Produktion, Logistik) die Arbeitsstätte aufsuchen müssen.

Präambel

Durch Covid 19 wurden Maßnahmen auf Bundes- und Landesebene eingeleitet, die weitreichende Konsequenzen für Mitarbeiter und Unternehmen gleichermaßen haben. Um die Situation für alle besser handhabbar zu machen, sind betriebliche Regelungen erforderlich, um einerseits den Schutz der Mitarbeiter sicherzustellen, die Organisation der persönlichen Situation zu ermöglichen und andererseits die Profitabilität des Unternehmens zu erhalten. In dieser Vereinbarung wurde zur besseren Lesbarkeit die männliche Anspracheform gewählt. Selbstverständlich gelten sämtliche Inhalte für alle.

[...]

2 Ziel

Die in dieser Betriebsvereinbarung getroffenen Maßnahmen sollen den Umgang mit der Situation erleichtern.

3 Arbeitszeitregelungen

Mit den nachfolgend vereinbarten Regelungen wird von der GBV [Gesamtbetriebsvereinbarung] Gleitende Arbeitszeit wie folgt abgewichen:



„Die Mehrheit der Beschäftigten aus dem indirekten Bereich nutzt unsere bereits abgeschlossene Vereinbarung zur Mobilen Arbeit. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde die technische Ausrüstung stark

verbessert. Fast jeder, der nicht in der Logistik oder Produktion arbeitet, hat jetzt einen Token und kann mobil arbeiten.“ (Betriebsrat)

3.1 Änderung Arbeitszeiträumen

Der Arbeitszeiträumen wird abweichend [...] der GBV Gleitende Arbeitszeit vollständig geöffnet. Dies soll den Mitarbeitern die Möglichkeit geben die Lage ihrer Arbeitszeit flexibel zu gestalten. So kann die Arbeitszeit z.B. auch auf mehrere Zeitblöcke verteilt und Arbeitsunterbrechungen eingebaut werden. Zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Abläufe ist eine enge Abstimmung der Arbeitszeiten zwischen Mitarbeitern/Teams und Führungskraft erforderlich.



Anders als in der GBV Gleitende Arbeitszeit definiert, wurde der Arbeitszeiträumen vorübergehend vollständig geöffnet. Das hat einen positiven Effekt auf die Alltagsgestaltung der Mitarbeiter.

Beschäftigte, die tagsüber beispielsweise Angehörige pflegen oder auf ihre Kinder aufpassen müssen, haben nun mehr Flexibilität bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit.

3.2 Ausweitung Minusbereich des Gleitzeitkontos

Für Mitarbeiter aus indirekten Bereichen wird der gelbe Bereich gemäß Ziffer § 3.3 der GBV Gleitende Arbeitszeit auf bis zu - 200 Stunden ausgeweitet.



„Die Ausweitung des Minusbereichs auf -200 Stunden soll es den Kolleginnen und Kollegen, insbesondere mit Kindern, ermöglichen die Betreuung zu realisieren und dazu auch ohne Gehaltseinbußen weniger arbeiten zu müssen.“ (Betriebsrat)

3.3 Arbeitszeitgestaltung im grünen Bereich der Gleitzeitampel (-40h bis +40h)

Anders als unter 3.2 und 4.2 der GBV Gleitende Arbeitszeit vereinbart, obliegt die Gestaltung der Arbeitszeit auch im grünen Bereich der Gleitzeitampel dem Mitarbeiter und der Führungskraft gemeinsam. Die Gleitzeitstände sind so zu gestalten, dass diese übergreifend im Unternehmensdurchschnitt am 31.12.2020 den Gleitzeitstand vom 31.12.2019 nicht überschreiten. Das kann nur durch gezielte Priorisierung der Arbeitsaufgaben erreicht werden, um Arbeitsverdichtung auszuschließen.

Bisher hatte die Führungskraft nur Mitspracherecht bei der Gestaltung der Arbeitszeit, wenn der Mitarbeiter sich jenseits des grünen Bereichs der Gleitzeitampel befand (-40h oder +40). Während der Corona-Pandemie kann die Führungskraft nun auch im grünen Bereich der Gleitzeitampel, gemeinsam



mit dem Beschäftigten, über die Ausgestaltung der angesammelten Stunden entscheiden. So soll der Saldo auf dem Gleitzeitkonto, durch die Corona-Pandemie bedingt, niedrig gehalten werden. In Folge müsste das Unternehmen in der aktuellen Krisensituation weniger Rückstellungen für die Zeiten auf dem Gleitzeitkonto bilden. Diese Maßnahmen sind zeitlich auf die Länge der Krise begrenzt, was die Akzeptanz seitens der Belegschaft stärkt.

3.4 Umwandlung von Gleitzeitstunden

Die in Ziffer 3.6 der GBV Gleitende Arbeitszeit sowie den Ziffern 4.2.1 und 4.2.2 der GBV ZeitWertKonto vereinbarte Möglichkeit der Umwandlung von 120 Gleitzeitstunden in das ZeitWertKonto wird für die Gültigkeitsdauer dieser Vereinbarung abgeändert. Zum ersten Umwandlungstichtag ist keine Umwandlung möglich. Im 3. Quartal 2020 erfolgt eine Überprüfung der Regelung. In Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Entwicklung wird über Einbringungsmöglichkeiten entschieden. Eine Ausnahme gilt für diejenigen Mitarbeiter, die Guthaben ins ZeitWertKonto einbringen, um eine rentennahe Freistellung zu realisieren. Dies betrifft diejenigen, deren geplanter Renteneintritt in den Jahren 2020 und 2021 erfolgt.



Vor dem Hintergrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage, ist es vorübergehend nicht möglich, gesammelte Gleitzeitstunden in das ZeitWertKonto umzuwandeln. Das ZeitWertKonto ist ein Langzeitkonto. Die gewandelten Stunden werden zum aktuellen individuellen Stundensatz in Geld auf das ZeitWertKonto eingebracht. Dadurch können die Beschäftigten sich zukünftig eine längere Auszeit nehmen (Sabbatical) oder auch früher in Rente gehen.

3.5 Abbau von Gleitzeitguthaben bei Projektarbeitszeit

Auch für Mitarbeiter mit Projektarbeitszeit wird die unter 4.3 der GBV Gleitende Arbeitszeit vereinbarte Wandlungsmöglichkeit von 120 Gleitzeitstunden in das ZeitWertKonto für die Gültigkeitsdauer dieser Vereinbarung wie unter 3.4 dargestellt abgewandelt. Ebenso wird die Auszahlungsmöglichkeit von 60 Stunden aus Gleitzeitguthaben ausgesetzt. Eine Auszahlung ist nicht möglich.



"Hingegen unserer anfänglichen Erwartungen, stößt die Maßnahme, geleistete Arbeitszeit ins ZeitWertkonto vorübergehend nicht übertragen zu können, auf Akzeptanz seitens der Belegschaft. Die Beschäftigten sind zu Einschnitten bereit, wenn dadurch Kurzarbeit abgewendet werden kann. Zudem gilt dies nur für die Krise.“
(Betriebsrat)

3.6 Neues Schichtmodell

Zur Erhöhung der Flexibilität für Produktionsmitarbeiter wird ergänzend zu den bereits existierenden Schichtmodellen laut GBV Schichtarbeit ein neues flexibles Schichtmodell angeboten. Dieses ermöglicht den Mitarbeitern einen größeren Spielraum bei der Gestaltung ihrer individuellen Arbeitszeit. Der Arbeitsbeginn und das -ende können täglich variieren und sollen damit einen Beitrag dazu leisten, eine Kinderbetreuung sicherzustellen und die Anwesenheit der Mitarbeiter in den Produktionsbereichen zu entzerren. Es wird auch ermöglicht die Arbeitszeit auf zwei Blöcke am Tag zu verteilen (z.B. 3 Stunden in der Frühschicht und 4 Stunden in der Spätschicht). Die Gestaltung der Schichtpläne erfolgt in enger Abstimmung zwischen den Führungskräften und den Mitarbeitern/ Gruppen. Selbstverständlich müssen dabei die Belange aller Mitarbeiter berücksichtigt werden, wobei die Mitarbeiter die Kinderbetreuung sicherstellen müssen, Vorrang haben. Der Arbeitszeitrahmen wird zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr geöffnet. Führungskräfte und Mitarbeiter sind gleichermaßen für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes verantwortlich. Aufgrund möglicher Auswirkungen auf die Ermittlung der Produktivitätskennzahlen werden die Betriebsparteien sich über eine Absicherung der Produktivitätsprämien verständigen.



Gerade in der Produktion und Logistik, wo die Beschäftigten nicht von zu Hause arbeiten können, ermöglicht das neue Schichtmodell Privatleben und Arbeitszeit ins Gleichgewicht zu bringen. Durch die Unterteilung in verschiedene Schichten wird außerdem für mehr Platz in den Produktionshallen gesorgt. Nur so kann der nötige Sicherheitsabstand eingehalten werden. Das neue Schichtmodell gilt für alle, die bereits in Schicht waren.

4 Erweiterte Möglichkeit zur Beantragung T-Zug Tage

Aufgrund der aktuellen Herausforderung z.B. zur Sicherstellung der Kinderbetreuung wird die in der KBV Umsetzung des Tarifabschlusses 2018 vereinbarte Frist zur Beantragung der Wandlung des tariflichen Zusatzgeldes in freie Zusatztage erweitert. Alle T-Zug berechtigten Mitarbeiter können den Antrag auf freie Zusatztage bis zum 15. April 2020 rückwirkend für das Jahr 2020 stellen.



Die Möglichkeit, tarifliche T-Zug Tage in freie Zusatztage umzuwandeln, soll Beschäftigten die Kinderbetreuung und Angehörigenpflege erleichtern.

5 Review der Regelungen

In den Monatsgesprächen wird die wirtschaftliche Lage vom Arbeitgeber dargestellt. Außerdem wird über die Wirksamkeit der vereinbarten Maßnahmen berichtet. Ab 1. April 2020 erfolgt eine monatliche Überprüfung der hier

vereinbarten Maßnahmen mit den Mitgliedern der Verhandlungskommission sowie eine Diskussion darüber, ob zusätzliche Maßnahmen erforderlich sind, um den wirtschaftlichen Schaden für das Unternehmen einzugrenzen. Diese Vereinbarung wird bei Bedarf fortlaufend ergänzt bzw. angepasst. Darüber hinaus vereinbaren die Betriebsparteien, dass im Review der Regelungen zur Umsetzung des Tarifabschlusses (Konzernbetriebsvereinbarung sowie Ergänzungstarifvertrag) eine Überprüfung erfolgt, ob zusätzliche Brücken- oder Ausgleichstage vereinbart werden sollen. In diesem Review soll weiter geprüft werden, ob Verträge mit verlängerten Arbeitszeiten zukünftig befristet abgeschlossen werden sollen.



Der Betriebsrat hat seit etwa drei Jahren ein Review-Verfahren etabliert. Damit ist eine Überprüfung der abgeschlossenen Regelungen möglich. Normalerweise findet bei anderen Vereinbarungen das Review nach 1 oder 2 Jahren statt. Im Zuge der Corona-Pandemie ist ein Review der Regelungen aber deutlich früher vorgesehen.

6 Rechte des Betriebsrates

Mögliche Ausnahmen von den hier aufgeführten Maßnahmen sind standortbezogen zwischen Standortbetriebsrat und Arbeitgeber zu regeln. Prämisse für die Definition dieser Ausnahmen sind umsatz- und erfolgskritische Themen sowie neue Entwicklungen rund um das Thema Covid 19. Die Betriebsparteien sind sich darin einig, dass einige Bereiche zur Sicherstellung von Kundenaufträgen oder aufgrund anderer dringender betrieblicher Notwendigkeiten von den Regelungen zum Thema Gleitzeit-Restriktionen ausgenommen werden müssen. Unabhängig davon sind die Führungskräfte verantwortlich dafür eine Priorisierung und Verteilung der Themen vorzunehmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitszeiten eingehalten werden können und es nicht zu einer Belastung von Schnittstellenbereichen kommt. [...]



Der Betriebsrat weist nochmal auf die Wichtigkeit der Einhaltung der Arbeitszeiten hin. Daher sind die Führungskräfte dafür verantwortlich, Themen zu priorisieren und zu verteilen. Darüber hinaus schreibt der Betriebsrat fest, dass die Beschäftigten in den Schnittstellenbereichen vor Belastung geschützt werden sollten. Dies obliegt der Führungskraft.

7 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie endet am 31. Dezember 2020 ohne Nachwirkung. [...] Nach Auslaufen dieser Betriebsvereinbarung treten die durch diese Vereinbarung abgeänderten Regelungen der Betriebsvereinbarungen GBV Gleitende Arbeitszeit und GBV ZeitWertKonto in der entsprechenden ursprünglichen Fassung wieder in Kraft. [...]



Betriebsrat und Unternehmensführung haben sich bereits auf eine Erweiterung der Vereinbarung geeinigt. Unter anderem wurde vereinbart, dass Gespräche aufgenommen und Szenarien entwickelt werden, sollte Kurzarbeit notwendig sein. Sollte sich aufgrund der anhaltenden Pandemie die wirtschaftliche Lage verschlechtern, ist Beschäftigungssicherung ein Thema, über welches sich die Betriebsparteien verständigen werden.

IV Rahmenvereinbarung zur Bewältigung der Auswirkungen einer Pandemie/Epidemie (Unternehmensbezogene Dienstleistungen, 060700/519/2020)



Ausgangssituation:

Die Auftragslage des Unternehmens war im März und April 2020 aufgrund der erhöhten Nachfrage nach Hygieneartikeln sehr hoch. Die Auslastung der Produktion ließ jedoch bereits im Mai nach. Der Betriebsrat befürchtet, dass sich in der zweiten Hälfte des Jahres die Auftragslage verschlechtern wird. Ein Ziel des Gremiums ist es, Kurzarbeit zu vermeiden. Auch deshalb entschloss sich der Betriebsrat im Mai 2020 dazu, eine umfassende Pandemie-Regelung abzuschließen. Mit der Regelung soll die auf Vertrauen basierende sozialpartnerschaftliche Krisen-Kooperation formalisiert und abgesichert werden. Eine große Herausforderung für das Gremium war es, in den Strukturen eines globalen Unternehmens, welches in einer Matrixorganisation aufgestellt ist, sowohl den Gesundheitsschutz als auch einen geordneten Arbeitsablauf auf lokaler Ebene zu gewährleisten. Bemerkenswert ist dabei die Einführung eines paritätisch besetzten Pandemie-Ausschusses, der den Verlauf der Krise stetig bewertet und entsprechende Maßnahmen verabschiedet.

Präambel

Das große Anliegen der Betriebsparteien ist es, in einem Pandemie/Epidemie-Fall den Gesundheits- und Arbeitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten. Ziel dieser Konzernbetriebsvereinbarung ist es, die Übertragung eines Erregers während der Arbeit zu verhüten und die Leistungs- und Funktionsfähigkeit des Betriebes zu erhalten. Hierfür werden unter Hinzuziehung des Betriebsrats, auf den verschiedenen Ebenen Krisenstäbe installiert.

[...]



Bereits vor Abschluss der Vereinbarung war der Betriebsrat teil eines Krisenstabs, der Entscheidungen mit Blick auf die Pandemie traf. Daher betrachtete das Gremium eine Pandemie-Vereinbarung als nicht dringend erforderlich. Mit Verlauf der Krise änderte sich dies jedoch. Je mehr weitreichende Entscheidungen getroffen wurden, desto wichtiger wurde eine verschriftlichte Vereinbarung, auf die sich dabei bezogen werden konnte.

1 Geltungsbereich

Die Konzernbetriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer im Sinne des § 5 BetrVG, einschließlich der Auszubildenden, DH-Studenten, Praktikanten, Werkstudenten, geringfügig Beschäftigten und außertariflich beschäftigten Arbeitnehmer und kann auch als Richtlinie für Leitende Angestellte herangezogen werden. Letzteres ist separat zu vereinbaren.

Alle Maßnahmen, werden immer unter Wahrung der notwendigen Vorgaben bzw. Empfehlungen der zuständigen Behörden und Instituten getroffen.

2 Durchführung

Die bestehenden Krisenstäbe (besetzt jeweils aus Vertretern der Geschäftsbereiche, wie Geschäftsführern und Betriebsrat) sowie die Personalabteilung gewährleisten die strukturierte und transparente Vorgehensweise über alle Standorte hinweg oder je Standort [...]

Lokal sind entsprechende Krisenpläne zu vereinbaren. [...]

3 Einrichtung eines Pandemie/Epidemie-Ausschusses

- Die Parteien richten einen gemeinsamen Pandemie/Epidemie-Ausschuss auf Konzernebene bzw. bei Bedarf auf lokaler Ebene (nur bei lokalen Themen) jeweils ein, zur Pandemie/Epidemie-Planung als Gremium zur Vorbereitung und Begleitung von Maßnahmen zur Pandemie/Epidemie-Vorsorge, soweit diese über die Regelungen in dieser Konzernbetriebsvereinbarung hinausgehen. [...]
- Gemäß der regulären Vertretungsregelung hat die Geschäftsführung die Möglichkeit eine von ihr beauftragte Person als Vertretung zu benennen, welche über alle Schritte informiert werden muss.

Zwei vom Betriebsrat bestimmte Betriebsratsmitglieder sind als Ausschussmitglieder zu benennen [...]

- Dem Pandemie/Epidemie-Ausschuss gehören stimmberechtigt an:
 - Zwei Vertreter des Unternehmens
 - Zwei Betriebsratsmitglieder

Weitere Mitglieder können auf Antrag eines Mitglieds zu den Sitzungen beratend hinzugezogen werden.



„Die paritätische Besetzung des Pandemie-Ausschusses ist für uns fundamental, damit Entscheidungen, die sich auf Kolleginnen und Kollegen auswirken, nur gemeinsam und im Sinne der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit getroffen werden.“ (Betriebsrat)

4 Organisation des Pandemie/Epidemie Ausschusses

- Der Pandemie/Epidemie-Ausschuss tritt auf Antrag eines Mitglieds des Ausschusses oder des lokalen Krisenstabs zusammen, wenn es gilt grundlegende Entscheidungen bei plötzlich, bedrohlichen Ereignissen zu treffen. In der Pandemie/Epidemie dienen die Sitzungen des Ausschusses dem Arbeitgeber, dem Betriebsrat und einer Person des Werksärztlichen Dienstes, auch zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Informationspflichten gegenüber dem Betriebsrat.
- Der Pandemie/Epidemie-Ausschuss kann zur Erfüllung seiner Aufgaben externe Sachverständige hinzuziehen.
- Entscheidungen fasst der Betriebsrat weiterhin durch Beschlüsse. Im Einzelfall, je nach Schwere der Krise, greift die Geschäftsordnung des Betriebsrats für den Krisenfall.

5 Eintritt und Ende des betrieblichen Pandemie/Epidemie-Falls

- Der Pandemie/Epidemie-Ausschuss ermittelt die Gefährdungen und bewertet diese nach Dringlichkeit und Gefahr. Er schlägt die Einleitung von Maßnahmen auf Basis von Empfehlungen von Behörden und Instituten vor.
- Der Pandemie/Epidemie-Ausschuss kann einvernehmlich beschließen Empfehlungen aussprechen, wann die mit dem Pandemie/Epidemie-Fall verbundenen Maßnahmen reduziert oder eingestellt werden können.



Die kontinuierliche Bewertung der Krise seitens des Pandemie-Ausschusses und der Krisenstäbe sorgt dafür, dass das Unternehmen auf unterschiedliche Szenarien reagieren kann. Auch können bereits getroffenen Maßnahmen wieder eingestellt werden. Geschäftsführung und Betriebsrat wiegen gemeinsam schwierige Zielkonflikte ab, wenn es darum geht, Maßnahmen zu reduzieren oder gar einzustellen. Das stärkt auch die Akzeptanz seitens der Belegschaft.

6 Präventions- und Schutzmaßnahmen

- Die im Einzelfall beschlossenen Regelungen zur Sicherstellung von Gesundheit und Arbeitssicherheit und zur Aufrechterhaltung des Betriebes treten in diesen Fällen in Kraft.
- Die Mitarbeiter sind verpflichtet, entsprechend der Informationen, die im Betrieb bekanntgegebenen betrieblichen Arbeitsschutzmaßnahmen und Hygienemaßnahmen einzuhalten (Die lokalen Informationsplattformen sind zu nutzen).
- Die Kosten für die angewiesenen Schutz- und Hygienemaßnahmen trägt der Arbeitgeber.
- Wenn erforderlich, sind Dienstreisen im In- und Ausland auf das unverzichtbare Maß zu beschränken oder komplett zu untersagen. Dienstreisen werden nur noch dann durchgeführt, wenn die Dienstreise zwingend erforderlich ist. Die Entscheidung liegt in der Verantwortung des zuständigen Krisenstabs.
- Soweit Arbeitsplätze hierfür geeignet sind und die Aufrechterhaltung des Betriebsablaufs dadurch nicht beeinträchtigt wird, kann aus Fürsorgegründen zum Schutz der Mitarbeiter ein zeitlich befristetes mobiles Arbeiten angeboten werden.

[...]

7 Unterrichtung der Mitarbeiter

- Das Unternehmen verpflichtet sich über geeignete lokale Kommunikationsmaßnahmen alle Mitarbeiter zeitnah, transparent und regelmäßig über alle relevanten Themen im Zusammenhang mit der Pandemie/Epidemie zu informieren bzw. bei Bedarf zu unterweisen. Wenn nötig, kann ein Frage- und Antwortkatalog ergänzend erarbeitet werden.



„Wir müssen miteinander und nicht übereinander reden. Manchmal ist ein Satz mehr wichtig für das Verständnis.“ (Betriebsrat)

- Mitarbeiter sowie Beschäftigte von Fremdfirmen müssen über Krankheitssymptome sowie Hygienevorschriften durch betriebliche Medien, Vorgesetzte und Aushändigung von geeignetem Aufklärungsmaterial besonders informiert werden, spätestens nach dem Auftreten des ersten Verdachts einer Pandemie/Epidemie. Es muss sichergestellt werden, dass

jeder den Inhalt der Unterweisung verstanden hat und die Inhalte umsetzen kann.



Kommunikation mit den Beschäftigten ist für den Betriebsrat gerade in einer Krisensituation sehr wichtig. So erstellt das Gremium beispielsweise regelmäßige Corona-News, die erklären, auf welcher Basis Entscheidungen getroffen werden. Die Corona-News werden an alle Kolleginnen und Kollegen per Mail verschickt und an den Info-Boards ausgehängen, sowie an den Infomonitoren angezeigt.

8 Anzeigepflichten des Arbeitnehmers

- Die Betriebsparteien sind sich einig, dass zur Eindämmung der Pandemie/Epidemie eine frühzeitige Mitteilung von Pandemie/Epidemie-Erkrankungen an den Arbeitgeber sinnvoll ist und befürworten dies.
- Gleiches gilt für Reisegebiete, für die vom Auswärtigen Amt eine Reisewarnung ausgesprochen worden sind.
- Grundsätzlich haben Beschäftigte keine Pflicht, den Arbeitgeber über die Art einer Erkrankung zu informieren. Um die Kollegen rechtzeitig zu warnen, empfiehlt es sich jedoch, den Arbeitgeber zu informieren, wenn eine ansteckende Pandemie/Epidemie-Erkrankung diagnostiziert wurde.
- Ausnahmsweise besteht allerdings eine Informationspflicht, wenn der Arbeitgeber hieran ein berechtigtes Interesse hat. Bei festgestellten ansteckenden Erkrankungen mit dem Pandemie/Epidemie-Virus besteht eine Informationspflicht der Beschäftigten, damit der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz der anderen Beschäftigten treffen kann. Hinweise zu den persönlichen Kontakten innerhalb der Inkubationszeit sind dabei hilfreich.



„Wir versuchen, wo es geht Verpflichtungen zu vermeiden. Stattdessen appellieren wir an den Eigenschutz und an die Vernunft jedes Einzelnen.“ (Betriebsrat)

9 Arbeitspflicht/-Einsatz

- Der Umgang mit Personen, die einer Risikogruppe angehören, wird gesondert behandelt, sofern die betroffenen Personen dies auf freiwilliger Basis dem

Arbeitgeber mitteilen. Die Maßnahmen sind entsprechend der jeweiligen Krise, in enger Abstimmung mit dem Pandemie/Epidemie-Ausschuss und dem Betriebsarzt zu vereinbaren.

- Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich durch den Eintritt eines betrieblichen Pandemie/Epidemie-Falls nicht berührt. Dem nicht erkrankten Arbeitnehmer steht kein Leistungsverweigerungsrecht zu. Der Arbeitnehmer ist weiterhin verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen und den betrieblichen Anordnungen Folge zu leisten.



Die Sozialpartner wollen Risikogruppen schützen, ohne das Recht und die Pflicht auf Arbeit für alle Beschäftigten aufweichen zu lassen.

- Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Mitarbeitern im Falle eines betrieblichen Pandemie/Epidemie-Falls 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 zeitlicher, örtlicher und sachlicher Hinsicht. Dem Mitarbeiter darf durch die vorübergehende Zuweisung einer anderen Tätigkeit kein finanzieller Nachteil erwachsen. Der Betriebsrat wird zu den erforderlichen vorübergehenden Versetzungen gem. § 99 BetrVG frühzeitig angehört [...]



Vorübergehende Versendungen von Beschäftigten mit entsprechender Qualifizierung erfolgen nur in Absprache mit dem Betriebsrat. Eine Abgruppierung der Beschäftigten ist durch den Tarifvertrag und betriebliche Regelungen ausgeschlossen.

- Um Ansteckungen zu vermeiden ist der Arbeitgeber berechtigt, die Mitarbeiter bei Verdacht einer Erkrankung, unter Fortzahlung der Vergütung, einseitig von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freizustellen. Der Beschäftigungsanspruch steht dem nicht entgegen. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall verpflichtet unverzüglich eine medizinische Klärung einer Erkrankung herbeizuführen.
- Im Hinblick auf Entgeltfortzahlungsansprüche gelten die Gesetzlichen und Betrieblichen Regelungen, welche zum aktuellen Zeitpunkt Anwendung finden.

10 Arbeitszeit



Durch eine vorübergehende Flexibilisierung der Arbeitszeit lässt sich das Infektionsrisiko verringern. Hier baut der Betriebsrat auf versetztes Arbeiten, um direkten Kontakt z.B. bei Schichtübergaben zu vermeiden. Darüber hinaus wird auf die Nutzung der Arbeitszeitkonten und auf flexible Arbeitszeiten sowohl im Betrieb, als auch im Bereich des mobilen Arbeitens, gesetzt.

Grundsätzlich sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in allen folgenden Punkten einzuhalten.

1. Versetztes Arbeiten zur Verringerung des Ansteckungsrisikos:
Soweit Arbeitsplätze hierfür geeignet sind und der Betriebsablauf dadurch nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt wird, können Arbeitnehmer zeitlich versetzt arbeiten. Bestehende Regelungen zur Lage und Länge der betrieblichen Arbeitszeit werden für die Nutzung dieser Konzernbetriebsvereinbarung aufgehoben.

Die Erreichbarkeit und Funktionsfähigkeit der einzelnen Arbeitsbereiche müssen erhalten bleiben.

Daher können Arbeitnehmer nach Absprache mit ihrem Vorgesetzten und Team früher oder später zur Arbeit erscheinen und länger am Arbeitsplatz bleiben.

Die Arbeitszeit kann, soweit möglich, auch in geteilten Stunden-Blöcken erbracht werden. Auch dadurch wird das Ansteckungsrisiko verringert.

Die Entscheidung über die Dauer in Tagen/Wochen trifft der Vorgesetzte in Absprache mit dem Team in Abstimmung mit dem Bereichsverantwortlichen und der Personalabteilung. Arbeitssicherheitsvorgaben sind selbstverständlich hierbei zu beachten.

2. Überstunden/Mehrarbeit:
Die Vorgesetzten sind berechtigt, über die üblichen Arbeitszeiten hinaus zusätzliche Arbeitszeit anzuordnen.
Soweit Arbeitszeiten angeordnet werden, die über die vertraglich geschuldete Arbeitszeit hinausgehen, so werden diese zunächst im Arbeitszeitkonto (sofern vorhanden) gutgeschrieben. Lokale Vereinbarungen sind hier zu berücksichtigen.
3. Minusstunden/Ausgleichstage:
Soweit die Auftragslage bzw. der Arbeitsanfall es notwendig machen, kann der Arbeitgeber den Abbau von Zeitsalden bzw. Ausgleichstagen (soweit vorhanden) ggf. anordnen.

Die bestehenden Arbeitszeitkonten (soweit vorhanden) können auf eine

separat zu vereinbarenden Untergrenze heruntergefahren werden.

Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die anfallenden Minusstunden wieder nachzuarbeiten. Über den Zeitraum der Nacharbeit und eine Verrechnung der negativen Salden ist eine gesonderte Vereinbarung zu treffen.

[...]

4. Höchstarbeitszeit:

Während der Nutzung dieser Konzernbetriebsvereinbarung sind Arbeitszeiten bis zu 10 Stunden (Sonn- und Feiertage im Durchfahrbetrieb) täglich zulässig und können vom Vorgesetzten angeordnet werden.

Sollte vorübergehend eine planmäßige Arbeit in 12-Stundenschichten erforderlich und nicht vermeidbar sein, so wird zuvor durch den jeweils zuständigen Vorgesetzten in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und dem Betriebsrat geprüft, ob die rechtlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen. Erforderlichenfalls werden Genehmigungen durch die Gewerkschaft und von den zuständigen Behörden eingeholt bzw. die aktuelle Rechtsprechung in Betracht gezogen.

Bei der Anordnung von verlängerten Arbeitszeiten ist dem Gesundheitsschutz der Mitarbeiter Vorrang einzuräumen.

5. Verkürzung der Ruhezeit:

Während der Nutzung dieser Konzernbetriebsvereinbarung kann die Ruhezeit in Einzelfällen mit Zustimmung des lokalen Betriebsrates auf 9 Stunden verkürzt werden.

In diesen Ausnahmefällen gelten die lokalen Bezahlsregelungen.



Der Betriebsrat macht deutlich, dass die Verlängerung der Höchstarbeitszeit und die Verkürzung der Ruhezeit beides Maßnahmen sind, die nur in einem absoluten Notfall ausgeführt werden. Sollten beispielsweise aufgrund von Krankheitsfällen die Schichtgruppen stark unterbesetzt sein, so könnte die Arbeitszeit vorübergehend verlängert werden, um die Produktion aufrechterhalten zu können. Der mögliche Einsatz im Notfall beruht auf sozialpartnerschaftlichem Vertrauen.

11 Urlaub

Bereits geplanter und genehmigter Urlaub ist anzutreten.

- Urlaubsverschiebung/-widerruf:

- Soweit der Betriebsablauf dies erfordert, kann der Vorgesetzte mit dem Einverständnis des betroffenen Mitarbeiters vereinbaren, dass bereits genehmigte Urlaubstage (zunächst Resturlaub, anschließend Urlaub aus dem laufenden Kalenderjahr), welche noch nicht genommen worden sind, auf einen anderen Zeitpunkt verlegt werden.
 - Soweit der Betriebsablauf dies zwingend erfordert, kann der Vorgesetzte nach Zustimmung der Personalabteilung und Betriebsrat bereits genehmigte Urlaubstage widerrufen.
- Urlaubsabbau:
- Während der Nutzung dieser Konzernbetriebsvereinbarung, können auch Betriebsferien für einzelne Betriebsteile für maximal 10 Arbeitstage (basierend auf 5-Tage-Woche) angeordnet werden. Diese Betriebsferien sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.
 - Zur Vermeidung von Kurzarbeit ist der Arbeitnehmer verpflichtet zunächst Resturlaub abzubauen und, falls erforderlich ungeplanter Urlaub des laufenden Kalenderjahres anteilig.



Mit den hier aufgeführten Regelungspunkten will der Betriebsrat Gleichbehandlung in der Belegschaft bezüglich der Urlaubsplanung gewährleisten. Das Gremium betont, dass nur mit regelmäßigem Urlaub für eine Work-Life Balance gesorgt werden kann und daher bereits geplanter Urlaub auch angetreten werden sollte.

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.

Sollte Kurzarbeit notwendig werden, wird eine Betriebs- bzw. Konzernvereinbarung abgeschlossen.



„Es ist unser klares Ziel die Einführung von Kurzarbeit zu vermeiden. Deshalb nehmen wir eine mögliche vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit in Kauf, die über Arbeitszeitkonten (Ampelkonto) gesteuert wird.“ (Betriebsrat)

13 Datenschutz

Sobald der Verdacht einer Ansteckung besteht oder ein Arbeitnehmer an dem Virus erkrankt ist, muss der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht gegenüber den übrigen Mitarbeitern nachkommen. Dadurch können die übrigen Arbeitnehmer Kenntnis von dem Verdacht der Ansteckung bzw. der Viruserkrankung ihres Kollegen erlangen. In diesem Fall liegt eine Verarbeitung personenbezogener Daten vor. [...]

Die Daten werden vertraulich behandelt und ausschließlich zweckgebunden verwendet. Nach Wegfall des jeweiligen Verarbeitungszwecks (regelmäßig also spätestens dem Ende der Pandemie/Epidemie) werden die erhobenen Daten unverzüglich gelöscht.
[...]



Weitere Informationen zum Umgang mit der Corona-Krise sind im Mitbestimmungsportal (www.mitbestimmung.de) oder unter www.boeckler.de zu finden.



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 Mit-bestimmung 2035.

Jetzt kostenlos anmelden auf:

www.mitbestimmung.de