

Bausteine für eine Betriebsvereinbarung über die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes in Zusammenhang mit der „Corona-Krise“

Vorwort

Ziel der nachfolgenden Betriebsvereinbarungsbausteine ist es, die Beschäftigten schnell und umfassend vor den Infektions-Risiken zu schützen, besondere Belastungen soweit als möglich zu reduzieren und Ressourcen auszubauen, die das Immunsystem der Beschäftigten positiv beeinflussen können. Zu den kurzfristig notwendigen Maßnahmen zum Schutz vor der Sars-Cov2-Pandemie, gehören:

- Akutmaßnahmen zur Hygiene und zum Kontaktschutz,
- Maßnahmen zum Überlastungsschutz,
- Maßnahmen zur Stärkung der Immunabwehr,
- Arbeitsmedizinische Vorsorgen,
- Maßnahmen zum Schutz von Risikogruppen,
- sowie Maßnahmen zur Kooperation im Arbeitsschutz mit weiteren Unternehmen

Es muss davon ausgegangen werden, dass das Risiko durch die Sars-Cov2-Pandemie länger anhalten wird und – vor allem im kommenden Herbst/Winter - auch Maßnahmen zum Schutz vor Mehrfachansteckung (Grippe & Corona) getroffen werden müssen. Zum mittel- und langfristigen Schutz sind Regelungen enthalten, wie zum Beispiel:

- Maßnahmen zur Stärkung und Stabilisierung von Kollegialität und gesundheitsförderlicher Führung
- Ausbau eines betrieblichen Test- und Impfangebots zum Schutz vor Grippe und Sars-Cov-2 (wenn Tests oder der Impfstoff vorhanden sind)
- Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Schon vor der Corona-Krise war vielen Betriebsräten die Bedeutung der Gesundheit bewusst. Und doch gab es nur selten eine solche Brisanz und Notwendigkeit, auf Grund einer feststehenden Gefährdung durch die Pandemie, Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Betriebsvereinbarungen zu regeln.

- Noch nie war das Initiativrecht, das Betriebsräte nach § 87 Abs.1 Nr. 7 im Arbeits- und Gesundheitsschutz haben, so wichtig wie gerade jetzt. Betriebsräte können damit von sich aus, den Arbeitgeber auffordern, über Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten in der Sars-Cov-2-Pandemie zu verhandeln.
- Derzeit kommen viele Arbeitgeber auf Betriebsräte mit vorgefertigten Vereinbarungen zu, die den „Notstand“ regeln sollen („BV Notstandsregelungen“, „BV Pandemie“). In fast allen Fällen enthalten diese Vereinbarungen nahezu ausschließlich Regelungen zu Gunsten eines unverändert –oder sogar vermehrt- produktiven Betriebsablaufs. Gerade diese Betriebsvereinbarungen müssen zwingend mit Regelungen zum Schutz der Beschäftigten unterfüttert und flankiert werden!
- Auch bei Betriebsvereinbarungen zur Kurzarbeit ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten zu regeln, die nicht von der Kurzarbeit umfasst sind. Ebenso für die Zeit nach Beendigung der Kurzarbeit, denn dies ist nicht mit dem Ende der Pandemie zu wechseln.

Der Betriebsrat hat auch in der Krise seinen gesetzlichen Aufgaben der betrieblichen Mitbestimmung nachzugehen. Es sollte daher das Ziel von Betriebsratsgremien sein, klare

Regelungen zum Erhalt gesunder Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu treffen und nicht das Ruder allein dem Arbeitgeber zu überlassen.

Vom Muster zur betrieblichen Besonderheit

Die nachfolgenden Musterregelungen stellen Bausteine dar, die immer auch an die betrieblichen Besonderheiten angepasst werden müssen. Ein Lebensmittel-Einzelhandelsbetrieb wird andere Schutzmaßnahmen treffen müssen, wie ein Betrieb des Lebensmittel-Großhandels. In Möbel- und Textilhandelsunternehmen, die nach Ende der Ausgangsbeschränkungen wieder öffnen, sind wiederum andere Maßnahmen erforderlich und ebenso im Versandhandel.

Jeder Betrieb wird Besonderheiten aufweisen, die in einer Vereinbarung zu berücksichtigen sind. In der derzeitigen Situation erfahren wir auch, dass einige Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte nicht anerkennen und allein deren Geltendmachung auf massiven Widerstand stößt. Im Konfliktfall wird bei vielen der dargestellten Regelungen zu begründen sein, ob sie rechtlich im Rahmen einer Einigungsstelle durchsetzbar sind. Daher empfehlen wir, das Thema grundsätzlich nur fachlich spezialisierter arbeitsrechtlicher Unterstützung anzugehen. Eure ver.di-Team vor Ort unterstützt euch dabei gern!

Die Bausteine wurden von Tatjana Fuchs, Arbeitswissenschaftlerin der Gesellschaft für Gute Arbeit und Michael Huber, Fachanwalt für Arbeitsrecht der Kanzlei huber.mücke.helm entwickelt. Beide stehen Euch auch als Ansprechpartner*in für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zur Verfügung:



Tatjana Fuchs
Gesellschaft für Gute Arbeit mbH
Mietenkamer Straße 159 * 83224 Grassau
Mobil: +49 170 91 68 057
Fuchs@gesellschaft-fuer-gute-arbeit.de



Michael Huber
Kanzlei huber.mücke.helm
Menschenrechte im Betrieb
Schwanthalerstraße 73, 80336 München
Tel. 089/51 70 16-60
kanzlei@kanzlei-hmh.de

Ver.di unterstützt auf allen Ebenen

Ver.di unterstützt gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte bei der Durchsetzung von mehr gesunder Arbeit im Handel – zum Beispiel durch diese Handlungshilfe.

Wir machen Druck auf der politischen Ebene: bei allen Notstands- und Ausnahmeregelungen braucht es auch gesetzliche Auflagen zum Schutz der Beschäftigten im Handel. Diese Forderung wurde in etlichen Landesverfügungen mittlerweile umgesetzt.

Gerade jetzt brauchen unsere Mitglieder im Handel Kompetenz und Engagement für den Erhalt Ihrer Gesundheit. In diesem Sinne: Viel Erfolg bei der Umsetzung!

Stefanie Nutzenberger
Bundesfachbereichsleiterin
Handel

Manfred Wirsch
Bundesfachgruppenleiter
Groß- und Außenhandel

Orhan Akman
Bundesfachgruppenleiter Einzelhandel

Betriebsvereinbarung

über die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes in Zusammenhang mit der Ausbreitung des CORONAVIRUS (SARS-CoV-2)

Zwischen der

Arbeitgeber

- Arbeitgeber -

und dem

Betriebsrat der Firma

- Betriebsrat -

wird die nachfolgende Betriebsvereinbarung geschlossen.

Präambel

Auf Grund der feststehenden und konkreten Gefährdung, die von der Infektionsgefahr mit dem SARS-CoV-2 für die Beschäftigten bei ihrer Arbeit ausgeht, legen die Betriebsparteien in dieser Vereinbarung die erforderlichen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz fest. Diese Betriebsvereinbarung dient dabei auch dem Schutz der Beschäftigten vor den Gefährdungen, die sich aus der krisenbedingt veränderten Arbeitsorganisation und Arbeitsbelastung ergibt, insbesondere hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitszeit.

Erläuterung: Auch ohne vorgelagerte Gefährdungsbeurteilung, „kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG iVm. § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG (...) eingreifen, wenn eine konkrete Gefährdung nach Art und Umfang (...) feststeht“, so das Bundesarbeitsgericht¹. In diesen Fällen, in denen die Gefährdungslage bereits objektiv – also für jeden erkennbar – feststeht, ist der Betriebsrat ermächtigt, sein Mitbestimmungsrecht bei der Maßnahmenableitung „direkt“ geltend zu machen zu können.

Dieser Fall ist in Zusammenhang mit Sars-CoV-2 gegeben, denn die weltweite Ausbreitung von Sars-CoV-2 wurde am 11.03.2020 von der WHO zu einer Pandemie erklärt. Das Robert Koch-Institut schätzt das Risiko für die Gefährdung für die Gesundheit der Bevölkerung in Deutschland derzeit insgesamt als hoch ein. Für die Sars-CoV-Pandemie haben somit bereits die gesetzlich dafür zuständigen Regierungsstellen das Ansteckungsrisiko für die gesamte Bevölkerung ausdrücklich² festgestellt. Die Ansteckungsgefahr zwischen den Beschäftigten, die in einem Betrieb zusammenkommen bzw. zwischen Beschäftigten und Dritten (Kunden, Externen) steht damit fest.

In Bezug auf Sars-CoV-2-Viren findet § 3 Absatz 1 Satz 1 ArbSchG i. V. m. § 87 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG daher ohne vorgelagerte Gefährdungsbeurteilung unmittelbar Anwendung. Die erforderlichen Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes sind zu treffen. Der Betriebsrat kann die Initiative ergreifen und sofort Maßnahmen verlangen.

Zu beachten sind außerdem weitere Mitbestimmungstatbestände: So können belastungsmindernde Arbeitszeitmodelle schon wegen der spezielleren Rechtsgrundlage in § 87 Absatz Nr. 2 BetrVG auch ohne vorgelagerte Gefährdungsbeurteilung angegangen werden.

¹ BAG, 19.11.2019 – 1 ABR 22/18, Rn. 28

² Etwa für Bayern die Katastrophenschutzbehörde nach Artikel 4 Absatz 1 Satz 1 BayKSG (BayMBl. 2020 Nr. 115)

§ 1 Geltungsbereich

1. persönlich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten und Auszubildenden des Betriebes gemäß §§ 5 Abs. 1 BetrVG, 2 Abs. 2 ArbSchG. Erfasst werden auch Beschäftigte anderer Filialen, soweit und solange diese im Betrieb zum Einsatz kommen.

2. räumlich

Räumlich gilt die Betriebsvereinbarung für alle Arbeitsbereiche, Arbeitsplätze und Arbeitsaufgaben im Betrieb, einschließlich der Nebenräume.

3. Sachlich-fachlich

In sachlich-fachlicher Hinsicht findet diese Betriebsvereinbarung Anwendung auf die Festlegung der erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor den arbeitsbezogenen Gefährdungen im Zusammenhang mit der Sars-CoV-2-Pandemie, insbesondere hinsichtlich Ansteckungsgefahr, Arbeitszeitgestaltung und Schichtplanung/Personaleinsatz.

§ 2 Maßnahmen des Arbeitsschutzes

1. Grundsätze der Maßnahmenfestlegung

- 1.1 Die Auswahl und Festlegung der erforderlichen Maßnahmen haben unter Berücksichtigung der folgenden allgemeinen Grundsätze zu erfolgen, d.h.:
 - (a) Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten wird;
 - (b) Gefahren sind an der Quelle zu bekämpfen, und individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen
 - (c) bei den Maßnahmen sind der fortgeschrittene Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu berücksichtigen;
 - (d) Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz im Sinne des Infektions- und Gesundheitsschutzes zu verknüpfen;
 - (e) spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigte (z.B. Risikogruppen im Hinblick auf die Infektion und den Krankheitsverlauf in Bezug auf den Sars-CoV-2-Virus) sind zu berücksichtigen.
- 1.2 Die Auswahl der Maßnahmen erfolgt nach dem sog. (S)TOP-Prinzip: Lässt sich ein Risiko vermeiden (Substitution), ist das vorrangig. Technische Maßnahmen haben dann Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen, und diese haben Vorrang vor persönlichen Maßnahmen.

Anmerkung: Die folgenden Beispiele können nicht abschließend sein und müssen auf die konkreten betrieblichen Verhältnisse konkretisiert/angepasst werden!

2. Hygienemaßnahmen

- 2.1 Für häufig benutzten Flächen, wie Tastaturen, Bildschirme, Displays, Griffe von Einkaufswägen und Kühlschränken, Leergutautomaten, Kassensysteme und Glasflächen etc. an Theken und Kühlschränken stellt der Arbeitgeber eine 2-stündliche Desinfektion mit geeigneten Präparaten (mindestens „begrenzt viruzid“) sicher. Selbiges gilt für sämtliche Pausen- und Hygieneräume sowie das darin befindliche Mobiliar. Auch Telefone und Smartphones, mobile Datenerfassungsgeräte, gemeinsam genutzte Arbeitsmittel, wie z.B. Gabelstapler, LKW's, Flurförderfahrzeuge, Pic per Voice Hardware, Headsets für Telefonie, Mobile Datengeräte etc. sind mehrmals täglich bzw. mindestens vor jeder Übergabe zu desinfizieren.
- 2.2 Allen Beschäftigten, die in Kontaktzonen oder an häufig berührten Flächen arbeiten (z.B. im Kassen- oder Kundenbereich, in der Kommissionierung, im Außendienst, im Service, der Reinigung oder den Wagenschiebern), werden – auf Verlangen – hautschonende Mittel zur Handdesinfektion und Hautpflege zur Verfügung gestellt, die mindestens „begrenzt viruzid“ sind. Solange – auf Grund von Lieferengpässen - kein geeignetes Mittel zur Verfügung steht, werden die Beschäftigten durch alternative Maßnahmen, z.B. stündliche Reinigungsintervalle, geeignete hautschonende Handschuhe, bei Bedarf durch Gesichtsmasken (siehe nachfolgende Punkte) geschützt.
- 2.3 Der Arbeitgeber hat sämtliche Beschäftigte anzuweisen, sich spätestens nach 2 Stunden Arbeitstätigkeit die Hände zu waschen und – bei Bedarf - zu pflegen. Hierfür sind geeignete, hautschonende Mittel zur Verfügung zu stellen und ein Hautschutzplan aufzustellen. Führungskräfte und Beschäftigten sind entsprechend zu unterweisen.
- 2.4 Allen Beschäftigten, die in Kontaktzonen oder an häufig berührten Flächen arbeiten werden – auf Verlangen – hautschonende Handschuhe (z.B. Baumwollhandschuhe) und Hautpflege zur Verfügung gestellt. Begleitend sind die Beschäftigten über folgende Sachverhalte zu unterweisen:
 - Das Tragen von Handschuhen ist begrenzt sinnvoll, um Schmierinfektionen zu vermeiden, z.B. wenn häufig angefasste Waren, Geldscheine, Retouren, etc häufig berührt werden müssen.
 - Handschuhe müssen aber mindestens stündlich gewechselt (und ggf. gewaschen) werden. Ansonsten ist die Gefahr groß, sich mit kontaminierten Handschuhen ins Gesicht zu fassen.
 - Langes Tragen von luftundurchlässigen Handschuhen greift den Hautschutzmantel der Hände an (Feuchtarbeit).
- 2.5 Allen Beschäftigten, die in Kontaktzonen oder an häufig berührten Flächen arbeiten, wird – auf Verlangen – ein Mund-Nasenschutz gestellt. Die Beschäftigten sind darüber zu unterweisen, dass der Mundschutz überwiegend verhindert, sich selbst ins Gesicht zu fassen (Schmierinfektion). Der Mund- Nasenschutz schützt nur eingeschränkt vor der Übertragung von Sars-Cov-2-Viren.

- 2.6 Durch eine ausreichende Versorgung mit Arbeitskleidung ist durch den Arbeitgeber sicher zu stellen, dass Beschäftigte an jedem Arbeitstag mit frisch gewaschener Arbeitsbekleidung starten können.
- 2.7 Der Arbeitgeber stellt durch eine entsprechende Personalplanung sicher, dass die erforderlichen Hygieneroutine eingehalten werden können, z.B. durch Beschäftigte, die als Springer-/Bereitschaft/Kassenfeuerwehr eingesetzt werden. Kunden werden schriftlich über diese Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten informiert und darauf hingewiesen, dass es dadurch gegebenenfalls zu Verzögerungen kommen kann.
- 2.8 Sollten – bedingt durch die Hygienemaßnahmen – Hautirritationen (z.B. trockene und raue Haut, Rötungen und Juckreiz) auftreten, ist den Beschäftigten unverzüglich arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten. Gleichzeitig ist der Hautschutzplan (z.B. in Kooperation mit der Berufsgenossenschaft und dem/der Betriebsärztin) entsprechend anzupassen.
- 2.9 Zur Unterstützung der Lufthygiene werden die Lüftungsintervalle erhöht und sämtliche Maßnahmen für eine gute Durchlüftung der Räume getroffen, z.B.
 - Stoßlüftungen
 - Lüftung vor und nach Ladenschluss
 - Lüftung über Deckenlücken, etc.

3. Arbeitsorganisation und Verhaltensregeln für Kund*innen, externe Besucher oder Dienstleister

Der Arbeitgeber nimmt durch folgende Maßnahmen aktiv Einfluss auf das Verhalten von externen Personen, Kunden und Kundinnen. Ziel dieser Maßnahmen ist, dass externe Personen auf die Gesundheit der Beschäftigten Rücksicht zu nehmen haben – weil sie selbst ungewollt den Virus übertragen können und weil die Beschäftigten derzeit eine immense Belastung stemmen und besonderen Schutz benötigen.

- 3.1 In Zonen mit besonders hoher Kontakthäufigkeit – wie zum Beispiel an Kassen oder Servicebereichen - errichtet der Arbeitgeber durch die Installation von Plexiglaswänden oder transparenten Schutzfolien eine Schutzbarriere für die Beschäftigten. Die Mindesthöhe der Vorrichtung ist so zu wählen, dass auch bei großen Menschen eine möglichst weitgehende Schutzwirkung gegeben ist. Die Breite der Trennvorrichtung ist so zu dimensionieren, dass der Trennschutz mindestens 1,5 Metern vor und nach den Beschäftigten beginnt bzw. endet. Bei der Montage ist die Sicherung gegen Abstoß zu beachten, spitze Ecken oder scharfe Kanten sind zu vermeiden.
- 3.2 Der Arbeitgeber ergreift sämtliche Maßnahmen, die eine ruhige Umgebungslautstärke sicherstellen, wie leise Musik, Abschaltung Spielgeräte und nicht benötigter Maschinen. Ziel der Maßnahmen ist lautes (und feuchtes) Sprechen oder Abstandsverringerung zur Verständigung zu vermeiden.
- 3.3 Der Umgang mit Bargeld wird auf ein Minimum beschränkt. Hierfür wird kontaktloses bezahlen oder mindestens Kartenzahlungen aktiv angeboten und forciert. Die verbleibenden Zahlungen mit Bargeld erfolgen über Schüsseln, Tablets oder sonstige

Distanzmittel, um Hand-zu-Hand-Kontakt zu vermeiden. Diese Distanzmittel sind regelmäßig zu reinigen.

- 3.4 Der Arbeitgeber stellt ausreichende Verkehrswege für Kunden und Beschäftigte im Betrieb sicher. Ausreichend bedeutet, dass ein Abstand von mindestens 1,50 Metern von Kunden zu Beschäftigten eingehalten werden kann.
- Kommt es auf Grund der räumlichen Enge oder einer hohen Kundenfrequenz zu Menschenansammlungen, dann wirkt der Arbeitgeber unverzüglich mit folgenden Maßnahmen entgegen:
 - Definition von Verkehrswegen zum Betreten und Verlassen des Betriebes (zum Beispiel Einbahnstraßenmodell)
 - Durchsagen
 - Begrenzung der Kundenfrequenz (z.B. Einlasskontrollen, die sicher stellen, dass sich nur je 10qm nur ein*e Kund*in mit einem Verkaufswagen aufhält).
- 3.5 In sämtlichen Kontaktzonen markiert der Arbeitgeber durch Absperrbänder, Markierungen am Boden etc. einen Mindestabstand von 1,5m – 2m zu den Beschäftigten.
- 3.6 Der Arbeitgeber stellt für Kunden und Externe Spender mit Desinfektionsmittel und Einweghandschuhen auf und bewirbt deren Nutzung. Sobald Mund-/Nasenschutz-Masken wieder in größerer Zahl verfügbar sind, stellt der Arbeitgeber diese ebenfalls zur Verfügung. Kunden, die Mund-Nasenschutz tragen, schützen – im Falle einer Infektion - die Beschäftigten vor einer Ansteckung.
- 3.7 Kunden, externe Besucher oder Dienstleister werden gut sichtbar an geeigneten Stellen auf die im Betrieb eingeführten Hygiene- und Schutzmaßnahmen hingewiesen:
- Es sind Schilder aufzustellen, mit der Aufforderung mindestens 1,5m – 2 m Abstand zu halten.
 - Die Kunden sind um Rücksicht zu bitten, dass es wegen der Hygienemaßnahmen auch zu Verzögerungen kommen kann.
 - Kunden sind aufzufordern, die Nieß- und Hustenetikette einzuhalten.
- 3.8 Der Arbeitgeber schafft und kommuniziert geeignete Regeln zur Vermeidung von Hamsterkäufen, um Konflikte zu minimieren. Geeignete Maßnahmen können z.B. Hinweisschilder, Preisstaffelungen, Begrenzung der Abgabe auf haushaltsübliche Mengen, etc. sein.
- 3.9 Der Arbeitgeber stellt die Einhaltung dieser Regeln durch geeignete Maßnahmen sicher (z.B. Einsatz von Beschäftigten, Sicherheitspersonal, Reduktion der Kundenfrequenz etc).

4. Arbeitsunterbrechungen und Pausen

Arbeitgeber und Betriebsrat teilen die Auffassung, dass regelmäßige Arbeitsunterbrechungen, Pausen und Regenerationszeiten wichtige Maßnahmen zur Belastungsreduktion darstellen. Ziel ist es, die Beschäftigten vor der kumulativen Belastung durch Arbeiten in einer viralen Umgebung, bestmöglich zu schützen.

- 4.1 Arbeitsunterbrechungen zur Sicherstellung der Hygiene und der Flüssigkeitsversorgung: Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die Beschäftigten spätestens nach 2 Stunden eine Arbeitsunterbrechung zum Zwecke der Hygiene und zum Trinken machen können. Hierfür stellt der Arbeitgeber Wasser, Tee oder andere nicht-alkoholische Getränke zur Verfügung. Diese Unterbrechung gilt nicht als Pause und zählt zur Arbeitszeit.

Anmerkung: Atemwege und der Hals-Rachenraum sind weniger anfällig für Bakterien und für Viren, wenn die Schleimhäute feucht sind und dadurch eine wichtige Schutzschicht erhalten bleibt.

- 4.2 Zur Unterstützung einer gesundheitsförderlichen Pausenkultur empfehlen Arbeitgeber und Betriebsrat einen Teil der Pause im Sonnenlicht und in „frischer Luft“ zu verbringen. In Innenräumen steigt die Dichte an Krankheitserregern und Heizungen, Lüfter und Klimaanlage trocknen die Schleimhäute zusätzlich aus. Wer sich zu selten im Sonnenlicht aufhält, kann außerdem kaum Vitamin D bilden, das für die Immunfunktion gebraucht wird. Vor diesem Hintergrund stellt der Arbeitgeber sicher, dass betriebsnahe Pausenplätze im Freien für die Beschäftigten eingerichtet werden.

5. Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

Anmerkung: Bei Arbeitsschutzmaßnahmen ist die Arbeitszeit als Gesundheitsrisiko immer mitzudenken, wie sich aus § 1 Nr. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und § 5 Absatz 3 Nr. 4 ArbSchG ergibt. Der Betriebsrat kann auch im Rahmen seines Initiativrechts Arbeitszeitregelungen verlangen. Bestehende Arbeitszeitvereinbarungen und Arbeitszeitkonten wurden nicht für den Pandemie-Fall geschlossen. Eine befristete Aussetzung der bestehenden Arbeitszeitvereinbarung kann anzuraten sein. Eine Pandemie-spezifische Arbeitszeitregelung und Arbeitszeiterfassung kann die besondere Belastungssituation besser abbilden. Eine belastungsreduzierende Arbeitszeitgestaltung ist aufgrund der multikausalen Belastung der Beschäftigten in einer Pandemie geboten; Eine Pandemie-bedingte abweichende Gestaltung der Arbeitsorganisation und Arbeitszeit betont zum Beispiel die Regierung von Oberbayern: „Weicht der Arbeitgeber aufgrund der bewilligten Ausnahmen von den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes ab, ist der Gesundheitsschutz der Beschäftigten sicherzustellen.“ Mehrarbeit (bei Vollzeitbeschäftigten) ist dabei weitest möglich zu vermeiden. Ggf. können Arbeitszeitregelungen auf den Pandemie-Fall befristet ausgesetzt werden. Hier empfehlen wir dringend ein konkretes Fristende der Betriebsvereinbarung zu setzen, eine Nachwirkung auszuschließen und klarstellen ergänzend aufzunehmen, dass ab dem Befristungsende wieder die „alten“ Arbeitszeitregelungen vollumfänglich gelten.

[Allgemeine Arbeitszeitregelungen zum Infektionsschutz]

- 5.1 Die Arbeitszeit- und Schichtplanung sowie die Arbeitsorganisation wird so angepasst, dass es zu einer Reduzierung von hygienewidrigen Kontakten kommt und die notwendigen Abstandsregelungen eingehalten werden können. Dies wird durch folgende Maßnahmen erreicht:

- Zwischen den Schichten wird eine Arbeits- bzw. Produktionsunterbrechung von xx Minuten eingeführt („Produktionsruhe“, „Kommissionier-Pause“), um ein Übermaß an Kontakten zu vermeiden.
- Besprechungsräume werden betrieblich so bereitgestellt und belegt, dass Abstandsgebote sichergestellt sind; die Raumtechnik und Möblierung wird ggf. angepasst.
- Der Arbeitgeber verzichtet vorübergehend, für alle Tätigkeiten, die nicht zwingend innerhalb der betrieblichen Räume durchgeführt werden müssen, auf sein Weisungsrecht bezüglich des Arbeitsortes. Beschäftigte aus diesen Tätigkeitsbereichen können – auf Wunsch – auch von anderen Arbeitsorten aus arbeiten. Näheres dazu wird in einer Regelungsabrede festgehalten.

5.2 [Bitte kritisch prüfen, ob eine Abweichung von bestehenden AZ-Regelungen erforderlich ist!] Die bestehende Arbeitszeitregelungen und Arbeitszeitkontenmodelle wird befristet bis zum XX.XX.2020 ausgesetzt und durch die Einführung einer belastungsarmen mehrarbeitsreduzierenden Pandemie-Arbeitszeitregelung ersetzt.

[Arbeitszeitregelungen zum Belastungsschutz in Betrieben mit hohen Kunden- oder Arbeitsaufkommen]

5.3 Die Betriebsparteien stimmen darin überein, dass das Belastungsniveau der Beschäftigten durch die Pandemie erhöht ist. Dieses Belastungsniveau soll möglichst nicht durch eine Ausweitung von Überstunden, Abend- und Nachtarbeit oder Sonntagsarbeit verschärft werden.

Vor diesem Hintergrund sichert der Arbeitgeber folgende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu:

- Die Ableistung von Überstunden ist grundsätzlich unerwünscht. In Ausnahmefällen können pro Woche Überstunden in der Höhe von maximal 5% der Wochenarbeitszeit geleistet werden. Sämtliche Überstunden sind zu vergüten. Evtl. vorhandenen Regelungen zu „Überstundenpauschalen“ werden ausgesetzt.
- Alternative 1: Auf Nachtarbeit und Sonntagsarbeit wird verzichtet.
- Alternative 2: Nachtarbeit zwischen XX:00 und XX:00 Uhr und Sonntagsarbeit ab/bis XX:00 Uhr wird befristet bis maximal ermöglicht und folgender Belastungsausgleich vereinbart: (definieren!, z.B. zusätzliche Freizeit, zusammenhängende Freizeitblöcke, etc)
- Arbeiten, die auch außerhalb der Öffnungszeiten erledigt werden können, sind – nach Rücksprache mit den Beschäftigten – in die Morgen- bzw. in die Abendstunden zu verlegen (z.B. von 4:00 bis 8:00 bzw. von 18:00 – 22:00 Uhr).
- Eine Verschiebung von bereits genehmigtem Urlaub ist nur möglich auf ausdrücklichen Wunsch bzw. ausdrücklicher Einwilligung des/der Beschäftigten und Genehmigung des Betriebsrats.

6. Belange besonders schutzbedürftiger Beschäftigtengruppen

6.1 Arbeitgeber und Betriebsrat stimmen darüber überein, dass die Beschäftigten, die einer sogenannten Risikogruppe angehören, besonders geschützt werden müssen. Angehörige von Risikogruppen werden, im Falle einer Infizierung, mit größerer Wahrscheinlichkeit schwer an Covid-19 erkranken, als die übrige Bevölkerung.

- 6.2 Zur Risikogruppe für schwere Verläufe zählen, unter Bezugnahme auf die Definition des Robert-Koch Instituts, (Verlinkung auf: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogruppen.html derzeit folgende Gruppen:
- Stetiger Risikoanstieg ab 50 bis 60 Jahren und mit zunehmendem Alter. Insbesondere ältere Menschen können, bedingt durch das weniger gut reagierende Immunsystem, nach einer Infektion schwerer erkranken (Immunseneszenz).
 - Beschäftigte mit vorhandene Grunderkrankungen wie z.B. Herz-Kreislauf-erkrankungen, Diabetes, Erkrankungen des Atmungssystems, der Leber und der Niere sowie Krebserkrankungen unabhängig vom Alter.
 - Bei älteren Menschen mit vorbestehenden Grunderkrankungen ist das Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf höher als wenn nur ein Faktor (Alter oder Grunderkrankung) vorliegt;
 - Beschäftigte mit unterdrücktem Immunsystem (z.B. aufgrund einer Erkrankung, die mit einer Immunschwäche einhergeht, oder wegen Einnahme von Medikamenten, die die Immunabwehr unterdrücken, wie z.B. Cortison)
- 6.3 Besonders schutzbedürftige Beschäftigte, die zu einer der oben genannten Risikogruppe gehören, haben das Recht auf Angebot eines Arbeitsplatzwechsels in einen Bereich ohne Kunden-/Drittkontakt (z.B. in Vorbereitungsräumen, Büro- und Verwaltungstätigkeiten). Dies Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gem. §§ 99 ff. BetrVG bleiben unberührt.
- 6.4 Besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind von der Arbeit bei voller Bezahlung freizustellen, wenn es keine Möglichkeit gibt, dass sie ohne direkten sozialen Kontakt ihre Arbeit verrichten können. Dies Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gem. §§ 99 ff. BetrVG bleiben unberührt.
- 6.5 Die Zuordnung zu einer Risikogruppe bzw. als besonders Schutzbedürftige Beschäftigtengruppe obliegt dem/der Beschäftigten. Hierzu bringt der/die Beschäftigte ein Attest des Haus-, Fach- oder Betriebsarztes bei. Aus dem Attest muss hervorgehen, dass die/der Beschäftigten zur Risikogruppe gehört und vor Ansteckung mit dem Corona Virus besonders geschützt werden muss, so dass arbeitsvertragliche oder einzelne Tätigkeiten aktuell nicht ausgeübt werden können. Nicht erforderlich sind Angaben über spezifische Erkrankungen und Diagnosen. Der Arbeitgeber prüft im Rahmen seiner Fürsorgepflicht (§ 618 BGB) alternative, weniger gefährdende Einsatzmöglichkeiten oder eine Freistellung. (siehe dazu auch die Empfehlungen des RKI zur Kontaktreduzierung bei Risikogruppen: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktreduzierung.html)

Hinweis: Der Arbeitgeber hat lediglich Anspruch auf ein ärztliches Attest aus dem hervorgeht, dass die/der Beschäftigten zur Risikogruppe gehört und vor Ansteckung mit dem Corona Virus besonders geschützt werden muss, so dass arbeitsvertragliche oder einzelne Tätigkeiten aktuell nicht ausgeübt werden können.
Grund: Datenschutz - § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG in Verbindung mit Art. 4 und 9 DSGVO - Gesundheits- bzw. Krankheitsdaten unterliegen einen besonderen Schutz und Verarbeitung ist nur ausnahmsweise zulässig, wenn diese erforderlich, damit der Arbeitgeber, die ihm aus dem Arbeitsrecht erwachsenden Rechte ausüben kann (Art. 9 Abs. 2b DSGVO).

7. Unterstützung von Beschäftigten die von Quarantäne oder einer Sars-CoV-2-Infizierung betroffen sind

- 7.1. Beschäftigte, die selbst an Sars-CoV-2 erkrankt sind, erhalten Lohnfortzahlung.
- 7.2. Beschäftigte, die unter Quarantäne gestellt werden, erhalten für die Zeit der Quarantäne Lohnfortzahlung.
- 7.3. Beschäftigte, nach 6.1 oder 6.2, deren Erkrankung oder Quarantäne über 6 Wochen hinaus geht, erhalten eine Aufstockung des Krankengeldes/ der Entschädigung nach §56 Infektionsschutzgesetz in Höhe der Differenz zu ihrem Entgelt vor der Erkrankung/Quarantäne.

Hinweis: Beschäftigte, die unter amtlich angeordneter Quarantäne stehen oder dem sogenannten beruflichen Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz unterliegen, sind von ihrer Arbeitsverpflichtung befreit. Grundsätzlich schuldet der Arbeitgeber seinen Beschäftigten weiterhin die Vergütung, wenn sie für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in der eigenen Person liegenden Grund ohne eigenes Verschulden an der Dienstleistung gehindert ist (§ 616 S. 1 BGB). Die Rechtsprechung geht hier von einem Zeitraum von bis zu sechs Wochen aus (BGH v. 30.11.1978, III ZR 43/77).

Mit dieser nichtspruchfähigen BV-Regelung erhalten die Beschäftigten eine Klarstellung (6.1) und finanzielle Sicherheit, dass sie mit der Quarantäne ihr Entgelt weiter erhalten (6.2). Mit der Aufstockungsregelung (6.3) könnte vor allem für die Beschäftigten in der Grundversorgung ein Ausgleich zu ihrem relativ erhöhten Risiko geschaffen werden (Kundenkontakt, hohe Belastung, ...).

8. Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und gesundheitsförderlicher Führung

Arbeitgeber und Betriebsrat stimmen darin überein, dass gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und ein entsprechender Führungsstil eine wichtige stabilisierende Rolle beim Erhalt der Gesundheit einnehmen. Um die Beschäftigten bestmöglich vor Erkrankungen zu schützen und die Resilienz (Widerstandsfähigkeit) zu stärken, werden folgende flankierende Maßnahmen vereinbart:

8.1 Information und Beteiligung der Beschäftigten

- Die Führungskräfte informieren die Beschäftigten mindestens einmal wöchentlich über erfolgte und geplante Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bzw. des Pandemieplans zum Schutz vor den Folgen der Pandemie. Die Führungskraft nutzt dabei den Leitfadens „Pandemie-Dialog mit den Beschäftigten“ nach Anlage 1.
- Die Beschäftigten werden – ebenfalls wöchentlich – in die Bewertung der bisher erfolgten Schutzmaßnahmen einbezogen (Hinweise für die Wirkungskontrolle). Die Beschäftigten bekommen zu der Gelegenheit, weitere Ideen für etwaige Schutzmaßnahmen oder für die Optimierung bereits erfolgter Maßnahmen einzubringen.
- Die Führungskraft spricht die Belastungssituation im Betrieb und das Pandemiegeschehen in der Region an und gibt den Beschäftigten Gelegenheit, besondere Vorkommnisse, Belastungen und mögliche Unterstützungsbedarfe anzusprechen. Die Führungskraft weist darauf hin, dass Beschäftigte, die sich krank fühlen oder Erkältungssymptome auftreten, vorsorglich daheimbleiben bzw. sich krankmelden sollen. Im nächsten Schritt ist dann eine weitere, ggf. telefonische ärztliche Abklärung erforderlich. Wichtig ist, dass niemand krank oder geschwächt zu Arbeit kommt.

- Die Führungskraft nimmt sämtliche Bewertungen und Hinweise auf mit Hilfe des Leitfadens nach Anlage 1 auf und gibt diese – ggf. mit einer bereits erfolgten Umsetzungsmitteilung an den Arbeitgeber und Betriebsrat weiter.
- Der Pandemie-Dialog endet mit der Anerkennung der Bereitschaft der Beschäftigten, sich für den Betrieb in der besonderen Lage einzusetzen.

8.2 Unterrichtung, Schulung und Verantwortung der Führungskräfte

- Der Arbeitgeber stellt sicher, dass sämtliche Führungskräfte die erforderlichen Schutzmaßnahmen, Präventionsangebote und Verhaltensregeln nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung unterstützen.
- Zu diesem Zweck stellt der Arbeitgeber jeder Führungskraft die vorliegende Betriebsvereinbarung zur Verfügung weist auf die daraus resultierenden Aufgaben für den Führungsalltag und auf die Vorbildfunktion der Führungskräfte im Rahmen des Pandemiebezogenen Gesundheitsschutzes hin.
- Die Führungskräfte werden unverzüglich und fortlaufend über das Pandemiegeschehen, die möglichen gesundheitlichen Auswirkungen, besondere Risiken und Risikogruppen und über getroffene und geplante Schutzmaßnahmen unterrichtet. Dabei ist der Betriebsarzt und mindestens ein Mitglied des Betriebsrates einzubeziehen.
- Der Arbeitgeber stellt sicher, dass sämtliche Führungskräfte spätestens nach drei Monaten nach Abschluss dieser Betriebsvereinbarung zu folgenden Themen eine Grundschulung erhalten:
 - Umgang und Kommunikation in angstbesten bzw. schwierigen Situationen
 - Grundlagen gesundheitsförderlicher Führung
- Führungskräfte, die Maßnahmen nach dieser Betriebsvereinbarung nicht umsetzen, werden durch den Arbeitgeber verwarnet. Kommt eine Führungskraft mehr als zweimal ihrer Mitwirkungsverpflichtung im Arbeitsschutz nicht nach, sorgt der Arbeitgeber dafür, dass – für die Zeit der Pandemie - eine andere Führungskraft diese Aufgaben übernimmt. Der Betriebsrat wird über entsprechende Verwarnungen bzw. über geplante und erfolgte Aufgabenwechsel informiert.

8.3 Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung

- Die Führungskraft informiert regelmäßig – mindestens monatlich – über Angebote der arbeitsmedizinischen Vorsorge und bestehende Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements.
- Zur Prävention von Atemwegserkrankungen werden Beschäftigte bei der Rauchentwöhnung unterstützt. Der Arbeitgeber übernimmt bis zu 75 Euro des Beitrages an einem von Krankenkassen empfohlenen Kurs für Rauchentwöhnung.
- Mindestens für die Zeit der Restaurants- und Café-Schließungen stellt der Arbeitgeber den Beschäftigten vitaminreiches Obst und Gemüse zur Verfügung, damit sowohl in den Pausenräumen oder auch im Freien eine gesunde Versorgung sichergestellt ist.

9. Anpassung der arbeitsmedizinischen Vorsorge und Impfangebote (für Beschäftigte in Bereichen der systemrelevanten Versorgung)

Der Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) hat das Virus SARS-CoV-2 aufgrund der Infektiosität, des Übertragungsweges durch Tröpfcheninfektion, der Schwere der Erkrankung COVID-19 und fehlender wirksamer Prophylaxe- sowie Therapiemöglichkeiten vorläufig in die Risikogruppe 3 eingestuft (Beschluss des ABAS zur vorläufigen Einstufung des Virus SARS-CoV-2 in Risikogruppe 3 und Empfehlungen zu gezielten Tätigkeiten und nicht gezielten Tätigkeiten mit SARS-CoV-2). Beschäftigte in Betrieben mit Publikumsverkehr, z.B. Handelseinrichtungen zählen zu den Beschäftigten mit beruflich bedingt erhöhten Infektionsrisiken.

9.1 Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen G42 (Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen) und G24 (Hautschutz)

- Die Beschäftigten sind nach § 11 ArbSchG berechtigt, sich im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit aus Anlass der Gefährdung durch das Corona-Virus arbeitsmedizinisch untersuchen, beurteilen und beraten zu lassen. Die für diese Vorsorgeuntersuchungen aufzuwendende Zeit ist Arbeitszeit.
- Der Arbeitgeber bietet unverzüglich Angebotsvorsorge nach Maßgabe des Anhangs, Teil 2 (2) „Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen“ an. Anzuwenden ist der Grundsatz G42 nach Biostoffverordnung. Die Angebotsvorsorge wird für neu eingestellte Beschäftigte vor Aufnahme der Tätigkeit durchgeführt.
- Erhält der Arbeitgeber Kenntnis von einer Erkrankung, die im ursächlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit des oder der Beschäftigten stehen kann, so hat er ihm oder ihr unverzüglich Angebotsvorsorge anzubieten.
- Während der Pandemie wird die Untersuchung regelmäßig alle 6 Monate wiederholt angeboten. Nach Ende der Pandemie erfolgt die Angebotsuntersuchung jährlich, jeweils zu Beginn der Grippesaison (September/Oktober).
- Trägt der/die Beschäftigte mindestens 2 Stunden pro Tag feuchtigkeitsdichte Handschuhe oder treten durch die empfohlenen Hygienemaßnahmen Hautreizungen auf, so ist unverzüglich eine Vorsorgeuntersuchung nach Teil 1 Absatz 2 Nr. 2 e Anhang der ArbmedVV und dem Vorsorgegrundsatz G24 (Hautschutz) durchzuführen.

9.2 Impfungen für Beschäftigte mit Tätigkeiten mit Kundenkontakt

Impfungen sind Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Sie sind den Beschäftigten anzubieten, soweit das Risiko einer Infektion tätigkeitsbedingt und im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung erhöht ist und der oder die betroffene Beschäftigte nicht bereits über einen ausreichenden Immunschutz verfügt (§ 6 Absatz 2 Satz 3 und 4 ArbMedVV).

Im Hinblick auf Influenza („Grippe“) tragen Personen in Einrichtungen mit umfangreichem Publikumsverkehr nach den Impfempfehlungen des RKI sowie der ArbmedVV Anlage Teil 2 (2) ein besonderes berufliches Risiko. Impfungen sind empfohlen.

https://www.rki.de/DE/Content/Infekt/EpidBull/Archiv/2019/Ausgaben/34_19.pdf?__blob=publicationFile

Solange für eine Infektion mit SARS- CoV-2 noch kein wirksamer Impfstoff bereitsteht, wird – laut Empfehlungen der ständigen Impfkommission des RKI (STIKO) – eine Impfung gegen Influenza, Pertussis und Pneumokokken empfohlen. Diese Erreger verursachen ebenfalls

Infektionskrankheiten der oberen Luftwege. Durch Impfung können Doppelinfektionen in Verbindung mit COVID-19 ausgeschlossen werden.

- Der Arbeitgeber organisiert – in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt – ein betriebliches oder betrieblich unterstütztes Impfangebot, das im Regelfall folgende Impfleistungen umfasst:
 - Influenza,
 - Pertussis
 - Pneumokokken
 - Für den Fall, dass ein Impfstoff gegen SARS- CoV-2 zur Verfügung steht, wird dieser ebenfalls in das betriebliche Impfangebot aufgenommen.
- Die Impfungen können von niedergelassenen Ärzten, nach Möglichkeit im Betrieb durchgeführt werden.
- Für den Fall, dass ein Test auf Infektion mit Sars-Cov-2 für die Allgemeinbevölkerung zur Verfügung steht und vom RKI empfohlen wird, wird dieser Test im Rahmen der Wunschvorsorge den Beschäftigten angeboten.

Dem/der Beschäftigten dürfen für die Impfungen/Tests keine zusätzlichen Kosten entstehen. Die für die Impfung und Wunschvorsorgen aufzuwendende Zeit ist Arbeitszeit

10. Weiterentwicklung und Anpassung der betrieblichen Pandemieplanung

Arbeitgeber und Betriebsrat werden die betriebliche Pandemieplanung auf der Basis der bereits eingeleiteten Maßnahmen und des Handbuchs „Betriebliche Pandemieplanung“ des Landesgesundheitsamts Baden-Württemberg weiterentwickeln.

- Hierfür trifft sich ein betrieblicher Krisenstab mindestens zwei-wöchentlich mit mindestens 2 Mitgliedern des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung. Er prüft, ob weitere Maßnahmen erforderlich sind.
- Festzulegen sind auch Maßnahmen, die im Fall eines größeren Personalausfalls, einer festgestellten Infektion bzw. Kontakt mit anderen Infizierten zu treffen sind.
- Zu den Aufgaben des Krisenstabs gehört neben der fortlaufenden Prüfung und Weiterentwicklung der Maßnahmen auch die Festlegung der Kommunikation mit den Beschäftigten.
- Auf Wunsch des Betriebsrates ist der Betriebsarzt einzubeziehen.

11. Unterstützung von Eltern und pflegenden Angehörigen

Arbeitgeber und Betriebsrat unterstützen Beschäftigte mit betreuungspflichtigen Kindern (bis zum Alter von 12 Jahren) und pflegende Angehörige mit folgenden Regelungen:

11.1. Beschäftigte werden mindestens 10 Tage pro Jahr von der Arbeit freigestellt, um Kinder/Pflegebedürftige zu betreuen bzw. um ein neues Betreuungsarrangement zu organisieren. Handelt es sich um eine alleinerziehende Person erhöht sich der Anspruch auf mindestens 15 Tage pro Jahr. Diese Zeit muss nicht nachgearbeitet werden und wird mit dem üblichen Entgelt entlohnt. Die Betreuungstage müssen nicht am Stück genommen werden.

11.2. In Ausnahme- und Härtefällen können darüber hinaus gehende individuelle Regelungen getroffen werden.

Anmerkung: Diese Regelung ist an die gesetzlichen Bestimmungen zur Unterstützung von pflegenden Angehörigen angelehnt (§2 PflegeZG). Diese gehen von bis zu 10 Tagen Freistellung aus.

§ 3 Umsetzung der Maßnahmen

Sämtliche in dieser Vereinbarung festgelegten Maßnahmen führt der Arbeitgeber unverzüglich nach Abschluss dieser Vereinbarung durch.

Sollte der Arbeitgeber Maßnahmen nicht umsetzen können, wird er unverzüglich den Betriebsrat unterrichten, um mit diesem alternativen Maßnahmen festzulegen. Für den Fall, dass hierbei keine Einigung zu Stande kommt, entscheidet die Einigungsstelle mit Beisitzern je Seite unter dem Vorsitz von

Anmerkung: Diese Regelung ist nicht im Wege eines Spruchs der Einigungsstelle erzwingbar. Die Möglichkeit der Substituierung der Maßnahmen sollte dem AG aber nur bei gleichzeitiger verbindlicher Vereinbarung eines Konfliktlösungsmechanismus ermöglicht werden, um Missbrauch zu vermeiden.

§ 4 Wirksamkeitsüberprüfung

Die Betriebsparteien legen schriftlich das Verfahren und die Vorgehensweise zur Überprüfung der ausgewählten Maßnahmen auf ihre Durchführung und Wirksamkeit fest. Es werden

- Durchführungs-Controlling (Wer? Wie? Bis wann?)
- Wirkungs-Controlling (Schutzziel erreicht? Nebenwirkungen?)
und
- Erhaltungs-Controlling (Nachhaltigkeit bzw. Fortbestand der Maßnahme?)

festgelegt.

Erforderlichenfalls erfolgt eine Anpassung oder Ergänzung der durchgeführten Maßnahmen des Arbeitsschutzes durch die Betriebsparteien.

Kommt eine Einigung über die Umsetzung der hier beschriebenen Teilschritte nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle mit drei Beisitzern je Seite unter dem Vorsitz von verbindlich.

Anmerkung: Diese Regelung ist nicht im Wege eines Spruchs der Einigungsstelle erzwingbar.

§ 5 Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte

Die für den Arbeitsschutz Verantwortlichen sowie die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte haben mit dem Betriebsrat zur Umsetzung der getroffenen Maßnahmen und Erreichung deren Zielsetzung zusammenzuarbeiten.

Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die durch die Pandemie erforderliche zusätzliche betriebsärztliche Einsatzzeit im Sinne der DGUV-Vorschrift 2 in Abstimmung mit dem Betriebsrat

kalkuliert, festgelegt und ggf. angepasst wird. Der Betriebsrat ist über erfolgte Anpassungen zu informieren.

Hinzuzuziehen ist jeweils auch in beratender Funktion der/die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen. Interne oder externe Sachverständige sowie Beschäftigte können bei Bedarf hinzugezogen werden.

§ 6 Übernahme von Maßnahmen

Sollte die Beibehaltung getroffener Maßnahmen über den Zeitraum der „Corona-Krise“ hinaus sinnvoll sein, kann jede der Betriebsparteien die Beibehaltung der Maßnahmen und deren Aufnahme in die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung verlangen. Im Falle von Meinungsverschiedenheiten entscheidet die unter § 10 Absatz dieser Betriebsvereinbarung eingesetzte Einigungsstelle verbindlich.

Anmerkung: Mit dieser Vorschrift wird ermöglicht, Maßnahmen auch dauerhaft im Betrieb einzuführen.

§ 7 Stellung des Arbeitsschutzausschusses

Die Aufgaben und Zuständigkeiten des Arbeitsschutzausschusses (ASA) nach § 11 ASiG bleiben unberührt. Der Ausschuss für Arbeitssicherheit überprüft die Umsetzung der Maßnahmen und kontrolliert deren Wirksamkeit.

§ 8 Schlussbestimmungen

(1) Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und endet ohne Nachwirkung mit Ablauf des Sie kann einvernehmlich verlängert werden. Sollten die Auswirkungen der Corona-Krise entgegen der Annahme der Betriebsparteien über das Befristungsende hinaus eine Verlängerung der Regelungen dieser Betriebsvereinbarung erforderlich machen, verpflichten sich die Betriebsparteien auf Wunsch einer der Parteien spätestens bis zum in Verhandlungen zur einer Verlängerung und ggf. notwendigen Ergänzungen dieser Betriebsvereinbarung einzutreten.

Anmerkung: Wir empfehlen im Zweifel eine Befristung auf den geschätzten Zeitraum der Krise ohne Nachwirkung zu vereinbaren. Oft wird ein Verhandlungsergebnis auch durch die Arbeitgeberseite eingebrachte Regelungen enthalten, die Beschäftigte belasten. Der AG wird regelmäßig solche „Notstandsregelungen“ im Gegenzug verhandeln wollen („BV Pandemie“, „BV Notstand“ etc.). Sollten Abweichungen von Arbeitszeitregelungen vereinbart werden, ist ebenfalls sicherzustellen, dass Abweichungen nur vorübergehend Geltung haben. Eine feste Laufzeit ohne Nachwirkung schützt vor einer extensiven Ausweitung solcher Regelungen. Die Entscheidung muss aber immer abhängig vom Verhandlungsergebnis im Einzelfall von den Betriebsparteien getroffen werden.

(2) Der Arbeitgeber stellt sicher, dass die in dieser Betriebsvereinbarung genannten Normen von den Beschäftigten eingesehen werden können.

- (3) Widerspricht eine Vorschrift dieser Betriebsvereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. Die Betriebsparteien verpflichten sich, die unwirksame Vorschrift durch eine wirksame Vorschrift zu ersetzen.
- (4) Bei Streitigkeiten und Meinungsverschiedenheiten entscheidet die Einigungsstelle unter dem Vorsitz von mit je drei Beisitzern je Seite.

Anmerkung: Mit dieser –nicht in der Einigungsstelle per Spruch durchsetzbaren- Regelung, wird der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten bis zur erfolglosen Durchführung des E-Stellen-Verfahrens ausgeschlossen. Die Erfahrung zeigt aber, dass die Anrufung einer Einigungsstelle auf der Arbeitgeberseite meist mehr Handlungsdruck auslöst und dort eher eine intensivere Auseinandersetzung mit den komplexen Themen des Arbeitsschutzrechts möglich ist und zeitnah wirksame Maßnahmen abgeleitet werden können.

Ort, Datum

Arbeitgeber

Betriebsrat

Anlage 1: Wöchentlicher Pandemie-Dialog – Leitfaden für Führungskräfte

Anlage 1: Wöchentlicher Pandemie-Dialog – Leitfaden für Führungskräfte Abteilung: _____ Datum: _____

	Inhalt	Ziel	Bemerkungen/Notizen
1	<p>Begrüßung und aktueller Eindruck</p> <p>a) Schön, dass Ihr da seid!</p> <p>b) Kurze Runde: Wie geht es Euch? Gibt es belastende oder erfreuliche Besonderheiten? (gemeint sind Situationen, die belastend sein können, wie bekanntgewordene Krankheitsfälle, Betreuungsprobleme, Sorgen... oder/und Situationen, die erfreulich waren, z.B. hilfsbereite Menschen, Unterstützung von Kollegen etc)</p>	<p>Wertschätzung, Motivation,</p> <p>Hinweise auf Probleme/Belastungen</p> <p>Orientierung auf Positives, Kollegialität, Erfreuliches</p>	
2	<p>Aktuelle Informationen zum Pandemiegesehen in der Region, mögliche Auswirkungen auf den Betrieb (z.B. verändertes Kunden- und Kaufverhalten, höherer Krankenstand, besondere Risiken,...);</p> <p>Was bedeutet das für unseren Betrieb:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schutzmaßnahmen für die Beschäftigten • Umgang mit Kunden • Umgang mit Ängsten von Kunden oder Kolleg/innen • <p>Fragen dazu?</p> <p>Oder Hinweise zu den bereits erfolgten Maßnahmen?</p>	<p>Signal: Unternehmen und Führungskräfte setzen sich mit der Situation auseinander und setzen alles daran, die Beschäftigten zu schützen;</p> <p>Information über bereits erfolgte oder veranlasste oder geplante Schutzmaßnahmen;</p> <p>Information, wie das Unternehmen mit schwierigen Situationen (Ängsten, aggressiven Kunden, etc) umgeht;</p> <p>Hinweise für die Wirkungskontrolle</p>	
3	<p>Einbeziehung der Beschäftigten:</p> <p>Habt Ihr noch Ideen, die uns allen- und vor allem Euch - in der aktuellen Situation helfen könnten?</p>	<p>Einbeziehung der Beschäftigten in die Weiterentwicklung der Schutz-Maßnahmen</p>	

	Wie sieht es mit der Belastung in den Abteilungen aus – ist das Arbeitspensum gut machbar? Gibt es irgendwo Schwierigkeiten?	Hinweise zu weiteren Belastungen	
4	<p>Hinweise zum Schutz vor Erkrankungen:</p> <p>Bitte denkt alle daran: Krank in die Arbeit gehen – das ist ein absolutes Tabu! Die Gefahr für Euch und Eure Kollegen ist viel zu hoch.</p> <p>Wenn jemand Erkältungssymptome spürt, wie Husten, Niesanfalle, Fieber, extreme Müdigkeit, Gelenk- oder Muskelschmerzen, ... meldet euch telefonisch krank und ruft den Arzt an. Lasst alles weitere abklären.</p> <p>Sollte sich irgend jemand infiziert haben, sagt uns Bescheid. Wir müssen dann als Betrieb weitere Schritt zum Schutz der Belegschaft einleiten.</p> <p>Präventiv: Bitte nutzt alle die zur Verfügung stehenden Mittel und Maßnahmen. Haltet Abstand – auch wenn es schwer fällt.</p> <p>Gibt es zum Thema Krankmeldung, Arbeitsunfähigkeit oder Quarantäne noch Fragen?</p>	Wiederholende Hinweise, um zu verhindern, dass Beschäftigte krank zur Arbeit kommen.	
5	<p>Danke für Euren Einsatz und Euer Engagement unter schwierigen Bedingungen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Großartige Leistung, z.B. letzte Woche (...) • Manchmal schwierige Situationen (persönlich oder im Verkauf) • Und trotzdem: Hohe Motivation, gegenseitige Unterstützung und Kollegialität. • Danke an Euch – in meinem Namen und im Namen der Hausleitung! 	Dank und Wertschätzung, Ressourcen	

Hinweise an die Hausleitung und den Betriebsrat: