

++ SONDERAUSGABE ++ BITTE AUSDRUCKEN, AUSHÄNGEN UND IN ALLE VERTEILER WEITERLEITEN! ++

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

angesichts des alles überbordenden Themas Covid-19 haben wir uns entschlossen, eine weitere Sonderausgabe des „Reports“ herauszubringen, die sich fast ausschließlich mit diesem Thema auseinandersetzt.

Das Thema hat extreme betriebliche Relevanz: 16 % aller Infektionen geschehen am Arbeitsplatz. Jede/r 6. Erkrankte

also bringt das Virus aus dem Betrieb mit nach Hause, zu Freunden, Kollegen.

Die aktuell viel zu hohe Infektionsdynamik zu bremsen ist also auch eine Aufgabe im Betrieb. Bitte, tragt alle dazu bei, dass dieses gelingt.

Euer




BETRIEBSRÄTE HABEN SICH ALS KRISENMANAGER BEWÄHRT

Jede Menge neue Aufgaben wegen Corona

Hamburg // Die Pandemie beschäftigt und fordert alle heraus. Damit sowohl das Infektionsrisiko am Arbeitsplatz als auch die Abläufe in den Unternehmen so wenig wie möglich durch die Pandemie eingeschränkt werden, kommen auch auf die Betriebsräte jede Menge Aufgaben zu.

Henrike Rauber vom Bezirksteam: „Unsere Betriebsräte haben sich schon in der ersten Welle als Krisenmanager bewährt und seit dem Frühjahr viel geleistet, aber sie haben, wie wir alle, auch viel gelernt. Aber das Lernen geht angesichts der schon anlaufenden 2. Corona-Welle weiter. Deswegen ist es wichtig, sich auf einen möglichen Corona-Ausbruch im Betrieb vorzubereiten und zu wissen, wie damit umgegangen wird, wenn der Fall eintritt. Wir fassen hier die diversen Leitfäden zusammen. Auf der Seite 5 findet Ihr zum Ausschneiden zudem eine Checkliste für die tägliche Arbeit – oft sind schnelle und machbare Lösungen gefragt.“

Dabei darf der Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte nicht einschränken. Sie bleiben



grundsätzlich auch in der derzeitigen Krisensituation bestehen. Unter Umständen kann er in wirklichen Notfällen einiges alleine entscheiden, wo er sonst Sie als Gremium beteiligen müsste. Das bleibt aber die Ausnahme, beschränkt auf die wichtigsten Tatbestände aus § 87 Abs. 1 BetrVG. Die Vorgaben weisen dem Betriebsrat und dem Arbeitsschutzausschuss (AsA) eine aktive Rolle bei der Umsetzung zu. Der Maßnahmenplan soll sicherstellen, dass die Betriebe den Infektionsschutz auf längere Sicht einhalten, wenn die Wirtschaft wieder hochgefahren wird.

Fortsetzung auf Seite 4: Der TOPP-Plan für den Krisenmanager

CHEMIETARIF: ZUKUNFTSKONTO AUFGEFANGEN

Hamburg / Hannover //

Das ist eine gute Nachricht in Krisenzeiten: IG BCE und Arbeitgeber haben eine Auffangregelung für das Chemie-Zukunftskonto vereinbart. Bezirksleiter Jan Koltze: „Sie greift in den Betrieben, in denen sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht auf Verwendungszwecke einigen konnten. Für diese Betriebe gilt: der Zukunftsbetrag jeweils zur Hälfte in Freizeit und in Geld gewährt.“ Das bedeutet:

- Für das Jahr 2020 heißt das ein freier Tag und 4,6 Prozent eines tariflichen Monatsentgelts,
- in 2021 1,5 freie Tage und 6,9 Prozent eines tariflichen Monatsentgelts
- und ab 2022 2,5 freie Tage und 11,5 Prozent eines tariflichen Monatsentgelts.

In immerhin 44 Prozent der Unternehmen gab es eine Einigung. In rund einem Drittel laufen die Gespräche noch. 📌

Wenn Masken nicht reichen: Können Pläne den Lockdown im Betrieb verhindern?

Hamburg/Hannover/Kiel // In ganz Norddeutschland arbeiten Organisationen und Behörden an weiteren Maßnahmen, um die akute Pandemie zu bekämpfen und auch (teil-)betriebliche Lockdowns mit all ihren Folgen zu verhindern. Eine wichtige Rolle spielen dabei auch innerbetriebliche Maßnahmen. Eine Zusammenstellung:



So wirbt die niedersächsische Staatskanzlei für Achtsamkeit in Covid-19-Zeiten

Grundsätzliche Ziele der betrieblichen Pandemieplanung sind:

- Minimierung des Infektionsrisikos am Arbeitsplatz
- Aufrechterhaltung der Betriebsabläufe, soweit dies möglich ist
- Erhalt der betrieblichen Infrastruktur
- Begrenzung des wirtschaftlichen Schadens
- Aufrechterhaltung der für die Versorgung der Bevölkerung wichtigen Produkte bzw. Funktionen

Ob und wie sich eine Pandemie auf Betriebsabläufe, Prozesse und Schnittstellen im Unternehmen auswirken kann, hängt von zahlreichen Faktoren ab. Für die Prüfung der Auswirkungen können folgende Fragen hilfreich sein:

- Welche Geschäftsprozesse sind essentiell und welche Auswirkungen hätte ihr Ausfall auf das Unternehmen?
- Bestehen besondere Vorgaben wie z. B. gesetzliche Verpflichtungen oder Rechtsverordnungen zur Aufrechterhaltung von Geschäftsprozessen?
- Bestehen besondere vertragliche Verpflichtungen gegenüber Kunden oder gegenüber der Allgemeinheit, bestimmte Produkte herzustellen oder Leistungen zu erbringen?

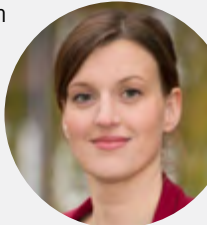
- Welche wirtschaftlichen Folgen hätte der Ausfall von Geschäftsprozessen für das Unternehmen?

Zur Entscheidung, ob und inwieweit der Betrieb aufrechterhalten werden soll, sind unternehmensinterne Abläufe und Prozesse sowie Schnittstellen mit Externen auf ihre Bedeutung für die Aufrechterhaltung des Betriebes unter folgenden Aspekten zu prüfen:

- Welche innerbetrieblichen Abläufe müssen ständig überwacht bzw. können nicht unterbrochen werden?
- Welche Zulieferer und Versorger (z. B. Strom, Wasser, Gas) sind für den Betrieb überlebenswichtig?
- Welche von extern zu erbringenden Dienstleistungen (z. B. Wartung, Entstörung) sind für den Betrieb essentiell?
- Wo bestehen Abhängigkeiten von Bevorrechtigungen, Sondergenehmigungen (z. B. Kraftstoff)?


ABSTINENZ ODER VERANTWORTUNG?

Hamburg // Henrike Rauber vom Bezirksteam: „Ihr als Betriebsräte wisst vieles besser und könnt – auch gemeinsam mit den Vertrauensleuten – diskutieren, wie ihr euch an Überlegungen zu geplanten Maßnahmen beteiligt.“ Hier sind drei Möglichkeiten:



Nur Kontrolle: Der Betriebsrat beschränkt sich auf die Kontrolle seiner Maßnahmen. Das ermöglicht eine große Distanz zum Chef, um jederzeit und in scharfer Form Kritik zu üben. Jedoch ist auf dieser Basis keine wirkliche Mitgestaltung möglich.

Nur Kommunikation: Hier lässt sich der Betriebsrat in die Kommunikation einbinden. Wenn er keinen Einfluss auf die Maßnahmen hat, kann er diese bewerten und kritisieren. Damit wird ein merklicher Abstand zum Arbeitgeber gewahrt.

Verantwortung: Über die kommunikative Einbindung muss der Betriebsrat die Maßnahmen gegenüber den Beschäftigten im Betrieb vertreten, wenn ein Mitglied z. B. im AsA oder in einem Corona-Lenkungskreis mitbeschließt. Dann kann sich der Betriebsrat kaum vom Arbeitgeber distanzieren. Achtet dann darauf, dass ihr bei den Entscheidungen mitredet, wenn ihr als Betriebsrat schon die Verantwortung dafür mitträgt. 

Wichtiges für Pendler, zu Dienstreisen und Versetzung

Wir haben wieder eine Reihe aktuelle Fragen für die tägliche BR-Praxis beantworten lassen (Stand: 30.10.2020). Sie stellen keine Rechtsberatung dar, sondern dienen lediglich als Anhaltspunkte. Wende dich bitte zur persönlichen Rechtsberatung an deinen Betriebssekretär.



Ich bin Pendler. Darf ich in andere Bundesländern reisen?

Ja. Generelle Ein- und Ausreisebeschränkungen innerhalb Deutschlands gibt es nicht. Es gilt aber der dringliche Appell, auf vermeidbare (Geschäfts-)Reisen zu verzichten. Falls du in einem Beherbergungsbetrieb übernachten willst, achte bitte auf Regelungen zum Beherbergungsverbot, die für einzelne Bundesländern unterschiedlich sein können. Grundsätzlich gilt: Touristische Reisen sind untersagt.



Muss ich nach einer Reise innerhalb Deutschlands in einen Hotspot, wo die Inzidenz höher als 50 ist, in Quarantäne?

Nein. Achte aber während des Aufenthaltes dort auf die Einhaltung der Regeln, die für das Reiseziel gelten.

Darf der Arbeitgeber wegen Corona verlangen, dass ich eine andere Tätigkeit ausübe?

Es kommt immer darauf an, was genau für eine Tätigkeit im Arbeitsvertrag vereinbart ist. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers wird durch die aktuelle Situation nicht erweitert. Auf der anderen Seite muss man da manchmal ggf. auch etwas pragmatisch sein: Auch eine nicht vertragsgemäße Beschäftigung sichert den weiteren Bezug des Gehalts und verschiebt ggf. den Bezug von Kurzarbeitergeld nach hinten.

Darf mein Arbeitgeber mich während der Pandemie auf eine Dienstreise schicken?

Die bloße Befürchtung, man könne sich mit einem Virus infizieren, reicht nicht aus, um die Dienstreise zu verweigern. Reisen in solche Gebiete oder Länder mit offizieller Reisewarnung muss der Arbeitnehmer nicht antreten, da eine entsprechende Weisung unbillig wäre. Derzeit wird dazu aufgefordert, Reisetätigkeiten auf das Nötigste zu beschränken. Deshalb könnte auch die Anordnung einer Dienstreise durch den Arbeitgeber „unbillig“ sein, weil er die Interessen des Beschäftigten nicht hinreichend berücksichtigt. Dennoch gilt: Vor einem Okay ist es auf jeden Fall angeraten, mit dem Betriebsrat zu sprechen.



Wenn die Abstandsregeln an meinem Arbeitsplatz nicht eingehalten werden: Kann ich zu Hause bleiben? Bekomme ich weiter mein Geld?

Das lässt sich so pauschal nicht sagen. Grundsätzlich sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Beschäftigten vor einer Infektion zu schützen und die dafür erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen (u.a. § 618 BGB). Welche Maßnahmen konkret erforderlich und geeignet sind, hängt von der Tätigkeit und den damit verbundene Risiken ab, aber auch den gesetzlichen Regelungen ab sowie auch von der individuellen Situation des Einzelnen. Wir empfehlen, den Betriebsrat einzuschalten.

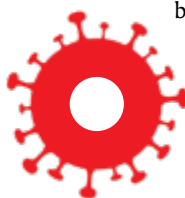


Was ist ein berufliches Tätigkeitsverbot?

Wenn sich jemand mit dem Corona-Virus angesteckt hat, kann eine Behörde ihr/ihm die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise untersagen. Wenn das der Fall ist, muss der Staat für die Dauer von bis zu sechs Wochen gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz dem Arbeitgeber eine Entschädigung in Höhe der Entgeltfortzahlung gewähren, wenn er das beantragt. Das Tätigkeitsverbot kann die Behörde auch schon aussprechen, wenn lediglich der Verdacht einer Infektion besteht.

In meinem Betrieb gibt es Corona-Fälle und mein Arbeitgeber teilt mit, dass der Betrieb vorübergehend geschlossen wird. Welche Regeln greifen?

In dem Fall entscheidet sich der Arbeitgeber aus Gründen der Fürsorge dafür, gesunde Arbeitnehmer nach Hause zu schicken. Diese Beschäftigten können und sollten ihre Arbeitskraft anbieten, denn sie sind nicht arbeitsunfähig. Der Arbeitgeber lehnt die Annahme der Arbeit jedoch ab, sodass ein Anspruch auf Verzugslohn nach § 615 BGB für die Beschäftigten entsteht. Der Arbeitgeber kann mobiles Arbeiten vereinbaren oder Kurzarbeit beantragen. Eine einseitige Anordnung des Arbeitgebers, dass für diesen Zeitraum Überstunden abgebaut oder Urlaub abgezogen wird, ist nicht zulässig. Hierzu müsste in Betrieben mit Betriebsrat mit dem Betriebsrat gesprochen werden.



Hinschauen: Die TOPP-Liste für Betriebsräte

Fortsetzung von Seite 1



Die Durchführung der Maßnahmen erfolgt in der im Arbeitsschutz üblichen Rangfolge nach dem TOPP-Prinzip:

Technisch: auch auf Dienstreisen, bei Besprechungen etc. (z. B. Mindestabstand, Trennwände, Handhygiene, Belüftung)



Organisatorisch: auch in der Kantine, bei Schichtplänen und Pausenzeiten, Stempeluhren, und vor Aufzügen (z. B. Abstandmarkierungen, Warnplakate, getrennte Aufbewahrung von Schutzkleidung und Schutzmasken für jede/n Kolleg/in)

Psychisch: z. B. Ängste der Belegschaft, mögliche Konflikte mit Kunden (die Gefährdungsbeurteilungen sollten auch auf psychische Belastungen eingehen, Gefährdungen festgestellt und Maßnahmen zu deren Minimierung durchgeführt werden)



Personenbezogen: Schutzmaßnahmen z. B. bei nicht ausreichender Vermeidung durch technische und organisatorische Maßnahmen (auch immer wieder eindringlich aufmerksam machen durch Hinweisschilder und Unterweisungen, sich an die Schutzmaßnahmen zu halten und sich bei Fragen an zentrale Ansprechpartner im Betrieb zu wenden, aktives Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchung, wichtig etwa für Arbeitnehmer, die Vorerkrankungen gegenüber der Personalabteilung oder gegenüber der Geschäftsleitung bisher nicht offengelegt haben und dies auch in Zukunft nicht möchten. Diese können sich beim Betriebsarzt – er unterliegt der Schweigepflicht – untersuchen und beraten lassen, wie sie sich hinsichtlich ihrer individuellen Risiken am besten schützen).



IMMER DIE NEUESTEN INFOS:

<https://www.niedersachsen.de/Coronavirus>

https://schleswig-holstein.de/DE/Schwerpunkte/Coronavirus/coronavirus_node.html

<https://www.hamburg.de/coronavirus/>

„CORONA-TAGEBUCH“: WAS IST MIT DEM DATENSCHUTZ?



Im NDR-Podcast rät der Virologe Christian Drost dazu, abends auf dem Smartphone oder auf einem Papierzettel zu notieren, wenn man irgendwo gewesen ist, wo sich viele Menschen in geschlossenem oder engem Raum aufgehalten haben. Denn oft könnten sich Patienten nicht erinnern, in welchen Gefährdungssituationen sie sich in den vergangenen zehn Tagen befunden haben. Das Tagebuch soll dem Gedächtnis auf die Sprünge helfen.

Ein Kontakt-Tagebuch soll ja eine Erinnerungsstütze sein für den Fall, dass eine Person infiziert ist und sich an die vergangenen 10-14 Tage erinnern muss – insbesondere an kritische Situationen, in denen man mit mehreren Menschen zusammen war. Auch etwa beim Sport oder im Fitnessstudio, im Restaurant, in der Kneipe. Schülerinnen und Schüler sollten insbesondere außerschulische Kontakte und Treffen notieren.

Tagebücher sind unproblematisch, solange sie nicht an Dritte weitergegeben werden. Wichtig ist, dass sie nicht in die Hände weiterer Personen gelangen mit Ausnahme von Mitarbeitern des Gesundheitsamtes. „Das müssen sie sogar, das ist datenschutzrechtlich in Ordnung und wichtig“, so Sommer.

