

Muster

Dienst-/Betriebsvereinbarung für den Pandemiefall

Die (nachfolgend Arbeitgeber), vertreten durch
und der Personal-/Betriebsrat, vertreten durch schließen folgende Dienst-
/Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Pandemiesituationen.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Dienst-/Betriebsvereinbarung gilt für die Arbeitnehmer¹ des vertragsschließenden Arbeitgebers.
- (2) Von dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung umfasst sind sämtliche Maßnahmen, die im Zusammenhang mit dem Auftreten einer von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) festgestellten Pandemie zum Schutz vor Beeinträchtigungen von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer/ Bürger/ Bewohner/ Kunden/ Besucher/ Patienten und zur Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich sind.

§ 2 Eintritt des betrieblichen Pandemiefalls

- (1) Die Feststellung und Aufhebung des betrieblichen Pandemiefalls obliegt dem Arbeitgeber/ der betrieblichen Pandemiebeauftragten unter Berücksichtigung der aktuellen epidemiologischen Erkenntnisse. Der Personal-/Betriebsrat wird unverzüglich durch den Bereich/die Abteilung Personalwesen über die Feststellung oder Aufhebung des betrieblichen Pandemiefalles schriftlich informiert.
- (2) Der betriebliche Pandemiefall kann bei Überschreitung der folgenden Krankenstände (einschließlich der Zeiten nach § 45 SGB V – Kind krank ohne Bezüge) /nach folgendem Praxisindex des Robert-Koch-Instituts ausgerufen bzw. bei Unterschreitung aufgehoben werden:
- (3) Sofern in dieser Dienst-/Betriebsvereinbarung nichts Abweichendes geregelt ist, gelten die nachfolgenden Regelungen ab dem Zeitpunkt des festgestellten betrieblichen Pandemiefalls und bestehen solange fort, bis der betriebliche Pandemiefall aufgehoben wird.

§ 3 Prävention

- (1) Im Falle eines drohenden oder bestehenden betrieblichen Pandemiefalls trifft der Arbeitgeber alle erforderlichen Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Betriebes und Sicherstellung von Gesundheit und Arbeitssicherheit. Bereits vor Eintritt des festgestellten Pandemiefalls

¹⁾ Alle personenbezogenen Formulierungen gelten unabhängig von der gewählten Form immer gleichermaßen für Frauen und Männer.

nach § 2 Abs. 2 verfährt der Arbeitgeber nach bereits bestehenden Hygiene- und Pandemieplänen. Diese können insbesondere folgende Maßnahmen vorsehen:

- Tragen von Schutzmasken
- Tragen von Schutzkleidung
- Desinfizieren der Hände beim Betreten des Betriebs sowie regelmäßiges Desinfizieren der Hände
- Wechseln der Kleidung beim Betreten und Verlassen des Betriebes

(2) Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie der betriebsärztliche Dienst sind einzubeziehen.

(3) Die Kosten für die Schutz- und Hygienemaßnahmen übernimmt der Arbeitgeber.

§ 4 Arbeitseinsatz

(1) Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird grundsätzlich durch den Eintritt des betrieblichen Pandemiefalles nicht berührt. Dem nicht erkrankten Arbeitnehmer steht kein Leistungsverweigerungsrecht zu. Der Arbeitnehmer ist vielmehr weiterhin verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen und den Anordnungen des/der Vorgesetzten Folge zu leisten.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Arbeitnehmern im Falle eines betrieblichen Pandemiefalles 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 örtlicher, zeitlicher und sachlicher Hinsicht. Der Personal-/Betriebsrat ist hierüber zu unterrichten.

(3) Die Arbeitnehmer können im betrieblichen Pandemiefall in allen Tochterunternehmen und Abteilungen der Verwaltung/des Betriebs – auch kurzfristig – eingesetzt werden. Der Personal-/Betriebsrat ist hierüber zu unterrichten. Jeder Arbeitnehmer wird unabhängig von seinem konkreten Einsatz aus Vereinfachungsgründen weiter in seiner Organisationseinheit (Dienstplan) geführt.

(4) Um Ansteckungen zu vermeiden ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer bei Verdacht einer Erkrankung unter Fortzahlung seiner Vergütung einseitig von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers steht dem nicht entgegen. Der Personal-/Betriebsrat ist hierüber zu unterrichten.

(5) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Heim- oder Telearbeit anzuordnen und stellt den Arbeitnehmern in diesem Fall die notwendige Ausstattung zur Verfügung. Der Personal-/Betriebsrat ist hierüber zu unterrichten.

§ 5 Kurzarbeit und Überstunden

(1) Der Arbeitgeber kann nach entsprechender Abstimmung mit dem Personal-/Betriebsrat eine vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit anordnen, um die Verwaltung/den Betrieb durch Senkung der Personalkosten vorübergehend wirtschaftlich zu entlasten.

(2) Der Arbeitgeber ist ferner berechtigt, in durch den betrieblichen Pandemiefall entstandenen besonderen dienstlichen/betrieblichen Situationen einseitig Überstunden und/oder Mehrarbeit – auch kurzfristig – anzuordnen. Der Personal-/Betriebsrat ist hierüber zu unterrichten. Die Parteien sind sich darüber hinaus einig, dass bei einem betrieblichen Pandemiefall ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 ArbZG vorliegt.

§ 6 Urlaubsregelungen

- (1) Der Arbeitgeber ist nach entsprechender Abstimmung mit dem Betriebs-/Personalrat berechtigt, pro Kalenderjahr Betriebsurlaub von bis zu Arbeitstagen in Anrechnung auf den Erholungsurlaub für jeden Arbeitnehmer im Pandemiefall anzuordnen.
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, anzuordnen, dass im Pandemiefall Arbeitszeitguthaben durch Freizeitausgleich auszugleichen sind. Dies ist nur möglich, solange und soweit ein Arbeitszeitguthaben besteht. Die Belange des Arbeitnehmers sind zu berücksichtigen. Hierzu bestehende Dienst-/Betriebsvereinbarungen oder tarifliche Regelungen bleiben im Übrigen unberührt.
- (3) Der Arbeitgeber ist berechtigt, im Pandemiefall eine Urlaubssperre anzuordnen.
- (4) Der Arbeitgeber ist im Einzelfall berechtigt, anzuordnen, dass im betrieblichen Pandemiefall zur Aufrechterhaltung des Betriebes (in Abweichung von der Dienstplanregelung) die Inanspruchnahme von Arbeitszeitausgleich, sonstige geplante Abwesenheiten (z.B. Fortbildung) und/oder Urlaub begrenzt oder widerrufen werden. Dabei sind grundsätzlich zuerst der Abbau von Arbeitszeitguthaben, sonstigen geplanten Abwesenheiten und erst danach der Urlaub zu begrenzen bzw. zu widerrufen. Die Interessen des Arbeitnehmers sind zu berücksichtigen. Sollte dem Arbeitnehmer aus dem Widerruf ein Schaden entstehen, ist der Arbeitgeber zum Ersatz verpflichtet.
- (5) Die Arbeitnehmer können im Pandemiefall bezahlten oder unbezahlten Urlaub beantragen. Der Arbeitgeber soll diesen gewähren, soweit dienstliche/betriebliche Gründe, insbesondere die Aufrechterhaltung eines notwendigen Dienst-/Betriebsablaufs, dem nicht entgegen steht.

§ 7 In-Kraft-Treten, Kündbarkeit

Diese Vereinbarung tritt am in Kraft. Sie kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden und wirkt bis zum In-Kraft-Treten einer Neuregelung nach.

Ort, Datum

Arbeitgeber

Personalrat/Betriebsrat