

Stichworte für eine Betriebs-/Dienstvereinbarung Umsetzung CONONA Schutz Maßnahmen Dezember 2021 in Kliniken¹

Einleitung

Mit der Aktualisierung des Infektionsschutzgesetzes vom 22.11.2021 haben der Bundestag und der Bundesrat auf die aktuell dramatischen Entwicklungen der CORONA Infektionen in Deutschland reagiert.

Auf die Kliniken kommt nunmehr eine hohe Verantwortung zur Umsetzung der darin festgelegten Maßnahmen, insbesondere der Regelungen zum Impfen und Testen der Mitarbeiter*innen zu.

Diese Betriebsvereinbarung soll die entsprechenden Einrichtungen und die Mitarbeiter*innen, die zurzeit mit einem hohen Gefährdungspotenzial konfrontiert werden und sich auf die derzeitige Situation vorbereiten wollen bzw. müssen, bei der Planung und Festlegung entsprechender Maßnahmen unterstützen.

Transparenz soll hergestellt werden für die Notwendigkeit zusätzlicher organisatorischer und persönlicher Schutzmaßnahmen, deren konsequente Umsetzung wesentliche Voraussetzungen für den effektiven Schutz der Mitarbeiter*innen, Patienten*innen und ggf. Besucher*innen darstellen.

Deshalb haben sich der BR und die Arbeitgeberin der Klinik (... hier dann jeweils den Namen der Klinik oder nur Klinik) auf die folgende Betriebsvereinbarung „Gemeinsamer Kampf gegen das CORONA-Virus“ verständigt, die die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen konkretisiert.

Ziel der BV

Ziel der BV ist eine zeitgenaue und vollumfängliche Umsetzung der CORONA-Schutz-Maßnahmen nach Maßgabe des Infektionsschutzgesetzes in der jeweils aktuellen Fassung, sowie der jeweils gültigen Arbeitsschutzverordnungen des Bundes und des Landes sowie der örtlich zuständigen Behörden.

Alle bisherigen Maßnahmen in der Klinik ..., wie Abstandsregelungen, Maskenpflicht und Einhaltung der Hygienemaßnahmen in der Klinik, in den Sozialräumen und auf den Wegen zum und vom Arbeitsplatz bleiben bestehen bzw. werden auf die aktuellen Gesetze oder Verordnungen angepasst

Verantwortlich für deren Umsetzung und Einhaltung ist vollumfänglich die Arbeitgeberin.

Die Betriebsparteien sind sich einig, dass diese Betriebsvereinbarung primär sofortige Maßnahmen, die unmittelbar umgesetzt werden sollten, organisatorisch erleichtern soll.

Task Force

Im Rahmen der Organisation des Unternehmens wird, soweit noch nicht geschehen, für die Umsetzung der Maßnahmen eine paritätisch besetzte Task Force, eingerichtet.

Sie besteht mindestens aus einem Mitglied der Geschäftsführung der Klinik und dem/der Betriebsratsvorsitzenden sowie, falls von der Geschäftsführung oder dem Betriebsrat für notwendig erachtet, weiteren fachkundige(n) Mitarbeiter*innen, wie z.B. Fachkraft für Arbeitsschutz, Gebäudemanagement, Betriebsarzt*in, Hygienefachkraft etc.

¹ Dieser Text ist keine BV! Der Text soll den BR/PR dazu dienen sich an bestimmten Themen zu dieser BV zu orientieren. Die klassischen Eingangs- und Ausgangsparagrafen, wie: wer mit wem, für wen und die entsprechenden Schlussparagrafen, wie Gültigkeit (sofort!) Kündigung etc. müssen noch ergänzt werden. Bei PR bitte beachtet die Formulierung PR und Dienstvereinbarung!

Die Arbeitgeberin verpflichtet sich, die Mitgliedern der Task Force im notwendigen Umfang (Vorbereitung, Teilnahme an Sitzungen und Nachbereitung) unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freizustellen oder Freizeitausgleich zu gewähren.

Einschub: Gefährdungsbeurteilung

Aufgabe der Task Force ist die Durchführung einer solchen Gefährdungsbeurteilung². Sie schlägt je nach Dringlichkeit und Gefahrenlage Maßnahmen vor und überwacht die Durchführung der Maßnahmen und entwickelt geeignete Organisationskonzepte, die jeweils zu protokollieren sind.

Bei der Gefährdungsbeurteilung nimmt die Task Force die Aufgaben des Betriebsrats wahr.

Die Task Force hat das Recht, initiativ verschiedenste Maßnahmen zu ergreifen, wobei aber das jeweilige Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zu beachten ist.

Der BR ist bei der Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte nicht an die Vorschläge der Task Force gebunden.

Einschub: allgemeine Grundlagen Gesundheitsschutz § 87 BetrVG (Achtung Personalvertretung entsprechend anpassen!)

§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG legt ein Mitbestimmungsrecht unter anderen bei Regelungen über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften fest.

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. § 5 ArbSchG ein Initiativrecht, eine Regelung zur Gefährdungsbeurteilung durchzusetzen. Die Mitbestimmung betrifft die Einzelheiten der Gefährdungsbeurteilung (an welchen Arbeitsplätzen und Arbeitsbereichen bestehen welche Gefährdungen die, anhand welcher Kriterien und Methoden und welchem Zeitplan zu beurteilen und welche Maßnahmen daraus abzuleiten und durchzuführen sind).

Die Task Force bewertet jeweils die Lage, und schlägt betriebliche Maßnahmen vor wie z.B. Mindestanforderungen für Isolierungsmaßnahmen, ausreichende raumluftechnische Anlagen, die Luftaustausch zu anderen Bereichen sicher ausschließt, macht Vorschläge für räumliche Funktionszuordnungen und für geeignete Desinfektionsmöglichkeiten und überwacht, dass der Zugang zum Isolierungsbereich nur auf autorisiertes zur Behandlung notwendiges Personal beschränkt wird und kann Vorschläge zum Procedere einer Zugangskontrolle machen etc.

Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, Maßnahmen und Anregungen der Task Force mit dieser zu erörtern.

Die Task Force und der Betriebsrat können zur Erfüllung ihrer Aufgaben externe Sachverständige hinzuziehen.

² Die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erfolgt nach den aktuell gültigen Leitlinien des GDA, der BAUA und der für die Unternehmen zuständigen Berufsgenossenschaften.

Im Anhang zu dieser BV werden die jeweiligen Daten dazu angehängt. Sie sind essentieller Bestandteil dieser BV.

Dienstpläne für bestimmtes Personal

Da die Umsetzung der aktuellen Maßnahmen in der Klinik alle Mitarbeiter*innen betrifft und diese in unterschiedlicher Form zum Schutz der Mitarbeiter*innen, der Patient*innen und ggf. von Besucher*innen zum Einsatz kommen, hat die Arbeitgeberin diese Mitarbeiter*innen in Absprache mit dem BR und den jeweiligen Abteilungen in einem gesonderten Dienstplan zu organisieren.

Sollte dies mit den eigenen Mitarbeiter*innen nicht sinnvoll zu organisieren sein hat die Arbeitgeberin externe, ausgewiesene Fachkräfte einzustellen bzw. zu beauftragen.

Umsetzung der 3 G-Regelung:

Was muss gemacht werden. „§ 28b Infektionsschutzgesetz ...

(1) Arbeitgeber und Beschäftigte dürfen Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten und Arbeitgeber dürfen Transporte von mehreren Beschäftigten zur Arbeitsstätte oder von der Arbeitsstätte nur durchführen, wenn sie geimpfte Personen, genesene Personen oder getestete Personen im Sinne des § 2 Nummer 2, Nummer 4 oder Nummer 6 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAnz AT 08.05.2021 V1) sind und einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder einen Testnachweis im Sinne des § 2 Nummer 3, Nummer 5 oder Nummer 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAnz AT 08.05.2021 V1) mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben. Sofern die dem Testnachweis zugrunde liegende Testung mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) erfolgt ist, darf diese abweichend von § 2 Nummer 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAnz AT 08.05.2021 V1) maximal 48 Stunden zurückliegen. Abweichend von Satz 1 ist Arbeitgebern und Beschäftigten ein Betreten der Arbeitsstätte erlaubt, um

1. unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme ein Testangebot des Arbeitgebers zur Erlangung eines Nachweises im Sinne des § 4 Absatz 1 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 25. Juni 2021 (BAnz AT 28.06.2021 V1), die durch Artikel 1 der Verordnung vom 6. September 2021 (BAnz AT 09.09.2021 V1) geändert worden ist, wahrzunehmen oder
2. ein Impfangebot des Arbeitgebers wahrzunehmen.

Der Arbeitgeber hat seine Beschäftigten bei Bedarf in barrierefrei zugänglicher Form über die betrieblichen Zugangsregelungen zu informieren.“

Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass die komplette Impfung und Testung aller Mitarbeiter*innen sinnvoll sind!

Die Arbeitgeberin bietet jedem(r) Mitarbeiter*in ein Impfangebot an. Dazu regelt die Arbeitgeberin bis zum 15.12.2021 eine interne (Betriebsarzt*in) oder externe Lösung (Kooperation mit einer Impfstation oder mit niedergelassenen Ärzt*innen)

Alle Mitarbeiter*innen werden täglich kostenfrei getestet. Für diesen Test bietet die Arbeitgeberin bis zum 15.12.2021 eine interne (Betriebsarzt*in, eigenes oder fremdes beauftragtes, geschultes Personal) oder externe (Kooperation mit einer oder mehreren Apotheken, mit Testzentren bzw. Einrichtung eines eigenen ggf. auch von betriebsfremden nutzbares Testzentrum).

Als interne Lösung bietet sich in unserer Klinik an, an den Eingängen ..., ... , ... die Testung zu organisieren und vom/von dem/der Betriebsärztin oder dem geschulten Personal vornehmen zu lassen.

Datensicherung im Rahmen der COVID Maßnahmen.

Im Rahmen des aktuellen Infektionsschutzgesetzes muss die Arbeitgeberin die Daten zum Test- und Impfstatus des/der einzelnen Arbeitnehmer*in für Dokumentationszwecken sichern.

Die erfassten Daten müssen vertraulich behandelt und ausschließlich bis spätestens dem Ende der Pandemie zweckgebunden verwendet werden.

Sie dürfen nicht längerfristig gespeichert werden. Die Daten sind spätestens sechs Monate nach ihrer Erhebung zu löschen.

Diese Dokumentation und Sicherung der Daten finden getrennt von den Personaldaten der Mitarbeiter*in statt. Der BR hat jederzeit das Recht die Dokumentation und Sicherung der Daten einzusehen sowie deren Vernichtung nach spätestens 6 Monaten zu begleiten.

Impfung und Testung ist Arbeitszeit

Die Wahrnehmung des Impfangebots und die Testung im und direkt vor dem Betrieb gelten als Arbeitszeit. Die Kosten hierfür trägt die Arbeitgeberin.

Verhalten gegenüber nicht geimpften.

Mitarbeiter*innen, die auf der Basis eines ärztlichen Attestes nicht geimpft werden können, müssen täglich getestet werden.

Bisherige Regelungen

Alle bisherigen Regelungen zum Schutz der Mitarbeiter*innen, Patient*innen und Besucher*innen gelten mit der Maßgabe weiter, soweit sie nicht hinter die aktuellen Schutzmaßnahmen dieser Betriebsvereinbarung zurückfallen.

Konfliktlösung:

1. nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung sind Arbeitgeberin und Betriebsrat gehalten, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und schnellstmöglich einvernehmliche Lösungen herbeizuführen, die den im Einzelfall widerstreitenden Interessen gerecht werden. Zu diesem Zweck errichten Arbeitgeberin und Betriebsrat eine innerbetriebliche Schlichtungsstelle, in welche die Arbeitgeberin 2 Vertreter und der Betriebsrat 2 seiner Mitglieder entsendet. Die Schlichtungsstelle tritt auf Anrufung der Arbeitgeberin oder des Betriebsrats unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb der nächsten 3 Werktage zusammen, um Meinungsunterschiede betriebsintern beizulegen.

Meinungsverschiedenheiten im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind:

- a) Solche über die Anwendung und Umsetzung der Betriebsvereinbarung
 - b) solche über die Feststellung der in der Betriebsvereinbarung enthaltenen Tatsachen
 - c) solche über die Auslegung der Betriebsvereinbarung
 - d) solche über sonstige rechtliche Fragen, die im Zusammenhang mit der Anwendung der Betriebsvereinbarung kurzfristig zu lösen sind
2. Die Entscheidungen der Schlichtungsstelle müssen stets einstimmig ergehen.
 3. Gelingt es Arbeitgeberin und dem Betriebsrat nicht, die Meinungsverschiedenheiten innerhalb der Schlichtungsstelle einvernehmlich beizulegen, oder tritt die Schlichtungsstelle entgegen Ziff. 1 dieser Konfliktlösung nicht oder nicht rechtzeitig zusammen, entscheidet auf Antrag der Arbeitgeberin oder des Betriebsrats die Einigungsstelle. Ihr Spruch ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeberin und Betriebsrat.

In diese Einigungsstelle entsenden Arbeitgeberin und Betriebsrat jeweils drei Beisitzer. Die Leitung der Einigungsstelle obliegt den in der **Anlage** ----- genannten Vorsitzenden. Die dort abgebildete Reihenfolge ist verbindlich. Kann die Einigungsstelle aufgrund der Terminlage des Vorsitzenden nicht innerhalb von ----- Tagen nach ihrer Anrufung zusammentreten, obliegt die Leitung der Einigungsstelle dem jeweils an nächster Stelle genannten Vorsitzenden. Sollte wider Erwarten keiner der genannten Vorsitzenden für die Leitung der Einigungsstelle zur Verfügung stehen, verständigen sich die Betriebsparteien auf eine Alternative. Gelingt das nicht, gilt § 100 ArbGG.

Abkürzungsverzeichnis:

ArbGG: Arbeitsgerichtsgesetz

ArbSchG: Arbeitsschutzgesetz

BAnz AT V: Bundesanzeiger Allgemeiner Teil, Verordnung

BAUA: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

GDA: gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie

PCR: Polymerase chain reaktion (Polymerase = Enzym, das die Biosynthese der Nukleinsäuren steuert) Polymerase Ketten Reaktion (Die Polymerase-Ketten-Reaktion ist die wichtigste Labormethode zur Untersuchung der molekularen Feinstruktur der Erbsubstanz.)

POC: Point of Care = Patientennahe Labordiagnose

Oberkrämer, den 28.11.21

CHRONOS Agentur WB UG, Peter Cremer – 0151 241 853 90

RA Horst Sparolin, Melsungen