

Coronavirus – Handreichung für Mitarbeitervertretungen

➤ Was hat die MAV mit den Handlungsempfehlungen der Arbeitgeber-Dachverbände zu tun?

Das Thema Coronavirus ist auch in unseren Einrichtungen zum Schutz der Mitarbeitenden und unserer Klienten ein wichtiges Thema.

Der Arbeitgeber ist nach § 618 BGB, § 4 ArbSchG zu Schutzmaßnahmen verpflichtet, um die Mitarbeitenden gegen Gefahren für Leben und Gesundheit zu schützen. Insofern ist er in der **Verantwortung** und muss aufgrund seiner Fürsorgepflicht die erforderlichen Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden in der Einrichtung treffen. Daher erhält Ihr Arbeitgeber derzeit von seinen verschiedenen Dachverbänden Handlungsempfehlungen mit den unterschiedlichsten Zielrichtungen.

➤ Da hat die MAV auch mitzureden!!

• **Mitbestimmung der MAV bei der Anordnung von Schutzmaßnahmen**

Nach **§ 40 Buchst. b) MVG.Wü** unterliegen Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren der **Mitbestimmung der MAV**.

Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auf **alle Maßnahmen des Gesundheitsschutzes**. Unter das Beteiligungsrecht unterfallen sowohl organisatorische als auch medizinische sowie technische ggf. auch personelle Maßnahmen. Vom Mitbestimmungsrecht der MAV sind nicht nur Maßnahmen umfasst, die darauf abzielen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor konkreten Gefahren zu bewahren, sondern auch bereits vorbereitende Handlungen.

Je nachdem, welche Maßnahmen ergriffen werden, **sind weitere** Mitbestimmungsrechte der MAV tangiert, **z.B.**

- **§ 40 Buchst. k) MVG.Wü:** Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dienst
- **§ 40 Buchst. d) MVG.Wü:** Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen
- **§ 40 Buchst. e) MVG.Wü:** Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan
- **Überwachung der Einhaltung der Gesetze**

Die Mitarbeitervertretung soll im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben nach § 35 Abs. 3 Buchst. b) MVG.Wü dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Dienstvereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden. Hierzu zählt in diesem Zusammenhang insbesondere das Arbeitsschutzgesetz und ggf. auch das Infektionsschutzgesetz.

Nach § 35 Abs. 3 Buchst. g) MVG.Wü soll die MAV gerade Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes fördern.

Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber die Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nur mit Zustimmung der MAV in der Einrichtung umsetzen kann.

Mögliche Schutz-/bzw. Maßnahmen

Aufklärung der Mitarbeitenden über das bestehende Infektions- und Erkrankungsrisiko, über Vorsorgemaßnahmen und Schutzverhalten seitens des Arbeitgebers

- **Mitbestimmung der MAV nach §§ 40 Buchst. b) bzw. k) MVG.Wü.**

Vorbeugende Gesundheitsmaßnahmen – z.B.

- Händewaschen
- Verzicht auf Körperkontakt (keine Händeschütteln)
- Kein Niesen und Husten in die Hand, sondern in ein Papiertaschentuch oder die Armbeuge
- Tragen eines Mundschutzes, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hierdurch nicht unzumutbar belastet wird.

- **Mitbestimmung der MAV nach §§ 40 Buchst. b) bzw. k) MVG.Wü.**

Anordnung von Tests durch den Arbeitgeber

sind unzulässig, wenn sie einen körperlichen Eingriff bedeuten.

- **Mitbestimmung der MAV nach §§ 40 Buchst. b) MVG.Wü.**

Fragerecht, ob Anzeichen von (pandemischer) Erkrankung vorliegen, z.B. bei Mitarbeitenden, die von einer Reise aus einer gefährdeten Region zurückkehren, ist zulässig, die Ergebnisse dürfen allerdings nicht gespeichert werden.

- **Mitbestimmung der MAV nach §§ 40 Buchst. b) MVG.Wü.**

Anordnung des Arbeitgebers gegenüber den Mitarbeitenden, der Arbeit fern zu bleiben,

- **bei Anzeichen von Erkrankung**

ist zulässig, Mitarbeitende haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach §§ 21,22 Teil 2 AVR-Wü/I

- **bei Verdacht auf Erkrankung**

ist zulässig mit Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung seines Entgeltes (Annahmeverzug) Teil 2 AVR-Wü/I.

In diesen Fällen sollte wegen der Abklärung der weiteren Vorgehensweise der Betriebsarzt informiert werden (ggf. § 3 Abs: 4 Teil 2 AVR-Wü/I).

Freistellung von Mitarbeitenden, bei denen Familienmitglieder infiziert sind

ist zulässig unter Fortzahlung des Entgeltes – sofern keine Maßnahme nach dem IfSG getroffen wurde.

Zwangsbeurlaubung eines betroffenen Mitarbeiters

ist nach § 26 Teil 2 AVR-Wü/I arbeitsrechtlich nicht zulässig

Wegerisiko der Mitarbeitenden (z.B. bei Ausfall ÖPNV)

Arbeit von zu Hause aus, wenn möglich

- **Mitbestimmung der MAV nach §§ 40 Buchst. b) bzw. k) MVG.Wü
Ggf. auch nach § 40 Buchst. h) MVG.Wü**

- **Bitte beachten:**

Kann der Arbeitgeber arbeitswillige Mitarbeitende nicht beschäftigen, z.B. bei Schließung von Gruppen, trifft ihn das Betriebsrisiko, d.h. er muss das Entgelt fortbezahlen.

Kurzarbeit

Ist zulässig bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen, wenn eine Aufrechterhaltung des Normalbetriebs mit den verbliebenen Mitarbeitenden wirtschaftlich unzumutbar ist.

- **Dienstvereinbarung zwischen MAV und Dienststellenleitung nach § 11a Teil 2 AVR-Wü/I**

Anordnung von Überstunden/Mehrarbeit für die noch in der Einrichtung verbliebenen Mitarbeitenden

- **Mitbestimmung der MAV nach § 40 Buchst. d) MVG.Wü**

Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz – IFSG -

Behördliche Maßnahmen müssen befolgt werden!

Quarantäne und berufliches Tätigkeitsverbot nach §§ 30, 31 IFSG)

Das Land zahlt auf Antrag eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IFSG; der Erstattungsanspruch ist durch den Arbeitgeber innerhalb von 3 Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder dem Ende der Absonderung geltend zu machen.

➤ **Bitte dringend beachten:**

Freistellung von Mitarbeitenden von Seiten des Arbeitgebers

- **ohne Verdacht oder Anzeichen der Erkrankung**
- **rein aufgrund der vorbeugende Maßnahme oder Vorsorge**
- **ohne Anordnung der Behörde**

ist nur unter Fortzahlung des Entgelts möglich!!

➤ **Bitte dringend beachten:**

Die Fälle der Entgeltfortzahlung in den o.g. Beispielen sind gesetzlich bzw. durch die AVR-Württemberg geregelt. Auf der betrieblichen Ebene dürfen nach § 36 Abs. 1 MVG.Wü keine Entgeltregelungen zwischen Dienststellenleitung und MAV getroffen werden. Sollten Lücken bei der Vergütung oder Entgeltfortzahlung entstehen, ist für die Erarbeitung einer kollektivrechtlichen Vergütungsregelung die AGMAV im Rahmen ihrer Mitarbeit in der Arbeitsrechtlichen Kommission – Landeskirche und Diakonie – zuständig.

05.03.2020

Andrea Unterweger-Rösiger
Geschäftsführerin der AGMAV