Gesamtbetriebsvereinbarung
„Maßnahmen beim Auftreten von Epidemien / Pandemien“
bei der CURRENTA GmbH & Co. OHG

Präambel

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat der CURRENTA GmbH & Co. OHG (nachfolgend: CURRENTA) haben das gemeinsame Interesse, im Hinblick auf das nicht auszuschließende Auftreten zukünftiger Epidemien / Pandemien bereits im Vorfeld grundsätzliche Absprachen zur Aufrechterhaltung der Sicherheit, des Schutzes der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter *) (einschließlich Auszubildende) und zur Fortführung der betrieblichen Tätigkeit je nach Einschätzung der Gefahrenlage zu treffen.

Mit dieser Vereinbarung soll insbesondere im Hinblick auf Eilmaßnahmen für die verantwortlichen Entscheidungsträger und die betroffenen Beschäftigten ein zwischen den Betriebsparteien abgestimmter und vordefinierter Rahmen geschaffen werden, um nicht erst im Bedarfsfall - ggf. unter Zeitdruck - Klärungs- und Abstimmungsprozesse durchführen zu müssen.

Dies vorausgeschickt schließen die Unternehmensleitung und der Gesamtbetriebsrat folgende Vereinbarung:

I. Geltungsbereich

1. persönlich

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der CURRENTA mit Ausnahme der Leitenden Angestellten gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG.

2. räumlich

Die Vereinbarung erfasst alle Betriebe/Standorte der CURRENTA.

II. Anwendungsbereich

Die Regelungen dieser Vereinbarungen finden erst Anwendung bei Auftreten einer Epidemie oder Pandemie mit möglichen Gefährdungen bzw. Gesundheitsrisiken für die Beschäftigten der CURRENTA.

III. Allgemeine Informationen

1. Definitionen

Eine Epidemie ist die zeitliche und örtliche Häufung einer Infektionskrankheit innerhalb der Bevölkerung. Im Falle einer Epidemie sind vergleichbare Maßnahmen analog zu einer Pandemie zu treffen und zu implementieren, daher wird im Folgenden ausschließlich der Begriff Pandemie verwendet.

*) *Im Folgenden wird aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung einheitlich der Begriff „Mitarbeiter“ verwendet. Der Begriff ist als geschlechtsneutral anzusehen und bezeichnet männliche und weibliche Beschäftigte in gleicher Weise.*

Eine Pandemie bezeichnet eine epidemische Ausbreitung einer Krankheit über mehrere Bevölkerungen, z. B. über einen ganzen Kontinent oder weltweit. Historische Beispiele für Pandemie sind z. B. Pocken, Pest oder die Spanische Grippe. sowie neue Formen wie Schweine- (H1 N1) und Vogelgrippe (H1 N5).

Laut WHO (Weltgesundheitsorganisation) müssen für eine Pandemie drei Bedingungen erfüllt sein:

- Auftreten einer Krankheit, die für eine Bevölkerung neu ist (es besteht keine Immunität).
- Der Erreger infiziert Menschen und verursacht eine schwere Krankheit.
- Der Erreger wird leicht und nachhaltig von Mensch zu Mensch übertragen.

2. Einstufung einer Pandemie

Zur Festlegung der aktuellen Reaktionsstufe wird eine differenzierte Lagebeurteilung durchgeführt. Die Einstufung einer Pandemie erfolgt im ersten Schritt aus globaler Sicht (WHO-Pandemiephasen). Im zweiten Schritt wird die Einstufung hinsichtlich lokaler Aspekte (wie z. B. Empfehlungen/Anordnungen des Robert Koch-Instituts (RKI), der Gesundheitsämter, der Ordnungsbehörden oder kommunaler Krisenstäbe sowie regionaler Krankheitsfälle und der Krankheitsschwere) überprüft. Infolge dieser Lagebewertung, kann sich eine Abweichung hinsichtlich der ersten (globalen) Einstufung ergeben. Dies kann sowohl zu einer höheren als auch zu einer niedrigeren Einstufung führen.

Die Einstufung der Pandemie einschließlich der Aufhebung der Pandemieeinstufung erfolgt durch den Krisenstab „CHEMPARK Pandemie".

Die im jeweiligen Fall erforderlichen Maßnahmen richten sich nach der internen Einstufung sowie behördlicher Vorgaben. Die grundsätzlich zu treffenden Maßnahmen sind im Pandemieplan der CURRENTA gemäß des Stufenkonzeptes der Richtlinie „Maßnahmen beim Auftreten von Epidemien und Pandemien" eschrieben. Zusätzlich erforderliche Maßnahmen werden vom Krisenstab „CHEMPARK Pandemie" koordiniert.

IV. Zwecke und Ziele der Vereinbarung

Mit dieser Vereinbarung wird ein Handlungsrahmen geschaffen, in dem sich die Betriebspartner bereits im Vorfeld darauf verständigen, welche (Eil-)Maßnahmen ohne die unter „normalen Bedingungen" vorgesehenen formalen Mitbestimmungsabläufen, in Kontext mit Mitwirkungspflichten, im Ereignisfall von den verantwortlichen Vorgesetzten bzw. Fachkräften getroffen bzw. durchgesetzt werden können.

Den im Ereignisfall Verantwortlichen soll unter Wahrung der Mitwirkungsrechte und der Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat ein der Situation angemessenes Handeln ermöglicht werden.

Sie dient weiterhin der Information der Beschäftigten und Vorgesetzten über mögliche Maßnahmen, die zu ihrem Schutz getroffen werden und der Beschreibung der Verpflichtungen, die im Falle einer Pandemie für sie wirksam werden.

V. Beteiligung des Betriebsrates

1. Im Falle einer Pandemie wird der Gesamtbetriebsrat bzw. ein von ihm beauftragter Vertreter frühzeitig über die Entwicklung informiert und, soweit möglich, in die Beratungen zur Ableitung von notwendiger Maßnahmen in Bezug auf die Beschäftigten einbezogen.

   Bei der Umsetzung von Maßnahmen in den Standorten werden die Standortbetriebsräte zeitnah in geeigneter Form informiert und in die Beratungen, soweit möglich, einbezogen.

2. Mögliche Konsequenzen oder einzuleitende Maßnahmen werden durch den Unternehmensvertreter am Standort (bzw. von diesem beauftragte Einsatz-, Hilfs- und Fachkräfte) mit den o.g. Beauftragten des Gesamtbetriebsrates, dem jeweiligen Beauftragten des örtlichen Betriebsrates und dem zuständigen Betriebsarzt gemeinsam beraten.

3. Anzuordnende Maßnahmen und Entscheidungen, deren Bestandteil mitbestimmungsrelevant ist, sind mit den o.g. Beauftragten des Betriebsrates abzustimmen.

4. Ausgenommen sind Notfalldirektiven bei Eilbedarf bzw. wegen Gefahr im Verzug, in denen die Zustimmung des Betriebsrats nicht abgewartet werden kann. In diesem Ausnahmefall wird der Betriebsrat nachträglich unverzüglich unterrichtet, sobald die Situation dies zulässt.

VI. Einzelne Bestimmungen

1. Informationspflichten bei Auftreten einer Pandemie

Zur Eindämmung einer auftretenden oder sich ankündigenden Pandemie, insbesondere zur Vermeidung der Ansteckung von anderen Betriebsangehörigen, Beschäftigten anderer Firmen oder Besuchern ist es zwingend erforderlich, dass die Beschäftigten dem zuständigen Betriebsarzt verdächtige Erkrankungen, auch im Familienkreis oder im engerem Umfeld, unverzüglich anzeigen. Über eine darüber hinausgehende Verpflichtung zur Meldung einer verdächtigen Erkrankung entscheiden CUR-Pandemiebeauftragter, Betriebsarzt und der Beauftragte des Gesamtbetriebsrates im Bedarfsfall. Der Betriebsarzt informiert unter Einhaltung der geltenden Gesetze und der ärztlichen Schweigepflicht umgehend den zuständigen Unternehmensvertreter (bzw. von diesem beauftragte Einsatz-, Hilfs- und Fachkräfte), den zuständigen Betriebsrat und die zuständigen Behörden.

Daraus resultierende Entscheidungen bezüglich einzuleitender Maßnahmen trifft das Unternehmen nach Beratung durch den zuständigen Betriebsarzt oder einem entsprechend ausgebildetem Ansprechpartner bei den Gesundheitsdiensten.

2. Verpflichtung zur Untersuchung

Die Beschäftigten werden aufgefordert, sich bei auffälligen Symptomen bei einem geeigneten Arzt ihrer Wahl ärztlich untersuchen zu lassen und sich ggf. in ärztliche Behandlung zu begeben. Falls Beschwerden oder Symptome am Arbeitsplatz auftreten, ist sofort der zuständige Betriebsarzt zu verständigen, mit dem das weitere Vorgehen abgesprochen wird.

3. Zugangskontrolle

Der Arbeitgeber behält sich im Interesse der nicht erkrankten Beschäftigten vor, adäquate Zugangskontrollen unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates durchzuführen. Diese können in Abhängigkeit von der epidemischen oder pandemischen Erkrankung beispielsweise in Symptomfragebögen, Temperaturmessungen durch qualifiziertes Personal oder der Vorlage eines gültigen Attestes bestehen.

4. Zutrittsverbot

Auffällig bzw. nachweislich Erkrankten ist das Betreten des CHEMPARK-Geländes untersagt.

Die Erlaubnis das CHEMPARK-Gelände zu betreten darf generell davon abhängig gemacht werden, dass sich die Beschäftigten zuvor einer ärztlichen Untersuchung durch den zuständigen Betriebsarzt unterziehen bzw. an prophylaktischen Maßnahmen teilnehmen.

Um mit nicht erkrankten Beschäftigten im Betrieb einen sicheren Zustand der Anlagen zu gewährleisten, kann der Arbeitgeber Maßnahmen treffen, die es ermöglichen, den Betriebsbereich quarantäneähnlich nach außen abzuschotten.

5. Rekonvaleszenten

Sofern erforderlich (abhängig von der Lageeinschätzung durch den Krisenstab „CHEMPARK Pandemie“) dürfen von einer Pandemie wieder genesene Beschäftigte - nur nach ärztlicher Bestätigung der vollständigen Gesundung durch den zuständigen Betriebsarzt - wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren. Für den, der unter Krankheitsverdacht gestanden hat, gilt entsprechendes. Die ärztliche Schweigepflicht bleibt gewahrt.

6. Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Tätigkeiten in den Betrieben

Der Arbeitgeber wird bei Auftreten einer Pandemie bzw. im Falle einer drohenden Pandemie alles unternehmen, um die Beschäftigten wirksam zu schützen und unvermeidbare Risiken zu minimieren.

Insofern gilt, dass nicht erkrankte Beschäftigte nur mit Zustimmung des Arbeitgebers ihrem Arbeitsplatz fernbleiben. Der Arbeitgeber kann nicht erkrankte Beschäftigte auffordern, dem Arbeitsplatz fern zu bleiben, wenn die Tätigkeit in den Betrieben nur eingeschränkt fortgeführt wird.

Soweit dies nach Abstimmung mit dem Vorgesetzten technisch und organisatorisch durchführbar ist, können Arbeiten von zu Hause erledigt werden.

Abhängig von der Gefährdungseinschätzung und in Zusammenhang mit der verantwortbaren Entscheidung zur Fortführung der Tätigkeit in den Betrieben und Abteilungen, ggf. auch nur unter Aufrechterhaltung eines Notbetriebes, kann es notwendig werden, Beschäftigte abweichend von ihren üblichen Arbeitsbedingungen und ihren regulären Vertragspflichten einzusetzen. Dies kann den Ort, die Zeit und die Art der Tätigkeit betreffen.

Beispielhaft seien genannt:

- Das Aussprechen einer Urlaubssperre
- Das Absagen von Fortbildungsmaßnahmen
- Die Optimierung von Anwesenheitszeiten
- Das Zusammenlegen von Schichten (z.B. fünf auf drei)
- Der Entfall von Freischichten
- Die Anordnung von Mehrarbeit
- Die Vertretung über Standortgrenzen

Da bei den vorstehenden Maßnahmen und Entscheidungen (1 bis 7) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates berührt werden, ist der Beauftragte des Betriebsrates vor der Durchführung zu unterrichten und dessen Zustimmung einzuholen. Punkt V, Ziffer 4, bleibt hiervon unberührt.

7. Pflege von Angehörigen

Zur weiteren Eindämmung der Pandemie und soweit dringende betrieblichen Belange dem nicht entgegenstehen, kann den Beschäftigten ermöglicht werden, Familienangehörige zu pflegen oder zu betreuen. Die hierzu notwendige Zeitdisponibilität kann durch die Gewährung von Urlaub, Zeitausgleichen, unbezahlter oder - gemäß einer entsprechenden Entscheidung des Arbeitgebers - auch bezahlter Freistellung erfolgen.

8. Medizinische Vorbeugemaßnahmen

Sind medizinische Vorbeugemaßnahmen aufgrund Anordnung oder Verpflichtung seitens des Arbeitgebers erforderlich, werden diese durch den Arbeitgeber initiiert bzw. bereitgestellt. Sollten Vorbeugemaßnahmen nicht in ausreichender Anzahl für alle Beschäftigten zur Verfügung stehen, werden zuerst ausschließlich nach den Kriterien zur Aufrechterhaltung des sicheren Betriebes, der vorhandenen Anlagen sowie der Versorgung und der umweltgerechten Entsorgung von anfallenden Stoffen die dringend benötigten Personen gemäß der jeweils gültigen Pandemieplanung vorrangig versorgt. Die Persönlichkeitsrechte bleiben gewahrt.

Im Anschluss daran werden medizinische Vorbeugemaßnahmen für Personen bereitgestellt, die für den weitergehenden Prozessablauf zur Verfügung stehen müssen. Dieser Personenkreis wird unter Einbeziehung des Beauftragten des Betriebsrates bestimmt. Dabei sind in einem angemessenen Verhältnis Personen zu berücksichtigen, die zur Ordnung oder zur Organisation eines geordneten Betriebsablaufs beitragen, oder für diesen verantwortlich sind.

9. Kostenübernahme

Alle Kosten, die den Beschäftigten im Zusammenhang mit der Pandemie durch Anordnung oder Verpflichtung seitens des Arbeitgebers entstehen, werden durch den Arbeitgeber erstattet / übernommen. Durch den Arbeitgeber nicht eingeforderte Arbeitsleistung wird wie als erbracht entlohnt.

VII. Schlussbestimmungen

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und gilt unbefristet.

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung kann von beiden Parteien schriftlich mit einer Frist von 6 Monaten ganz oder teilweise gekündigt werden. Sie entfaltet im Falle der Kündigung keine Nachwirkung.

Sollte die Gesamtbetriebsvereinbarung in Teilen oder einzelnen Bestimmungen unwirksam sein, bleiben die übrigen Regelungen in Kraft. Die Parteien verpflichten sich, zügig eine neue Regelung zu vereinbaren, die der unwirksamen am nächsten kommt.

Leverkusen, den 10.02.2011

Bals-Willnauer
Personalabteilung

Feldmann
Gesamtbetriebsrat