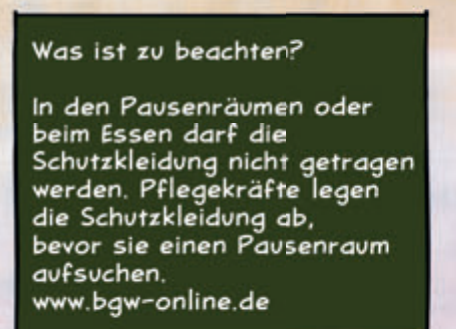
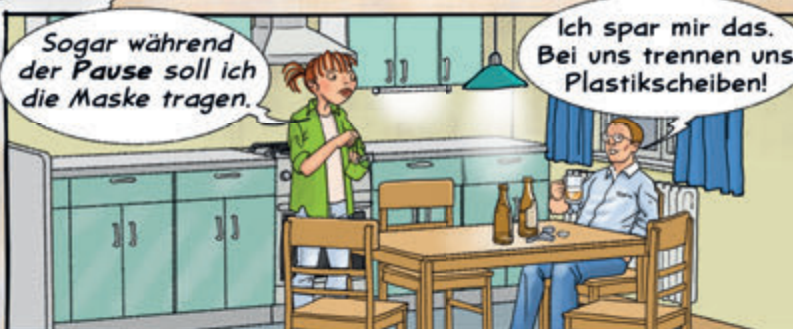
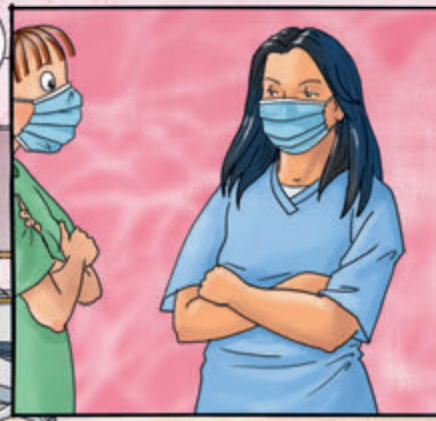
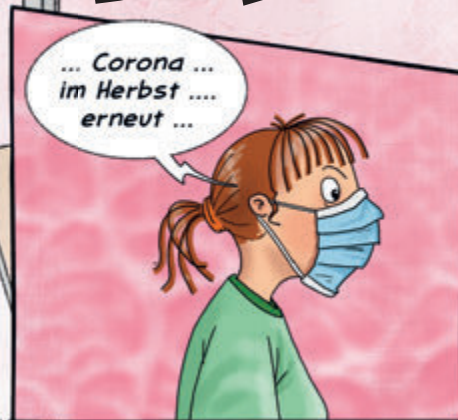


VOR DER NÄCHSTEN





Autor: Tobias Michel
Zeichner: Matthias Berghahn

Gefährliche Arbeit



Jede dritte Neuerkrankung: Beschäftigte aus dem Gesundheits- und Sozialwesen

Zwischen dem 24. April und dem 31. Mai infizierten sich in Deutschland insgesamt 25.591 Menschen an Covid-19. Davon waren 8.548 Beschäftigte aus Kliniken, Dialyseeinrichtungen, Alten- und Behindertenheimen oder Rettungsdiensten. Ihr Anteil ist damit sowohl im Vergleich zur Gesamtbevölkerung als auch zur Gesamtzahl der Erwerbstätigen deutlich höher. Ihre Arbeit ist also besonders gefährlich.

Quelle: aktuelle Situationsberichte und bereinigte Nowcasting-Zahlen des Robert Koch-Instituts

Fehlende Personalreserve

An den Betriebsrat / die Mitarbeitervertretung / den Personalrat

Gemeinsame Beschwerde

Liebe Kolleginnen und Kollegen, verlässliche Arbeitszeiten sind uns sehr wichtig. Auch in Corona-Zeiten richten wir unsere Freizeit und das Leben unserer Familien auf die in den Plänen angeordneten Zeiten ein. Leider mehrten sich in den letzten Monaten die Übergriffe auf den Feierabend und auf die freien Tage. Überwiegend müssen wir noch selbst aufklären, ob der Arbeitgeber seine Zumutung für eine bloße Dienstplanänderung hält, oder ob er uns für »überraschende Überstunden« zusätzliches Geld zahlen will. Diese Übergriffe verletzen auch Euer Recht auf Mitbestimmung unserer Arbeitszeit. Es handelt sich nicht um nur vorläufige Maßnahmen – denn unser Feierabend bzw. freier Tag ist jeweils gründlich und endgültig verdorben. Wir vermissen, dass unsere Interessenvertretung hier zu unserem Schutz aktiv wird. Andere Gremien haben für solche Fälle rechtzeitig gerichtlich Ordnungsgelder festsetzen lassen. Das schafft den manchmal notwendigen Nachdruck.

Der Arbeitgeber wiederholt seine Verletzungen beständig und nimmt die zusätzlichen Gefährdungen unserer Gesundheit in Kauf. Hier liegt zumindest der Anfangsverdacht einer Straftat vor (§ 23 ArbZG, § 119 BetrVG, § 13 (2) und § 26 (2) ArbSchG).

Dies beschwert und beeinträchtigt uns (§ 85 BetrVG).
[ähnlich in: § 68 (1) Nr. 3 BPersVG, § 35 (3)c MVG.EKD, § 26 (3) Nr.2 MAVO]
Bitte berichtet uns zeitnah über Eure Versuche der Abhilfe.

Unterschriften

Maßnahmen zu unserem Schutz

Arbeitsbereich

An die Personalleitung

Kopie: Betriebsrat, Betriebsärztin

Betrifft: Unser Anspruch (BAG Urteil 12.08.2008 – 9 AZR 1117/06) auf aktualisierte Schutzmaßnahmen

Sehr geehrte Damen und Herren,

in den zurückliegenden Wochen erlebten wir ungewohnte Belastungen an unseren Arbeitsplätzen. Bitte erfassen Sie diese gemäß § 5 ArbSchG, um so zu aktualisierten Beurteilungen der Gefährdungen dort zu kommen.

Bei der anschließenden Auswahl der **Schutzmaßnahmen** möchten wir teilnehmen. Danach können Sie uns zeitnah in die so als notwendig erkannten und mitbestimmt festgelegten Maßnahmen einweisen (§ 12 ArbSchG). Diese sollen praxisnah und wirksam umgesetzt werden. Eine neuerliche Pandemiewelle soll Sie nicht ungenügend vorbereitet überraschen.

Name, Vorname

Name, Vorname

Name, Vorname

Name, Vorname

Pausen

An die Mitglieder im Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Störmeldung

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Tragen von Masken und Schutzkleidung belastet besonders. Leider belastet es uns auch in den **Pausen**. Darum haben sich die im Betrieb für den Gesundheitsschutz Verantwortlichen bislang wenig gekümmert. Wir haben uns ersatzweise selbst ein wenig kundig gemacht. Unsere Berufsgenossenschaft informiert: »In den Pausenräumen oder beim Essen darf die Schutzkleidung nicht getragen werden. Pflegekräfte legen die Schutzkleidung ab, bevor sie einen Pausenraum aufsuchen.« (t1p.de/bgw-schutzkleidung).

Das Tragen von Schutzmasken belastet uns. Das macht nicht weniger Pausen, sondern zusätzliche Unterbrechungen der Arbeit zur Erholung davon notwendig.

Beides gilt es, durch den betrieblichen Arbeitsschutz zu organisieren. In der unmittelbaren Folge brauchen wir klare Unterweisungen zu den geänderten Schutzmaßnahmen an den Arbeitsplätzen (DGUV Regel 112-189 / GUV-R 189).

Rissige Hände

An die Betriebsärztin / den Betriebsarzt

Störmeldung

Sehr geehrte Damen und Herren, trotz der vielen Warnungen und Aufforderungen in den letzten 15 Jahren hat sich die Betriebsleitung offenbar nicht ausreichend auf die Pandemie vorbereitet. Es fehlt ihr im Betrieb an geeigneten Desinfektionsmitteln für unsere Hände.

Stattdessen tauchen nun improvisiert beschaffte Mittel in den Spendern auf. Über deren Eignung zur Desinfektion wissen wir nichts. Für uns als Daueranwender*innen ist jedoch zugleich die Hautpflege wichtig. Die eingesetzten Mittel greifen die Haut stattdessen an. Angegriffene Haut kann nicht wirksam desinfiziert werden.

Bitte beraten Sie uns und den Arbeitgeber alsbald, wie diesem anhaltenden Missstand beizukommen ist.

Arbeitsbereich

Teammitglieder

Antworten auf häufig gestellte arbeitsrechtliche Fragen zur Corona-Krise, laufend aktualisiert:

gesundheit-soziales.verdi.de/coronavirus

Recht gesprochen

Keine Corona-Überwachung am Arbeitsplatz

Ein Logistikunternehmer filmte seine mehr als 1.600 Beschäftigten. Der Betriebsrat erreichte zeitnah, dies mit Androhung eines Ordnungsgelds von 10.000 Euro zu stoppen. »Der [Arbeitgeberin] wird aufgegeben, es zu unterlassen, Bilder oder Videos von Arbeitnehmern, die mittels Kameras oder anderer technischer Systeme im Betrieb erzeugt werden, zu verarbeiten oder an Dritte zu übermitteln mit dem Zweck, Abstandsmessungen oder Abstandsüberwachung von Arbeitnehmern vorzunehmen, ohne dass zuvor mit dem Antragsteller über die Einführung und Anwendung eine Einigung erzielt oder die fehlende Einigung durch den Spruch der Einigungsstelle ersetzt worden ist, es sei denn, es lägen Notfälle vor oder es läge ein Sachverhalt vor, der ausschließlich in der Person des Arbeitnehmers liegt und keinen kollektiven Bezug hat.«
→ Arbeitsgericht Wesel Beschluss 24.04.2020 - 2 BVGa 4/20

Anspruch auf Arbeitsschutz: Belastungsbeurteilung

Arbeitnehmer haben nach § 5 Abs. 1 ArbSchG iVm. § 618 Abs. 1 BGB Anspruch auf eine Beurteilung der mit ihrer Beschäftigung verbundenen Gefährdung. § 5 Abs. 1 ArbSchG räumt dem Arbeitgeber bei dieser Beurteilung einen Spielraum ein. Der Betriebsrat hat bei dessen Ausfüllung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen.
→ BAG Urteil 12.08.2008 – 9 AZR 1117/06



Im Oktober des Jahres 2009 beschrieben wir ausführlich, warum sich Arbeitgeber auf eine Pandemie vorbereiten müssen. Unsere Hinweise von damals sind auch heute aktuell. → t1p.de/sb-10-2009

Arbeitgeber schlecht vorbereitet!

2004 Das Robert Koch-Institut (RKI) informiert die Arbeitgeber in Vorträgen über eine notwendige betriebliche Pandemieplanung. Die Folienvorträge stehen seitdem im Internet bereit.

2006 Der Verband der Betriebs- und Werksärzte (VDBW) informiert fortlaufend ausführlich über die notwendigen betrieblichen Vorbereitungen auf eine Pandemie.

2008 Die Unfallversicherung empfiehlt den Arztpraxen die Bevorratung von Schutzausrüstungen: »Um Versorgungsengpässe im Falle einer Pandemie vorzubeugen, ist es sinnvoll, die beschriebenen Produkte bereits in der inter pandemischen Phase zu beschaffen und vorzuhalten. BGW, BÄK und KBV empfehlen daher eine vorausschauende Bevorratung unter Berücksichtigung einer aktuellen Gefährdungsanalyse.«

2009 Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) versucht seitdem mit ihren »10 Tipps zur betrieblichen Pandemieplanung«, Arbeitgeber in die Handlungspflicht zu nehmen.