PR THEMENINFO CORONA

PERSONALRAT
UNIKLINIK KÖLN

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aufgrund der Pandemie wurden durch das Infektionsschutzgesetz (IfSG) in Bürgerrechte eingegriffen und viele kurzfristige Änderungen für Beschäftigte umgesetzt. Die gesetzliche Mitbestimmung des Personalrats ist jedoch in der aktuellen Situation nicht außer Kraft gesetzt.
Es werden viele Fragen an uns gestellt, die wir mit diesem PR Themeninfo aufgreifen möchten. Falls Sie darüber hinaus noch Fragen haben, rufen Sie uns gerne an oder schicken Sie uns eine Mail. Wir versuchen Ihre Fragen umgehend zu beantworten.

DARF DER ARBEITGEBER MEINE PRIVATE TELEFONNUMMER EINFORDERN?

Für den **Katastrophenfall** dürfen private/mobile Telefonnummern der Beschäftigten auch im Klinikum zentral in einem internen Telefonverzeichnis als Ergänzung zum internen Alarmplan bei z.B. Katastrophenbeauftragten gespeichert werden. Sie müssen nach Beendigung des Pandemie-/Katastrophenfalls wieder gelöscht werden.
Speichern der persönlichen Telefonnummern dient u.a. auch einer kurzfristigen Kontaktaufnahme bei eventuellem Kontakt mit CoV2-positiven Kolleginnen und Kollegen oder Patientinnen und Patienten, um Infektionsketten zu unterbrechen.

IST EINE STREICHUNG ODER ZURÜCKRUFEN AUS DEM URLAUB ERLAUBT?

Der geplante Urlaub 2020 ist anzutreten, es sei denn, die aktuellen Entwicklungen in Ihrem Arbeitsbereich machen Ihre Anwesenheit unabdingbar. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber Beschäftigte nicht gegen ihren Willen in den Urlaub schicken sowie auch einen bereits genehmigten Urlaub nicht streichen.
Beschäftigte, die sich in genehmigtem Urlaub befinden, können nicht zurückgeholt werden.
Im Urlaub muss nicht gearbeitet werden.

URLAUB UND QUARANTÄNE

Wenn Sie während Ihres bereits angetretenen Urlaubs behördlich in Quarantäne geschickt werden, haben Sie keinen Anspruch auf Gutschrift der Urlaubstage. Urlaubstage werden nur bei durch ärztliches Attest nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit gutgeschrieben.

ANORDNUNG VON ÜBERSTUNDEN ODER ÜBERSTUNDENABBAU?

Der Arbeitgeber darf im Rahmen des Direktions- und Weisungsrechts in der aktuellen Situation sowohl Überstunden als auch den Abbau von Überstunden anordnen.

BESONDERER SCHUTZ FÜR SCHWANGERE?

Nach dem Mutterschutzgesetz werden Schwangere u.a. bei Infektionsgefährdung besonders geschützt.

Liegt in einem Bereich ein sogenannter „begründeter Verdachtsfall“ oder ein „Fall unter differenzialdiagnostischer Abklärung“ nach RKI (Robert-Koch-Institut) vor, ist grundsätzlich gegenüber einer schwangeren Mitarbeiterin in diesem Bereich ein vorläufig befristetes Beschäftigungsverbot bis zum 14. Tag nach dem Auftreten des Covid-19-Falls auszusprechen. Bei mehreren nachgewiesenen Fällen gilt das Beschäftigungsverbot bis zum 14. Tag nach dem letzten nachgewiesenen Covid-19-Fall.

Insgesamt ist hier das gleiche Vorgehen wie üblicherweise vorgesehen. Sollte die Beschäftigung in Ihrem Arbeitsbereich aus betriebsärztlicher Sicht nicht (mehr) möglich sein, muss der Arbeitgeber einen anderen, angemessenen Arbeitsplatz im Klinikum suchen. Ist das nicht möglich, hat der Arbeitgeber die Schwangere über ein betriebliches Beschäftigungsverbot freizustellen.

Wir verweisen hier auch auf die Informationen, die Sie im Intranet unter Mutterschutz finden.

ANSTECKUNG MIT COVID-19 ALS BERUFSERKRANKUNG?

Eine nachweislich beruflich erworbene Infektion mit dem Corona-Virus kann als Berufskrankheit anerkannt werden, wenn die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen. Neben einem positiven Testergebnis müssen auch die Krankheitssymptome bei den jeweiligen Beschäftigten vorliegen.
Nach Informationen der Unfallkasse muss kein D-Arztverfahren eingeleitet werden. Stattdessen kann eine Meldung von den behandelnden Ärzten oder dem Betriebsarzt mittels Vordruck F 6000, von dem Arbeitgeber mittels Vordruck U 6000 an die Unfallkasse Nordrhein Westfalen erfolgen. Auch die Beschäftigten selbst können einen Schriftsatz an die Unfallkasse richten und um Prüfung einer Berufskrankheit bitten. Durch die Vorgesetzten werden alle Kontakte von Beschäftigten mit bekanntermaßen an COVID-19 erkrankten Patienten dokumentiert (Arbeitsliste), so dass im Zweifelsfall der Nachweis einer berufsbedingten Infektionsquelle ermöglicht wird.

ICH GEHÖRE ZUR RISIKOGRUPPE, DARF DER ARBEITGEBER DETAILLIERTE AUSKÜNFTE, WELCHE ERKRANKUNG UND SYMPTOME ICH HABE, VERLANGEN?

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf ein ärztliches Attest, aus dem hervorgeht, dass die/der Beschäftigte zur Risikogruppe gehört und vor Ansteckung mit dem Corona-Virus besonders geschützt werden muss, so dass arbeitsvertragliche oder einzelne Tätigkeiten aktuell nicht ausgeübt werden können.
Der Arbeitgeber ist im Rahmen seiner Fürsorgepflicht (§ 618 BGB) verpflichtet, Beschäftigte mit Vorerkrankungen und gesundheitlichen Gefährdungen vor der Ansteckung mit dem Corona-Virus zu schützen.
Nicht erforderlich ist, dass der Arbeitgeber Kenntnis darüber hat, welche Erkrankungen bestehen und welche Diagnose damit verbunden ist.

WENN NICHT AUSREICHEND SCHUTZAUSSTATTUNG VORHANDEN IST, MUSS ICH TROTZDEM OHNE SCHUTZAUSRÜSTUNG ARBEITEN?

In der gegenwärtigen Ausnahmesituation kann sowohl der einzelne Beschäftigte als auch der Arbeitgeber in die Lage geraten, zwischen zwei Übeln/Risiken abzuwägen. Bei solchen Entscheidungen ist wichtig: **Eigenschutz geht vor**. In der derzeitigen Situation empfehlen wir bei Arbeiten ohne ausreichende Schutzmittel dringend, dass die betroffenen Beschäftigten wegen der Haftung eine Gefährdungsanzeige an die Dienstelle und den Personalrat (auch mehrfach) senden.

DARF DER ARBEITGEBER MICH IN DIE INFEKTIONSBEREICHE VERSETZEN?

Sofern die entsprechende Qualifikation vorhanden ist und die bisher zugewiesene auszuübende Tätigkeit auch einen Einsatz im Infektionsbereich umfasst, ist dies grundsätzlich zulässig. Es kann jedoch auch Ausnahmen geben, dies muss im Einzelfall geprüft werden.

KANN ICH VON DER ARBEIT IN BEREICHEN MIT CORONA INFIZIERTEN PATIENTEN FREIGESTELLT WERDEN, WEIL ICH KINDER ODER ÄLTERE ANGEHÖRIGE ZU HAUSE NICHT GEFÄHRDEN MÖCHTE?

Einen arbeitsrechtlichen Anspruch dazu gibt es nicht und die Empfehlungen vom Robert-Koch-Institut enthalten hierzu keine Aussagen.
Hier ist es sinnvoll, mit dem Arbeitgeber, der Stabsabteilung für Arbeitssicherheit, dem Betriebsärztlichen Dienst und dem Personalrat nach Lösungen zu suchen.

Sollte in Ihrem Bereich die **Einhaltung der angeordneten Schutzmaßnahmen** durch die Vorgesetzten nicht um- oder durchgesetzt werden, so wenden Sie sich bitte an den Personalrat. Wir werden dann mit dem Krisenmanagement zur Klärung in Kontakt treten.

P2004067; Stand: 04/2020

IMPRESSUM V.i.S.d.P.: Renate Kern, PR-Vorsitzende, Telefon: 478-5300, Internet: E-Mail: Personalrat@uk-koeln.de