

## PERSONALDELEGATION UND COVID-19

**Während der Maßnahmen zur Bekämpfung von COVID-19 üben die Personaldelegationen weiterhin ihre allgemeine Aufgabe aus, die Interessen des Personals in den Betrieben in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit und sozialen Status zu wahren und zu verteidigen.**

### Wie funktioniert die Delegation

Während der Krise sind die Delegierten immer frei, während der Zeit die notwendig ist, um ihre Aufgaben wahrzunehmen: Ein Arbeitgeber kann daher den Personalvertretern nicht verbieten, ihr Stundenguthaben zu nutzen, um ihre vom Arbeitsgesetzbuch gewährten Rechte auszuüben.

Die Tatsache, dass das Unternehmen von der Kurzarbeit profitiert, ist kein Hindernis für die Aufrechterhaltung der Funktionen der Personaldelegation: Die vom Arbeitgeber gewährte Befreiung von der Arbeit hat keine Auswirkungen auf die Ausübung des Personaldelegiertenmandats.

Im Falle einer Weigerung des Arbeitgebers könnte der Arbeitgeber die Straftat begehen, das ordnungsgemäße Funktionieren der Personaldelegation zu behindern.

Die Personaldelegation hat auch viele Möglichkeiten im Unternehmen, um ihren Verpflichtungen nachzukommen und ihre Rechte geltend zu machen:


- ♦ Delegationssitzungen, Mitarbeiterversammlungen und Gespräche mit dem Personal;
- ♦ Bewegungsfreiheit innerhalb des Unternehmens, Organisation von Bereitschaftsdiensten;
- ♦ Zugang zu den verfügbaren internen und externen Kommunikationsmitteln (Intranet, Kommunikation unter Papierform usw.)

Zu beachten gilt, dass die Personaldelegation im Zusammenhang mit einer Gesundheitskrise die geltenden gesetzlichen und behördlichen Bestimmungen einhalten muss, einschließlich der im Zusammenhang mit der Bekämpfung von COVID-19 festgelegten Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften. Um zu den kollektiven Anstrengungen zur Bekämpfung der Ausbreitung des Virus beizutragen, wird daher empfohlen, diese Verfahren auf ein striktes Minimum zu reduzieren und Telekommunikationsmittel einzusetzen, die den Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften entsprechen, um Mitarbeiter zu kontaktieren.

### Kompetenz der Information und der Beratung

#### Information und Beratung in allen Unternehmen

Im Rahmen der Bekämpfung des Virus muss die Delegation über alle ergriffenen Maßnahmen informiert und konsultiert werden. Dies reicht von Ausrüstung, über Arbeitsmethoden und sogar bis hin zu Produktionsumstrukturierungen.



Gleiches gilt für die Sicherheits- und Hygienevorschriften, die zu den internen Vorschriften zählen.

Somit hat die Personaldelegation ein Recht auf Information, Beratung und Teilnahme in Fragen der Sicherheit der Arbeitsplätze, der persönlichen (Masken, Brillen, Handschuhe, Gel, usw.) und kollektiven Schutzausrüstung (Schutzgitter, Barrieren usw.) und hat die ausdrückliche Aufgabe:

- ◆ ihre Stellungnahme zur Ausarbeitung oder Änderung der internen Vorschriften abzugeben und deren Umsetzung streng zu überwachen;
- ◆ Änderungen der internen Vorschriften vorzuschlagen;
- ◆ sich am Schutz der Arbeit und ihres Umfelds sowie an der Vermeidung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu beteiligen.

Die Personaldelegation muss über zahlreiche Punkte informiert und konsultiert werden, insbesondere (unvollständige Liste):

- ◆ die Nutzung von Zeitarbeit,
- ◆ Arbeitnehmerüberlassung,
- ◆ die Leistung von Überstunden,
- ◆ Rückgriff auf Kurzarbeit.

### **Technische, wirtschaftliche und finanzielle Information und Beratung in Unternehmen mit mindestens 150 Mitarbeitern**

Die Personaldelegationen in Unternehmen, die in den 12 Monaten vor dem 1. Tag des Monats, in dem die Wahlen angekündigt wurden, mindestens 150 Mitarbeiter beschäftigen, haben Recht auf Information und Konsultation in folgenden Bereichen

- ◆ die Anlage des Unternehmens, Arbeitsmittel und Arbeitsmethoden
- ◆ Bau, Umbau oder Erweiterung von Produktions- oder Verwaltungsanlagen;
- ◆ Einführung, Verbesserung, Erneuerung oder Umgestaltung der Ausrüstung;
- ◆ Einführung, Verbesserung, Erneuerung oder Umgestaltung von Arbeitsmethoden und Produktionsvorgängen mit Ausnahme von Betriebsgeheimnissen.

Der Geschäftsführer muss die Personaldelegation

über die Auswirkungen der oben aufgeführten Maßnahmen auf die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld informieren.

### **Betriebliche Mitbestimmung**

In Unternehmen mit 150 oder mehr Beschäftigten, unterliegen die meisten Maßnahmen, die der Arbeitgeber ergreift, der betrieblichen Mitbestimmung, d.h. die Zustimmung der Delegation ist für die Entscheidungsfindung des Arbeitgebers unerlässlich.

Im Zusammenhang mit COVID19 ist dies der Fall für:

- ◆ die Einführung oder Änderung von Maßnahmen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie Vermeidung von Berufskrankheiten;
- ◆ die Festlegung oder Änderung der internen Vorschriften, gegebenenfalls unter Berücksichtigung der geltenden Kollektivverträge.

Ohne die Zustimmung der Delegation kann die Entscheidung des Arbeitgebers einen Arbeitnehmer nicht verpflichten. Ein Mitarbeiter kann beispielsweise nicht dafür bestraft werden, wenn er eine Anweisung, die unter das interne Reglement fällt, nicht beachtet hat.

Die Nichtbeachtung der Befugnisse der Personaldelegation stellt ebenfalls eine Straftat dar, die mit einer Geldstrafe geahndet werden kann.


### **Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragter**

Seit dem mit COVID-19 verbundenen Krisenzustand wurde die Bedeutung der Rolle des Sicherheitsdelegierten weiter verstärkt. Er muss besonders darauf achten, dass der Arbeitgeber die verschiedenen Empfehlungen der Gesundheitsbehörden respektiert.

### **Recht auf Information und Beratung**

Der Unternehmensleiter muss den Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragten konsultieren und informieren über:

- ◆ die Risikobewertung für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, einschließlich solcher, die Gruppen von Mitarbeitern mit besonderem Risiko betreffen;

- 
- ◆ zu treffende Schutzmaßnahmen und gegebenenfalls zu verwendende Schutzausrüstung;
  - ◆ der Gewerbeinspektion Erklärungen zu Arbeitsunfällen abgeben;
  - ◆ alle Maßnahmen, die erhebliche Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit haben können;
  - ◆ die Ernennung der Mitarbeiter, die für die Schutz- und Präventionsmaßnahmen der beruflichen Risiken des Unternehmens zuständig sind;
  - ◆ Maßnahmen in Bezug auf Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung von Mitarbeitern, notwendige Maßnahmen, angepasst an die Art der Aktivitäten und die Größe des Unternehmens und/oder der Einrichtung und unter Berücksichtigung anderer anwesenden Personen;
  - ◆ Maßnahmen zur Organisation der erforderlichen Beziehungen zu den externen Dienstleistern, insbesondere in Bezug auf Erste Hilfe, medizinische Nothilfe, Rettung und Brandbekämpfung;
  - ◆ Rückgriff auf Fähigkeiten im Unternehmen, Fähigkeiten außerhalb des Unternehmens zur Organisation von Schutz- und Präventionsmaßnahmen;
  - ◆ angemessene Schulung die jedem Mitarbeiter im Interesse seiner Gesundheit, Sicherheit und Gesundheit gewährleistet ist;
  - ◆ die Bewertung der Risiken, die die Aktivitäten des Unternehmens für die Umwelt haben können, sofern sie die Gesundheit oder die Arbeitsbedingungen betreffen;
  - ◆ Maßnahmen zum Umweltschutz, sofern die Gesundheit oder die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer betroffen sind.

### **Recht, Vorschläge zu machen**

Der Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte hat das Recht, den Arbeitgeber aufzufordern, geeignete Maßnahmen zu ergreifen und ihm Vorschläge in diesem Sinne zu unterbreiten, um das Risiko für die Arbeitnehmer zu verringern oder Gefahrenquellen zu beseitigen.

### **Kontrollrunden**

Der Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragte kann jede Woche in Begleitung des Unternehmensleiters oder dessen Vertreters den Hauptsitz und die Arbeitsstätten des Unternehmens oder andere vorübergehende Arbeitsplätze des Unternehmens zur Kontrolle besichtigen.

Der Verantwortliche des Unternehmens, in dem die Kontrollrunde durchgeführt wird, und der Verantwortliche des Wartungsdienstes nehmen an der Kontrollrunde teil.

### **Beziehung zur Gewerbeinspektion**

Das Personal der Gewerbeinspektion hat das Recht, während ihrer Dienstrunde, vom Sicherheits- und Gesundheitsbeauftragten begleitet zu werden. Ebenso kann er bei der Untersuchung von Unfällen unterstützt werden.