

An UNI-Gewerkschaftsallianzen  
An EBR/SE-WC-Mitglieder und Koordinatoren

## UNI-Europa-Empfehlungen für multinationale Unternehmen und Europäische Betriebsräte in der COVID-19-Krise

Die Beschäftigten in den Dienstleistungssektoren stehen im Kampf gegen COVID-19 an vorderster Front. Durch ihren Einsatz wird das soziale Gefüge durch Dienstleistungen wie Medien und ICTS aufrechterhalten, der Zugang zu wesentlichen Finanzdienstleistungen gewährleistet, die Versorgung mit lebenswichtigen Gütern in der gesamten Wertschöpfungskette des Handels sichergestellt. Sie kümmern sich um die am meisten Abhängigen oder gewährleisten die Hygiene in öffentlichen Räumen, was zu einer wesentlichen Aufgabe zum Schutz vor der Pandemie geworden ist.

Die Beschäftigten in multinationalen Unternehmen spielen eine wichtige Rolle, und die Gewerkschaftsverbände und Europäischen Betriebsräte müssen darauf vorbereitet sein, sich mit beispiellosen Herausforderungen im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, einzigartigen Störungen der Arbeitsmethoden und dem Management der Situation nach einer Pandemie auseinanderzusetzen.

**Der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer\*Innen, die Sicherung der Lebensgrundlagen und die Unterstützung der Einkommen der Beschäftigten werden wichtiger denn je**, um sicherzustellen, dass der Weg aus der Gesundheitskrise nicht eine wirtschaftliche und soziale Krise ist, sondern eine Chance für eine gerechtere Gesellschaft.

UNI Europa hat daher beschlossen, die folgenden Empfehlungen an Gewerkschaftsallianzen, Europäische Betriebsräte (EBR), Societas Europaea - Betriebsräte (SE-BR) und ihre Koordinatoren herauszugeben, um ihre Rolle in der aktuellen Situation voll wahrzunehmen. **Um diese Krise zu überwinden und die Rechte der Beschäftigten zu schützen, müssen TUA, EBR/SE-BR und Gewerkschaften ihre Ressourcen bündeln, um der aktuellen Herausforderung gerecht zu werden.**

Bitte beachten Sie, dass UNI Europa derzeit alle Vereinbarungen und bewährten Praktiken sammelt, die zum Schutz der Arbeitnehmer\*innen während dieser Krise angenommen wurden. Auf der UNI-Europa-Website wird eine eigene Webseite eingerichtet. Wir werden Sie informieren, sobald die Seite fertig ist.

## Gewerkschaftsallianzen (TUA). Gewerkschaftsnetzwerke müssen das Krisenmanagement leiten!

Im Gegensatz zu jedem anderen europäischen Gewerkschaftsverband geht UNI an multinationale Unternehmen aus einer globalen Perspektive heran. Der Virus kennt keine Grenzen, und wir auch nicht. Die Pandemie ist global, und wir müssen sicherstellen, dass die multinationalen Unternehmen auch weltweit dieselben Regeln und denselben Schutz anwenden. Darüber hinaus können die in einem Land oder Sektor erzielten Lösungen für die anderen Länder oder Sektoren dienen, in denen die größten Auswirkungen der Pandemie noch nicht eingetreten sind.

Die Gewerkschaftsallianzen bringen die Gewerkschaften eines multinationalen Unternehmens zusammen und werden daher eine wichtige Rolle bei der Aushandlung von Mindeststandards mit dem Unternehmen spielen, um sicherzustellen, dass die Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene eingehalten werden und den Beschäftigten in allen Ländern, in denen sie tätig sind, dieselben Rechte und denselben Schutz angeboten werden, um die internationale Solidarität zu verbreiten und den Kolleg\*innen aus verschiedenen Ländern zu helfen, sich auf die Bekämpfung der Krise vorzubereiten. Während dieser Zeit müssen wir sicherstellen, dass aktuelle Informationen alle beteiligten Akteure erreichen.

### Für gewerkschaftliche Allianzen:

**Richten Sie Ihre Kommunikationskanäle ein/verstärken Sie diese, um Informationen** unter den Mitgliedern **zu verbreiten** und Ihre Erfahrungen zu teilen, damit alle Standorte die Situation aus der globalen Perspektive beurteilen können.

**Stellen Sie sicher, dass sowohl die in Ihrem Unternehmen tätigen Gewerkschaften als auch UNI Europa voll einbezogen werden.** Die TUAs und der EBR/SE-WC spielen eine wichtige Rolle in unserer internationalen Gewerkschaftsstrategie.

Die Gewerkschaften in ganz Europa verlassen sich auf Sie, wenn es darum geht, bewährte Verfahren zu ermitteln und ein Bewusstsein zu schaffen.

Einige der Elemente, die in den Dienstleistungssektoren mehr Aufmerksamkeit erfordern werden, sind die folgenden:

- **Gesundheit und Sicherheit (H&S).** Beschäftigte, deren Tätigkeit nicht ausgesetzt werden kann und die persönlich ausgeführt werden müssen, brauchen eine sichere Arbeitsumgebung. Tauschen Sie Informationen über gefährliche Situationen aus, die am Arbeitsplatz auftreten können, um internationale Solidarität für Ihre Arbeitskampfmaßnahmen zu sammeln, und stellen Sie die Vereinbarungen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen vor COVID-19 zusammen, mit dem Ziel, durch Tarifverhandlungen die höchsten Standards im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz im gesamten Unternehmen festzulegen.
- **Gewalt durch Dritte.** Viele Beschäftigte im Dienstleistungssektor arbeiten derzeit unter belastenden und oft gefährlichen Bedingungen. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Beschäftigten dem Risiko der Belästigung und/oder der Gewalt durch Dritte ausgesetzt sind, ist beträchtlich. Es ist wichtiger denn je, den Schutz der Arbeitnehmer\*innen zu gewährleisten und jede Art von Gewalt oder Belästigung zu verhindern.

- **Vorübergehende Entlassungen.** Viele Beschäftigte werden gezwungen sein, zu Hause zu bleiben, um eine Ansteckung zu verhindern. In den verschiedenen Ländern müssen über das gesetzliche Maß hinaus bewährte Praktiken ermittelt werden, um den Verlust von Talenten zu vermeiden und Arbeitsplätze und Löhne durch Tarifverhandlungen zu schützen.
- **Telearbeit.** Über Nacht wurden Hunderttausende von Beschäftigten zur Telearbeit gezwungen. Es muss unbedingt sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmer\*innen über die notwendigen Mittel und die erforderliche Ausbildung zur Erfüllung ihrer Aufgaben verfügen, um in einem Szenario lang anhaltender Isolationsmaßnahmen die Beschäftigung aufrechtzuerhalten. Die Rechte der Arbeitnehmer\*innen hinsichtlich des Datenschutzes müssen ebenfalls respektiert werden, damit dieser außergewöhnliche Umstand nicht als Entschuldigung für eine verstärkte Überwachung der Beschäftigten benutzt wird. Diesbezüglich sollten besondere Vereinbarungen getroffen werden. Die Arbeitszeiten müssen ebenso respektiert werden wie das Recht auf Unterbrechung der Verbindung.
- **Psychische Gesundheit/psycho-soziale Risiken.** Sowohl Beschäftigte, die weiterhin ihre Arbeit an ihrem Arbeitsplatz ausüben und daher der Möglichkeit einer Ansteckung ausgesetzt sind, als auch diejenigen, die jetzt isoliert und fern oder von zu Hause aus arbeiten, werden mittelfristig unter Stress und Unsicherheit leiden. Auch hier müssen die Tarifverhandlungen eine Rolle spielen, um sicherzustellen, dass an allen Arbeitsorten die höchsten Gesundheitsstandards angewandt werden.
- **Arbeitsstunden/Arbeitszeit.** Die Beschäftigten werden aufgrund der Krise erhebliche Änderungen der Arbeitszeitregelungen riskieren. Überstunden, Abend-, Schicht- und Wochenendarbeit werden sich sowohl auf die Gesundheit der Arbeitnehmer als auch auf das Familien-/Sozialleben auswirken.
- **Nach der Krise.** Tarifverhandlungen auf Unternehmens-, nationaler, sektoraler und sektorübergreifender Ebene müssen nach der Aufhebung der Isolierungsmaßnahmen eine führende Rolle bei der Überwindung der Krise spielen, um zu verhindern, dass die Gesundheitskrise zu einer Sozial- und Beschäftigungskrise wird. Falls unverantwortliche Arbeitgeber beschließen, diese Notlage zu nutzen, um Massenentlassungen vorzunehmen, informieren Sie bitte unverzüglich Ihre örtliche Gewerkschaft und UNI Europa.

Auf Unternehmensebene werden unsere Gewerkschaften zusammen mit den Arbeitnehmervertretern und unseren Gewerkschaftsbündnissen für die besten Bedingungen für die Beschäftigten in dieser Krise kämpfen. Wir streben nach den besten Praktiken und nicht nur nach Unternehmen, die sich an die gesetzlich festgelegten Standards halten.

Die besten Praktiken, die an den verschiedenen Standorten des Unternehmens sowie in anderen Unternehmen des Sektors angewandt werden, können als Grundlage für die Förderung globaler Vereinbarungen zum Schutz der Gesundheit, der Beschäftigung und der Löhne der Arbeitnehmer\*innen dienen. **Achten Sie weiterhin auf Informationen aus den verschiedenen Gewerkschaftsnetzwerken in den multinationalen Unternehmen (TUA, EBR/SE-EW) sowie auf Veröffentlichungen der lokalen Gewerkschaften und von UNI Europa.**

Beachten Sie, dass es bereits spezifische Allianzen und Sektoren gibt, die Standards entwickelt haben, die die Mindeststandards für jede Branche näher erläutern.

Weitere Einzelheiten finden Sie auf der UNI-Europa-Webseite: <http://www.uni-europa.org/>

In Europa bieten die Europäischen Betriebsräte/SE-Betriebsräte ein zusätzliches Instrument für die Zusammenarbeit mit dem Management, um die Probleme zu lösen. Durch diese haben die Gewerkschaften gesetzliche Informations- und Konsultationsrechte, die in vielen Unternehmen zu einem guten sozialen Dialog geführt haben. In anderen ist dies nicht der Fall. Für UNI-Europa ist es wichtig, dass EBR/SE-Betriebsräte ihre Aktivitäten aufrechterhalten und dass ihre Arbeit eng mit der Arbeit der Gewerkschaften auf lokaler, nationaler, europäischer und globaler Ebene verknüpft ist.

**Die Stimme der Arbeitnehmervertreter und ihrer Gewerkschaften muss gehört werden. Wir fordern EBR/SE-BR auf, eng mit ihrer Gewerkschaft und UNI Europa zusammenzuarbeiten, um die Herausforderungen der kommenden Jahre zu bewältigen.**

In Anbetracht des hohen Grades an Verbindung zwischen den branchenübergreifenden Wertschöpfungsketten haben die europäischen Gewerkschaftsverbände gemeinsame Empfehlungen für EBR und SE-BR vereinbart - und damit konkrete Beispiele für bewährte Verfahren bei jedem Schritt geliefert, die sowohl den Handlungsbedarf als auch praktische Anleitungen zur Bewältigung der Krise auf Unternehmensebene hervorheben. Solidarität und gemeinsames Handeln sind der Schlüssel zur Eindämmung der Bedrohung durch COVID-19.

UNI Europa ruft unsere Arbeitnehmervertreter in den Europäischen Betriebsräten (EBR) und in den Unternehmen im Rahmen des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft (Societas Europea - SE) auf, die unten aufgeführten gemeinsamen Empfehlungen der europäischen Gewerkschaftsverbände zu befolgen.

## COVID-19

### Die Auswirkungen in multinationalen Unternehmen antizipieren und managen

#### **Empfehlungen der Gemeinsamen Europäischen Gewerkschaftsverbände an EBR/SE-Koordinatoren und Arbeitnehmervertreter in BVG, EBR und SE**

**März 2020**

Die Auswirkungen des COVID-19-Ausbruchs auf unser Leben, unsere Gesellschaft und unsere Wirtschaft sind beispiellos. Gewerkschaften aus ganz Europa handeln geschlossen bei der Verteidigung der Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern und sprechen mit einer Stimme: Die COVID-19-Krise darf nicht zu einer Gefährdung von Arbeitsplätzen und Einkommen führen!

Die Auswirkungen auf die Arbeit sind von Unternehmen zu Unternehmen und von Branche zu Branche sehr unterschiedlich. Ihre europäischen Gewerkschaftsverbände analysieren sorgfältig die sektorspezifischen Entwicklungen, um darüber zu berichten.

Die Beteiligung der Beschäftigten durch Information, Konsultation und Mitwirkung an der Entscheidungsfindung im Unternehmen ist wichtiger denn je, um die sozialen und wirtschaftlichen Folgen dieser Krise zu antizipieren und zu bewältigen. In Anbetracht des hohen Grades an Verbindung zwischen den Wertschöpfungsketten der von uns vertretenen Sektoren haben die europäischen Gewerkschaftsverbände beschlossen, sehr praktische gemeinsame Empfehlungen an die Arbeitnehmervertreter in den Europäischen Betriebsräten (EBR) und in den Unternehmen im Rahmen des Statuts der Europäischen Aktiengesellschaft (*Societas Europaea* - SE) herauszugeben.

Mit diesen Empfehlungen verfolgen wir ein zweifaches Ziel: die Mitglieder des EBR/SE-BR zu beraten, wie sie eine Rolle bei der Bewältigung der COVID-19-Krise in ihrem Unternehmen spielen können und sollten; und die Mitglieder des EBR/SE-BR zu bitten, die nationalen und europäischen Gewerkschaften zu unterstützen, um Druck auf die Unternehmensleitung auszuüben, damit an jedem Standort des Unternehmens die wirksamsten Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen, zur Sicherung der Arbeitsplätze und zur Unterstützung der Einkommen der Beschäftigten ergriffen werden, und zwar für alle Arbeitnehmer\*innen, seien es Standardverträge, Zeitverträge oder atypische Verträge.

Diese Empfehlungen können je nach Entwicklung der Situation revidiert werden.

## Empfehlung Nr. 1

### Jährliche/ordentliche und Verhandlungstreffen verschieben

Sollte Ihre Unternehmensleitung die Sitzung Ihres Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG), Ihres Europäischen Betriebsrats (EBR) oder des Betriebsrats Ihrer Europäischen Gesellschaft (SE-BR) absagen wollen oder sollte die Unternehmensleitung vorschlagen, die Sitzung per Videokonferenz aus der Ferne abzuhalten

**Fordern Sie stattdessen, dass die Sitzung verschoben wird und so bald wie möglich nach Beendigung der COVID-19-Krise physisch stattfindet**

Diese Empfehlung gilt gleichermaßen für Ihre ordentliche(n) EBR/SE-BR-Plenarsitzung(en), für Sitzungen von EBR/SE-BR-Arbeitsgruppen/Ausschüssen, für EBR/SE-BR-Schulungsseminare und für jede Sitzung, die der (Wieder-)Verhandlung Ihrer EBR/SE-Vereinbarung dient. Mit dieser Empfehlung soll sichergestellt werden, dass Videokonferenzen nicht an die Stelle echter persönlicher Treffen treten und dass die Unternehmensleitung die COVID-19-Krise nicht als Entschuldigung für die Absage Ihrer ordentlichen Sitzungen im Jahr 2020 benutzt.

**WIE?** Hier ist ein konkretes Beispiel

**Bei Generali** wurde die für Anfang März geplante EBR-Ausschusssitzung abgesagt. Der Ausschuss bat die Unternehmensleitung, elektronische Kopien der geplanten Präsentationen, die sie erhalten hat, weiterzugeben.

**Bei Coca-Cola European Partners** musste die erste EBR-Sitzung Ende März stattfinden. Die Sitzung wurde verschoben und nicht abgesagt.

**Bei Korian**, einer Gruppe, die in der Altenpflege tätig ist, wurden die Verhandlungen über die Einrichtung eines EBR Ende 2019 abgeschlossen. Die allererste EBR-Sitzung war für März 2020 geplant.

Auch dort wurde beschlossen, das Treffen nicht abzusagen, sondern zu einem späteren Zeitpunkt zu verschieben.

## Empfehlung Nr. 2

### Beantragen Sie eine außerordentliche Online-Sitzung zu COVID-19

Die Rechte der Beschäftigten auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung hören nicht wegen der COVID-19-Krise auf, und auch die Bestimmungen Ihrer EBR/SE-BR-Vereinbarungen sind nicht ausgesetzt. Da multinationale Unternehmen möglicherweise beabsichtigen, ihre Betriebe anzupassen, um die COVID-19-Krise zu bewältigen, müssen die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung unter solchen außergewöhnlichen Umständen eingehalten werden. Ohne vorherige Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter auf europäischer und nationaler Ebene kann keine Entscheidung über Umstrukturierung, Abbau oder Stellenabbau getroffen werden.

Obwohl die ordentliche Sitzung Ihres EBR/SE-BR verschoben werden kann, kann die COVID-19-Krise als ein außergewöhnlicher Umstand *de facto* länderübergreifender Art betrachtet

werden, der die Einberufung außerordentlicher Sitzungen zur Information und Konsultation über die möglichen Auswirkungen der Krise auf die Interessen der Arbeitnehmer rechtfertigt.

Die europäischen Gewerkschaftsverbände haben sich immer dafür eingesetzt, dass EBR/SE-BR-Sitzungen von Angesicht zu Angesicht stattfinden. Unter den gegenwärtigen Umständen müssen jedoch physische Sitzungen verboten werden, um die Gesundheit der anderen zu schützen und die Verbreitung des Virus zu stoppen. Daher empfehlen die europäischen Gewerkschaftsverbände ausnahmsweise die Nutzung von Online-Sitzungen unter bestimmten, von beiden Parteien zu vereinbarenden Bedingungen.

### Antrag auf eine außerordentliche Sitzung zur COVID-19-Krise, die per Videokonferenz abgehalten werden soll, NACH Festlegung der Regeln für die außerordentliche Nutzung von Online-Sitzungen

Im Anhang finden Sie eine Vorlage mit Regeln für die ausnahmsweise Nutzung von Online-Sitzungen. Wir empfehlen Ihnen, sich im Voraus mit der Geschäftsleitung abzustimmen. Es muss klargestellt werden, dass die Abhaltung von Sitzungen per Videokonferenz auf den Zeitraum der COVID-19-Krise beschränkt ist. Passen Sie diese Regeln an die spezifische Situation Ihres EBR/SE-BR an, zumal Ihre EBR/SE-Vereinbarung möglicherweise bereits Bestimmungen über die Nutzung von Online-Sitzungen und Videokonferenzen enthält.

**WIE?** Hier ist ein konkretes Beispiel

**Bei Alstom** forderte der EBR zunächst eine dringende Aktualisierung der COVID-19-Situation über eine Telefonkonferenz mit der Geschäftsleitung an, bei der eine Simultanübersetzung in alle Sprachen angeboten wurde. Auf der Grundlage der erhaltenen Informationen beantragte der EBR eine außerordentliche Sitzung.

**Bei Kraft Heinz** beantragte der EBR eine außerordentliche Sitzung und erhielt eine in alle EBR-Sprachen übersetzte Präsentation über die in den einzelnen Ländern ergriffenen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer. Es fand eine Konferenzschaltung zwischen dem EBR-Auswahlausschuss und dem europäischen Führungsteam der Unternehmensleitung statt, zu dem auch Vertreter der Unternehmensleitung gehörten, die für Lieferketten, Fertigung, Gesundheit und Sicherheit und Personalwesen verantwortlich sind.

## Empfehlung Nr. 3

### Fordern Sie von der Geschäftsleitung regelmäßig schriftliche Updates zu COVID-19 an

Um die wahrscheinlichen Folgen der COVID-19-Krise auf die Arbeitsplätze so früh wie möglich zu antizipieren

**Fordern Sie eine regelmäßige (z.B. tägliche) Aktualisierung der Situation an, indem Sie die Geschäftsleitung bitten, die folgenden Informationen schriftlich und pro Land zu übermitteln:**

- Maßnahmen, die von der Unternehmensleitung ergriffen oder mit den Gewerkschaften im Unternehmen und in allen seinen Zuliefer- und Subunternehmerketten ausgehandelt werden, um die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten sowie die Gesundheit und Sicherheit der Patienten (z.B. in privaten Gesundheits- und Altenpflegeeinrichtungen) und Kund\*innen (im Dienstleistungs-, Energie-, Gaststätten-, Versorgungs- und Transportsektor usw.) zu schützen.

- Maßnahmen, die im Unternehmen für den Fall ergriffen werden, dass Beschäftigte oder ihre Familienangehörigen eine mit COVID-19 zusammenhängende Krankheit haben (z.B. Ergänzung zum staatlich bezahlten Krankenstand).
- Maßnahmen, die im Unternehmen und entlang der gesamten Liefer- und Zulieferkette ergriffen werden, um die potenziellen Folgen für die Arbeitsplätze zu mildern (z.B. Notfallpläne, Kurzarbeitsprogramme, verlängerte Überstunden und Ausgleichsmaßnahmen zur Sicherung der Einkommen der Arbeitnehmer\*innen)
- Maßnahmen des Managements zur Milderung der Folgen für den Geschäftsbetrieb (z.B. Änderungen der Schichtmuster in der Produktion, Logistik oder Verwaltung, vorübergehende Werksschließung und Alternativen zur Unterbrechung der Lieferkette)
- Trends bezüglich des Beschäftigungsniveaus
- Entwicklung der wirtschaftlichen und finanziellen Situation (z.B. bei Krediten und Darlehen)

**WIE?** Hier sind konkrete Beispiele

**Bei Lafarge Holcim** hat der EBR eine Liste mit Fragen an die Unternehmensleitung erstellt und um eine wöchentliche Aktualisierung der Informationen gebeten.

**Bei UniCredit** hat die Geschäftsleitung eine spezielle Intranetseite für alle Mitarbeiter eingerichtet, um sie über die Entwicklungen von COVID-19 auf dem Laufenden zu halten.

**Bei Compass** informiert die Unternehmensleitung die EBR-Mitglieder regelmäßig schriftlich über die staatlichen Restriktionen (Schließung von Schulen und Restaurants in den einzelnen Ländern) und die Anzahl der infizierten und in Quarantäne befindlichen Beschäftigten in den einzelnen Ländern. Die Unternehmensleitung gibt auch einen klaren Überblick über die staatlichen Maßnahmen und ergänzende Unternehmensmaßnahmen, die in Bezug auf die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die vorübergehende Einstellung der Arbeit und die Betreuung von Angehörigen usw. ergriffen wurden.

Unter diesen Umständen sollte der Sonderausschuss für einen ständigen Dialog mit der zentralen Leitung sorgen, immer in Abstimmung mit dem EBR/SE-BR. Gleichzeitig muss die Unternehmensleitung den Mitgliedern des engeren Ausschusses die Möglichkeit geben, Videokonferenzen untereinander und mit anderen EBR/SE-BR-Mitgliedern durchzuführen.

## Empfehlung Nr. 4

### Informationen über die Situation in jedem Land untereinander austauschen

Neben der Information durch die Unternehmensleitung ist die Kommunikation innerhalb des EBR/SE-BR und der Informationsaustausch zwischen den EBR/SE-Mitgliedern wichtiger denn je

**Stellen Sie sicher, dass jeder EBR/SE-Delegierte regelmäßig über die Situation in seinem Land berichtet, auch über die Situation in seinem Land:**

- Maßnahmen der Regierung (insbesondere vollständige oder teilweise Abschottung, Verabschiedung von Notstandsgesetzen, Stärkung der Regelungen für vorübergehende Arbeitslosigkeit und staatliche Lohnausgleichszahlungen bei Entlassungen)

- Maßnahmen, die von den Sozialpartnern und/oder der Regierung im Rahmen von zwei- oder dreiseitigen Vereinbarungen auf nationaler oder sektoraler Ebene getroffen werden (insbesondere Vereinbarung über Arbeitszeitregelungen; Protokolle zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und Definition des Umfangs und der Art der "wesentlichen und unverzichtbaren Aktivitäten")
- Maßnahmen, die auf Unternehmensebene entweder über Betriebsvereinbarungen oder einseitige Managemententscheidungen getroffen werden (z.B. Schutzmaßnahmen für Beschäftigte, soziale Distanzierungsmaßnahmen, Reinigungs- und Desinfektionsmaßnahmen, vorübergehende Stilllegung, Aufstockung der gesetzlichen Zulage zur Sicherung von 100 % des Nettogehalts, ausnahmsweise bezahlter Urlaub, Ausweitung der Telearbeit, Anwendung von Maßnahmen auf Beschäftigte, auch bei Nicht-Standard-Arbeitsverträgen, und Maßnahmen für Arbeiter/Weißkragen)
- Wie die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter in die Bewältigung der COVID-19-Krise eingebunden sind.

#### **WIE?** Hier sind konkrete Beispiele

**Bei der BASF** wurde ein Fragebogen für jeden EBR-Delegierten erstellt, den er beantworten muss (z.B. werden die Arbeitnehmervertreter/Gewerkschaften in Ihrem Land über Fälle von infizierten Arbeitnehmern informiert?) Die Antworten werden vom EBR-Sekretariat gesammelt und allen EBR-Delegierten Rückmeldung gegeben.

**Bei Volkswagen** werden die Mitglieder des Europäischen und des Welt-Konzernbetriebsrats regelmäßig per E-Mail auf den neuesten Stand gebracht. Die Aktualisierung umfasst einen Bericht über die Situation in allen betroffenen Ländern, einschließlich China.

**Bei der KBC** steht der EBR-Ausschuss in ständiger Kommunikation, um sich gegenseitig über die Entwicklung der Situation in jedem betroffenen Land auf dem Laufenden zu halten.

**Bei Mondelez** ergriff der EBR-Vorsitzende die Initiative, ein Excel-Dokument mit Informationen über die Situation in jedem Land und an jedem Standort zu erstellen. Dieses Dokument wird dank der Beiträge aller EBR-Mitglieder regelmäßig aktualisiert und verbreitet.

## **Empfehlung Nr. 5**

### **Drängen Sie das Management, die Krise auf der Grundlage des sozialen Dialogs zu bewältigen**

Der soziale Dialog und die Tarifverhandlungen spielen eine wesentliche Rolle bei der Bewältigung dieser beispiellosen Gesundheitskrise. Fordern Sie die Unternehmensleitung auf, mit den Gewerkschaften auf nationaler und lokaler Ebene zusammenzuarbeiten, um wirksame Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu ergreifen und Vereinbarungen auszuhandeln, die wirksame Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung und des Einkommens aller Beschäftigten vorsehen. Insbesondere müssen die Sozialpartner zusammenarbeiten, um auf allen Ebenen Vereinbarungen über Kurzarbeitsregelungen zu treffen, die den Beschäftigten ein hohes Maß an Lohnausgleich bieten.

Erinnern Sie die Unternehmensleitung daran, Verhandlungen auf Unternehmensebene aufzunehmen, um die Krise auf der Grundlage von Notstandsgesetzen und nationalen/sektoralen Vereinbarungen zu bewältigen.

**WIE?** Hier sind konkrete Beispiele

Bei Safran forderte der EBR aufgrund des anhaltenden Mangels an sozialem Dialog im Vereinigten Königreich in einem Schreiben an die Unternehmensleitung "die sofortige Einsetzung einer spezifischen nationalen COVID-19-Verhandlungsgruppe für das Vereinigte Königreich mit den lokalen Gewerkschaften und ihren Vertretern, um sehr schnell die besten Lösungen zu finden, um die Folgen auf allen Ebenen koordiniert zu bewältigen".

## Empfehlung Nr. 6

### Antrag auf eine physische außerordentliche Sitzung, die stattfinden soll, sobald die COVID-19-Krise vorbei ist

Sobald der Ausbruch vorbei ist, um eine sozial verantwortliche Bewältigung der Folgen der COVID-19-Krise zu gewährleisten

Beantragen Sie so bald wie möglich eine außerordentliche Sitzung, um sich über die Auswirkungen der Krise auf den Betrieb des Unternehmens, die Standorte und die Arbeitsplätze in jedem Land zu erkundigen.

## Empfehlung Nr. 7

### Kontaktieren Sie Ihren europäischen Gewerkschaftsverband

Wenn der Dialog mit dem Management scheitert und für den Fall, dass dieser scheitert:

- die von Ihrem Unternehmen in jedem Land ergriffenen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten, zur Sicherung der Arbeitsplätze und des Einkommens sind nicht ausreichend,
- Die Arbeitnehmer\*innen werden weder aufgrund ihres Status (z.B. gelten die Maßnahmen nicht für Zeitarbeiter\*innen oder Arbeiter\*innen) noch aufgrund ihres Standorts (z.B. unterschiedliche Vorschriften von einem Standort zum anderen oder von einem Land zum anderen) gleich behandelt,
- Das Management nutzt die Krise, um Massenentlassungen durchzuführen,
- Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften sind von Entscheidungen ausgeschlossen, die die Interessen der Beschäftigten berühren können.

#### Bitte wenden Sie sich an Ihren europäischen Gewerkschaftsbund

Wir verpflichten uns, Sie nach Kräften zu unterstützen und ein koordiniertes Vorgehen in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, zu gewährleisten.

Wir würden auch gerne von guten Initiativen hören, die den Kollegen in anderen EBR/SE helfen können.

Bitte informieren Sie Ihren europäischen Gewerkschaftsverband über kreative, inspirierende gute Praktiken, die Ihr EBR/SE-BR entwickelt hat.

Ihre Ansprechpartner in den einzelnen europäischen Gewerkschaftsverbänden sind unten aufgeführt:



[www.industrialleurope.eu](http://www.industrialleurope.eu)

**Chantal Caron**  
+32 478 780 293  
[chantal.caron@industrial-all-europe.eu](mailto:chantal.caron@industrial-all-europe.eu)



[www.uni-europa.org](http://www.uni-europa.org)

**Annika Flaten** +32  
478 79 15 39  
[annika.flaten@uniglobalunion.org](mailto:annika.flaten@uniglobalunion.org)



[www.effat.org](http://www.effat.org)

**Enrico Somaglia**  
+32 491 61 71 00  
[e.somaglia@effat.org](mailto:e.somaglia@effat.org)  
g

European Federation  
of Building  
and Woodworkers



**[www.efbww.org](http://www.efbww.org)**

**Thilo Janssen** +32  
473 13 43 27  
**tjanssen@efbww.e**  
**u**



**[www.epsu.org](http://www.epsu.org)**

**Guillaume Durivaux**  
+32 489 39 48 91  
**gdurivaux@epsu.org**



**[www.etf-europe.org](http://www.etf-europe.org)**

**Myriam Chaffart**  
+32 475 34 36 51  
**[m.chaffart@etf-europe.org](mailto:m.chaffart@etf-europe.org)**

## Gemeinsame Regeln für die ausnahmsweise Nutzung von Online-Sitzungen aufgrund des COVID-19 Krise

Die Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten [Name des Unternehmens] und die Gewährleistung eines qualitativ hochwertigen sozialen Dialogs zur Milderung der Auswirkungen der aktuellen COVID-19-Krise auf die Geschäftstätigkeit und die Beschäftigung des Unternehmens sind Prioritäten, die von der [Name des Unternehmens] Unternehmensleitung und dem EBR [oder SE-BR] gemeinsam getragen werden.

Beide Parteien erkennen zwar an, dass persönliche Treffen einer der wesentlichen Faktoren für die Gewährleistung eines guten Dialogs sind, sie erkennen aber auch die Notwendigkeit an, vorübergehende Vorkehrungen zu treffen, um sowohl die weitere Beteiligung des EBR [oder SE-BR] am Entscheidungsprozess des Unternehmens als auch die Gesundheit und Sicherheit der EBR- [oder SE-BR-] Delegierten sicherzustellen.

Solange physische Sitzungen aufgrund der COVID-19-Krise weiterhin verboten sind, beschließen die Unternehmensleitung und der EBR [oder SE-BR], vorübergehend auf Online-Sitzungen zurückzugreifen, und zwar nachfolgenden Grundsätzen:

1. Ordentliche EBR- [oder SE-BR-] Sitzungen sowie Sitzungen zur Neuverhandlung der EBR- [oder SE-] Vereinbarungen (falls zutreffend) werden nicht online abgehalten. Diese Sitzungen werden verschoben und neu einberufen, sobald die Eindämmungsmaßnahmen aufgehoben sind und die Situation wieder persönliche Zusammenkünfte zulässt.
2. Wenn außerordentliche Sitzungen zu Informations- und Konsultationszwecken beantragt werden, werden sie online abgehalten. Obwohl Videokonferenzen nicht den Grad an Flexibilität und Interaktivität aufweisen, der bei persönlichen Treffen möglich ist, werden die Parteien ihr Möglichstes tun, um diese auf die bestmögliche Art und Weise durchzuführen. Insbesondere:
  - Die Leitung wird diese Sitzungen erleichtern, indem sie den Delegierten vor den Sitzungen so viele Informationen wie möglich schriftlich in ihrer eigenen Sprache zur Verfügung stellt;
  - Das Dolmetschen wird von professionellen Dolmetscher\*innen durchgeführt;
  - Jedem/jeder Sitzungsteilnehmer\*in wird bei gemeinsamen Sitzungen sowie bei Vor- und Nachbereitungssitzungen eine hochwertige IT-Ausrüstung (und technische Unterstützung) zur Verfügung gestellt;
  - Für die Arbeitnehmervertreter werden weiterhin Vor- und Nachbereitungssitzungen organisiert. Die Vertraulichkeit dieser Online-Vor- und Nachbereitungssitzungen wird garantiert;
  - Expert\*innen, die den EBR [oder SE-BR] unterstützen, einschließlich der Vertreter\*innen der europäischen Gewerkschaftsverbände, werden weiterhin an allen Sitzungen teilnehmen;
  - Eine Liste der Teilnehmer\*innen an Online-Sitzungen wird verteilt. Die Sitzungsprotokolle werden in Übereinstimmung mit der EBR- [oder SE-BR-] Vereinbarung erstellt und angenommen und allen EBR- [oder SE-BR-] Mitgliedern so bald wie möglich nach der Sitzung zugesandt. Der EBR [oder SE-BR] kann von Fall zu Fall entscheiden, wer an diesen Online-Sitzungen teilnehmen soll. Außerordentliche Sitzungsteilnehmer\*innen könnten entweder:
    - Alle EBR- [oder SE-BR-] Mitglieder;
    - Der Sonderausschuss, auf Mandat des EBR [oder SE-BR];
    - Der engere Ausschuss wurde auf Mandatsbasis des EBR [oder des SE-BR] um ein oder mehrere EBR- [oder SE-BR-] Mitglied(er) erweitert, die nicht in ihm vertreten sind.
3. Die Sitzungen des Auswahlausschusses mit dem Unternehmen werden online stattfinden. Die Unternehmensleitung muss den Mitgliedern des Sonderausschusses die Möglichkeit

geben, Videokonferenzen untereinander und mit anderen EBR- [oder SE-BR-] Mitgliedern durchzuführen.

Diese Vereinbarungen regeln die Arbeitsweise des EBR [SE-BR] nur während der COVID-19-Krise. Sie sind daher vorübergehend und werden automatisch aufgehoben, sobald persönliche Sitzungen wieder erlaubt sind.

Hergestellt am (Datum)

Unterschriften

Für das Unternehmen

Für den Arbeitnehmervertreter (Die EBR/SE-BR-Mitglieder oder der/die Vorsitzende des Sonderausschusses/EWR/SEWC im Auftrag des EBR/SE-BR)

