



- **An die EFFAT-EBR-TNK-Koordinatoren**
- **An alle EFFAT-Mitgliedsorganisationen: Zur Information**

## **Betreff: Empfehlungen an die EBR- und SE-BR-Mitarbeiter und Koordinatoren zu COVID-19**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Der Ausbruch von COVID-19 hat drastische wirtschaftliche und soziale Folgen für die EFFAT-Sektoren mit negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Arbeitnehmerrechte.

Alle unsere Mitglieder, einschließlich derer in transnationalen Unternehmen, sind von dieser Notlage betroffen, ob sie nun im Gastgewerbe arbeiten, ständig in Kontakt mit der Öffentlichkeit stehen oder zu Hause aufgrund der Folgen der HORECA-Stilllegungen Angst um ihre Zukunft haben, oder ob sie in einer Lebensmittelverarbeitungsfabrik beschäftigt sind, die dafür sorgt, dass in diesen dramatischen Zeiten Lebensmittel für alle in Europa verfügbar sind.

**Der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer, die Sicherung der Arbeitsplätze und die Unterstützung des Einkommens der Arbeitnehmer hat für EFFAT oberste Priorität.**

Da viele Sitzungen der Europäischen Betriebsräte (EBR) und der Societas Europaea - Betriebsräte (SE-BR) abgesagt wurden, ist es wichtig, daran zu erinnern, dass **die Beteiligung der Arbeitnehmer durch Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung an den Unternehmensentscheidungen wichtiger denn je ist, um die sozialen und wirtschaftlichen Folgen, die sich aus dieser Krise ergeben können, vorwegzunehmen und zu bewältigen.** EFFAT hat daher beschlossen, die folgenden Empfehlungen an seine Koordinatoren in den Transnationalen Unternehmen und Europäischen Betriebsräten (TNK-EBR-Koordinatoren) abzugeben.

**Bitte beachtet, dass EFFAT derzeit alle Vereinbarungen und bewährten Praktiken sammelt, die zum Schutz der Arbeitnehmer während dieser Krise angenommen wurden. Auf der EFFAT-Webseite wird eine eigene Webseite eingerichtet. Wir werden Euch informieren, sobald die Seite fertig ist.**

### **Empfehlung #1**

**AUCH WENN KEINE PERSÖNLICHEN TREFFEN STATTFINDEN; UNTERRICHTUNGS-, ANHÖRUNGS- UND MITBESTIMMUNGSRECHTE MÜSSEN IMMER RESPEKTIERT WERDEN!**

Die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen dieser Krise sind bereits deutlich erkennbar. Im Moment ist es unmöglich vorherzusagen, wie lange sie dauern wird. Umstrukturierungen und Entlassungen finden bereits statt oder sind zu erwarten.

Angesichts der aktuellen Notlage und der Sperren, von denen eine wachsende Zahl von Mitgliedstaaten betroffen ist, können EBR- und SE-BR-Sitzungen nicht stattfinden. Es müssen daher befristete Regelungen gelten, um die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Entscheidungsfindung der Unternehmen weiterhin zu gewährleisten.

EFFAT empfiehlt die folgenden Grundsätze, die mit der zentralen Unternehmensleitung während dieser Zeit zu vereinbaren sind:

#### **1 - Die Bestimmungen unserer EBR- oder SE-BR-Vereinbarung werden nicht ausgesetzt**

Selbst wenn wir mit außerordentlichen Umständen konfrontiert sind, werden die in unserem EBR- oder SE-BR-Abkommen enthaltenen Bestimmungen nicht ausgesetzt. Die Unmöglichkeit, sich zu treffen, sollte nicht als Entschuldigung dafür benutzt werden, Maßnahmen ohne Unterrichtung und

Anhörung der Arbeitnehmervertreter durchzuführen. EBR und SE-BR sollten sowohl auf reguläre als auch auf außerordentliche Weise stets informiert und angehört werden.

## **2 - Regelmäßige EBR/SE-BR-Sitzungen sollten nicht abgesagt, sondern nur verschoben werden**

Persönliche Treffen sind derzeit nicht möglich. Sollte die Unternehmensleitung die jährliche EBR/SE-BR-Sitzung absagen wollen, fordert stattdessen eine Verschiebung der Sitzung, die so bald wie möglich nach Beendigung der Krise physisch stattfinden soll.

## **3 - Videokonferenzen**

EFFAT hat immer von der Verwendung von Videokonferenzen abgeraten. Da wir jedoch vor einer Notstandsphase stehen und wir nicht wissen, wie lange diese dauern kann, **müssen Videokonferenzen vorübergehend eingesetzt werden, um sicherzustellen, dass die EBR und SE-BR während dieser Notstandsphase weiterhin ihre Rolle spielen können.** Unter diesen Umständen sollte der Sonderausschuss einen ständigen Dialog mit der zentralen Unternehmensleitung sicherstellen, immer in Abstimmung mit dem EBR, dem SE-BR. Gleichzeitig muss die Unternehmensleitung den Mitgliedern des Sonderausschusses die Möglichkeit geben, Videokonferenzen untereinander und mit anderen EBR- und SE-BR-Mitgliedern durchzuführen. Die IT-Ausstattung sollte immer von ausreichender Qualität sein, um eine Verdolmetschung, eine angemessene Diskussion und eine sinnvolle Sitzung zu gewährleisten. Es sollte klargestellt werden, dass der Einsatz von Videokonferenzen außergewöhnlich ist und nur vorübergehend gilt.

## **4 - Informationen**

Die Informationen sollten immer elektronisch, schriftlich und rechtzeitig allen EBR-Mitgliedern und in allen Sprachen zur Verfügung gestellt werden.

## **5 – Anhörung**

Anhörungen werden von entscheidender Bedeutung sein, um mit den außergewöhnlichen Umständen umzugehen, die sich in diesen besonderen Zeiten unweigerlich auf die Interessen der Arbeitnehmer auswirken. Im Anschluss an die oben genannten Informationsbestimmungen sollten die Anhörungen entsprechend durchgeführt werden:

- 1) Es sollte eine erste Videokonferenz zwischen dem Sonderausschuss und der zentralen Unternehmensleitung stattfinden, um Fragen zu stellen und eine Klärung der von der zentralen Unternehmensleitung bereitgestellten Informationen zu erhalten;
- 2) Die Arbeitnehmervertreter sollten über die Zeit und die Ressourcen verfügen, um eine gründliche Analyse der bereitgestellten Informationen durchzuführen. Der Sonderausschuss sollte in der Lage sein, Telefon- und Videokonferenzen unter seinen Mitgliedern und mit dem übrigen EBR, dem SE-BR zu organisieren, um eine oder mehrere Stellungnahmen zu allen länderübergreifenden Angelegenheiten, die die Interessen der Arbeitnehmer betreffen, zu erarbeiten;
- 3) Der EBR bzw. der Vorsitzende des SE-BR (falls zutreffend) sollte der zentralen Unternehmensleitung die Stellungnahme(n) der Arbeitnehmervertreter schriftlich vorlegen, nachdem sie vom übrigen EBR bzw. SE-BR bestätigt wurde;
- 4) Die zentrale Unternehmensleitung sollte eine Erklärung und eine motivierte Antwort zu der endgültigen Entscheidung, die getroffen wird, sowie zu den Meinungen und Alternativlösungen der Arbeitnehmervertreter abgeben. Falls erforderlich, sollten zusätzliche Videokonferenzen stattfinden.

Die EBR-Mitglieder der Länder, die von einer transnationalen Angelegenheit betroffen sein könnten, sollten immer einbezogen werden.

## Empfehlung Nr. 2

### DIE AUSWIRKUNGEN UND FOLGEN DIESER KRISE ZU BEWÄLTIGEN!

Wir fordern alle EFFAT TNK - EBR-Koordinatoren auf, ihre Rolle zu nutzen, um die negativen Folgen dieser Krise für die Interessen der Arbeitnehmer so weit wie möglich vorherzusehen. Insbesondere laden wir unsere Koordinatoren dazu ein:

#### **1 – Dafür zu sorgen, dass der EBR, der SE-BR, den Ihr koordiniert, regelmäßig auf dem Laufenden gehalten wird**

Wir laden alle unsere Koordinatoren ein, die Bereitstellung einer regelmäßigen (z.B. wöchentlichen) Aktualisierung der Lage zu verlangen, indem die Unternehmensleitung gebeten wird, die folgenden Informationen in schriftlicher Form und pro Land an alle EBR- und SE-BR-Mitglieder zu senden:

- Maßnahmen der Unternehmensleitung zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, zur Sicherung der Arbeitsplätze und des Einkommens der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Ausbruch von COVID-19
- Lage in den verschiedenen Betrieben/Arbeitsumgebungen bezüglich der Geschäftsabläufe z.B. (Schichtmusteränderungen in Produktion, Logistik oder Verwaltung)
- Trends der Beschäftigungsquote
- Auswirkungen der Krise auf das Geschäft und die Entwicklung der Wirtschafts- und Finanzlage

Es werden auch Videokonferenzen mit dem engeren Ausschuss empfohlen, um regelmäßige Aktualisierungen zu erhalten (siehe Empfehlung Nr. 1).

#### **2 - Die zentrale Unternehmensleitung anzusprechen und Schutz für die Gesundheit, die Arbeitsplätze und das Einkommen der Arbeitnehmer fordern**

Falls die in den einzelnen Ländern ergriffenen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer, zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen nicht ausreichen, laden wir die EFFAT-TNK-EBR-Koordinatoren ein, im Namen von EFFAT ein Schreiben mit spezifischen Forderungen an den Geschäftsführer und den europäischen Leiter der Personalabteilung des transnationalen Unternehmens, für die sie verantwortlich sind, zu richten. Bitte informiert immer das Sekretariat, wenn Ihr glaubt, dass diese Initiative notwendig ist und falls Ihr Unterstützung oder ein EFFAT-Musterbrief benötigt.

In dem Schreiben sollte ein koordiniertes Vorgehen in allen Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, gefordert werden. Die Forderungen werden sich natürlich je nach Sektor und Unternehmen ändern. Als Referenz empfehlen wir jedoch, zwei Hauptforderungen zu stellen:

##### **1. Es müssen Vorsichtsmaßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer getroffen werden.**

Das Schreiben sollte die nationale Unternehmensleitung dazu auffordern, sich mit den EFFAT-Mitgliedsorganisationen auf nationaler und lokaler Ebene zu engagieren, um wirksame Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer zu ergreifen, *inter alia*:

- Die Verabschiedung klarer Protokolle zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer, die an allen Arbeitsplätzen anzuwenden sind;
- Die Bereitstellung von Schutzausrüstung an jedem Arbeitsplatz, um die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen (Masken, Handschuhe) und die Hygienisierung der Arbeitsplätze zu erhöhen;
- Maßnahmen zur Begrenzung und Regulierung des Zustroms von Gästen und Besuchern sowie von Warteschlangen und Versammlungen (z.B. beim Zugang zu den Räumlichkeiten, beim

Schichtwechsel, im Kontrollraum, beim Auschecken aus Hotels oder beim Warten auf das Essen, bei der Kinderbetreuung);

- Die Bereitstellung spezieller Schilder, die das Personal und die Gäste an vorbildliches Verhalten erinnern (regelmäßiges Händewaschen, Mindestabstand usw.);
- Die Entwicklung von Notfallplänen für den Fall eines Verdachts auf einen COVID-19-Fall auf dem Gelände;
- Den Arbeitnehmern, die den Verdacht haben, dass sie infiziert sein könnten, empfehlen sich über Entfernung an die Gesundheitsdienste zu wenden und sich zu Hause selbst zu isolieren;
- Förderung von flexibler und autonomer Arbeit - smart working - (wann immer möglich) und Erleichterung der Unterstützung bei der Kinderbetreuung, falls erforderlich.

## **2. Die Beschäftigung und das Einkommen der Arbeitnehmer sollten gesichert werden.**

Das Schreiben sollte die nationale Unternehmensleitung dazu auffordern, mit den EFFAT-Mitgliedsorganisationen auf nationaler und lokaler Ebene über wirksame Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung und des Einkommens aller Beschäftigten zu verhandeln:

- Niemand sollte wegen COVID-19 entlassen werden. Das Einkommen der Arbeitnehmer sollte immer gesichert sein. Im Falle einer vorübergehenden Aussetzung des Betriebs sollten die Beschäftigten ihren Arbeitsplatz behalten und nach Beendigung der Krise wieder vollständig integriert werden. Staatliche Lohnausgleichsmechanismen sollten im Bedarfsfall geprüft werden;
- Alle Arbeitnehmer, die Symptome aufweisen, die in Quarantäne gesetzt werden, sowie diejenigen, die zu Hause bleiben müssen, um kranke oder in Quarantäne befindliche Familienmitglieder zu pflegen, sollten in der Lage sein, bei vollem Lohn Urlaub zu nehmen, ohne Angst haben zu müssen, ihren Arbeitsplatz oder ihr Einkommen zu verlieren.

## **3 - Falls unverantwortliche Arbeitgeber beschließen, diese Notlage zu nutzen, um Massenentlassungen vorzunehmen, informiert bitte unverzüglich das Sekretariat.**

Das EFFAT-Sekretariat steht Euch im Bedarfsfall weiterhin zur Verfügung. Aufgrund der Sperrung in Belgien arbeiten wir derzeit von zu Hause aus. Zögert aber bitte nicht, uns auch telefonisch unter der folgenden Nummer (Enrico) 0032 491 61 71 00 zu kontaktieren.