

## COVID-19

### Antizipation und Bewältigung der Folgen in multinationalen Unternehmen

#### Gemeinsame Empfehlungen der europäischen Gewerkschaftsverbände für EBR- und SE-BR- Koordinator\*innen und Arbeitnehmervertreter\*innen in BVG, EBR und SE-BR

März 2020

Die Folgen des COVID-19-Ausbruchs für unser Leben, unsere Gesellschaft und unsere Wirtschaft sind beispiellos. Die europäischen Gewerkschaften handeln geschlossen, wenn es um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer\*innen geht und sprechen mit einer Stimme: Die COVID-19-Krise darf nicht zu einer Gefährdung der Arbeitsplätze und Einkommen führen!

Die Auswirkungen auf die Arbeit sind von Unternehmen zu Unternehmen und von Branche zu Branche sehr unterschiedlich. Die europäischen Gewerkschaftsverbände analysieren die sektorspezifischen Entwicklungen genau, um über diese berichten zu können.

Die Einbeziehung der Arbeitnehmer\*innen in die Entscheidungsfindungsprozesse in den Unternehmen durch Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung ist wichtiger denn je, um die sozialen und wirtschaftlichen Folgen dieser Krise zu antizipieren und zu bewältigen. In Anbetracht des hohen Grades der Vernetzung zwischen den Wertschöpfungsketten der von uns vertretenen Sektoren haben die europäischen Gewerkschaftsverbände beschlossen, sehr konkrete gemeinsame Empfehlungen für die Arbeitnehmervertreter\*innen in den Europäischen Betriebsräten (EBR) und den Unternehmen in der Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft (*Societas Europaea* - SE) herauszugeben.

Mit diesen Empfehlungen verfolgen wir ein zwei Ziele: (i) wir möchten die Mitglieder der EBR/SE-BR beraten, wie sie bei der Bewältigung der COVID-19-Krise in ihren Unternehmen eine Rolle spielen können und sollen; und (ii) wir bitten die Mitglieder der EBR/SE-BR, die nationalen und europäischen Gewerkschaften dabei zu unterstützen, Druck auf die Unternehmensleitungen auszuüben, um sicherzustellen, dass an jedem Unternehmensstandort die wirksamsten Maßnahmen ergriffen werden, um die Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen zu schützen, die Arbeitsplätze zu sichern und die Einkommen der Arbeitnehmer\*innen, und zwar aller Arbeitnehmer\*innen zu schützen, unabhängig davon, ob es sich um Standard-, Zeit- oder atypische Verträge handelt.

Diese Empfehlungen können je nach Entwicklung der Situation überarbeitet werden.

## Empfehlung #1

### Verschiebung der jährlichen/ ordnungsgemäßen Sitzungen und Verhandlungssitzungen

Sollte die Unternehmensleitung vorschlagen, die Sitzung des Besonderen Verhandlungsgremiums (BVG) oder des Europäischen Betriebsrates (EBR) oder des Betriebsrates eurer SE (SE-BR) abzusagen oder sollte die Unternehmensleitung vorschlagen, die Sitzung per Videokonferenz zu organisieren

=>Fordert stattdessen, dass die Sitzung verschoben wird und nach dem Ende der COVID-19-Krise so bald wie möglich physisch stattfindet.

Diese Empfehlung gilt gleichermaßen für die reguläre Plenarsitzung der EBR/SE-BR, für jede außerordentliche EBR/SE-BR-Sitzung, für Sitzungen der EBR/SE-BR-Arbeitsgruppen/ Ausschüsse, für EBR/ SE-BR-Schulungsseminare und für Sitzungen, die der (Neu-)Verhandlung von EBR/SE-Vereinbarungen dienen. Mit dieser Empfehlung soll sichergestellt werden, dass Videokonferenzen kein Ersatz für eine echte Sitzung von Angesicht zu Angesicht sind und dass die Unternehmensleitung die COVID-19-Krise nicht als Vorwand für die Absage eurer jährlichen Sitzung 2020 nutzt.

**WIE?** Hier sind konkrete Beispiele:

**Generali:** Die für Anfang März geplante Sitzung des engeren Ausschusses wurde abgesagt. Der Ausschuss bat die Unternehmensleitung um elektronische Kopien der geplanten Präsentationen, die er auch erhielt.

**Coca-Cola European Partners:** Die erste EBR-Sitzung sollte Ende März stattfinden. Die Sitzung wurde verschoben und nicht abgesagt.

**Korian,** ein Konzern, der in der Altenpflege tätig ist: Dort wurden die Verhandlungen zur Einrichtung eines EBR Ende 2019 abgeschlossen. Die allererste EBR-Sitzung war für März 2020 geplant. Auch dort wurde beschlossen, die Sitzung nicht abzusagen, sondern auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben.

## Empfehlung #2

### Fordert eine außerordentliche Online-Sitzung zu COVID-19

Die Arbeitnehmerrechte auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung gelten auch während der COVID-19-Krise, und auch die Bestimmungen eurer EBR/SE-BR-Vereinbarungen sind nicht ausgesetzt. Während multinationale Unternehmen möglicherweise beabsichtigen, ihre Abläufe anzupassen, um die COVID-19-Krise zu bewältigen, müssen die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung auch unter solchen außergewöhnlichen Umständen respektiert werden. Ohne vorherige Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter\*innen auf europäischer und nationaler Ebene darf keinerlei Entscheidung über Umstrukturierung, Personal- oder Stellenabbau getroffen werden.

Wenngleich die ordentliche Sitzung eures EBR/SE-BR verschoben werden kann, kann die COVID-19-Krise als ein außergewöhnlicher Umstand von *de facto* länderübergreifender Art betrachtet werden, der die Einberufung außerordentlicher Sitzungen zur Unterrichtung und Anhörung über die möglichen Auswirkungen der Krise auf die Interessen der Arbeitnehmer\*innen rechtfertigt.

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

=>Fordert eine außerordentliche Sitzung zur COVID-19-Krise, die per Videokonferenz organisiert werden soll, NACHDEM die Regeln für die ausnahmsweise Nutzung von Online-Sitzungen festgelegt wurden.

Im Anhang findet ihr eine Vorlage mit Bestimmungen für das ausnahmsweise Abhalten von Online-Sitzungen. Wir empfehlen eine Abstimmung mit der Unternehmensleitung im Voraus. Es muss klargestellt werden, dass Sitzungen per Videokonferenz auf den Zeitraum der COVID-19-Krise beschränkt sind. Passt diese Regeln an die spezifische Situation eures EBR/SE-BR an, zumal eure EBR/SE-Vereinbarung möglicherweise bereits Bestimmungen über die Nutzung von Online-Sitzungen und Videokonferenzen umfasst.

**WIE?** Hier sind konkrete Beispiele:

**Alstom:** Der EBR bat zunächst dringend um aktuelle Informationen über die COVID-19-Situation mittels einer Telefonkonferenz mit der Unternehmensleitung, bei der Simultanübersetzung in alle Sprachen angeboten wurde. Auf der Grundlage der erhaltenen Informationen beantragte der EBR eine außerordentliche Sitzung.

**Kraft Heinz:** Der EBR beantragte 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\*innen. Es fand eine Konferenzschaltung zwischen dem engeren Ausschuss des EBR und dem europäischen Management statt, zu dem auch die Vertreter der Geschäftsleitung gehörten, die für die Lieferketten, die Produktion, die Gesundheit und Sicherheit sowie die Personalressourcen verantwortlich sind.

### Empfehlung #3

#### Fordert regelmäßig aktualisierte, schriftliche Informationen der Unternehmensleitung zu COVID-19

Um die möglichen Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Arbeitsplätze so früh wie möglich antizipieren zu können

=>Fordert eine regelmäßige (z. B. tägliche) Aktualisierung der Lage, indem ihr die Unternehmensleitung bittet, die folgenden Informationen schriftlich und nach Ländern aufgeschlüsselt zu übermitteln:

- Maßnahmen, die von der Unternehmensleitung ergriffen oder mit den Gewerkschaften im Unternehmen und entlang der gesamten Zuliefer- und Unterauftragsketten ausgehandelt wurden, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer\*innen sowie die Gesundheit und Sicherheit der Patienten (z.B. in privaten Gesundheits- und Altenpflegeeinrichtungen) und Kunden (im Dienstleistungs-, Energie-, Gaststätten-, Versorgungs- und Transportsektor usw.) zu schützen
- Maßnahmen, die im Unternehmen für den Fall ergriffen werden, dass Arbeitnehmer\*innen oder ihre Familienmitglieder eine durch COVID-19 verursachte Krankheit haben (z.B. Ergänzung zur staatlichen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall)
- Maßnahmen, die im Unternehmen und entlang der gesamten Liefer- und Unterauftragskette ergriffen werden, um die möglichen Folgen für die Arbeitsplätze zu mildern (z.B. Notfallpläne, Kurzarbeit, Erhöhung der Überstunden und Ausgleichsmaßnahmen zur Sicherung des Einkommens der Arbeitnehmer\*innen)
- Maßnahmen der Unternehmensleitung zur Abschwächung der Auswirkungen auf den Geschäftsbetrieb (z.B. Änderungen der Schichtmodelle in der Produktion, Logistik oder Verwaltung; vorübergehende Werksschließung; Alternativen zur Unterbrechung der Lieferkette)
- Trends in Bezug auf das Beschäftigungsniveau
- Entwicklung der wirtschaftlichen und finanziellen Situation (z.B. bei Krediten und Darlehen)

**WIE?** Hier sind konkrete Beispiele:

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

**UniCredit:** Die Geschäftsleitung hat eine spezielle Intranetseite für alle Mitarbeiter eingerichtet, um sie über die Entwicklungen im Zusammenhang mit COVID-19 auf dem Laufenden zu halten.

**Compass:** Die Unternehmensleitung informiert die EBR-Mitglieder regelmäßig schriftlich über die staatlichen Einschränkungen (Schließung von Schulen und Restaurants in den einzelnen Ländern) und die Anzahl der infizierten und in Quarantäne befindlichen Arbeitnehmer\*innen in jedem Land. Die Unternehmensleitung gibt außerdem einen klaren Überblick über die staatlichen Regelungen und die ergänzenden Maßnahmen des Unternehmens, die in Bezug auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die vorübergehende Einstellung der Arbeit und die Betreuung von Angehörigen ergriffen wurden.

Unter diesen Umständen sollte der engere Ausschuss 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 den anderen EBR/SE-BR-Mitgliedern durchzuführen.

## Empfehlung #4

### Tauscht Informationen über die Lage in den Ländern untereinander aus

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

=>Stellt sicher, dass jeder EBR-/ SE-BR-Delegierte regelmäßig über die Lage in seinem/ ihrem Land berichtet, einschließlich:

- Maßnahmen der Regierung (insbesondere vollständige oder teilweise Ausgangssperre, Verabschiedung von Notstandsgesetzen, Stärkung der Regelungen in Bezug auf vorübergehende Arbeitslosigkeit und staatlichen Lohnausgleich im Falle von 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 Vereinbarungen über Arbeitszeitregelungen; Protokolle zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen und Definitionen des Umfangs und der Art der „entscheidenden und wesentlichen Aktivitäten“)
- Maßnahmen, die auf Unternehmensebene entweder über Betriebsvereinbarungen oder einseitige Entscheidungen der Unternehmensleitungen getroffen werden (z.B. Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer\*innen, Maßnahmen zur sozialen Distanzierung, Reinigungs- und Desinfektionsmaßnahmen, vorübergehende Stilllegung, Aufstockung der gesetzlichen Zulage zur Sicherung von 100 % des Nettogehalts, zusätzlicher bezahlter Urlaub, Ausweitung der Telearbeit, Anwendung der Maßnahmen auf Arbeitnehmer\*innen mit Nicht-Standard-Arbeitsverträgen, und Maßnahmen für Arbeiter\*innen/ Angestellte)
- wie die Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter\*innen in die Bewältigung der COVID-19-Krise einbezogen werden.

**WIE?** Hier sind konkrete Beispiele:

**BASF:** Es wurde ein Fragebogen erstellt, der von allen EBR-Delegierten zu beantworten ist (z.B. sind die Arbeitnehmervertreter\*innen/ Gewerkschaften in eurem Land über Fälle von infizierten Arbeitnehmer\*innen informiert?) Die Antworten wurden vom EBR-Sekretariat gesammelt und alle EBR-Delegierten erhielten Feedback.

**Volkswagen:** Es werden regelmäßig aktuelle Informationen per E-Mail an die Mitglieder des Europäischen und des Globalen Betriebsrats geschickt. Das Update enthält einen Bericht über die Situation in allen betroffenen Ländern, darunter auch China.

**KBC:** Der engere Ausschuss des EBR steht in ständigen Kontakt, um sich gegenseitig über die Entwicklung der Situation in jedem betroffenen Land auf dem Laufenden zu halten.

**Mondelez:** Der EBR-Vorsitzende ergriff 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 #5

### Die Unternehmensleitung darauf drängen, die Krise auf Grundlage des sozialen Dialogs zu bewältigen

Sozialdialog und Tarifverhandlungen spielen eine wesentliche Rolle bei der Bewältigung dieser beispiellosen Gesundheitskrise. Fordert die Unternehmensleitungen 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. Die Sozialpartner müssen insbesondere zusammenarbeiten, um auf allen Ebenen Vereinbarungen über Kurzarbeit zu treffen, die ein hohes Lohnausgleichsniveau für die Beschäftigten gewährleisten.

=>Erinnert die Unternehmensleitungen daran, Verhandlungen auf Unternehmensebene aufzunehmen, um die Krise auf der Grundlage von Notstandsgesetzen und nationalen/ sektoralen Vereinbarungen zu bewältigen

**WIE?** Hier ist ein konkretes Beispiel:

**Safran:** Da im Vereinigten Königreich ein Sozialdialog nicht stattfindet, richtete der EBR ein Schreiben an die Unternehmensleitung, in dem er „die sofortige Einsetzung einer spezifischen nationalen COVID-19-Verhandlungsgruppe für das Vereinigte Königreich mit lokalen Gewerkschaften und ihren Vertretern forderte, um sehr schnell die besten Lösungen zu finden, um die Folgen der Krise auf allen Ebenen koordiniert zu bewältigen“.

## Empfehlung #6

### Fordert eine physische außerordentliche Sitzung sobald die COVID-19-Krise überstanden ist

Fordert eine solche Sitzung sobald der Ausbruch überstanden ist, um einen sozial verantwortlichen Umgang mit den Folgen der COVID-19-Krise zu gewährleisten.

=>Fordert eine außerordentliche Sitzung zum frühestmöglichen Zeitpunkt, um nach den Auswirkungen der Krise auf den Geschäftsbetrieb, die Standorte und die Arbeitsplätze in jedem Land informiert zu fragen.

## Empfehlung #7

### Kontaktiert euren europäischen Gewerkschaftsverband

Wenn der Dialog mit der Unternehmensleitung scheitert und wenn:

- die von eurem Unternehmen in jedem Land ergriffenen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer\*innen, zur Sicherung der Arbeitsplätze und des Einkommens nicht ausreichen,
- die Arbeitnehmer\*innen entweder aufgrund ihres Status (z. B. die Maßnahmen gelten nicht für Zeitarbeiter\*innen oder Arbeiter\*innen) oder aufgrund ihres Standorts (z. B. unterschiedliche Vorschriften an den verschiedenen Standorten oder in den verschiedenen Ländern) nicht gleich behandelt werden,
- die Unternehmensleitung die Krise als Vorwand für Massenentlassungen nutzt,
- Arbeitnehmervertreter\*innen und Gewerkschaften von Entscheidungen, die die Interessen der Arbeitnehmer\*innen berühren können, ausgeschlossen werden.

=> Wendet euch bitte an euren europäischen Gewerkschaftsverband.

Wir tun unser Möglichstes, um euch nach Kräften zu unterstützen und ein koordiniertes Vorgehen in allen Ländern, in denen die Unternehmen tätig sind, zu gewährleisten.

Informiert uns auch über gute Initiativen, die den Kolleg\*innen in anderen EBR/SE helfen können.

=> Informiert euren europäischen Gewerkschaftsverband über kreative, motivierende Praktiken, die eurer EBR/ SE-BR entwickelt hat

Kontaktpersonen in den europäischen Gewerkschaftsverbänden:



**[www.industriall-europe.eu](http://www.industriall-europe.eu)**

**Chantal Caron**

+32 478 780 293

[chantal.caron@industriall-europe.eu](mailto:chantal.caron@industriall-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)

European Federation  
of Building  
and Woodworkers



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

**Thilo Janssen**

+32 473 13 43 27

[tjanssen@efbww.eu](mailto:tjanssen@efbww.eu)



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

**Guillaume Durivaux**

+32 489 39 48 91

[gdurivaux@epsu.org](mailto: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)

## Anhang

### Gemeinsame Regeln für das ausnahmsweise Abhalten von Online-Sitzungen aufgrund der COVID-19-Krise

Die Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer\*innen von [Name des Unternehmens] und die Gewährleistung eines qualitativ hochwertigen sozialen Dialogs, um die Auswirkungen der aktuellen COVID-19-Krise auf den Betrieb und die Beschäftigung des Unternehmens zu mildern, sind Prioritäten, die von der Unternehmensleitung von [Name des Unternehmens] und dem EBR [oder SE-BR] gemeinsam geteilt werden.

Beide Parteien erkennen zwar an, dass persönliche Treffen/ Sitzungen einer der wesentlichen Faktoren für die Gewährleistung eines guten Dialogs sind, aber sie erkennen auch die Notwendigkeit an, vorübergehende Absprachen zu treffen, um sowohl die weitere Einbeziehung des EBR [oder SE-BR] in den 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 untersagt sind, beschließen die Unternehmensleitung und der EBR [oder SE-BR], vorübergehend auf Online-Sitzungen zurückzugreifen, wobei die folgenden Grundsätze gelten:

1. Ordentliche EBR- [oder SE-BR-] Sitzungen sowie Sitzungen zur Neuverhandlung der EBR- [oder SE-] Vereinbarungen (falls zutreffend) erfolgen nicht online. Diese Sitzungen werden verschoben und neu einberufen, sobald die Maßnahmen zur Eindämmung des Virus aufgehoben sind und die Situation wieder persönliche Treffen und Sitzungen zulässt.
2. Wenn außerordentliche Sitzungen zu Unterrichts- und Anhörungszwecken beantragt werden, werden sie online organisiert. Obwohl Videokonferenzen nicht den Grad an Flexibilität und Interaktivität bieten, der bei persönlichen Treffen möglich ist, werden die Parteien ihr Möglichstes tun, um diese auf die bestmögliche Art und Weise durchzuführen.

Es gilt insbesondere:

- Die Unternehmensleitung wird Durchführung dieser Sitzungen erleichtern, indem sie den Delegierten vor den Sitzungen so viele Informationen wie möglich schriftlich in ihrer eigenen Sprache zur Verfügung stellt.
- Verdolmetschung erfolgt durch professionelle Dolmetscher.
- Jedem Sitzungsteilnehmer wird sowohl bei den gemeinsamen Sitzungen wie auch bei den Vor- und Nachbereitungssitzungen eine qualitativ hochwertige IT-Ausrüstung (und technische Unterstützung) zur Verfügung gestellt.
- Für die Arbeitnehmervertreter\*innen werden weiterhin Vor- und Nachbereitungssitzungen organisiert. Die Vertraulichkeit dieser Vor- und Nachbereitungssitzungen online wird garantiert.
- Experten zur Unterstützung der EBR [oder SE-BR] werden auch weiterhin an allen Sitzungen teilnehmen; dies gilt auch für die Vertreter der europäischen Gewerkschaftsverbände.
- Es wird eine Liste der Teilnehmer an den Online-Sitzungen 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 den Online-Sitzungen teilnehmen soll. An diesen außerordentlichen Sitzungen können teilnehmen:

- alle Mitglieder des EBR [oder SE-BR] oder
- der engere Ausschuss, mit einem Mandat des EBR [oder SE-BR] oder
- der engere Ausschuss, erweitert um Mitglieder des EBR [oder des SE-BR], die nicht in ihm vertreten sind, mit einem entsprechenden Mandat des EBR [oder SE-BR].

3. Die Sitzungen des engeren Ausschusses mit dem Unternehmen werden online stattfinden. Die Unternehmensleitung muss den Mitgliedern des engeren Ausschusses die Möglichkeit geben, Videokonferenzen untereinander und mit anderen EBR- [oder SE-BR-] Mitgliedern durchzuführen.

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

(Datum)

#### Unterschriften

Für das Unternehmen

Für die Arbeitnehmervertreter (die EBR/SE-BR-Mitglieder bzw. der/die Vorsitzende des engeren Ausschusses/EBR/SE-BR im Auftrag des EBR/SE-BR)