

Fragen zu EBR und SE

1. Wie kann der EBR und SE-BR in Zeiten von Corona arbeitsfähig bleiben?

a) Ordentliche Sitzungen verschieben

Aufgrund der aktuellen Umstände können keine regulären EBR/SE-BR-Sitzungen oder Sitzungen des Engeren Ausschusses¹ stattfinden. Anstatt diese einfach abzusagen oder per Videokonferenz stattfinden zu lassen, empfehlen wir, sie bis nach der Krise zu verschieben. Die Corona-Krise darf nicht als Vorwand für die Absage der regulären Sitzungen genutzt werden. Und für Videokonferenzen gilt grundsätzlich: Sie sind kein Ersatz für eine „echte“ Präsenz-Sitzung.

b) Außerordentliche Sitzung einfordern

Statt zu einer regulären Sitzung muss der EBR oder SE-BR jetzt zu einer außerordentlichen Sitzung zusammenkommen. Wir raten dazu, die Zusammenkunft per Telefon- oder besser Videokonferenz zu organisieren. Dies sollte jedoch eine Ausnahme bleiben. Wir empfehlen, dass der EBR/SE-BR zunächst eine gemeinsame Erklärung mit der Geschäftsführung über die vorübergehende Nutzung von Telefon- bzw. Videokonferenzen während der Krise unterzeichnet.

Darüber hinaus muss sichergestellt sein, dass die technische Ausstattung für Telefon- bzw. Videokonferenzen bei allen Teilnehmer*innen vorhanden ist. Ferner muss die Konferenzanlage eine Verdolmetschung in die benötigten Sprachen ermöglichen, um somit eine sinnvolle Diskussion und eine ordnungsgemäße Sitzung zu gewährleisten.

c) Beschlussfassung

In Deutschland ist es gesetzlich vorgeschrieben, dass die Betriebsräte ihre Beschlüsse nur bei persönlicher Anwesenheit treffen dürfen. Andere Formen der Abstimmung (Umlaufbeschlüsse, Telefonkonferenzen u. Ä.) sind rechtlich nicht bindend. Bundesminister für Arbeit und Soziales Hubertus Heil hat am 20.03.2020 zur Sicherstellung der Funktionsfähigkeit von Betriebsräten eine Ministererklärung [Link] veröffentlicht. In dieser Ausnahmesituation können Sitzungen mit Beschlussfassungen auch in Form von Telefon- oder Videokonferenzen durchgeführt werden. Die Vertraulichkeit und Teilnahme ist sicherzustellen und zu dokumentieren. Dies gilt analog auch für die Beschlüsse von Gesamt- und Konzernbetriebsräten, Europäischen Betriebsräten sowie SE-Betriebsräten nach deutschem Recht.

<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2020/ministererklaerung-arbeit-der-betriebsraete-unterstuetzen.pdf>

d) Regelmäßige Updates der Geschäftsführung über die aktuelle Situation

Um die Auswirkungen auf das Unternehmen und die Beschäftigten bewerten zu können, sollte der EBR/ SE-BR bzw. Engere Ausschuss sich regelmäßig (z. B. wöchentlich) über die aktuelle Lage informieren lassen. Relevante Informationen sollten von der Geschäftsführung schriftlich bereitgestellt werden. Insbesondere über folgende Themen (nach Land aufgeführt) sollte insbesondere informiert werden:

- Maßnahmen der Geschäftsführung zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer*innen im Zusammenhang mit Corona

¹ Oftmals auch wie folgt benannt: Geschäftsführender Ausschuss, Präsidium, Komitee, ...

- Maßnahmen der Geschäftsführung zur Milderung der Auswirkungen dieser Krise auf den Geschäftsbetrieb und die Arbeitsplätze (z. B. Notfallplan für die gesamte Lieferkette)
- Entwicklung der Beschäftigung
- Entwicklung der wirtschaftlichen und finanziellen Situation
- Veränderung der Arbeitsorganisation, Veränderung der Produktions- und Fertigungsverfahren

Unter Punkt 3 in diesem Text findet Ihr als Vorlage einen Fragenkatalog zu den Auswirkungen von Corona auf das jeweilige Unternehmen.

e) Regelmäßiger Austausch zwischen den EBR/SE-BR-Mitgliedern

Die aktuelle Situation an Euren Standorten und Ländern kennt Ihr selbst am besten. Tauscht diese wertvollen Informationen untereinander aus: Welche Maßnahmen wurden zum Schutz der Beschäftigten ergriffen? Welche gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen gibt es in Euren Standorten/Ländern? Welche zusätzlichen Unterstützungsleistungen werden gezahlt? Welche Aktivitäten im Unternehmen sind systemrelevant – wurde das mit dem Betriebsrat/der Gewerkschaft vereinbart?

f) Gemeinsames Handeln

Der EBR/ SE-BR kann Druck auf die Geschäftsführung ausüben, um weitergehende Maßnahmen zur Bewältigung der Krise zu ergreifen. Von einer gemeinsamen Kommunikation bis hin zu Betriebs- und Unternehmensvereinbarungen in jedem Land, um Veränderungen in der Arbeitsorganisation und außerordentliche Maßnahmen zu regeln, alles kann helfen, um die negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten abzumildern.

g) Nach der Krise

Sobald Normalität zurückkehrt und Reisen wieder möglich ist, sollte der EBR/SE-BR oder der Engere Ausschuss eine außerordentliche Präsenzsitzung einfordern, um die Auswirkungen der Krise auf das Unternehmen und seine Beschäftigten zu analysieren und mögliche Maßnahmen zu forcieren.

2. SBR und SE-BR in Gründung von EBRs und BRs und Wahlen/Beschlüsse

a. EBR und SE-BR in Gründung

Dies ist ein Thema, das insbesondere das sogenannte Besondere Verhandlungsgremium (BVG) zur Errichtung eines EBR oder SE-BR betrifft.

Grundsätzlich gilt die Empfehlung, dass für den Fall, dass die Unternehmensleitung die Verhandlung absagt, dies Eure Unterstützung finden sollte. Es gibt aktuell verstärkt Rückmeldungen, dass die Unternehmen diese Verhandlung per Videokonferenz durchführen wollen. Wir raten davon ab, dies zu tun. Die Unternehmen werden versuchen, während dieser Pandemie eine alte Forderung ihrerseits durchzusetzen: die Verdrängung von Präsenzsitzungen und Verhandlungen durch Videokonferenzen.

Es gibt bisher noch keine verlässlichen Verfahren, wie mit einer multilingualen Videokonferenz rechtssicher eine solche Verhandlungssituation zu bewerkstelligen ist. Wir gehen davon aus, dass auch nach Ende dieser Krisensituation noch genügend Zeit sein wird, die Gründungsverhandlungen in einer Präsenzsitzung nachzuholen.

Unsere Empfehlung:

Fordert stattdessen, dass die Sitzung verschoben wird und nach dem Ende der Krise so bald wie möglich stattfindet.

b. Sonderfall SE

Bei Verhandlungen zu einer Beteiligungsvereinbarung zur Gründung einer SE ist der Zeitdruck höher. Hier ist nur ein halbes Jahr für die Verhandlung einer solchen Beteiligungsvereinbarung vorgesehen. Dazu kommt, dass der Arbeitgeber diese Vereinbarung braucht, um die SE registergerichtlich eintragen zu lassen. Die Unternehmen werden Euch drängen, möglichst schnell zu handeln und eine solche Vereinbarung abzuschließen. Aber auch hier ist Zeitdruck ein schlechter Ratgeber. Bedenkt, dass Ihr hier nicht nur die Errichtung eines SE-BR verhandelt, sondern auch **abschließend** klärt, welche Form von Unternehmensmitbestimmung ihr im jeweiligen Unternehmen zukünftig erhalten werdet. Im SE-Beteiligungsgesetz (§ 20(2) SEBG) ist außerdem vorgesehen, dass mit beiderseitigem Einverständnis die Verhandlungszeit um ein halbes Jahr verlängert werden kann.

Auch hier unsere Empfehlung:

Fordert stattdessen, dass die Verhandlung verschoben wird und nach dem Ende der Krise so bald wie möglich stattfindet. Vereinbart ggf. eine Verlängerung des Verhandlungszeitraumes.

c. BVG: die Beschlussfassung

Auch hier gilt der Verweis auf den oben erwähnten Ministerbrief. Hier werden die Möglichkeiten zur Beschlussfassung der Betriebsräte um virtuelle Möglichkeiten erweitert. Dies gilt ebenfalls für das jeweilige BVG, die nach deutschem Recht gebildet wurden.

3. Fragenkatalog

Anbei findet Ihr einen Vorschlag für einen Fragenkatalog für Euren EBR und SE-BR an das Unternehmen unter den Bedingungen der Pandemie:

- Gibt es einen unternehmens- bzw. konzernweiten Krisenstab zu Corona? Wenn ja, wie ist der besetzt, welche Kompetenzen hat dieser?
- Gibt es in den einzelnen Ländern solche Krisenstäbe?
- Welche Maßnahmen werden von der Geschäftsführung zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer*innen im Zusammenhang mit Corona getroffen?
- Gibt es Maßnahmen der Geschäftsführung zur Milderung der Auswirkungen dieser Krise auf den Geschäftsbetrieb und die Arbeitsplätze (z. B. Notfallplan für die gesamte Lieferkette), wenn ja welche?
- Wie ist die kurz- und mittelfristige Entwicklung der Auftragslage? Veränderung zum Plan?
- Für wie viele Tage sind Lieferungen bzw. Produktabnahmen schätzungsweise in den einzelnen Standorten gesichert?
- Sind Betriebseinstellungen oder Schließung von Betriebsteilen geplant oder kam es bereits dazu? Wenn ja, wie viele Betriebe/Teile + Anzahl der Arbeitnehmer
 - Für wie lange werden die gelten?
 - Ist die Entgeltfortzahlung gesichert? Wenn ja, durch wen und in welcher Höhe?
 - Wie wird gesichert, dass keine Entlassungen vorgenommen werden?
- Gibt es bestätigte Corona-Fälle in den Betrieben, wenn ja wie viele Beschäftigte in wie vielen Betrieben?
- Gibt es Corona-Verdachtsfälle, wenn ja in wie vielen Betrieben?
- Stellt Unternehmen „Risikogruppen/Verdachtsfälle“ bei einer Corona-Infektion in allen Ländern bezahlt frei?
- Gibt es eine generelle Ausweitung von Home-Office?
- Gibt es Sonderregelungen für Beschäftigte mit Fürsorgepflichten (z. B. für Kinder)?

- Gibt es Beschäftigte, die auf Geschäftsreisen (z. B. im Ausland) „festsitzen“? Welche Maßnahmen werden für die Betroffenen ergriffen?
- Sind aufgrund der Coronapandemie Entlassungen oder Werksschließungen geplant?
- Gibt es Strategien für nach der Krise? Welche?