

Internationale Rahmenvereinbarungen (IFAs)



**„IFAs in practice“ – Informationen
und Praxishilfen zur Umsetzung
und Überwachung von IFAs
für Interessenvertretungen
in multinationalen Unternehmen**



„Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.“

Artikel 1 (1) des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland

„Jede Person hat das Recht, sich frei und friedlich mit anderen zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen; dazu gehört auch das Recht, zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten.“

*Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (Europäische Menschenrechtskonvention)
Artikel 11 (Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit)*

Projektpartner

Impressum

Die Broschüre informiert über das arbeitnehmerseitige IFA-Management und dokumentiert die Ergebnisse des europäischen Projekts „TCAs in practice“ (PASOC)

Die Maßnahme wurde im Zeitraum Dezember 2011 – März 2013 in der verantwortlichen Trägerschaft von Arbeit und Leben Bielefeld e.V. (DGB/VHS) durchgeführt und von der Europäischen Kommission im Rahmen der Haushaltslinie 04.03.03.03 („Information, Beratung und Mitbestimmung der Unternehmensvertreter“) gefördert.

(Project Ref. Nr. VS/2011/003/0200)

Betriebliche Arbeitnehmervvertretungen

- Pfeleiderer AG (Deutschland, Polen, Schweden)
- Wilkhahn (Deutschland, Spanien)
- Schwan-Stabilo
- Staedtler
- Faber-Castell

mit Unterstützung nationaler und europäischer Gewerkschaften

- Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH)
- IG Metall (Deutschland)
- GS (Schweden)
- NSZZ „Solidarnosc“ (Polen)
- ZZ „Budowlani“ (Polen)

Herausgeber:

Arbeit und Leben Bielefeld e.V. (DGB/VHS)
Ravensberger Park 4, 33607 Bielefeld (Germany)

Inhalt und Redaktion:

Gisbert Brenneke (Arbeit und Leben Bielefeld) und
Bert Römer (IG Metall Vorstand)

Sprachversionen: Deutsch, Englisch, Polnisch

Bielefeld, März 2013

Gefördert von der Europäischen Kommission

Sole responsibility lies with the author and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained herein.



IFA - Praxishilfe für Interessenvertretungen in multinationalen Unternehmen

	Abkürzungsverzeichnis	4
	Über PASOC	5
1.	Argumente: Ziele und Stellenwert von Internationalen Rahmenvereinbarungen (IFAs) aus gewerkschaftlicher Sicht	6
1.1.	ILO-Normen: Soziale Mindestnormen in der globalisierten Wirtschaft	8
1.2.	Fünf Unternehmen – Fünf Vereinbarungen: Projektbeteiligte Unternehmen	10
1.3.	Einblicke: Gründe für den Abschluss Internationaler Rahmenvereinbarungen	12
2.	IFA – Schlüsselthemen: Vereinbarung von Mindeststandards	16
(1)	Arbeitnehmerrechte: Vereinigungs- und Tarifvertragsfreiheit	16
(2)	Beschäftigung: Freiwillige, direkte und geregelte Arbeitsverhältnisse	20
(3)	Verbot von Kinderarbeit	23
(4)	Diskriminierungsverbot: Gleichstellung bei Beschäftigung und Entgelt	25
(5)	Lohn- und Arbeitsstandards: Angemessene Löhne, geregelte Arbeitszeiten, mitbestimmtes Arbeitsumfeld	28
(6)	Arbeits- und Gesundheitsschutz: Sichere, gesunde und hygienische Arbeitsumwelt	32
(7)	Unternehmensbezogene Zusatzregelungen: Umweltschutz/Weiterbildung/Beschäftigungssicherung, Innovation und Investition	35
(8)	Geltungsbereich: Vertragsnehmer, Zulieferer	37
(9)	Konfliktregelung: Verhandlung im Sozialdialog	40
(10)	Umsetzung: Durchführung und Überwachung	42
(11)	Beteiligung: Information und Bekanntmachung	46
3.	Praxishilfe: IFA-Management im Unternehmen	51
3.1.	Verbesserung von Information, Beteiligung und Zusammenarbeit	52
3.2.	Ganzheitliche Verantwortung und integriertes IFA-Management	55
3.3.	Audit – Masterplan: Exemplarisches Organisations- und Ablaufmodell für gute Praxis	61
3.4.	Dokumentation	70
3.4.1.	Soziale Checkliste: Allgemeiner Fragebogen Pfeleiderer AG	70
3.4.2.	Checkliste zur Umsetzung und Überwachung einer IFA	76
3.4.3.	Glossar	79
	Hinweise zum Weiterlesen und nützliche Links	82

List of acronyms

Abkürzungsverzeichnis

BWI	Building and Wood Workers' International BHI Bau- und Holzarbeiter-Internationale
CSR	Corporate Social Responsibility Soziale Verantwortung von Unternehmen
CA	Company Agreement BV Betriebsvereinbarung
EC	European Commission (Europäische Kommission)
EU	European Union (Europäische Union)
EFA	European Framework Agreement ERV Europäische Rahmenvereinbarung
EWC	European Works Council EBR Europäische Betriebsrat
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund (German Trade Union)
GRI	Global Reporting Initiative
GWC	Group Works Council GBR Gesamtbetriebsrat KBR Konzernbetriebsrat
IFA	International Framework Agreements IRA Internationale Rahmenvereinbarung
ILO	International Labour Organization IAO Internationale Arbeits-Organisation
MB	Management Board GL Geschäftsleitung
NGO	Non-Governmental Organization NRO Nicht-Regierungs-Organisation
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit
SME	Small and medium-sized enterprise KMU Klein- und Mittel-Unternehmen
TCA	Transnational company agreement TBV Transnationale Betriebsvereinbarung
WTO	World Trade Organization WHO Welthandelsorganisation
WC	Works Council BR Betriebsrat



Über das Projekt

PASOC★★★★★
Workers' Participation and Social Dialogue

Diese IFA-Praxishilfe ist Teil und Ergebnis des von der Europäischen Kommission geförderten Projekts "TCAs in practice - Strengthening workers' representatives participation and promoting social dialogue for implementation, monitoring and further development of Transnational Company Agreements at Pfeleiderer, Wilkhahn and further companies from wood/furniture sector"

(Kurzbezeichnung: PASOC – Workers Participation and Social Dialogue)

Das Projekt PASOC ist eine Gemeinschafts-Initiative des Europäischen Betriebsrats der Pfeleiderer AG und von Arbeit und Leben Bielefeld e.V. (DGB/VHS). In 2012 wurden drei transnationale IFA-Workshops und eine Europäische Betriebsräte-Konferenz durchgeführt. An diesen Projektveranstaltungen waren GewerkschaftsvertreterInnen und Betriebsräte aus fünf multinationalen Unternehmen – Pfeleiderer, Wilkhahn, Staedtler, Schwan-Stabilo, Faber-Castell – beteiligt. Themen der Zusammenarbeit waren der Informations- und Praxisaustausch über Erfahrungen, Strategien und Praktiken beim IFA-Management in den Unternehmen.

Das Projekt und die damit verbundenen Aktivitäten wurden in enger Zusammenarbeit mit nationalen Gewerkschaften und der zuständigen Europäischen Gewerkschaftsföderation entwickelt und durchgeführt.

- IG Metall (Deutschland)
- Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH)
- Niezalezny Samorzadny Zwiasek Zawodowy „Solidarnosc” (Polen)
- Zwiasek Zawodowy BUDOWLANI (Polen)
- Facket for Skögs-, Träoch Grafisk Bransch (Schweden)

Mehr Informationen zum Projekt unter: <http://pasoc.innopas.eu/>



1. Argumente: Ziele und Stellenwert von IFAs aus gewerkschaftlicher Sicht

6

Transnationale Vereinbarungen in multinationalen Unternehmen (TCAs) – hier in der Form von Internationalen Rahmenabkommen (IFAs) – sind von zunehmender Bedeutung für die Sicherung der Sozial- und Arbeitsrechte in globalisierten Arbeitsmärkten. Die Euro-Schuldenkrise, wachsende Staatsdefizite und das gebremste Wirtschaftswachstum in vielen europäischen Ländern bergen die Gefahr einer europäisch auseinander fallenden wirtschaftlichen und sozialpolitischen Entwicklung in sich. In der Konsequenz würde dies bedeuten, dass nationale Entwicklungsunterschiede nicht kleiner sondern größer werden. EU-weit agierende Unternehmen sind hier besonders anfällig. Verschlechterungen im wirtschaftlichen und sozialpolitischen Klima – und dies nicht nur in den Krisenländern der Eurozone wie Griechenland, Spanien, Portugal oder Italien – setzen die Unternehmen EU-weit unter Druck. Schon heute können wir in vielen internationalen Unternehmensgruppen eine drastische Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse, die Aufweichung von Tarifverträgen, Verstöße gegen geltende Betriebsvereinbarungen und den Abbau von sozialen und betrieblichen Leistungen feststellen.

TCAs (IFAs) sind daher heute mehr denn je wichtige, soziale und beschäftigungspolitische Sicherungsinstrumente, mit denen das Auseinanderdriften von Standards im europäischen Standortwettbewerb und weltweit verhindert und die soziale Verantwortung von multinationalen Unternehmen gestärkt wird.

Multinationale Unternehmen, welche mit internationalen Gewerkschaftsbünden Rahmenabkommen abschließen, verpflichten sich, die grundlegenden Arbeitnehmerrechte der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zu respektieren. Des Weiteren verpflichten sie sich, Gewerkschaftsrechte und das Recht auf Kollektivverhandlungen zu achten und Chancengleichheit, ausreichende Löhne und menschenwürdige Arbeitsbedingungen sowohl im eigenen Unternehmen als auch bei ihren Subunternehmen und Lieferanten zu gewährleisten.

Internationale Rahmenabkommen sind für die Gewerkschaften ein globales Instrument, um grundlegende Organisations-, Sozial- und Arbeitnehmerrechte national, europäisch und weltweit durchzusetzen.

Der Erfolg von Internationalen Rahmenabkommen hängt entscheidend von der Stärke der Gewerkschaften auf einzelstaatlicher Ebene, von bestehenden Aktivitäten in den (Europäischen) Betriebsräten oder auf der Ebene von globalen Kampagnen ab. Zudem ist es wichtig, dass Kollektivverhandlungen auch auf einzelstaatlicher und Unternehmensebene erfolgreich geführt werden können. In vielen Ländern konnten die grundlegenden ILO-Schutzmechanismen in der Arbeit von den globalen, nationalen oder regionalen gewerkschaftlichen Organisationen durchgesetzt werden.

Wenn eine Belegschaft in Europa sich mit den Kolleginnen in Produktionsstandorten auf anderen Kontinenten solidarisiert und selbst Konzepte entwickelt, wie sich auch andernorts gute Arbeit durchsetzen lässt, wenn Betriebsvereinbarungen gute Arbeitsbedingungen, sozialen Schutz, equal pay oder Chancengleichheit garantieren oder wenn sich ein multinationales Unternehmen aus eigenem Antrieb auf die Einhaltung sozialer Standards verpflichtet - dann fördern diese Strategien auf betrieblicher und nationaler Ebene „Gute Arbeit“ weltweit.

„Die Definition einer transnationalen Unternehmensvereinbarung (TCA) der EU lautet wie folgt:

... eine Vereinbarung über gegenseitige Verpflichtungen, die sich auf mehrere Staaten bezieht und von einem oder mehreren Unternehmensvertretern oder einer Unternehmensgruppe einerseits und von einer oder mehreren Gewerkschaften andererseits abgeschlossen worden ist und sich auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und / oder die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern oder deren Vertretern bezieht.

Heute gibt es etwa 200 dieser Vereinbarungen, an denen ca. 100 Unternehmen beteiligt sind. Einige davon haben mehr als eine Vereinbarung abgeschlossen. Etwa 80 davon werden als internationale Rahmenvereinbarungen (IFAs) bezeichnet und konzentrieren sich auf die Einhaltung grundlegender sozialer Rechte, die meisten davon außerhalb Europas. Die restlichen Vereinbarungen – europäische Rahmenvereinbarungen (EFAs) oder gemischte Vereinbarungen – sind Vereinbarungen vor einem europäischen oder gemischten Hintergrund, die sich auf bestimmte Themen wie Restrukturierung, Ausbildung oder Gleichbehandlung konzentrieren.

TCAs (d.h. IFAs und EFAs) sind außerdem ein auf Europa konzentrierter Prozess, wobei die Mehrzahl der Vereinbarungen von Unternehmen geschlossen wird, die ihren Sitz in Frankreich und Deutschland haben. Obwohl diese Unternehmen ihren Hauptsitz in einem bestimmten Land haben, sind Produktion und Betriebstätigkeit häufig global, was eine deutliche Unterscheidung zwischen europäischen und internationalen Vereinbarungen sehr erschwert.“

EC staff working document on “The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration” (SEC (2008)

Source:

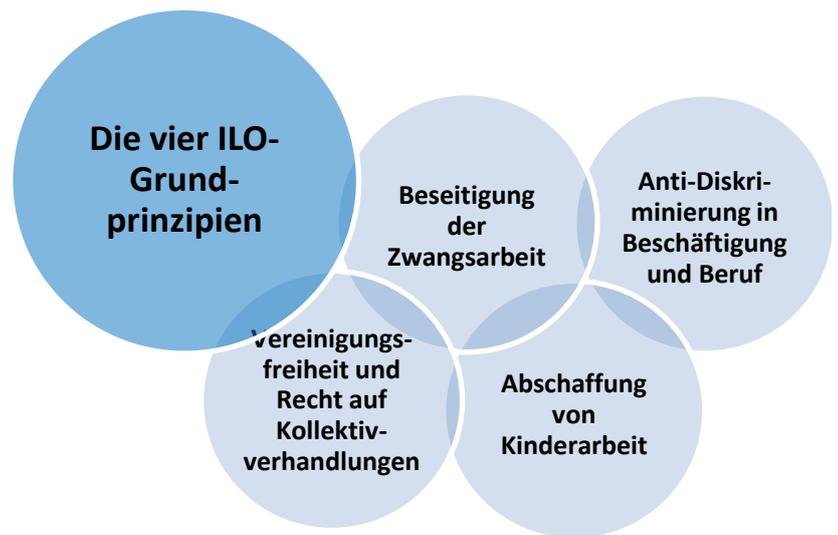
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=214>

1.1. ILO-Normen: Soziale Mindeststandards in der globalisierten Wirtschaft

Zu den Kernarbeitsnormen gehören folgende Konventionen:

- **Nr. 29** Zwangsarbeit, 1930
- **Nr. 87** Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948
- **Nr. 98** Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949
- **Nr. 100** Gleichheit des Entgelts, 1951
- **Nr. 105** Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957
- **Nr. 111** Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958
- **Nr. 138** Mindestalter, 1973
- **Nr. 182** Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999

Schon die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN-Charta hat in Artikel 23 gute und menschenwürdige Arbeit zum universellen Menschenrecht erklärt. Anknüpfend an diese Verpflichtungen aus dem Völkerrecht hat die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) vier Grundprinzipien für „menschenwürdiges“ Leben und Arbeiten festgelegt.



Diesen Grundprinzipien entsprechen die so genannten Kernarbeitsnormen der ILO. Diese bestehen aus acht Übereinkommen, zu deren Einhaltung sich die ILO-Mitgliedsstaaten verpflichtet haben. Die Kernarbeitsnormen verbieten Zwangsarbeit, Diskriminierung am Arbeitsplatz sowie Kinderarbeit. Und sie gewähren das Recht auf gewerkschaftliche Organisation, Tarifverhandlungen und „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“.

Das internationale Übereinkommen zur Organisations- und Gewerkschaftsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen ist die Grundlage dafür, dass Beschäftigte sich weltweit in Gewerkschaften organisieren können und so auf Augenhöhe mit den ArbeitgeberInnen verhandeln können. Obwohl inzwischen über 160 Staaten das ILO-Abkommen über das Recht auf Kollektivverhandlungen unterzeichnet haben, ist dieses in vielen Ländern immer noch nicht vollständig durchgesetzt. Es gilt weder in China, Südkorea und Indien noch in Mexiko, Kanada oder den USA und auch nicht in Afghanistan, Burma, Iran, Saudi-Arabien, Somalia, Thailand und Vietnam. Dabei gehört die Freiheit, sich gewerkschaftlich zu organisieren, zum Kern eines Lebens ohne Ausbeutung. Ohne Gewerkschaftsfreiheit und Verhandlungsmacht kann die Befreiung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung nicht erfolgreich durchgesetzt werden.

Internationale Rahmenvereinbarungen verpflichten die Unternehmen, die so genannten Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO = ILO) zur Wahrung der Menschenwürde mit sozialen Mindeststandards verbindlich umzusetzen.

In ihrer „Decent Work Agenda“ von 1999 fasst die ILO alle Vereinbarungen und Empfehlungen in einer neuen Leitlinie zusammen.

Demnach machen vier Kernbedingungen menschenwürdige Arbeit aus:

- die Achtung der Rechte bei der Arbeit – allerwenigstens die Einhaltung der Kernarbeitsnormen (Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, Vereinigungsfreiheit und Diskriminierungsverbot),
- ein ausreichendes Einkommen, um die Grundbedürfnisse abzudecken und sich durch Arbeit aus der Armut befreien zu können,
- soziale Sicherung,
- und der soziale Dialog über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Aus diesen „Welt-Mindeststandards“ ergeben sich für die ILO vier strategische Ziele:

- Mehr und bessere Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen.
- Arbeitnehmerrechte respektieren und gesetzlich absichern.
- Systeme der sozialen Sicherung auf- und ausbauen.
- Den sozialen Dialog zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften fördern.

Die neue Qualität dieser Strategie: Der "decent work"-Ansatz fordert nicht nur das Recht auf menschenwürdige Arbeit, sondern macht Vorgaben, diese Rechte mit konkreten Regelungen umzusetzen und auszuweiten – und diese im Dialog zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften gemeinsam auszugestalten. Dahinter steht die Logik, dass es ohne produktive Arbeit kein Einkommen gibt, und Menschen sich ohne Einkommen nicht aus der Armut befreien können.

Im Vordergrund steht die aktive Gestaltung von Verbesserungen, die auf einem sozialen Mindestschutz aufbauen!

Quellen und Hinweise zum Weiterlesen

Bau- und Holzarbeiter-Internationale (BHI), Marion Hellmann, 10.12. 2012
BWI's work on Multinational Companies

European Commission, Expert Group Transnational Company Agreements Draft elements for conclusions of DG Employment, Social Affairs and Inclusion

Revised Working document , 31 January 2012 and Report, 31 January 2012

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=214>

Für universelle Menschenrechte

<http://www.dgb.de/themen/++co++6157a9a0-2961-11df-48e5-001ec9b03e44/@@ dossier.html>

IG Metall Vorstand Frankfurt, FB Internationales/Europa, 2006

Leitfaden für die Umsetzung und Überwachung Internationaler Rahmenvereinbarungen

International Training Centre of the International Labour Organization, 2010
Key issues for management to consider with regard to Transnational Company Agreements (TCAs)

Werner Sengenberger (Vortragsmanuskript vom 26. April 2012)

„Arbeit ist keine Ware“. Zu Philosophie, Mandat, Wirksamkeit und praktische Relevanz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

VENRO – Verband Entwicklungspolitik deutscher Nichtregierungsorganisationen e.V., 2008

Menschenwürdige Arbeit als Beitrag zur Armutsbekämpfung (2015 im Gespräch, Nr. 14)

1.2. Fünf Unternehmen – Fünf Vereinbarungen: Die im Projekt beteiligten Unternehmen



IFA seit 11/2011

Die **PFLEIDERER AG** mit Konzernsitz in Neu- markt/Deutschland zählte bis 2011 zu den europäisch füh- renden Holzwerkstoff-Konzernen mit damals insgesamt 13 Produktionsstandorten in Deutschland, Polen und Schwed- en und weiteren Werken in USA/Kanada und in Russland. Weltweit beschäftigte die Pfleiderer AG (und ihre nationa- len Tochtergesellschaften) rd. 5.200 Arbeitnehmer/innen – davon 3.500 in der EU27.

In 2011/2012 vollzog die Pfleiderer AG eine wirtschaftliche und betriebliche Neuausrichtung der Geschäftsfelder und Standorte. Diese Neustrukturierung war mit einem Ver- kauf von Unternehmensteilen und einem Abbau der Be- schäftigung verbunden. Bis zum Jahresende 2012 wurden Konzerntöchter in Schweden, Russland und in den USA verkauft. Anfang 2013 wurde die Pfleiderer AG schließlich auf Beschluss der Hauptversammlung in eine GmbH um- gewandelt.

In Verbindung mit den Unternehmensverkäufen reduzier- te sich die Zahl der Beschäftigten auf ca. 3.200 – davon ca. 2.100 in Deutschland und ca. 1.100 in Polen. Die Beschäf- tigten in den deutschen Werken werden von insgesamt 8 lokalen Betriebsräten vertreten. Es besteht ein KBR und seit 2007 ein Europäischer Betriebsrat (EBR).

WILKHAHN

IFA seit 03/2009

WILKHAHN ((Wilkening & Hahne, GmbH & Co. KG) ist ein weltweit agierendes Premium-Unternehmen in der Büro- und Objektmöbelbranche, mit Stammwerk in Deutsch- land/Bad Mündler und Produktionsbetrieben in Spanien und Australien. Weltweit beschäftigt Wilkhahn 570 Mitar- beiterInnen, davon 466 in der EU 27. Die Arbeitnehmerin- teressen im deutschen Stammwerk werden von insgesamt 11 Betriebsräten vertreten. Auch ohne formelle Vertre- tungsstrukturen sucht der Betriebsrat die Zusammenar- beit mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretun- gen an den internationalen Standorten.

SCHWAN - STABILO ist ein diversifizierter Hersteller in der Schreib-, Zeichengeräte und Kosmetikindustrie mit weltweit über 4.350 Beschäftigten. In Europa betreibt das Unternehmen vier Produktionsstätten mit zusammen 2.900 Beschäftigten – davon zwei in Deutschland (mit 1.900 Beschäftigten) und zwei in Tschechien (mit 900 Beschäftigten). Außerhalb von Europa bestehen Produktionswerke in Malaysia (1), China (1), USA (2) sowie in Kolumbien, Brasilien und Mexico (jeweils 1). Die Interessen der Beschäftigten in Deutschland werden von lokalen Betriebsräten und einem Gesamtbetriebsrat vertreten. Im Nachbarland Tschechien existiert eine betriebliche Gewerkschaftsvertretung nur in einem der zwei dort angesiedelten Produktionswerke. In Malaysia konnte eine betriebliche Gewerkschaftsvertretung aufgebaut werden. In den anderen außereuropäischen Ländern fehlen diese Strukturen oder sie befinden sich derzeit im Aufbau (Brasilien).

STAEDTLER zählt zu den weltweit führenden Herstellern und Anbietern von Schreib-, Mal-, Zeichen- und Kreativprodukten. Als internationales Unternehmen produziert Staedtler an sechs Standorten und beschäftigt weltweit ca. 2.200 Mitarbeiter, davon rund 1.500 in Deutschland. Innerhalb der EU27 verfügt das Unternehmen über Produktionswerke in Deutschland (3). Hinzu kommen 3 Standorte in Indonesien (1) und Thailand (2). Die Beschäftigten in Deutschland werden von einem Gesamtbetriebsrat vertreten. Betriebliche Interessenvertretungen an den asiatischen Standorten befinden sich im Aufbau und werden von Deutschland aus unterstützt.

FABER - CASTELL ist das global führende Unternehmen in der Schreib-, Zeichengeräte- und Kosmetik-Industrie und produziert weltweit in 10 Ländern und an 15 Fertigungsstandorten mit rund 7.000 Beschäftigten. Das Unternehmen hat Produktionsstätten in Deutschland (2) und Österreich (1). Hinzukommen 12 außereuropäische Werke in Brasilien (3), Indien und Indonesien (je 2), China, Kolumbien, Peru, Costa Rica und Malaysia (je 1). In Deutschland sind zur Zeit ca. 800 Arbeitnehmer/innen beschäftigt. Die ArbeitnehmerInnen in Deutschland werden von lokalen Betriebsräten und einem Gesamtbetriebsrat vertreten.



1.3. Einblicke: Gründe für den Abschluss Internationaler Rahmenvereinbarungen

Sozialdialog im Unternehmen

„Die Pfeleiderer-Welt war auch vor unserer IFA keine inhumane und sozial zerrüttete Arbeitswüste. Wir haben die meisten Werke in europäischen Ländern, die bereits auf gesetzlicher Basis recht gute Mindestbedingungen vorschreiben. Dennoch gibt es vielfältige Ansatzpunkte für Verbesserungen, die wir im Rahmen der Sozialcharta-Gespräche gestalten wollen. Die Pfeleiderer Sozialcharta ermöglicht es uns, eigene Initiativen zu ergreifen.“

(Frank Bergmann, EBR-Vorsitzender Pfeleiderer AG)

„Der Dialog wurde auch schon vor der Vereinbarung geführt. Die Vereinbarung hat dazu geführt, dass die Überprüfung der Sozialstandards Teil der vorhandenen Managementprozesse geworden ist. Dies ist gerade bei einem mittelständischen Unternehmen überlebenswichtig für das Thema. Sonst würde es immer wieder zusätzlich Anstrengungen, Bemühungen und finanzielle Mittel verursachen und aus diesem Grunde immer wieder in Frage gestellt werden.“

(Olaf Stender, BR-Vorsitzender Wilkhahn)

Die Erfahrungen in den hier beteiligten Unternehmen zeigen: Internationale Rahmenvereinbarungen in multinationalen Unternehmen entstehen nicht als isolierte Aktion, sondern sie sind zumeist Teil einer integrierten Strategie sozialverantwortlicher Unternehmenspolitik. Nahezu alle IFA-Unternehmen folgen der CSR-Philosophie und haben entsprechende Kodizes und Verfahren mit dem Anspruch einer freiwilligen Selbstverpflichtung implementiert. Beispiele sind der „Code of Conduct“ (Pfeleiderer), die „10-Guiding Principles“ (Faber-Castell) oder die Mitgliedschaft im Global Compact (Wilkhahn). IFAs ergänzen diese Kodizes – weil sie fundamentale Standards der Beschäftigung und der sozialen Sicherheit im Einklang mit den international geltenden ILO-Konventionen verbindlich, überprüfbar und mitbestimmt im Unternehmen verankern.

IFAs funktionieren deshalb nur im Zusammenwirken von Gewerkschaften, Betriebsräten und dem Management in Unternehmen. Eine wesentliche Voraussetzung ist der funktionierende Sozialdialog und eine entwickelte Unternehmenskultur im Umgang mit den Interessenvertretungen.

Gründe für ein Internationales Rahmenabkommen und ebenso die Akteure, die diesen Prozess anschieben, sind höchst unterschiedlich. Bei Pfeleiderer war der Europäische Betriebsrat (EBR) der entscheidende Initiator für die Entwicklung und Verhandlung der „Pfeleiderer AG Sozialcharta“ in 2010. Begünstigt wurde dies durch die Förderung der Europäischen Union. Der Vorteil: die IFA bei Pfeleiderer konnte in einer 12-monatigen, transnationalen Projektarbeit vom EBR vorbereitet, entwickelt, verhandelt und abgeschlossen werden. Die systematische und auf Beteiligung setzende Vorgehensweise bei Pfeleiderer ist beispielgebend und ein Modell für gelungene Praxis.

Pfleiderer AG Sozialcharta (PASOC)

„Die PASOC Rahmenvereinbarung besteht seit 2010 und geht auf eine Initiative des EBR-Pfleiderer zurück, der sich intensiver mit den sozialen Mindestnormen im Unternehmen und der Zusammenarbeit der Arbeitnehmer aller Länder in dieser Frage auseinandersetzen wollte. Im zweiten Schritt wurde die Idee geboren, dies im Rahmen eines geförderten EU-Projektes zu tun.

Die Erwartungen waren mit Sicherheit sehr unterschiedlich, was auch ein entsprechender Workshop vor der Projektdefinition gezeigt hat. Hier reichten die Ideen von besserer Vernetzung der nationalen Arbeitnehmergemien bis hin zu internationalen Tarifverträgen. Für mich persönlich waren die Zusammenarbeit selbst, der aktive Austausch über existierende Zustände, Normen und nationalen Regelungen ein großer Gewinn. Meine Zielvorstellung war es, die Unternehmensphilosophie tatsächlich ein Stück weit zugunsten der Nachhaltigkeit und weg von reinem Renditestreben und deren Randerscheinungen wie z.B. prekärer Beschäftigung zu verschieben.

Dieses Ziel kann aus meiner Sicht nur im Rahmen einer Sozialpartnervereinbarung erreicht werden; wir sind stolz drauf, dass wir unsere Ziele im Rahmen unserer EBR-Praxis weitgehend umsetzen konnten. Die von uns eingebrachten Regelungen zu unserem Rahmenabkommen sind sehr umfassend. PASOC spricht in Erweiterung der ‚älteren‘ IFAs in unserer Branche aktuelle Themen wie Leiharbeit und Nachhaltigkeit konkret an, das ist gut. Noch besser ist allerdings, dass uns diese Regelungen zwingen, uns mit der tatsächlichen Praxis in den Werken des Konzerns auseinanderzusetzen und so Abweichungen zur IFA ausdrücklich zu hinterfragen und schrittweise zu minimieren. Der systematische und kontinuierliche IFA-Prozess bei Pfeleiderer hat uns geholfen, unsere Zusammenarbeit im EBR vertrauensvoll und effektiv zu festigen.

Internationale Zusammenarbeit ist heute unverzichtbar, es ist die einzige Möglichkeit der Arbeitnehmer mit der Globalisierung auch nur ansatzweise Schritt zu halten. Wir werden sie nicht aufhalten aber wir können uns durch intensiven Austausch und Zusammenarbeit auf veränderte Bedingungen und Anforderungen besser vorbereiten. Natürlich gehört dazu, dass alle Seiten offen miteinander umgehen und sich auch gemeinsam zu Kernfragen positionieren.

Bei Pfeleiderer hat es so einen Austausch auch vor PASOC schon gegeben – auch zwischen Management und EBR. Heute werden Umstände seitens der Arbeitnehmervertreter konkreter auf den Prüfstand gestellt und die IFA dient als Argumentationsbrücke. Darüber hinaus gibt es einen offenen Dialog der auch positive Entwicklungen fördert, konkrete gemeinsame Projekte im Sinne einer Sozialpartnerschaft haben sich dabei bislang allerdings noch nicht ergeben. Das so etwas wünschenswert wäre steht außer Frage.“

(Frank Bergmann, EBR-Vorsitzender der Pfeleiderer AG auf der PASOC-Konferenz im Oktober 2012 in Berlin)

Schwan-Stabilo

„Schwan ist ein international agierendes Unternehmen mit Produktionsstandorten in Tschechien, China, Malaysia, USA, Mexico, Kolumbien und Brasilien. Es ist unserer Ansicht nach unerlässlich, das ein weltweit produzierendes Unternehmen seiner Verpflichtung für gute, sozial gestaltete und menschenwürdige Arbeit nachkommt und international gültige Regeln und Standards einhält. Wir haben lange darauf hingewiesen, dass es auch für die Firma von Vorteil ist, wenn gelebte Sozialverantwortung gegenüber Kunden und in der Öffentlichkeit sichtbar wird. Wir haben lange dafür geworben, bis unser Unternehmen mit der IGM ein Internationales Abkommen vereinbart hat.

Ein wichtiger An Schub für den Abschluss unserer IFA war, dass immer mehr Kunden direkt nach einer Sozialvereinbarung gefragt haben; daraus ergab sich dann ein Rechtfertigungsdruck für die Firma. Unsere IFA hat es dem Unternehmen ermöglicht, eine abgeschlossene und gelebte Vereinbarung vorzuweisen.“

*Dieter Pfister,
GBR-Vorsitzender Schwan-Stabilo*

Das Zustandekommen der **IFA FABER-CASTELL** im Jahre 2000 – eine der ersten in deutschen Unternehmen überhaupt – verweist auf einen gänzlich anderen Weg: hier war es das Unternehmen selbst, dass auf die IG Metall und die Internationale Bau- und Holzarbeiter-Internationale zugegangen ist. Für Faber-Castell war die Vereinbarung des Rahmenabkommens mit den Gewerkschaften ein konsequent weiterer Schritt zur sozialen Ausgestaltung des Unternehmens in einem globalen Rahmen. Die IFA bei Faber-Castell ist allerdings aus einem weiteren Grund bedeutsam: Sie war ein Pilotmodell für andere deutsche Unternehmen in dieser Branche; damit hatte sie eine Initialwirkung für den Abschluss von IFAs bei den gleichfalls international agierenden Wettbewerbern Schwan-Stabilo und Staedtler.

Mit argumentativer Unterstützung aus dem IFA-Prozess bei Faber-Castell gelang es auf Initiative des damaligen GBR-Vorsitzenden von **SCHWAN-STABILO** nach mehrjährigen Anläufen und im engen Zusammenwirken mit BHI und IG Metall in 2005 ebenfalls zu einer Vereinbarung zu kommen. Hier war es die Aktion des GBR und die Unterstützung durch die beteiligten Gewerkschaftsorganisationen, die den Erfolg gebracht haben.

Eine IFA kann auch auf Druck von außen entstehen, wenn Kunden den Nachweis sozialer Standards fordern und sie damit eine größere Offenheit beim Management erzeugen.

In 2006 folgte der Abschluss der IFA bei **STAEDTLER**. Im Selbstbild von Staedtler ist das Rahmenabkommen eine Fortsetzung traditionell ausgeübter Sozialverantwortung des Unternehmens. Schon vor Abschluss des Abkommens bei Faber Castell versuchte der GBR-Vorsitzend die Unternehmensleitung davon zu überzeugen, ein Rahmenabkommen zu unterzeichnen. Doch erst die Nachfrage eines Kunden in 2005 führte dann dazu, dass konkrete Verhandlungen aufgenommen wurden. Im Ergebnis ist es auch bei Staedtler dem Drängen der Arbeitnehmervertretung und dem Zusammenwirken von Betriebsrat, IG Metall und BHI zu verdanken, dass es dieses Abkommen heute gibt.

Beim mittelständischen Möbelhersteller **WILKHAHN** war es die gemeinsame Sichtweise von Betriebsrat und Geschäftsleitung, dass freiwillige CSR-Selbstverpflichtungen in mittelständischen Unternehmen nicht sehr verbreitet sind. Zudem werden Schutzmechanismen, die sich an den ILO-Normen ausrichten, bei CSR nicht zwingend angewendet.

„Wilkahn hat sich deshalb in 2009 für ein Internationales Rahmenabkommen entschieden“ – so der Geschäftsführer Jochen Hahne im Gespräch mit Betriebsräten auf dem Europäischen PASOC-Workshop Ende Februar 2012 – „weil freiwillige Selbstverpflichtungen allein nicht ausreichen, sondern verbindliche Regelungen im Sinne der IFA-Standards notwendig sind.“

Ziel aus Sicht des Betriebsrats ist es, *„die am deutschen Standort geltenden Standards zu den Themen Arbeitsschutz, Mitbestimmung, gewerkschaftliche Betätigung auf das ganze Unternehmen auszuweiten. Das Abkommen ist die Grundlage dafür, dass die internationale Arbeitsnormen wie keine Kinderarbeit, Arbeitssicherheit, keine Ausbeutung auch bei Zulieferanten angewendet werden“*

(Olaf Stender, BR-Vorsitzender Wilkhahn)

Sozialcharta Staedtler

„Neben umfassenden Programmen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur Mitarbeiterfortbildung und der Förderung von Vielfalt im Betrieb war vor allem die im Jahr 2006 verabschiedete Sozialcharta des Unternehmens entscheidend. Sie schreibt verbindliche Standards für gerechte und sozialverträgliche Arbeitsbedingungen fest, die wir in allen Niederlassungen und Produktionsstätten einhalten.“

Ein Leitgedanke aller Unterzeichner der Sozialcharta (STAEDTLER, IG-Metall und der Internationale Bund der Bau- und Holzarbeiter BHI) ist die Betonung der Notwendigkeit eines transparenten und demokratischen Sozialdialogs und fairer Verhandlungen mit den Arbeitnehmervertretungen und ihren Gewerkschaften. Dieser Gedanke ist nichts Neues für STAEDTLER, denn bereits am 11. Oktober 1945, direkt nach dem Zweiten Weltkrieg und lange bevor das Betriebsverfassungsgesetz verabschiedet wurde, führte STAEDTLER wieder einen Betriebsrat ein.

Die Sozialcharta beruht auf den grundlegenden Prinzipien der Menschenrechte wie sie in der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (1948)“, der „Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen (1998)“ und in der dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der IAO (2000) sowie in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen (2000) definiert werden. Alle Unterzeichneten haben sich verpflichtet, in dieser Richtung zu arbeiten, um soziale Gerechtigkeit und eine nachhaltige positive Entwicklung bei den Aktivitäten und Unternehmungen von STAEDTLER und bei ihren Vertragsnehmern und Zulieferern zu erzielen.“

Jutta Hubmann-Bähr, Leiterin Personalwesen bei der STAEDTLER Mars GmbH & Co. KG auf der PASOC-Konferenz im Oktober 2012

2. IFA – Schlüsselthemen Vereinbarung von Mindeststandards



Arbeitnehmerrechte: Vereinigungs- und Tariffreiheit

16

ILO Konventionen

Nr. 87 - Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948

Nr. 98 – Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949

Nr. 135 - Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb, 1971

Nr. 143 - Missbräuche bei Wanderungen und die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung der Wanderarbeitnehmer, 1975

Grundlegende Rechte der ArbeitnehmerInnen in der Wirtschaft, am Arbeitsplatz und im Betrieb können nur dann erreicht und gesichert werden, wenn sich diese gewerkschaftlich organisieren, ihre Interessen vertreten und die Arbeitsbedingungen frei verhandeln können.

Diese Grundrechte sind in vielen Ländern nicht gegeben.

Für die Gewerkschaften ist die Vereinigungs- und Tariffreiheit deshalb das wichtigste Recht überhaupt: Beides ist die fundamentale Voraussetzung für die Verwirklichung der Sozial-, Arbeits- und Menschenrechte im Arbeitsleben.

Gute Praxis

Der EBR als Plattform für transnationale Zusammenarbeit

„Die Zusammenarbeit der deutschen, polnischen und schwedischen Kollegen hat sich über die Jahre von der EBR-Gründung bis heute beständig besser entwickelt. Der regelmäßige Austausch im EBR sorgt für Transparenz und Vergleichbarkeit in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Sozialstandards. Wir selbst haben das Ziel formuliert, unserer IFA – über die europäischen Grenzen hinaus – Geltung zu verschaffen. Diese Absicht zum Erfolg zu führen geht nur über starke Partner wie die BHI, die maßgeblich die Kontakte zu den Gewerkschaftskollegen in den USA hergestellt hat.“

(Frank Bergmann, EBR-Vorsitzender bei der Pfeleiderer AG)

Gewerkschaftliche Organisation und betriebliche Interessenvertretung

„Wir haben unsere IFA genutzt, um einen besseren Kontakt mit unseren KollegInnen in anderen Ländern zu bekommen und um die Organisation betrieblicher Interessenvertretung zu unterstützen. International gesehen haben wir die Unterstützung recht unterschiedlich erlebt. Während sich in Malaysia mit Unterstützung der NCO Büros aus Kuala Lumpur bei Schwan Stabilo eine Inhouse-Gewerkschaft gegründet hat, die für die dortigen Bedingungen recht gut funktioniert, war es in Tschechien lange Zeit recht schwierig. In Malaysia und ebenso in Tschechien haben wir jetzt den Abschluss eines Firmentarifvertrages erreicht. Beim Audit in den USA haben wir den Gewerkschaften einen ungehinderten Zugang in die Firma ermöglicht - ohne die sonst übliche vorherige Abstimmung der MitarbeiterInnen.“

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass auch in Deutschland und Europa Betriebsratsbildungen behindert werden. Aus der örtlichen Presse erfuhr der Schwan Betriebsrat in Weißenburg, dass es beim Versuch einen Betriebsrat bei einem Zulieferer zu gründen zu Kündigungen gekommen ist. Daraufhin haben wir bei unserer Firmenleitung angemahnt, dass sie bei dieser Firma gemäß IAO Nr. 87 & 98 und mit Verweis auf unser Rahmenabkommen interveniert. Dies geschah auch umgehend und in der betreffenden Firma wurde ein neues Betriebsratsgremium gegründet.“

(Dieter Pfister, GBR-Vorsitzender bei Schwan-Stabilo auf der PASOC-Konferenz in Berlin im Okt. 2012)

IFA WILKHAHN

Achtung des Rechts der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifvereinbarungen

„Das Grundrecht aller Arbeitnehmer/innen, Gewerkschaften zu bilden, ihnen beizutreten und Tarifverhandlungen zu führen wird anerkannt (IAO-Übereinkommen Nr. 87 und 98).

Wilkhahn und die Gewerkschaften bzw. Arbeitnehmer/-innenvertretungen arbeiten offen und im Geiste einer konstruktiven, kooperativen Konfliktbewältigung zusammen.

Der Arbeitgeber soll eine positive Haltung gegenüber der Arbeit der Gewerkschaften einnehmen und deren Aktivitäten hinsichtlich einer gewerkschaftlichen Organisation der Arbeitnehmer/innen gegenüber offen sein.

Arbeitnehmervertreter/innen dürfen nicht diskriminiert werden und haben Zugang zu allen Arbeitsplätzen, wie dies die Ausübung ihrer Vertreterfunktion erfordert (IAO-Übereinkommen Nr. 135 und Empfehlung Nr. 143).“

IFA STAEDTLER

„STAEDTLER ist gegenüber Gewerkschaftsaktivitäten positiv und gegenüber gewerkschaftlichen Organisierungstätigkeiten offen eingestellt“

IFA PFLEIDERER

„Pfleiderer folgt dem landesüblich effektivsten Verfahren, wenn eine Mitgliedsorganisation des BHI eine gewerkschaftliche Anerkennung fordert (...)

Pfleiderer sieht in der Beteiligung und Mitbestimmung von Arbeitnehmern/innen insbesondere auf betrieblicher Ebene einen wichtigen Wettbewerbsvorteil und Nachhaltigkeitsfaktor (...)

Das Unternehmen wird keine Maßnahmen mit dem Ziel der Unterwanderung von Tarifstrukturen und der Mitbestimmung umsetzen“

Unser Standpunkt

Auch in Deutschland und Europa, wo Arbeitnehmerrechte anerkannt und gesetzlich gesichert sind, müssen diese gegen An- und Übergriffe stets neu verteidigt werden!

Die Gewährleistung einer ungehinderten Interessenvertretung ist auch bei uns ein Thema – wenn z.B.

- In Unternehmen die Bildung von Betriebsräten verweigert wird
- Betriebsräte bei der Ausübung ihres Mandats behindert werden
- Gewerkschaften der ungehinderte Zugang zum Betrieb verwehrt wird
- Betriebsräte ausspioniert und überwacht werden
- Informationen und Auskünfte vorenthalten werden
- Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte missachtet werden

Gewerkschaftliche Organisierung schützt vor ökonomischer Ausbeutung und sozialer Unterdrückung.

Gewerkschaften und Betriebsräte sichern die Rechte und Interessen der ArbeitnehmerInnen – lokal, regional und weltweit!

Gute Praxis

Information und Austausch

„Im Austausch mit den KollegInnen in Spanien und Australien ist es wichtig zu klären, ob die sozialen Grundbedingungen eingehalten werden. Diesen Austausch starten wir jetzt. Im nächsten Schritt gilt es dies auf die Lizenzpartner in Japan, Marokko und Südafrika auszuweiten. Dabei verfolgen wir den Ansatz, die im Unternehmen angelegten Kanäle (z.B. im Vertrieb oder beim Qualitätsmanagement) für den Austausch mit diesen Gesellschaften zu nutzen und diese Wege zur Festigung der Sozialstandards zu etablieren.“

(Olaf Stender, BR-Vorsitzender bei Wilkhahn auf der PASOC-Konferenz in Berlin im Okt. 2012)

Beispiele für positive internationaler Unterstützung und Zusammenarbeit von internationalen, regionalen und lokalen Gewerkschaften:

- In Malaysia ergreift die lokale Gewerkschaft die Möglichkeit und vereinbart einen Tarifvertrag in einem zuvor „gewerkschaftsfreien“ Unternehmen.
- In Indien wird die lokale Gewerkschaft initiativ und kann gemeinsam mit dem Audit-Komitee erreichen, dass die geplante Schließung einer Produktionsstätte rückgängig gemacht wird.
- In Peru werden durch Moderation des BHI Verhandlungen mit der zuständigen Gewerkschaft zur Bildung einer betrieblichen Gewerkschaftsorganisation aufgenommen.

Internationale Zusammenarbeit



BWI • BHI • BTI • IBB • ICM

Die Vernetzung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter der verschiedenen Standorte eines Unternehmens bildet einen wichtigen strukturellen Unterbau, um IFAs umzusetzen, ihren bestmöglichen Gebrauch zu erreichen und die Einhaltung der Vereinbarung zu überwachen.

IFAs geben umgekehrt einen Anstoß, die standortübergreifende Vernetzung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter im Unternehmen voranzutreiben, die zugleich weitere Möglichkeiten der Kooperation und Zusammenarbeit eröffnet.

Denn multinationale, gewerkschaftliche Netzwerke dienen nicht nur der Umsetzung der IFAs, sondern ebenso dem kontinuierlichen Austausch von Informationen, der Diskussion von gemeinsamen Themen, Interessen und Positionen, der Entwicklung von interessenvertretungspolitischen Strategien sowie der Vorbereitung gemeinsamer Aktivitäten.

Um hier erfolgreich zu sein, brauchen die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen die Unterstützung der nationalen, europäischen und globalen Gewerkschaftsorganisationen.

Die Bau- und Holzarbeiter-Internationale (BHI) mit Sitz in Genf leistet diese Unterstützung seit vielen Jahren.

- Sie hat alle Internationalen Rahmenabkommen im Holz- und Bausektor mit verhandelt und entscheidend begleitet.
- Sie hat ein Muster-Rahmenabkommen als Organisations- und Handlungshilfe für die Arbeitnehmervertretungen in multinationalen Konzernen entwickelt.
- Sie ist maßgeblich an der globalen Umsetzung und Weiterentwicklung der IFAs beteiligt und wirkt als internationale Regiestelle gegenüber den nationalen und lokalen Akteuren
- Sie arbeitet weltweit mit zahlreichen Nicht-Regierungsorganisationen (NRO) zusammen und kann wenn notwendig auf staatliche Stellen und wirtschaftliche Interessengruppen einwirken.



2

Beschäftigung: Freiwillige, direkte und geregelte Arbeitsverhältnisse

20

ILO Konventionen

Nr. 29 – Zwangsarbeit, 1930

Nr. 102 – Mindestnormen der Sozialen Sicherheit, 1952

Nr. 105 – Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957

Empfehlung Nr. 198 – Arbeitsverhältnisse, 2006

Reguläre und sozial abgesicherte Arbeitsverhältnisse sind der wichtigste Schutz vor wirtschaftlicher und sozialer Armut. Nach Schätzungen der ILO arbeitet weltweit die Hälfte aller Beschäftigten unter prekären Bedingungen.

Etwa 40 Prozent der Menschen leben weltweit in Armut. Drei von vier Menschen auf dieser Welt leben ohne jegliche soziale Absicherung.

1,37 Milliarden Menschen arbeiten zwar, sind aber dennoch nicht in der Lage, sich aus der Armut zu befreien. Unter den arbeitenden Frauen sind es sogar zwei Drittel, die in Jobs ohne Absicherung und zu Hungerlöhnen schuften.

Und in Deutschland?

Jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis ist inzwischen geringfügig. Über 7 Millionen Menschen arbeiten in so genannten Minijobs. Rund 1 Million ArbeitnehmerInnen befinden sich in der Leiharbeit – viele von ihnen immer noch ungleich behandelt und schlechter bezahlt.

Gute Praxis

Direkte Anstellung vor Leiharbeit

„Unmittelbar nach Unterzeichnung des IFA-Pfleiderer wandelte sich die betriebliche Diskussion zum Thema Leiharbeit. Die Verpflichtung "Direkte Anstellung vor Leiharbeit" bot eine gute Basis für die Betriebsräte in den Werken zur Verhandlung von „equal pay“-Regelungen und führte zu entsprechenden Betriebsvereinbarungen. Auch die polnischen Arbeitnehmervertreter sprachen die Thematik sehr offensiv an und so konnte im letzten betrieblichen Audit auch die bisherige Praxis im Umgang mit Leiharbeit ein Stückweit zu Gunsten der Beschäftigten verschoben werden. Das Ergebnis dieser Diskussion: mehr und schnellere Übernahmen in reguläre Beschäftigung.“

(Frank Bergmann, EBR-Vorsitzender bei der Pfeleiderer AG)

Betriebsvereinbarung zur Leiharbeit bei STAEDTLER

„Der Einsatz von Zeitarbeit ist auf die Deckung von Personalbedarfen mit einer voraussichtlichen Dauer von maximal drei Monaten beschränkt. Wird im Laufe des Einsatzes festgestellt, dass der Personalbedarf über einen Zeitraum von drei Monaten hinaus weiterhin besteht, so ist ein weiterer Einsatz von Zeitarbeit zur Deckung dieses Personalbedarfes nur unter Anwendung der Grundsätze des „equal pay“ bis zu einer Gesamtdauer von maximal sechs Monaten möglich. Vorzugsweise ist ab dem vierten Monat eine befristete oder unbefristete Einstellung zur Deckung des Personalbedarfes vorzunehmen. Ist bereits zum Zeitpunkt des Entstehens des Personalbedarfes ersichtlich, dass dieser voraussichtlich für eine Dauer von länger als drei Monaten bestehen wird, darf kein Zeitarbeiter eingesetzt werden. In diesem Fall ist eine befristete Einstellung vorzunehmen. (...) In keinem Fall darf die Anzahl der eingesetzten Zeitarbeiter einen Anteil von 5% der bei STAEDTLER in Deutschland beschäftigten Gesamtbelegschaft übersteigen“

(GBR-Vereinbarung „Einsatz von Zeitarbeit im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bei STAEDTLER“)

IFA PFLEIDERER

Beschäftigungsverhältnis und direkte Anstellung

“Pfleiderer erkennt seine soziale Verantwortung gegenüber allen beschäftigten Arbeitnehmern/innen an und agiert entsprechend dem Arbeitsrecht und der Gesetzgebung über soziale Sicherheit sowie den sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergebenden Regeln.

Personalabbau durch Kündigung ist immer letztes Mittel und soll durch alle geeigneten Mittel (z.B. Kurzarbeit, freiwilliges Ausscheiden) vermieden werden.

Direkte Anstellungsverhältnisse (Normalarbeitsverhältnisse) haben bei Pfeleiderer grundsätzlich Vorrang vor Beschäftigung durch Dritte.

Befristungen werden im gesetzlichen und nur im unbedingt notwendigen Rahmen angewandt.

Dienstleistende Unternehmen müssen gewährleisten, dass die Arbeitnehmer/innen nicht als Selbständige geführt werden, wenn sie direkt angestellt sind (z.B. Scheinselbständigkeit).

Alle Arbeitnehmer/innen erhalten einen Nachweis/Dokument der für ihr Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen gem. den jeweiligen nationalen gesetzlichen Regelungen.“

IFA WILKHANH

„Wilkhahn strebt an, Leiharbeit (Beschäftigungen über Dritte) auf ein Minimum zu beschränken (IAO Empfehlung 198).“

IFA SCHWAN-STABILO

„Neben den Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sind Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einzuhalten, die mindestens den Erfordernissen von vereinbarten Tarifverträgen und/oder der nationalen Gesetzgebung entsprechen.“

IFA FABER - CASTELL

Freiwillige Beschäftigung

„Es darf keine Zwangs- oder Pflichtarbeit geben (ILO-Übereinkommen Nr. 29 und 105). Arbeitnehmer/innen dürfen nicht gezwungen werden, eine „Kaution“ zu hinterlegen oder Identitätspapiere beim Arbeitgeber abzugeben.“

Beschäftigungsbedingungen werden festgelegt

„Die Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmer/innen hinsichtlich der nationalen Arbeitsgesetzgebung und der Regelungen zum sozialen Schutz auf der Grundlage eines regulären Beschäftigungsverhältnisses werden eingehalten. Das Beschäftigungsverhältnis soll in einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten werden.“

Gute Praxis

Fortschritte in Tschechien

„Auf unserem Weg zur Schaffung vergleichbarer Standards für die Beschäftigten in Europa sind wir in Tschechien ein großes Stück weiter vorangekommen. Die dort Beschäftigten erhalten jetzt vergleichbare Leistungen wie unsere KollegInnen in Deutschland. Zu nennen sind hier: Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Überstundenzuschlag, Bezuschussung Erholungsurlaub, Zusatzrentenversicherung, Schicht- u. Nachtschichtzulagen, Essenszuschuss.“

(Dieter Pfister, GBR-Vorsitzender bei Schwan-Stabilo)

Mitarbeiterbindung und langfristige Beschäftigung

„Im Vergleich zu den europäischen Ländern kann in den langfristigen Arbeitsverhältnissen besonders in Asien und Lateinamerika eine tendenziell höhere Personalfluktuation festgestellt werden. Frühzeitig die Potenziale der Mitarbeiter erkennen und sie durch Schulungen, Fortbildungsprogramme und gutes Personalmanagement zu fördern ist bedeutend für eine langfristige Mitarbeiterbindung und für wirtschaftlichen Erfolg. Durch langfristige Beschäftigungsverhältnisse kann das Produktions-Know-how kontinuierlich verbessert werden.“

(Nachhaltigkeitsbericht Faber-Castell 2011)

Unser Standpunkt

Reguläre Beschäftigung und direkte Anstellung bzw. der Widerstand gegen ausufernde Leiharbeit, Mehrfach-befristungen und Outsourcings von Stammbesellschaften ist auch in 2012 eine Daueraufgabe von Betriebsräten.

Die IFA-Regelung verbietet missbräuchliches Outsourcing zur Unterlaufung von Tarifverträgen, die Befristung von Arbeitsverhältnissen als Dauermaßnahme, „Arbeit auf Abruf“ und den ungeregelten Einsatz von LeiharbeiterInnen. Auch externe Auftragsvergaben über Werkverträge gehören immer auf den Prüfstand.

Betriebsräte sind aktiv – z.B. mit Betriebsvereinbarungen zu Equal pay oder auch im Hinblick auf eine kontinuierliche Personalplanung und Personalentwicklung – um reguläre und direkte Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen und diese sicherer zu machen.



Verbot von Kinderarbeit

3

Kinderarbeit ist in Europa kein Thema!

Kinderarbeit in ihren extremsten Formen existiert allein in den wirtschaftlich und sozial unterentwickelten Weltregionen! – **so die Auffassung vieler KollegInnen.**

Richtig ist: Die Ergebnisse von millionenfacher Ausbeutung von Kindern kommen auch bei uns an! Ob bei Textilien, Lebensmittel oder Spielzeug – in vielen importierten Produkten und Konsumgütern steckt die menschenverachtende Ausbeutung von Kindern. Die Zahl der regelmäßig arbeitenden Kinder im Alter von 6-14 Jahren wird von der ILO weltweit auf mindestens 250 Millionen geschätzt. Deshalb gilt es, alle Formen von Kinderarbeit international zu ächten und diese weltweit zu beseitigen!

Alle Kinder haben das unveräußerliche Menschenrecht auf individuelle Entwicklung, Schutz vor wirtschaftlicher Ausbeutung und Missbrauch, auf Lernmöglichkeiten und Bildung, auf soziale Förderung.

ILO Konventionen

Nr. 138 – Mindestalter, 1973

Nr. 182 – Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999

IFA PFLEIDERER

Keine Kinderarbeit

„Pfleiderer duldet keine Kinderarbeit. Kinder unter 15 Jahren oder der Vollzeitschulpflicht unterliegende Kinder, wenn letzteres Alter höher ist, werden nicht beschäftigt (siehe IAO-Übereinkommen Nr. 138). Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren dürfen keine Arbeit ausführen, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist. (siehe IAO-Übereinkommen Nr. 182). Entsprechende lokale Schutzgesetze sind zu beachten.“

Gute Praxis

Die Verpflichtung der Unternehmen auf das Verbot jeglicher Form der Kinderarbeit ist ein Kernelement jeder Internationalen Rahmenvereinbarung. Weniger häufig sind die Bemühungen einzelner Unternehmen, Kinderschutz durch eine aktive Förderung von Kindern (und ihrer Familien) in ihrer Entwicklung, Gesundheit und Bildung zu organisieren.

Das Unternehmen Faber-Castell hat in dieser Hinsicht vorbildliche Initiativen umgesetzt.

Im brasilianischen Produktionswerk bietet Faber-Castell u.a. einen Werkskindergarten und eine Gesundheitsstation; es fördert die schulische Bildung von Kindern und organisiert kindgerechte Freizeiten – in Zusammenarbeit mit den örtlichen Gewerkschaften und vom Unternehmen vor Ort finanziert.



Diskriminierungsverbot: Chancengleichheit und Gleichbehandlung bei Beschäftigung und Entgelt

4

Menschenunwürdige Arbeit und Diskriminierung in der Erwerbsarbeit – statt Gleichbehandlung und Chancengleichheit.

Diskriminierung in der Arbeitswelt hat viele Gesichter: Mann und Frau, Jung und Alt, Stammbeschäftigung und Leiharbeit, Gesunde und Kranke, der ungleiche Umgang mit MigrantInnen und sozial Benachteiligten u.v.m.

Im globalen Rahmen sind es in erster Linie Frauen, die rechtlich, sozial und wirtschaftlich massiv diskriminiert sind. In nahezu allen Ländern sind Frauen im Arbeitsleben benachteiligt. Armut ist „weiblich“. 70 Prozent der Armen weltweit sind Frauen. Nach Schätzungen der ILO gehen vier von fünf Frauen in ärmeren Ländern einer Tätigkeit mit ungesichertem Einkommen, fehlender sozialer Absicherung und hohen ökonomischen Risiken nach.

Prekäre und schlecht bezahlte Arbeit von Frauen und Männern – und damit Armut trotz Erwerbsarbeit – ist auch hierzulande ein Thema.

ILO Konventionen

Nr. 100 – Gleichheit des Entgelts, 1951

Nr. 111 – Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958

Keine Diskriminierung in der Beschäftigung

„Wertschätzung, vertrauensvoller sowie respektvoller Umgang sind wesentliche Kernelemente, die die Unternehmenskultur bei Pfeleiderer entscheidend prägen. (...)

Alle Arbeitnehmer/innen genießen daher gleiche Chancen und gleiche Behandlung, ungeachtet ihrer Rasse, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung, des Geschlechts, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Arbeitnehmer/innen erhalten unter Berücksichtigung des oben genannten Gleichbehandlungsgrundsatzes gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (siehe IAO-Übereinkommen Nr. 100 und Nr. 111) und werden in diesem Zusammenhang auch nicht durch die Vertragsform (z.B. Befristung) bevor- oder benachteiligt. In diesem Sinne ist Pfeleiderer bemüht, unberechtigte Unterschiede zu harmonisieren.

Die Parteien sind sich einig, dass Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigungen aller Art (z. B. körperliche Misshandlungen, Androhungen von körperlicher Misshandlung, unübliche Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen), Anfeindungen und Erniedrigungen, Einschüchterungen und Beleidigungen nicht geduldet werden, ganz gleich ob ausgehend von Führungskräften, Mitarbeitern, Auszubildenden oder Zeitarbeitnehmern. Die Parteien sind sich daher auch einig, dass ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot auch arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann.

Entsandte Arbeitnehmer/innen erhalten mindestens gleich gute Arbeitsbedingungen wie die einheimische Belegschaft. Ein dem/r Arbeitnehmer/in durch die Entsendung entstehender Zusatzaufwand wird ausgeglichen.“

Gute Praxis

Überarbeitung der Eingruppierungs-Richtlinien für Frauen bei STAEDTLER

Equal Pay – ein Grundsatz für die gleiche Entlohnung von Stammbeschafteten und Leiharbeitern wie auch für die Gleichstellung von Mann und Frau bei Beschäftigung und Vergütung.

„Wegen der unterschiedlichen Entlohnung von Frauen und Männern hat der BR eine Überarbeitung der Richtlinien zur Eingruppierung gefordert, die jetzt in der Verhandlung und kurz vor dem Abschluss steht. Das Thema Zeitarbeit / Equal pay wurde mit einer Betriebsvereinbarung auf GBR-Ebene – gültig für alle Standorte in Deutschland – reguliert.“

(Jürgen Schlicht, GBR-Vorsitzender bei STAEDTLER)

Equal Pay Day 2013

DGB fordert ein „Entgeltgleichheitsgesetz“

Erst am 21.03.2013, dem Equal pay day 2013, werden Frauen den Durchschnittsverdienst der Männer 2012 erreicht haben. Frauen „mussten im Schnitt 80 Tage länger arbeiten für den gleichen Lohn. Die Einkommenslücke lag im vergangenen Jahr bei 22 Prozent, einem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von 15,21 Euro für Frauen standen 19,60 Euro für Männer gegenüber. (...)“ Nach den Berechnungen von DGB und OECD „beträgt die Einkommenslücke, wenn sie um Faktoren wie Ausbildung, Betriebszugehörigkeit und berufs- oder branchenabhängige Lohnunterschiede bereinigt wird, bundesweit etwa sieben Prozent. Anders gesagt: Eine Frau erhält bei gleicher Qualifikation und Dauer des Arbeitsverhältnisses für die gleiche Tätigkeit im Schnitt sieben Prozent weniger als ihr männlicher Kollege.“ Der DGB fordert deshalb ein Entgeltgleichheitsgesetz, das Arbeitgeber zu gleichem Lohn für gleiche Arbeit verpflichten soll.

(vgl. Artikel „Die Männer bleiben gleicher“ in Frankfurter Rundschau vom 20.03.2013)

Unser Standpunkt

Chancengleichheit und Gleichbehandlung sind elementare Grundrechte von Männern und Frauen. Trotzdem wird gegen den Grundsatz der Anti-Diskriminierung im Beruf, am Arbeitsplatz und im Betrieb tagtäglich, vielerorts und massiv auch bei uns verstoßen!

- Atypische Beschäftigungsverhältnisse in Form von temporärer Arbeit und Billigjobs betrifft europaweit in erster Linie Frauen
- Die ungleiche Bezahlung von Frauen ist in allen Branchen und vielen Unternehmen immer noch anzutreffen
- Frauen erleben erhebliche Benachteiligungen beim Zugang zu Fortbildungen und haben bedeutend weniger Aufstiegsmöglichkeiten
- Mobbing gegenüber Frauen, die sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen, ist weit verbreitet
- Arbeitsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Arbeit und Beruf – und dies auch für Männer – werden zwar konsequent eingefordert, aber zu wenig umgesetzt

Die Durchsetzung gleicher Chancen, gleicher Behandlung, gleicher Rechte und gleicher Bezahlung für alle ArbeitnehmerInnen – im eigenen Unternehmen, europäisch und weltweit – bleibt eine Daueraufgabe betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung!“



5

Lohn- und Arbeitsstandards: Anständige Löhne, angemessene Arbeitszeiten und mitbestimmtes Arbeitsumfeld

28

ILO Konventionen

Nr. 94 – Arbeitsklauseln (öffentliche Verträge), 1949

Nr. 95 – Lohnschutz, 1949

Nr. 131 – Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970

In vielen Ländern herrschen immer noch katastrophale Zustände: Nur eine Minderheit aller ArbeitnehmerInnen weltweit ist durch einen Tarifvertrag zu Löhnen und Arbeitsbedingungen geschützt. 90 Prozent der Erwerbsbevölkerung hat keine oder ungenügende Sicherung gegen Krankheit, Invalidität und Alter. Mehr als 910 Millionen Beschäftigte müssen mit einem Einkommen von weniger als zwei US-Dollar pro Tag auskommen.

Menschenunwürdige Arbeit hat viele Gesichter: Löhne unterhalb des Existenzminimums, fehlende Bezahlung trotz Arbeit, überlange Tages- und Wochenarbeitszeiten, ungesunde Arbeit an gefährlichen Arbeitsplätzen, unzureichende Sanitäreinrichtungen, kein Urlaub, fehlende Pausen u.v.m.

Schlechte Löhne, grenzenlose Arbeit und schlechte Arbeitsbedingungen machen krank! – Weltweit und auch bei uns!

Gute Praxis

Überprüfung der Schichtmodelle bei Pfeleiderer

„Die Arbeitszeit wird von allen Beschäftigten als sehr unterschiedlich belastend empfunden. Hierzu gehört die Lage der Schichten ebenso wie die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit. Keine internationale Vereinbarung kann hier ein abschließendes Regelwerk schaffen – sehr wohl aber Mindeststandards.

Durch die Diskussion über diese Standards hatten wir einen umfassenden, innerbetrieblichen Austausch über moderne Schichtplangestaltung. Unter anderem in unseren polnischen Standorten wurde daraufhin geprüft, ob die verwendeten Schichtmodelle nicht noch menschengerechter gestaltet werden können. Länderbezogen werden wir jetzt unsere jeweiligen Erfahrungen mit unterschiedlichen Modellen austauschen, um zu besten Regelungen zu kommen“

(Frank Bergmann, EBR-Vorsitzender der Pfeleiderer AG)

IFA PFLEIDERER

Keine übermäßige Arbeitszeit

„Die Arbeitszeit entspricht der jeweiligen nationalen Gesetzgebung, den nationalen Vereinbarungen und den Normen des Industriezweigs. Arbeitszeit und Arbeitszeitmodelle richten sich nach den jeweiligen gesetzlichen und tariflichen Regelungen und sollen dabei den aktuell gültigen und gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnissen folgen. Insbesondere Beschäftigte in Nachtschicht sollen durch geeignete Maßnahmen entlastet werden. Im Zusammenhang mit der Leistungserhaltung und Gesundheitsförderung werden Überstunden und Mehrarbeit nicht regelmäßig und maximal im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen geleistet und gem. den jeweils vereinbarten Regelungen abgegolten. Alle Arbeitnehmer/innen sollen mindestens einen freien Tag pro Woche erhalten.“

Unser Standpunkt: Arbeitszeiten mit Mass

Leistungsverdichtung, Zeitdruck, Terminhetze und Überstunden nehmen rapide zu; immer mehr Beschäftigte haben wenig planbare Arbeitszeiten, weil die Arbeit in Schichtsystemen und an Wochenenden weiter anwächst.

In den letzten Jahren ist die Arbeitszeit nicht nur flexibler, sondern auch wieder länger geworden. So haben in 2011

- ein Viertel der Beschäftigten (8,9 Millionen) ständig oder regelmäßig an Wochenenden gearbeitet. (2001 waren es „nur“ 6,7 Millionen).
- 9,4 % aller Beschäftigten Nacharbeit geleistet (2001: 7,8%)
- 15,6 % der ArbeitnehmerInnen im Schichtbetrieb gearbeitet (2001: 13,6%)

Auch die Wochenarbeitszeit droht das „Mass“ zu verlieren. Rund 1,92 Millionen Arbeitnehmer in Deutschland haben in 2011 länger als 48 Stunden die Woche gearbeitet. (2001: 1,56 Millionen)

Überlange Arbeitszeiten sind rechtswidrig. Die Zahl der gemeldeten Verstöße gegen gesetzliche Arbeitszeitbestimmungen ist seit 2007 um ein Drittel auf 12.000 gestiegen.

Und die Dunkelziffer: höher, krasser, unentdeckt und nicht geahndet!

Überlange und wechselnde Arbeitszeiten bringen höhere gesundheitliche Risiken und steigende psychische Belastungen. Auch Überstunden auf Dauer verursachen mehr Stress und schädigen die Gesundheit!

(Zahlen aus: Neue Westfälische vom 22.02.2013)

IFA PFLEIDERER

Angemessene Entlohnung

„Arbeitnehmer/innen beziehen Löhne und Zusatzleistungen, die die durch staatliche Gesetzgebung oder Vereinbarungen festgelegten Mindestbedingungen nicht unterschreiten und im Rahmen der regelmäßigen ortsüblichen Arbeitszeiten mindestens das Existenzminimum garantieren sollen.

Alle Arbeitnehmer/innen erhalten klar formulierte mündliche und schriftliche Informationen in Landessprache hinsichtlich der Lohnbedingungen und Informationen über den Zeitrahmen ihrer Entlohnung.

Lohnabzüge sind nur zulässig, soweit diese durch die im jeweiligen Land geltenden gesetzlichen Bestimmungen vorgeschrieben sind. Die Arbeitnehmer/innen werden bei jeder Lohnauszahlung über die Höhe ihres Lohnes und etwaige Lohnabzüge informiert. Im Übrigen finden die Lohnauszahlungsmodalitäten nach IAO-Übereinkommen Nr. 95 unter Berücksichtigung der jeweiligen lokalen Gesetzgebung Anwendung.

Im Einvernehmen zwischen den Arbeitnehmervertretern/innen und Pfleiderer können bewährte Leistungsreizsysteme wie z.B. Prämienlohn oder Betriebliches Vorschlagswesen (KNIFF) auch in den internationalen Standorten/ Betriebsstätten eingeführt werden, um somit die Arbeitnehmer an Produktivitätsgewinnen unmittelbar zu beteiligen und zu motivieren.“

Gute Praxis

Abschaffung von Doppelschichten in Tschechien

„Beim Audit in unserem Kosmetik-Werk in Tschechien stellte sich heraus, dass hier beständig in Doppelschichten (16-Stunden-Schicht) gearbeitet wird. Die Werksleitung beharrte auf ihrem Standpunkt, dass dieses nach dem tschechischen Arbeitsrecht möglich sei. Für das Werk bedeutete dieses System, dass letztlich ein Arbeitstag die Woche gespart wird. Im Gespräch mit den Beschäftigten wurde für uns erkennbar, dass auch unsere Kollegen dieses System mittragen. Als Gründe wurden unter anderem die oftmals weiten Entfernungen zwischen Wohnort und Werk aber auch der bessere Verdienst durch Nachtschichtzuschläge genannt. Dies Beispiel zeigt, dass wir auch unsere Kollegen davon überzeugen müssen, dass überlange Arbeitszeiten – und dies auf Dauer – nicht gut sein können. Im Ergebnis zu unserem Audit hat die Unternehmensleitung das Doppelschicht-System beseitigt.“

(Gustav Meier, ehemaliger GBR-Vorsitzender bei Schwan-Stabilo)

Unser Standpunkt

Gesetzlicher und flächendeckender Mindestlohn

Arbeiten ohne von der Arbeit leben zu können!

Deutschland ist eines der wenigen Länder in Europa ohne einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn. Landesweit arbeiten über 7 Millionen Männer und Frauen in Jobs mit Stundenlöhnen weit unterhalb des Existenzminimums. Der Niedriglohnsektor war zuletzt der am stärksten wachsende Beschäftigungssektor in Deutschland.

Prekäre Arbeit verhindert ein würdevolles Leben, es bereichert die Arbeitgeber und belastet die Sozialkassen. In vielen Branchen – und nicht nur im Handwerk und bei den Dienstleistungen – ist die Abdeckung durch Tarifverträge gesunken. Unternehmen nutzen den tariflosen Zustand für miserable Arbeitsbedingungen mit Willkürlohnen.

Der von den Gewerkschaften seit langem geforderte Mindest-Stundenlohn von 8,50 € würde die wirtschaftliche Lage von rd. 5 Mio. ArbeitnehmerInnen in Deutschland sofort verbessern!

Nur der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn ist in der Lage, ein existenzsicherndes Einkommen zu gewährleisten, wirtschaftlichen Missbrauch zu begrenzen und mit Lohn-Mindestgrößen den Wettbewerb „nach unten“ einzudämmen.

Niedriglöhne sind Existenznöte von heute und Altersarmut von morgen!



Arbeits- und Gesundheitsschutz: Sichere, gesunde, hygienische und verbesserte Arbeitsumwelt

32

ILO Konventionen

Nr. 155 – Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981

Ein Blick auf die Weltlandkarte: Im Durchschnitt ereignen sich pro Jahr rund 250 Millionen Arbeitsunfälle und 160 Millionen Fälle von Berufskrankheiten. 1,1 Millionen Menschen sterben als Folge von arbeitsbedingten Krankheiten und Unfällen.

Anders ausgedrückt: alle 15 Sekunden stirbt ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin bei der Arbeit, alle 15 Sekunden passieren 160 Arbeitsunfälle und täglich erkranken 1 Million Menschen am Arbeitsplatz.

Die Skandale häufen sich: ArbeiterInnen kommen bei Fabrikbränden ums Leben, weil Fluchtwege versperrt, Türen und Fenster verschlossen und Feuerlöscher defekt oder gar nicht vorhanden sind.

Arbeits- und Gesundheitsschutz ist weniger eine Frage der Kosten, sondern eine Verpflichtung der Unternehmen für das Wohlergehen der ArbeitnehmerInnen.

Gute Praxis

Gefährdungs- und Belastungsanalysen

„Mit Blick auf die europäischen Werke in unserem Konzern kann man sicher von einem sehr hohen Arbeitsschutzniveau sprechen. In jedem Land werden die örtlichen Bestimmungen weitgehend erfolgreich in die betriebliche Praxis integriert und auch umgesetzt. Dabei hat die IFA neue Impulse geliefert, z.B. um Best Practice Modelle auszutauschen und die eine oder andere lokale Praxis noch einmal zu hinterfragen.“

Schaut man zum Beispiel nach Deutschland, so gibt es in einigen Betrieben schon seit Jahren Betriebsvereinbarungen, welche die so genannte Gefährdungs- und Belastungsanalyse den jeweiligen betrieblichen Notwendigkeiten anpasst und die Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Betriebsleitung definiert. Auch wird hier seit Jahren ein ganzheitlicher Ansatz, also eine Ermittlung der psychischen und physischen Gefährdungsfaktoren, vertreten. Für die von uns weiter geführte europäische Debatte wird dies ein wichtiger Entwicklungsanstoß sein.“

(Frank Bergmann, EBR-Vorsitzender bei der Pfeiderer AG)

Regelmäßige Überprüfung und Verbesserungen

„Durch das systematische Erfassen und Analysieren der Unfallanzeigen arbeiten die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Arbeits- und Gesundheitsausschuss des Betriebsrates die Unfallschwerpunkte heraus. Im Jahr 2012 waren dies Schnittverletzungen durch „Cutter“. In 2013 wurden die vorhandenen „Cutter“ flächendeckend durch „Sicherheitscutter“ ersetzt.“

(Olaf Stender, BR-Vorsitzender bei Wilkhahn)

IFA PFLEIDERER

Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer

„Pfleiderer sorgt für eine hygienische, gesunde und sichere Arbeitsumgebung auf Basis gesicherter arbeitsmedizinischer Erkenntnisse, spezifischer Erkenntnisse der Industriebranche sowie etwaiger spezifischer Gefahren.“

Gesundheits- und Sicherheitspraktiken werden gefördert, um Verletzungen und Erkrankungen zu vermeiden (in Übereinstimmung mit den IAO-Übereinkommen Nr. 155) Arbeitnehmer/innen erhalten eine kostenlose persönliche Sicherheitsausrüstung gem. der für ihren Arbeitsplatz geltenden Sicherheitsanweisungen sowie die notwendigen Unterweisungen zu den Risiken am jeweiligen Arbeitsplatz und ihrer Vermeidung. Die Parteien sind sich einig, dass wirkungsvoller und dauerhafter Arbeitsschutz nur unter Einbezug und Beteiligung der Arbeitnehmer/innen erfolgen kann (z.B. Arbeitsschutzausschüsse).“

Wohlergehen der Arbeitnehmer

„Pfleiderer stellt arbeitsplatznah ausreichend Trinkwasser, Sanitär- und Waschanlagen, Umkleieräume, Spinde und Trockengelegenheiten für nasse Arbeitsbekleidung sowie Schutzräume gegen Arbeits- und Umgebungseinflüsse und Räumlichkeiten, in denen Mahlzeiten eingenommen werden können, zur Verfügung.“

Werden Arbeitnehmern/innen Unterkünfte angeboten (Werkwohnungen), werden diese so geplant, gebaut und unterhalten, dass menschenwürdige Wohnverhältnisse herrschen.“

IFA Staedtler

„Die Arbeitnehmer/innen erhalten Schulungsmaßnahmen zu berufsbedingten Gesundheitsrisiken und ihrer Vermeidung.

Im Einklang mit dem HIV/Aids-Praxiskodex der IAO wird ein HIV/AIDS-Aufklärungs- und Präventionsprogramm – soweit notwendig – angeboten.“

IFA Faber-Castell

„Eine sichere und hygienische Arbeitsumgebung wird gewährleistet und durch eine betriebliche Arbeitsschutzorganisation („Health and Safety Committee“) realisiert.“

Unser Standpunkt

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist durch nationale und europäische Gesetze und Verordnungen sehr umfassend geregelt. Die Betriebsräte haben sich in der Vergangenheit sehr aktiv für einen wirkungsvollen Arbeits- und Gesundheitsschutz eingesetzt. Entsprechend hoch sind die in den Unternehmen angewendeten Standards. Weniger Arbeitsunfälle, Abbau von Gesundheitsbelastungen durch Staub, Lärm, Schadstoffemissionen oder auch ergonomische Arbeitsplatzgestaltungen wurden erreicht.

Die hier berichtenden IFA-Unternehmen haben eine systematische, überwachte und dokumentierte Arbeitsschutzorganisation in den Werken eingerichtet.

Dennoch: Verbesserungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz bleiben die gemeinsam zu bewerkstellende Daueraufgabe von Betriebsräten, Werksleitungen, Arbeitsschutzbeauftragten und der Beschäftigten selbst.

Die IFA verpflichtet alle Beteiligten, betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz als einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess durchzuführen!

Dazu braucht es einen konsequenten Arbeitsschutz und eine systematische Arbeitsschutzorganisation!

Die skandalösen Brandkatastrophen wie jetzt wiederholt in Bangladesh zeigen:

Ein einziger Feuerlöscher kostet nicht viel; er ist allerdings wirkungslos, wenn er nicht regelmäßig überprüft und gewartet wird, wenn er nur schwer erreichbar ist und wenn er nicht als Teil einer beständig überprüften Systemorganisation von technischen Einrichtungen und Schutzmaßnahmen verwendet wird.

Unternehmensspezifische Themen und Interessen

7



35

Ergänzend zu den sozialen Mindestnormen enthalten aktuelle IFAs immer auch spezifische Regelungen, die auf die Besonderheiten im Unternehmen abstellen.

Dabei werden auch wirtschaftliche, umwelt- und beschäftigungspolitische Ziele für die Entwicklung des jeweiligen Unternehmen formuliert!

Zusätzliche Regelungen betreffen zum Beispiel:

- **den Klima- und Umweltschutz**
- **die berufliche und betriebliche Weiterbildung**
- **Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung**
- **die Beseitigung von prekären Arbeitsverhältnissen**
- **die Förderung von Innovationen**
- **Standortsicherung durch Investitionen**

Aus- und Weiterbildung

IFA Pfleiderer

„Pfleiderer stellt effektive Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung, an denen alle Arbeitnehmer/innen unter Berücksichtigung ihrer individuellen Fähigkeiten und Karriereplanungen teilnehmen können. Pfleiderer stärkt somit das Leistungsvermögen seiner Führungskräfte und Mitarbeiter/innen, indem ihre Kompetenzen und ihre Entwicklung im Unternehmen gezielt gefördert werden. Dazu zählen auch bedarfsorientierte Schulungen im Umgang mit neuer Technologie und Ausrüstung. Über die jeweiligen Angebote werden die Arbeitnehmer/-innen in geeigneter Weise informiert.“

IFA STAEDTLER

„Die Arbeitnehmer/innen haben die Möglichkeit, an Bildungs- und Schulungsprogrammen teilzunehmen.“

Nachhaltigkeit und Umweltschutz

IFA WILKHAHN

„Die Produkte, Herstellungsverfahren und Dienstleistungen von Wilkhahn sollen ein höchst mögliches Maß an Umweltverträglichkeit aufweisen. Der Schutz der Umwelt und die Verbesserung der Lebens- und Umweltbedingungen ist wesentliches Unternehmensziel aller Wilkhahn-Gesellschaften.“

IFA PFLEIDERER

„Pfleiderer ist der Überzeugung, dass sich profitables Wirtschaften und ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen keinesfalls ausschließen, sondern vielmehr bedingen. Deshalb sieht es Pfleiderer als selbstverständlich an, Energie und Rohstoffe zu schonen, Emissionen zu verringern und nachhaltige Produkte herzustellen. Umweltschutz geht dabei für Pfleiderer über eine freiwillige Selbstverpflichtung hinaus. Umweltschutz ist vielmehr ein wesentlicher Baustein, der auf der Unternehmensstrategie fußt. Diese nachhaltige Sichtweise hilft dabei bei der Kostenkontrolle, der Minderung von Risiken und leistet darüber hinaus einen erheblichen Beitrag zur langfristigen Wettbewerbsfähigkeit. Ziel ist die Zertifizierung aller Betriebsstätten auf Basis der ISO 14001.“

Innovation und Investition

IFA PFLEIDERER

„Pfleiderer steuert durch seine Innovations- und eine ausgewogene Investitionstätigkeit die Standort-sicherheit aller Unternehmensbereiche. Nachhaltige Unternehmensentwicklung hat grundsätzlich Vorrang vor kurzfristigen Renditezielen.“

Faber – Castell:

Standortsicherung in Europa

„Faber-Castell sieht sich als international tätiges Unternehmen, das regionale Chancen konsequent wahrnimmt. In den vergangenen Jahren und vor allem in den Zeiten der internationalen Finanzkrise hat sich gezeigt, dass gerade die europäischen Standorte mit ihren qualitativ hochwertigen Produkten sehr produktiv und wettbewerbsfähig sind. Nach dem Faber-Castell Motto „Bewahre die Glut und nicht die Asche“ gilt es nun, die traditionsreichen europäischen Standorte weiter zu fördern.“

Aus: Nachhaltigkeitsbericht 2011



Geltungsbereich: Anwendung auf Vertragsnehmer und Zulieferer

8

Alle IFAs berücksichtigen die Einbeziehung der Zulieferer entlang der internationalen Wertschöpfungsketten.

Der Einbezug von Zulieferern und Auftragnehmern hat von Unternehmen zu Unternehmen eine unterschiedliche Bedeutung. Eine zentrale Rolle spielt dabei, wie die Unternehmensabläufe organisiert sind, d.h. insbesondere, in welchem Grad sich die Produktion und die dieser vor- und nachgelagerten Bereiche auf Zulieferungen und Fremdfirmen stützen.

Die Organisation der Produktion mittels Zuliefererpyramiden, bei denen die Arbeitsbedingungen nach unten hin – bei den Zulieferern der Zulieferer der Zulieferer – immer schlechter werden, macht es erforderlich, die gesamten Zuliefererketten im Auge zu behalten und diese in den Geltungsbereich der Internationalen Rahmenvereinbarung einzubeziehen.

IFA WILKHAHN

„Wilkhahn erwartet von seinen Zulieferern und Partnern, vergleichbare Grundsätze anzuwenden und sieht darin eine wichtige Basis für eine dauerhafte Geschäftsbeziehung. Wenn Zulieferer und Partner die Inhalte dieser Erklärung nicht einhalten, prüft Wilkhahn den Sachverhalt und führt die seinen Möglichkeiten entsprechende Maßnahmen durch.

Bei der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen und bei der Vergabe von Aufträgen, wird die Akzeptanz dieser Vereinbarung Voraussetzung.

Bei Vertragsgestaltungen mit Zulieferern wird Wilkhahn eine Selbstauskunft der Zulieferer in die Lieferantenbewertung aufnehmen. Darüber hinaus werden die Einkaufsverantwortlichen entsprechend qualifiziert.“

IFA PFLEIDERER

„Pfleiderer strebt an, nur mit Vertragsunternehmen, Subunternehmen und Zulieferern zusammenzuarbeiten, die die oben genannten Prinzipien anerkennen und selbst umsetzen. Hierzu wird Pfleiderer die Vertragspartner über die abgeschlossene Vereinbarung informieren. Zukünftig soll dabei die Selbstauskunft der Zulieferer in die Lieferantenbewertung aufgenommen werden.“

IFA FABER-CASTELL

„Faber-Castell strebt an, nur mit Vertragsnehmern, Subunternehmern und Zulieferern zusammenzuarbeiten, die die oben aufgeführten Standards und Empfehlungen (Ziffer 2) anerkennen und selbst umsetzen. (...)

Langfristig besteht die Absicht, das interne, mehrstufige Monitoringverfahren auch auf die Zulieferer zu übertragen.“

Gute Praxis

Erfolge bei Zulieferern

„Das Thema Sozialstandards ist heute zu einem Thema der Einkaufsbedingungen geworden.

Auch wenn niemand sich einbildet, dass ein kleines Unternehmen mit wenig Marktmacht viel bei Zulieferern bewegen kann, ist es wichtig bei jedem Einkaufsgespräch die Sozialstandards zu thematisieren und als eine gleichwertige Einkaufsbedingung wie Preis und Qualität dem Partner aufzuzeigen. Erste positive Ergebnisse sind, dass einige, wenn auch noch längst nicht alle Zulieferern, die sozialen Bedingungen anerkannt haben und nach ihnen handeln.“

(Olaf Stender, BR-Vorsitzender WILKHAHN)

Was tun bei Nichtbeachtung?

„Die Lieferanten werden zur Einhaltung der Social Charta von STAEDTLER verpflichtet und eine Selbstauskunft verlangt. Beim Audit 2010 wurde wegen verweigerter Selbstauskunft ein chinesischer Lieferant als Geschäftspartner gestrichen.“

(Jürgen Schlicht, GBR-Vorsitzender STAEDTLER)

Externe Auditierung von Zulieferern

„Die Firma lässt ihre Zulieferer eine Erklärung unterzeichnen, in welcher sich diese zur Einhaltung der Sozialstandards verpflichten. Bei den jeweiligen Audits werden auch Zulieferer besucht - bisher in Malaysia, China, Brasilien und USA. Stabilo lässt Zulieferer von ‚Fair & human‘ auditieren. Solche Audits wurden bisher in 15 Firmen in China, Japan, Thailand, Tschechien und Deutschland durchgeführt.“

(Dieter Pfister, GBR-Vorsitzender Schwan-Stabilo)

Gute Praxis

Soziale Verpflichtungen unserer Lieferanten

„Als langfristige Zielsetzung und zusätzlich mit den Gewerkschaften in der Sozialcharta vereinbart möchte Faber-Castell nur noch mit Zulieferern zusammenarbeiten, welche die Bedingungen der Faber-Castell Sozialcharta in vollem Umfang akzeptieren und die Anforderungen der ILO bei sich selbst als Zielsetzung sehen. (...)

Mit Hilfe webgestützter Fragebögen werden alle Faber-Castell-Lieferanten bezüglich ihrer Umwelt und Sozialleistungen bewertet und eingestuft. Sind die Ergebnisse nicht mit den Vorgaben von Faber-Castell konform, erfolgt keine weitere Zusammenarbeit mit dem Lieferanten.“

(Aus: Nachhaltigkeitsbericht 2011 / Gisbert Braun auf der PASOC-Konferenz im Okt. 2012)

Unser Standpunkt

In den global organisierten Produktionsnetzwerken mit internationalen Vertragspartnern wird die Zuliefererkette immer umfangreicher aber auch undurchsichtiger. Deshalb muss sichergestellt sein, dass die Vereinbarung den Zulieferern und Auftragnehmern bekannt ist und dass ihnen seitens des Auftrag gebenden Unternehmens deutlich gemacht wird, dass deren Einhaltung erwartet wird. Viele Unternehmen gehen dazu über, ihre Zulieferer vertraglich zu verpflichten, die Internationale Rahmenvereinbarung einzuhalten.

Dazu gehört allerdings zwingend die Praxis, diese Verpflichtung zu überprüfen und bei Verstößen entsprechende Konsequenzen zu ziehen!

Der Einfluss auf die Zulieferer ist nicht immer durchgängig gewährleistet – weil von der wirtschaftlichen Durchsetzungsmacht des Unternehmens abhängig. Konzerne in einer wirtschaftlichen und finanziellen Krisensituation – wie Pfeilderer in 2012 – haben nur einen eingeschränkten Handlungsspielraum gegenüber ihren wichtigen Zulieferern. Wenn Unternehmen aus finanziellen Gründen darum bangen, nicht mehr ausreichend beliefert zu werden, dann gerät die IFA-Ausweitung auf das Zulieferspektrum in den Hintergrund.

Es obliegt den Betriebsräten, die wirtschaftliche Unternehmens-Entwicklung im Blick zu behalten und das Thema „IFA-Verpflichtungen“ zur gegebenen Zeit wieder auf die Tagesordnung von Verhandlungen zu setzen!



9

Konfliktregelung: Verhandlung im Sozialdialog

40

Eindeutige Konfliktregelungen mit einem gestuften Wegemodell sind für beide Seiten hilfreich.

Sie sind nützlich, weil sie

- ✓ das Beschwerderecht der ArbeitnehmerInnen schützen und ein systematisches Managementverfahren zur Überprüfung und Beseitigung von Missständen festlegen;
- ✓ den betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen vor Ort (also jedem einzelnen Werk im In- und Ausland) das Erstrecht zur Sachverhaltsklärung und Konfliktbewältigung zusichern;
- ✓ beide Betriebsparteien auf vorrangig zu betreibende Dialog- und Verhandlungslösungen verpflichten.

Alle Internationalen Rahmenabkommen beinhalten ein beidseitiges Kündigungsrecht als letztes Mittel.

Allerdings ist bis heute noch kein einziges Internationales Rahmenabkommen gekündigt worden!

IFA FABER-CASTELL

„Jede Produktions- und Vertriebsgesellschaft ist für die Einhaltung der Vereinbarung verantwortlich. Konfliktfälle, die nicht vor Ort gelöst werden können, werden an den Überwachungsausschuss überwiesen, der den Sachverhalt prüft und entsprechende Maßnahmen vorschlägt.“

IFA PFLEIDERER

„Sollte eine Beschwerde oder ein Verstoß gegen die Vereinbarung vorliegen, findet folgendes Verfahren Anwendung:

- a) Die Beschwerde wird zunächst zwischen der örtlichen Arbeitnehmervertretung und der örtlichen Geschäftsleitung erörtert.*
- b) Sollte die Angelegenheit nicht auf betrieblicher Ebene gelöst werden, wird die Angelegenheit an die zuständige Gewerkschaft verwiesen, die die Angelegenheit mit dem Unternehmen erörtern wird.*
- c) Wurde keine Lösung gefunden, wird sich das PASOC-Monitoring-Committee mit der Angelegenheit befassen und angemessene Aktionen vorschlagen.*
- d) Kann ein Konflikt auch innerhalb des PMC nicht beigelegt werden und Verstöße gegen das Abkommen bestehen weiter, ist eine Kündigung des Abkommens als letzte Konsequenz anzusehen.*
- e) Die unterzeichnenden Vertragsparteien stimmen zu, dass alle Differenzen, die sich aus der Interpretation oder der Umsetzung dieses Abkommens ergeben können, gemeinsam untersucht werden, um Klarheit zu schaffen.“*



10

Umsetzung: Durchführung und Überwachung

42

Die kontinuierliche Umsetzung und systematische Überwachung der IFA ist eine gemeinsame Aufgabe von Management, Betriebsrat und Gewerkschaft.

Es ist von Vorteil, wenn die Verpflichtungen zur Umsetzung durch das Management wie auch die Verantwortlichkeiten für Prozesse auf den Ebenen von Geschäftsführung und Management im Detail vereinbart werden. Dies erleichtert auch die Überwachung der Einhaltung von Verpflichtungen durch die Arbeitnehmerseite.

Unverzichtbar ist die Schaffung einer paritätischen Kommission als Regie- und Leitstelle für das gemeinsame IFA-Management. Damit ist festgelegt, wo die IFA-Umsetzung überwacht wird, wie Ergebnisse zu bewerten sind und wo Verbesserungsbedarf festgestellt wird.

Alle mit der IFA-Umsetzung verbundenen Kosten trägt das Unternehmen.

Gute Praxis

Systematische Umsetzung bei Wilkhahn

„Betriebsrat und Unternehmensführung haben bereits eine Reihe von Maßnahmen auf den Weg gebracht, um das IFA-Abkommen aktiv umzusetzen. Dazu zählen unter anderem sichere Standards (wie feste Beschäftigungsverhältnisse, tarifliche Bezahlung, Mitarbeiterbeteiligung, betriebliche Altersversorgung, Weiterbildung und Berufsausbildung), moderne Arbeitsorganisation (Gruppen- und Projektarbeit), ein betriebliches Vorschlags- und Verbesserungswesen, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Investitionen in den Arbeits- und Gesundheitsschutz, ökologische Verantwortung und Umweltschutz (schadstoffoptimierte Produktion, Transport, Verpackung, Abfallmanagement).“

(Olaf Stender, BR.Vorsitzender Fa. Wilkhahn)

Umsetzung der IFA als Bestandteil von Zielvereinbarungen aller Geschäftsführer

„Die Sicherstellung der Umsetzung der Sozialcharta innerhalb der Unternehmensgruppe ist klar geregelt. Nach der umfassenden Information an allen Unternehmensstandorten wurde die Sozialcharta in die Einkaufsrichtlinien aufgenommen. Auch im Rahmen der Audits unserer Internen Revision werden die Kriterien zur Einhaltung der Sozialcharta überprüft.“

STAEDTLER geht sogar noch einen Schritt weiter: erstmals in der Schreib- und Zeichengeräteindustrie wird die Einhaltung der international geltenden Grundsätze in die Zielvereinbarungen aller Geschäftsführer im In- und Ausland aufgenommen und konsequent umgesetzt. Damit wird soziale Gerechtigkeit bei STAEDTLER zur Chefsache.

Unser Bestreben ist es, uns ständig weiter zu verbessern. So werden alle Anregungen aus unseren alle zwei Jahre stattfindenden Monitorings aufgegriffen und auf ihre Umsetzbarkeit überprüft. Als ein wesentliches Ergebnis des Monitorings unserer deutschen Standorte sei hier stellvertretend die Unterzeichnung einer Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Leiharbeiter/innen genannt.“

(Jutta Hubmann-Bähr, Leiterin Personalwesen bei der STAEDTLER Mars GmbH & Co. KG)

IFA PFLEIDERER

„Pfleiderer stellt durch geeignete interne Maßnahmen die Umsetzung der Vereinbarung an den Standorten sicher.“

Hierzu gehören insbesondere:

- Information und Aufklärung
- Integration in Managementsysteme und Controlling
- Festlegung von Verantwortlichkeiten vor Ort
- Aufnahme in Handbücher und Leitlinien, soweit vorhanden
- Aufnahme in Einkaufsrichtlinien und Verträge mit Zulieferern, soweit möglich
- Berichtspflichten an den Vorstand und die Geschäftsführungen
- Aufnahme in die interne internationale Revisionsplanung; Audits erfolgen dabei in Zusammenarbeit mit den örtlichen Arbeitnehmervertretungen/ Gewerkschaften

Ein PASOC-Monitoring-Committee (PMC) wird eingesetzt, die sich aus 3 Vertretern des Pfleiderer-Konzerns, einem Vertreter der beteiligten Mitgliedsgewerkschaften der BHI im Stammland des Unternehmens (derzeit die IG Metall), einem BHI-Koordinator sowie einem vom Europäischen Betriebsrat der Pfleiderer AG benannten gewählten Arbeitnehmervertreter aus dem Stammland des Unternehmens (Deutschland) zusammensetzt.

Das PMC trifft sich 1 x jährlich am Sitz des Unternehmens, um Berichte über die Einhaltung des Abkommens sowie dessen praktische Umsetzung zu überprüfen. Alle Mitglieder des PMC erhalten die zur Durchführung ihrer Aufgabe erforderlichen Informationen (Überwachungs- und Audit-Berichte).

Pfleiderer trägt die Kosten, die im Rahmen der Wahrnehmung der PMC-Aufgaben entstehen.

Das PMC erstellt zur vorliegenden Vereinbarung einen 2-Jahresbericht, der mit Zustimmung der unterzeichnenden Vertragsparteien in den Geschäftsbericht bzw. den Nachhaltigkeitsbericht des Pfleiderer-Konzerns genommen wird.“

Unser Standpunkt

Für die kontinuierliche Umsetzung, Überwachung und Weiterentwicklung der IFA ist nicht allein der paritätische Überwachungsausschuss bei den Konzernzentralen zuständig.

Dieser kann nur in Ausschnitten und stichprobenartig prüfen und bilanzieren. Der zeitliche Abstand zwischen den externen Audits ist oftmals zu groß, um beständige Verbesserungen aber auch Untätigkeit bei der IFA-Umsetzung festzustellen.

Deshalb müssen Betriebsräte und Gewerkschaften zu einer eigenen Praxis finden. Bei allen lokalen Audits im In- und Ausland ist unbedingt darauf zu achten, dass immer auch die lokalen Arbeitnehmervertreter und Gewerkschaften beteiligt und einbezogen sind. Die laufende IFA-Umsetzung sollte zudem von lokalen Arbeitsausschüssen beständig begleitet werden.

In vielen Unternehmen ist die IFA-Umsetzung zur „Alleinsache“ der BR-, GBR- oder EBR-Vorsitzenden geworden. Besser und effektiver ist es, wenn die Zuständigkeiten auf mehrere Schultern im Gremium verteilt sind. Gemäß den Aufgabenverteilungen im Betriebsrat (z.B. für Einstellungen, Personal, Arbeitszeitfragen, Arbeits- und Gesundheitsschutz) lassen sich hier IFA-Themen zuordnen und in die betriebliche Praxis transportieren.

So delegiert, wird auch die IFA zum regelmäßigen Thema auf Sitzungen und in der betrieblichen Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.

Gute Praxis

Ein Schritt nach vorn in Polen

„Trotz des Umstandes, dass die Sozialcharta erst zwei Jahre in Kraft ist, kann man in den Unternehmen, die ihren Sitz in Polen haben, positive Effekte bemerken. Es wurde ein internationales Audit durchgeführt, das die Umsetzung des Abkommens in Grajewo und in Wieruszów überprüfte. Diese Tätigkeit hat der Unternehmensleitung wie auch den Mitarbeitern bewusst gemacht, dass dieses Abkommen auch an den polnischen Standorten gilt. Langsam ändert sich jetzt und danach der Managementstil.“

Ein weiterhin nicht gelöstes Problem ist der Zugang zu Informationen. Sowohl der Arbeitnehmerrat wie auch die Gewerkschaftsorganisationen, und damit auch die Mitarbeiter, haben Zugang lediglich zu sorgfältig vom Arbeitgeber selektierten Informationen, die es unmöglich machen, die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Unternehmen zu kennen und zu bewerten. Dieser Zustand verletzt die Regelungen des Internationalen Rahmenabkommens.

Ein anderes Problem sind die undurchsichtigen Einzelarbeitsverträge, die vom Arbeitgeber bei der Einstellung von Arbeitnehmern angewendet werden.

Nach den Audits nimmt der soziale Dialog zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern eine positive Bedeutung an. Wir können jedoch leider noch nicht von gemeinsamen Vorgehensweisen und Projekten des Arbeitgebers mit den die Arbeitnehmerinteressen vertretenden Organisationen sprechen. Allerdings haben diese Audits zu Absprachen in Bezug auf gemeinsame Vorhaben geführt.“

(Piotr Morta, EBR-Mitglied, Pfleiderer Prospan S.A. Wieruszow, Polen)

Gute Praxis

Neue Motivation

„Bekanntmachung und das Erinnern der Grundidee bedarf in allen Konzerngesellschaften ständiger Bemühungen. Bei vielen Mitarbeitern ist eine Mentalität des nicht Holens sondern des Bringens verbreitet, was dazu führt, dass die Verantwortlichen für das Thema immer wieder berichten, motivieren und aktivieren müssen. Da es wenig personelle Ressourcen gibt, bedarf es eines langen Atems der Verantwortlichen, den IFA-Prozess in Gang zu halten. Die Teilnahme am PASOC-Projekt und der Austausch mit den Kollegen aus anderen Unternehmen in unserer Branche hat uns dabei neuen Schwung und Auftrieb gegeben.“

(Olaf Stender, BR-Vorsitzender bei Wilkhahn)

Austausch und Information

„Auf Betriebsebene ist es leider ein Thema für Einzelkämpfer. Es ist nicht einfach die Kollegen, selbst im BR Gremium, immer mitzunehmen und von der Wichtigkeit der Sozialcharta zu überzeugen. Wichtig ist dass der Informationsaustausch weiterhin gepflegt wird. Nur das gegenseitige Lernen aus der Praxis, wie die IFAs am besten funktionieren, bringt uns alle, die mit der Vereinbarung arbeiten, einen Schritt weiter. Austausch und Zusammenarbeit auf allen Ebenen ist der richtige Weg, um gemeinsam besser zu werden.“

(Dieter Pfister, GBR-Vorsitzender bei Schwan-Stabilo)

Tipps & Empfehlungen

zur Umsetzung und Überwachung Internationaler Rahmenvereinbarungen

- (1)** Der Beteiligung der nationalen und lokalen Gewerkschaften kommt bei der Umsetzung der Vereinbarung eine zentrale Bedeutung zu. Notwendig sind deshalb intensive Absprachen hinsichtlich der Ziele und Vorgehensweisen.
- (2)** Über Stichproben ist die Überwachung der Vereinbarungsbestimmungen (Monitoring) nicht machbar. Vielmehr ist es erforderlich, einen Top-Down-Prozess ausgehend vom zentralen Unternehmensmanagement in Gang zu setzen, der ständige und systematische Verbesserungen mit sich bringt. Stichproben dienen dagegen lediglich der Überprüfung, dass der in die Wege geleitete Prozess tatsächlich greift (Verifikation).
- (3)** Die Beteiligten müssen erst lernen, dass man es in anderen Weltregionen oftmals mit ganz anderen Verhandlungskulturen zu tun hat.
- (4)** Es ist nicht möglich, das, was man im eigenen Unternehmen nicht beherzigt und macht, in Zuliefererunternehmen durchzusetzen. Daraus ergibt sich, dass es im ersten Schritt notwendig ist, die Bedingungen in den Produktionsstätten des Unternehmens, dass die Vereinbarung abgeschlossen hat, transparent so zu verändern, dass dies auf andere Unternehmen übertragbar ist.
- (5)** Die Beseitigung von beanstandeten Missständen ist ein Prozess. Das heißt: Verbesserungen müssen von Audit zu Audit sichtbar werden (und sollten zugleich als berichtenswert angesehen werden).
- (6)** Im internationalen Massstab ist die Zusammenarbeit mit der BHI als dem zuständigen globalen Gewerkschaftsverband unverzichtbare Voraussetzung für Fortschritte. Der Nutzen ist wechselseitig: der BHI „lernt“ von nationalen und lokalen Partnern. Umgekehrt werden globale Gewerkschaftsverbände erfahrbar, wenn sie in die Umsetzung der internationalen Rahmenvereinbarungen einbezogen sind.

(Bert Römer, IG Metall Vorstand und BHI-Koordinator)



Beteiligung: Information und Bekanntmachung

IFA – Umfrage 2012

Die im Rahmen des PASOC-Projekts im Spätsommer 2012 durchgeführte Befragung von rd. 160 Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten muss trotz dieser eindeutigen Informationsverpflichtung durch das Management sehr ernüchtern:

Die IFAs und ihre Inhalte sind in den Belegschaften zu wenig bekannt! Geschäftsführungen und Werksleitungen tun hier oftmals zu wenig.

Die betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen müssen zusätzliche Initiativen ergreifen.

Die IFAs müssen in den Belegschaften, bei Mitgliedern und bei den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten im Unternehmen bekannt sein!

Dies zu tun, ist die beständige Aufgabe der Betriebsräte und Gewerkschaften.

Nur wenn die IFA bekannt ist und im betrieblichen Alltag herangezogen und angewendet wird, kann sie eine Wirkung auf die Lösung betrieblicher Probleme und Anforderungen im Sinne von „guter Arbeit“ und fairen Konditionen entfalten.

Dies stärkt auch die Bedeutung der IFAs als ein mitbestimmtes Instrument für ArbeitnehmervertreterInnen zur Durchsetzung und Sicherung fundamentaler sozialer Mindeststandards im globalen Rahmen.

IFAs, die nur auf dem Papier bestehen, nutzen Niemandem!

Die von den PASOC-Projektpartnern im Spätsommer 2012 durchgeführte IFA-Befragung von rd. 160 Betriebsräten, Vertrauensleuten und betrieblichen Gewerkschaftsvertretern in Deutschland und Polen hat gezeigt: Die IFAs und ihre Inhalte sind in den Belegschaften nicht sehr bekannt!

Die Ergebnisse aus der Umfrage verweisen auf einen erheblichen Verbesserungsbedarf über die Informationslage und den Einfluss der Arbeitnehmervertretung im Gesamtunternehmen, den Bekanntheitsgrad der IFA-Abkommen, ihre praktische Relevanz oder den konkreten Nutzen aus der Sicht der Beschäftigten, der Betriebsräte und Vertrauensleute.

Auch im europäischen Rahmen gibt es beträchtliche Unterschiede in der betrieblichen Informationspolitik und bei der Zusammenarbeit zwischen lokalem Management und den Arbeitnehmervertretungen vor Ort.

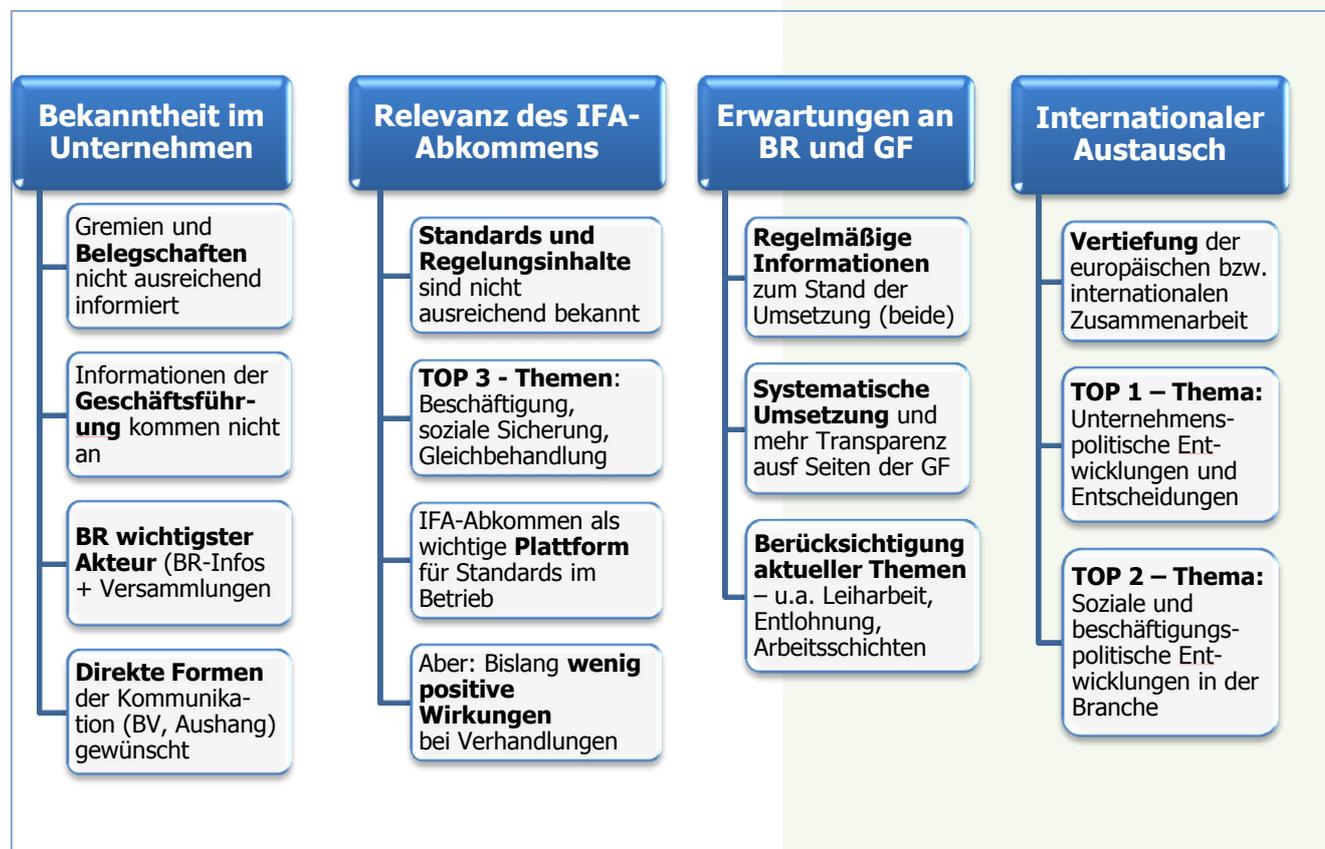
In allen IFAs verpflichten sich die Unternehmen, die Vereinbarung in geeigneten Formen, mit den im Unternehmen üblichen Medien und in den jeweiligen Landessprachen bekannt zu machen.

PFLEIDERER „informiert die Beschäftigten des Unternehmens über diese Vereinbarung in der jeweiligen Landessprache.“

WILKHANN „Die Vereinbarung wird den Mitarbeiter/innen aller Standorte in ihrer jeweiligen Landessprache bekannt gemacht.“

FABER-CASTELL „Die Vereinbarung („Faber-Castell Sozialcharta“) wird allen Mitarbeitern in den jeweiligen Sprachen zugänglich gemacht. Die Umsetzungsergebnisse werden durch geeignete Kommunikationsmedien intern und extern kommuniziert (z.B. Faber-Castell Newsletter, Homepage).“

Die Hauptergebnisse der IFA-Umfrage im Überblick



IFA – Umfrage 2012

Bekanntheit im Unternehmen

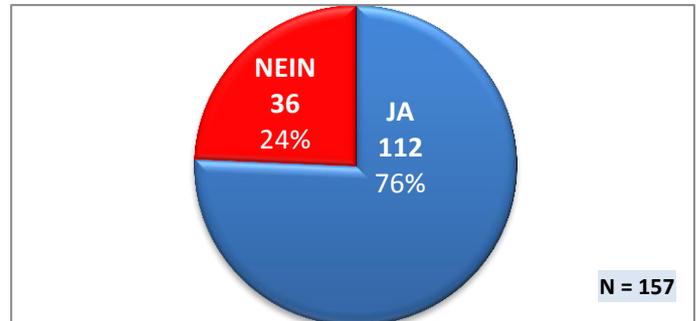
Kontinuierliche Information und Beteiligung der Belegschaften ist eine Daueraufgabe selbst in den Unternehmen, die bereits mehrjährige Praxis mit IFAs haben.

Mehr als Dreiviertel der Befragten wissen, dass es ein IFA-Abkommen gibt.

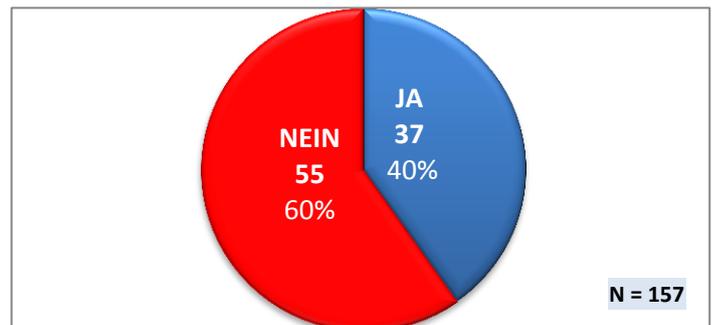
Deutlich weniger Beschäftigte (nur rd. ein Drittel) kennen allerdings konkrete Inhalte und einzelne Regelungen der jeweiligen Vereinbarungen.

Eine übergroße Mehrheit (fast zwei Drittel) sieht sich in Bezug auf die IFAs nicht ausreichend informiert.

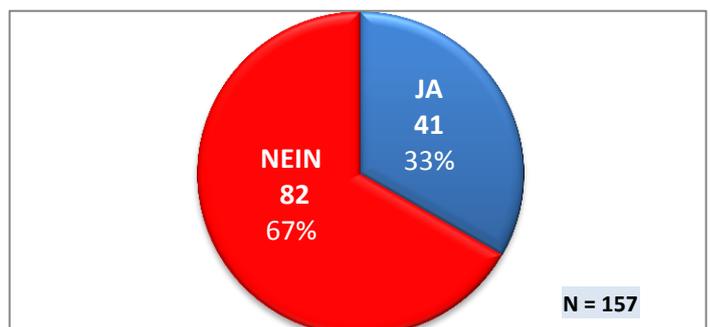
Mir ist bekannt, dass es ein IFA-Abkommen gibt



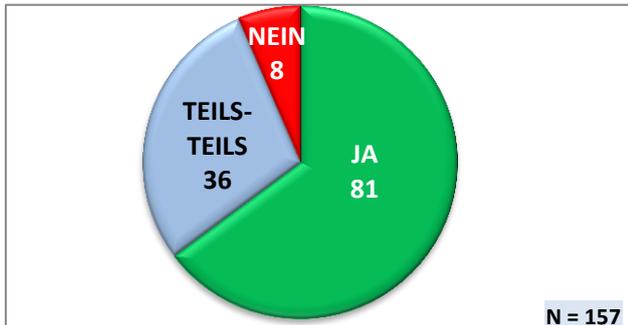
Ich kenne einzelne Regelungen aus dem Abkommen



Ich sehe mich ausreichend informiert

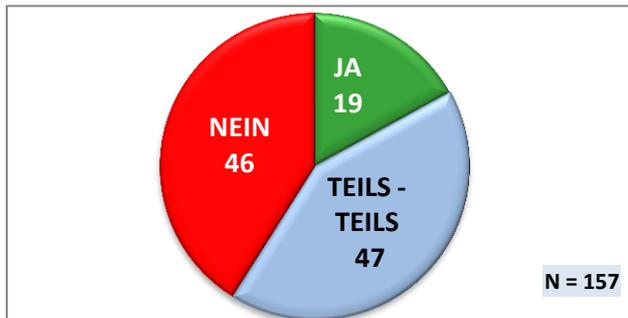


Das Rahmenabkommen ist eine wichtige Plattform für die Gestaltung der Sozialstandards in unserem Unternehmen

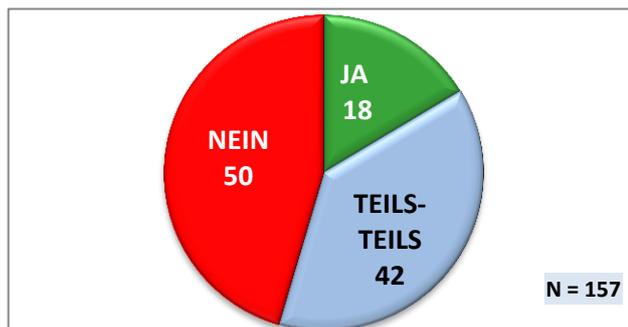


Die IFA hat positive Auswirkungen ...

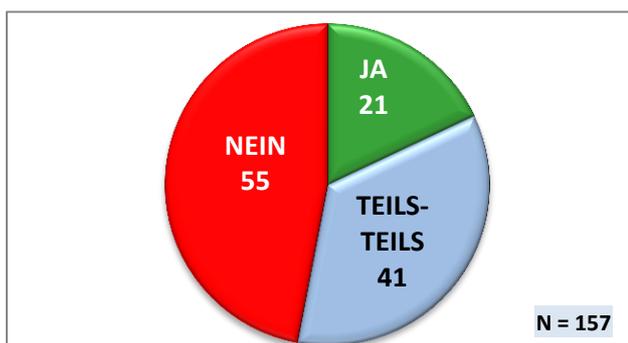
a) bei Verhandlungen mit der Geschäftsführung



b) beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen



c) in der aktuellen Betriebsratsarbeit



IFA – Umfrage 2012

Stellenwert des Abkommens im Unternehmen

Die IFA ist eine wichtige Plattform für die Gestaltung von Arbeits- und Sozialstandards – so die Einschätzung von rund zwei Drittel der Befragten.

Dieses zunächst eindeutige Ergebnis relativiert sich allerdings dann, wenn nach dem konkreten Nutzen der IFA für die Vertretung und Gestaltung betrieblicher Interessen gefragt wird.

Der direkte Zusammenhang von IFA und Interessenvertretung vor Ort ist für viele KollegInnen nicht ausreichend erkennbar.

Nur eine jeweilige Minderheit der Befragten bestätigt, dass die IFAs im betrieblichen Alltag – z.B. bei Verhandlungen und Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber – eine zusätzliche Unterstützung leisten.

Dies betrifft auch die örtliche Betriebsratsarbeit. So werden Erfolge des Betriebsrats – zum Beispiel bei der Regulierung der Leiharbeit, bei Verbesserungen im Arbeitsschutz oder für die bessere Bezahlung von Frauen – nicht mit der IFA in Verbindung gebracht.

Die Umfrage macht insgesamt deutlich:

Die Abkommen werden von den Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten mehrheitlich als wenig konkret und damit als weniger wichtig für die Betriebsratspraxis angesehen.

Die praktische Relevanz und der konkrete Nutzen für alle Beschäftigten muss besser hergestellt und in der Praxis vermittelt werden.

IFA – Umfrage 2012

Bekanntmachung und Verbreitung

Der Betriebsrat ist der Hauptakteur für die IFA-Bekanntmachung. Alle Informationswege der Arbeitnehmerseite zusammen betrachtet ergeben, dass hierüber rd. 90 der Befragten erreicht wurden.

Nur 11% sehen sich über das Management informiert.

Die Aktivitäten der Geschäftsführungen kommen bei den Beschäftigten nicht an – oder sie sind nicht ausreichend. Die Verpflichtung zur Bekanntmachung und Verbreitung der IFA im Unternehmen wird offensichtlich nicht konsequent und beständig umgesetzt.

Betriebliche Öffentlichkeitsarbeit

Betriebsräte, Vertrauensleute und Beschäftigte in den Standorten wollen regelmäßig zum Stand der IFA-Umsetzung informiert werden.

Den Betriebsräten wird dabei eine zentrale Rolle zugewiesen. Von ihnen wird eine kontinuierliche betriebliche Öffentlichkeitsarbeit zur IFA erwartet.

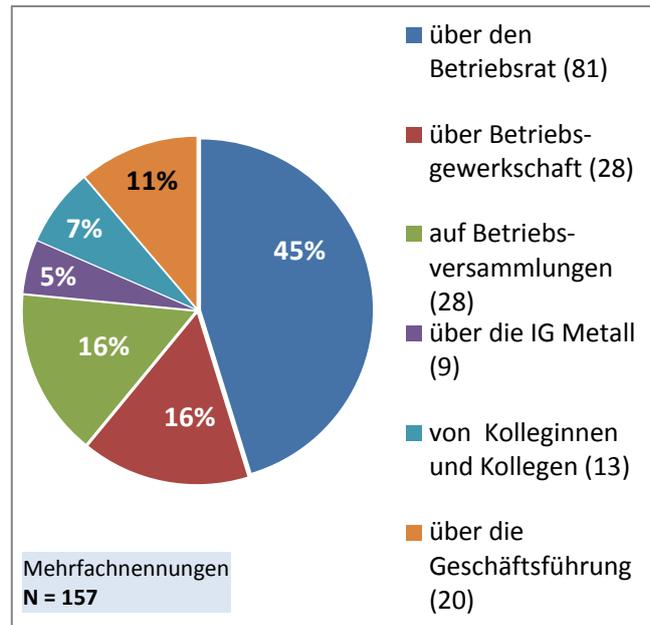
In welcher Form sollen Informationen verbreitet werden - und was sind dabei die wichtigsten Kanäle?

Die Befragung zeigt:

Alle im Unternehmen vorhandenen Orte, Medien und Info-Kanäle sind gleich wichtig und sollten gemäß den Möglichkeiten im jeweiligen Unternehmen gemeinsam genutzt werden.

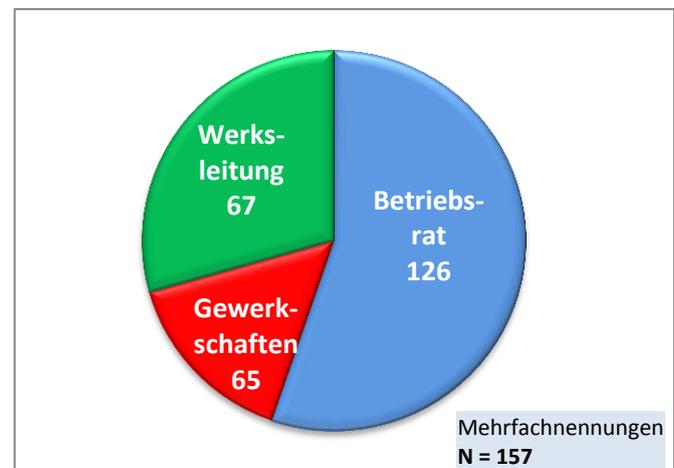
Betriebs- und Abteilungsversammlungen haben den Vorteil, dass lebendige Diskussionen und aktive Beteiligung ermöglicht werden.

Von dem Abkommen habe ich erfahren ...

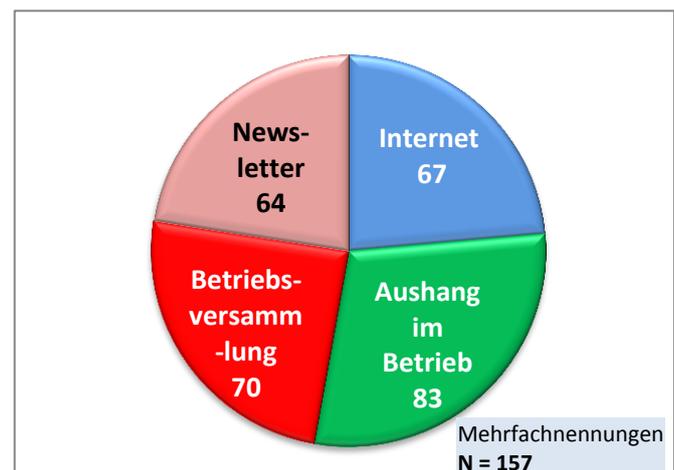


Ich wünsche mir regelmäßige Informationen zum Stand der IFA-Umsetzung ...

a) Von wem?



b) Über welchen Weg?





3. Praxishilfe: IFA-Management im Unternehmen

In den hier beteiligten mittelständischen Unternehmen mit internationalen Produktionsstandorten ist die Internationalisierung der Strukturen, Prozesse und Entscheidungen im Management durchaus schon Alltag – nicht jedoch auf Seiten der Arbeitnehmervertretungen. Dies hat vielfältige Ursachen.

Die nationale Zusammenarbeit der Arbeitnehmervertretungen standortübergreifend ist auf der Seite der Betriebsräte durch Konzern oder Gesamtbetriebsräte (in Deutschland) geregelt und auf europäische Ebene durch EBRs gegeben. Internationale standortübergreifende Zusammenarbeit der Arbeitnehmervertretungen über den europäischen Raum hinaus hat aber weder eine Rechtsgrundlage noch sehen die freiwilligen Vereinbarungen in den IFAs hier eine regelmäßige oder ständige Kooperation vor. Der Kontakt ist in der Regel nicht systematisch, sondern auf eher situative Kontakte und Besuche beschränkt. In den mittelständischen Unternehmungen des Holzsektors fehlt auch vielfach die formelle rechtliche Voraussetzung für die Etablierung von EBRs. In den Betriebsratsgremien besteht daher keine ständig gute Informationsbasis über die internationale Tätigkeit des Unternehmens oder sie ist auf die Mitwirkung im Aufsichtsrat und dessen Tätigkeit begrenzt.

Die Nutzung Internationaler Rahmenabkommen zum Aufbau von modernen Beteiligungs- und Zusammenarbeitsstrukturen ist hier nur ein weiterer Ansatz zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen. IFAs sind nicht die alleinige, sondern eine zusätzliche Informationsquelle und ein weiteres Instrument der Mitwirkung oder auch Mitbestimmung, die im strategischen Verbund mit anderen Möglichkeiten (Wirtschaftsausschuss, Aufsichtsrat etc.) gesehen und genutzt werden müssen!

3.1. Verbesserung von Information, Beteiligung und Zusammenarbeit

„**Tue Gutes und rede darüber!**“ – So könnte man den Auftrag an die in den Arbeitnehmergremien und ihren Gewerkschaften Beteiligten formulieren, die sich mit der Frage der betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit in Zusammenhang mit IFAs beschäftigen. Wenn die „internationale Informationslage“ über das Unternehmen für die nationale Arbeitnehmervertretung aber schlecht ist, dann ist sie das erst recht für die Beschäftigten. Notwendig ist deshalb eine kontinuierliche betriebliche Informationsbildung und Öffentlichkeitsarbeit, die möglichst alle Beschäftigten erreicht.

Erfolgversprechende Schritte und Aktivitäten in dieser Hinsicht sind:

➤ Betriebliche Öffentlichkeitsarbeit zur IFA

Die beste Plattform für die Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb ist die **Betriebsversammlung**.

Hier besteht die Möglichkeit die Belegschaft regelmäßig über alle Themen, den eigenen Standort und über das Gesamtunternehmen zu informieren. In den Berichten von Betriebsrat und Geschäftsleitung kann auch die Umsetzung von internationalen Rahmenabkommen in allen – auch den ausländischen Betrieben – thematisiert oder die Frage von Tarifverträgen und Arbeitsbedingungen aufgeworfen werden.

➤ Informationskanäle und Medien

Diese (in den nebenstehenden Beispielen genannten) Themen einzubringen in alle anderen Informationskanäle und Medien für die Belegschaft (Intranet, Aushang, BR-News etc.) ist vor allem eine Frage, wer sich darum kümmert, wer über entsprechende Informationen verfügt und wer diese aufbereiten kann.

Eine gute Praxis sind zum Beispiel Projekte von Auszubildenden, die sich mit der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit des Unternehmens beschäftigen. Hier werden alle dazu verfügbaren Daten zusammengestellt und der Belegschaft auf Betriebs- und/oder Abteilungsversammlungen präsentiert.

Leitfragen (Beispiele)

Klärung durch den Betriebsrat:

- Was sind die Ergebnisse der Sozialaudits in unseren Tochterbetrieben?
- Was machen der Betriebsrat und die Gewerkschaft in unserem Werk in Brasilien?
- Welche Informationen haben wir über die Arbeitsbedingungen in den Betrieben des Gesamtunternehmens und bei Dienstleistern und Zulieferbetrieben?

Fragen an die Geschäftsleitung zur Berichterstattung in der Betriebsversammlung:

- Gibt es bei uns ein System zur Kontrolle der Sozialstandards bei Zulieferunternehmen?
- Sind bei uns Verhältnisse wie bei Amazon möglich?

➤ Nachhaltigkeitsberichte nutzen oder einfordern

In Nachhaltigkeitsberichten der Unternehmen die sich am Leitfaden der Global Reporting Initiative (GRI) Dritte Fassung orientieren sind viele Daten enthalten, die einen Einblick und Transparenz über das Verhalten des Unternehmens liefern. Solche Berichte einzufordern und diese zu nutzen ist ein guter Schritt für eine systematische Öffentlichkeitsarbeit zu allen sozialen und ökologischen Themen im Unternehmen. Wichtig ist dabei nicht die Produktion von Hochglanz-Imageprodukten, sondern der inhaltliche Gehalt und die Qualität der Berichterstattung unter Berücksichtigung sozialer Faktoren. In den Berichten auf GRI Basis (Index nach GRI –G3 Kernindikatoren) sind dazu besonders die Abschnitte „Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen und Menschenrechte“ von Interesse.

➤ Gremienarbeit

Im BR-Gremium ist die Frage zu klären, wer sich schwerpunktmäßig um die IFA kümmert. In BR-Gremien mit entsprechender Geschäftsverteilung ist in der Regel der Vorsitzende gefordert – aber auch oft überlastet mit dem Alltagsgeschäft. Eine wirkliche systematische Beteiligung der Arbeitnehmervertretung an der internationalen Tätigkeit des Unternehmens erfordert erheblichen Einsatz und Ressourcen, Sprachkenntnisse und die Bereitschaft, auch die Bedingungen der anderen Standorte in den Blick zu nehmen. Hierfür bedarf es der ausdrücklichen Beauftragung und Rücken- deckung aus dem Gremium. Schließlich wird ein Betriebsrat von den Beschäftigten am Standort gewählt und nicht weltweit.

➤ Zuständigkeit und Systematik im Betriebsrat

Für eine erfolgreiche Bearbeitung der mit den IFAs zusammenhängenden Fragen ist eine Klärung der Zuständigkeit zwingend. Es müssen Zeit, Ressourcen, Budgetfragen geklärt werden und eine regelmäßige Behandlung auf den BR-Sitzungen/in den Ausschüssen des BR oder GBR ist sicherzustellen. Eine entsprechende Arbeitsplanung ist zu gewährleisten.

Im BR-Gremium muss immer wieder geklärt werden:

Was wollen und können wir mit unserer Beteiligung an der Umsetzung der IFA im Unternehmen erreichen und wie verbinden wir diese Aktivitäten mit unserm Auf- trag.

Azubi-Projekt und Unterrichtseinheit zur IFA bei Schwan-Stabilo

Die neuen Azubis bei Schwan führen einmal jährlich eine Projektwoche zu einem Sozialen Thema durch. Am Ende der Projektwoche werden die Ergebnisse der Projektarbeit präsentiert. Eine Arbeitsgruppe hat das Thema „Sozialcharta bei Schwan“ bearbeitet. Dabei wurden Motive und Hintergründe für die Entstehung der Vereinbarung hinterfragt, ILO-Normen wurden bekanntgemacht, Inhalte der IRV wurden diskutiert und vorgestellt. Ausgehend von dieser Gruppenarbeit und der Azubi-Präsentation wurde erstmals in 2007 eine Unterrichtseinheit vom damaligen GBR-Vorsitzenden Gustav Meier zum Thema „Sozialcharta“ für alle Auszubildenden durchgeführt.

„Der Austausch untereinander war sehr intensiv, da alle Azubis ihre eigenen Meinungen in den Unterricht einbringen konnten. Unsere Azubis erkannten sehr schnell die Notwendigkeit, dass weltweit faire Arbeitsbedingungen herrschen müssen und dass nichts von selbst geschieht, sondern dass man sich für Menschen einsetzen muss, die in ihren Ländern keine Lobby haben. Dieses Azubi-Projekt war ein großer Erfolg und der Unterricht hat zeitlich den vorgegebenen Rahmen weit überzogen.“

Ich kann empfehlen, solche Projektarbeiten immer wieder durchzuführen. Die jungen Leute ziehen voll mit und sind sehr engagiert und wissbegierig gewesen. Dabei entsteht auch ein langfristiger Effekt und Nutzen: Unsere Auszubildenden von heute werden morgen in verschiedenen Funktionen im Unternehmen tätig sein. Bleibt zu hoffen, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema ‚Sozialcharta‘ heute dann auch ihr späteres Handeln positiv beeinflusst.“

(Gustav Meier, ehemaliger GBR-Vorsitzender bei Schwan-Stabilo)

BHI – Bau- und Holzarbeiter-Internationale

Die Bau- und Holzinternationale (BHI) hat 18 IFAs mitverhandelt und unterzeichnet.

Von der BHI werden IFAs als Instrument der gewerkschaftlichen Organisation und zur Unterstützung der Strukturen der Mitgliedsgewerkschaften genutzt und systematisch entwickelt.

Die BHI verfügt über ein System weltweiter Vernetzung durch Ihre Mitgliedsgewerkschaften, hat Regionalbüros und ist bei den Audits in den weltweiten Standorten der Unternehmen beteiligt.

Regelmäßige Berichterstattung, Auswertung und Strategiedebatte findet hier in den Regional-Konferenzen, auf dem Weltkongress und in den Ausschüssen statt.

➤ **Europäische Zusammenarbeit im EBR**

Eine gute Basis für die transnationale Zusammenarbeit sind hier die regelmäßigen EBR-Treffen und die europäische Zusammenarbeit in Gremien und Ausschüsse des EBR auf Konzernebene. Diese sind jedoch in der Regel auf den europäischen Raum begrenzt. Zur Tätigkeit von EBRs gibt es ausführliches Material und Unterstützungsangebote durch die IG Metall (siehe IG Metall Extranet EBR), die Europäischen Gewerkschaftsföderationen und die nationalen Gewerkschaften.

➤ **Unternehmensübergreifender Austausch zu IFA**

Ein branchen- und unternehmensübergreifender Austausch für Betriebsräte und gewerkschaftliche Unternehmensbeauftragte aus den deutschen IFA-Konzernen wird seit 2 Jahren regelmäßig von der Abt. Internationales der IG Metall Vorstandsverwaltung organisiert. Damit besteht eine Plattform für den Erfahrungsaustausch, die Strategieentwicklung und für Verbesserungen im Umgang mit IFAs. Auf dem letzten Treffen im Oktober 2012 wurden z.B. die Vorgehensweisen in den Unternehmen bei Audits und die Rolle der Zulieferbetriebe bearbeitet.

➤ **Zusammenarbeit der IFA-Unternehmen im Holzsektor**

Für den Holzsektor in Deutschland – hier die IFA-Unternehmen Pfeleiderer, Wilkhahn, Faber-Castell, Stadler und Schwan-Stabilo – besteht die Möglichkeit, den Informations- und Praxisaustausch der Arbeitnehmervertretungen in Form von Teilbranchenseminaren (für die Schreib- und Zeichengeräteindustrie) aber auch übergreifend als Teil der IG Metall-Branchenarbeit für den Holz/Möbelsektor durchzuführen.

Auf der PASOC-Abschlusskonferenz im Oktober 2012 wurde vereinbart, im Herbst 2013 ein erstes IFA-Seminar durchzuführen und diesen Austausch einmal jährlich fortzusetzen.

3.2. Ganzheitliche Verantwortung und Integriertes IFA-Management

Es gibt Internationale Vereinbarungen, die in der Realität der Unternehmen nur geringe Auswirkungen haben und die dann oftmals nur für die „Galerie“ bestimmt sind. Damit aus einer Vereinbarung ein erfolgreiches Modell für bessere Arbeitsbedingungen im Unternehmen werden kann ist es nicht unwesentlich, wie Strukturen, Verantwortlichkeiten und die Begleitung der Abkommen geregelt und gehandhabt werden.

Die praktische Erfahrung mit der Umsetzung zeigt zunächst die absolute Notwendigkeit einer Festlegung der Zuständigkeit einschließlich der Ressourcen bereits bei der Verhandlung der Vereinbarung. Üblicherweise sind auf Unternehmensseite die Personalbereiche / Rechtsabteilungen mit diesen Fragen betraut. Für die Umsetzung kann sich dies als nicht vorteilhaft erweisen.

So ist für die Durchführung von Audits mit dem gesamten Themenspektrum der sozialen, technischen und organisatorischen Themen eine sehr breite Kompetenz gefordert. Auch kann der Personalbereich leichter in einen Interessenkonflikt geraten, da er keine „neutrale Rolle als Auditor“ nach den fachlichen Grundsätzen für die Durchführung von Audits einnehmen kann. So ist z.B. der Personalbereich selbst Adressat oder Verursacher von festzustellenden Mängeln in der Beschäftigungspraxis bei Verträgen, Bezahlung oder Leiharbeit. Diese ggf. eigene Praxis neutral und objektiv in einem Audit zu untersuchen ist schwer möglich. Entweder lassen sich die Personalbereiche hier durch die betrieblichen Fachabteilungen unterstützen oder die mit der fachlichen Ausstattung, Kompetenz und Autorität ausgestattete Abteilung übernimmt diese Funktion.

Gute Praxis – Das Beispiel Faber-Castell

Ein gut funktionierendes Modell ist die Integration von drei Aufgabenstellungen – Umwelt, Qualität und Soziales – in einem ganzheitlichen Managementsystem. Dieses Modell kommt bei Faber-Castell zur Anwendung.

Im März 2000 unterzeichneten Faber-Castell und die IG Metall die weltweit gültige Faber-Castell Sozialcharta. Hierin verpflichtet sich Faber-Castell, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, wie sie von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) empfohlen werden. Diese Sozialcharta wurde im Jahr 2008 in Zusammenarbeit mit der globalen Gewerkschaft BHI um den Aspekt „Vertragsnehmer, Subunternehmer und Zulieferer“ erweitert.

Die Einhaltung der Sozialcharta wird in regelmäßigen Abständen überprüft. Hierfür wurde ein Kontrollmechanismus in drei Stufen eingeführt, der sowohl interne als auch externe Gremien einbezieht.

DIE ÜBERPRÜFUNGSMECHANISMEN DER SOZIALCHARTA

3. STUFE

Verification-Audits durch ein externes
Monitoring-Committee alle zwei Jahre

2. STUFE

Regelmäßige Audits der Werke
durch interne Auditoren

1. STUFE

Selbstauskunft aller Werke
durch Sozial-Checklisten

Die **erste Stufe** beinhaltet eine Selbstauskunft aller Werke durch Sozialchecklisten. Diese werden zentral ausgewertet und der Ist-Stand erfasst. Das zentrale Unternehmensmanagement wird somit regelmäßig durch das Management der Standorte über die Umsetzung und Einhaltung der Internationalen Rahmenvereinbarung (Sozialcharta) unterrichtet.

In der **zweiten Stufe** werden von Vertreter/innen des zentralen Personalmanagements in Verbindung mit der Qualitätssicherung regelmäßig interne Audits in den weltweit gelegenen FaberCastell-Standorten durchgeführt. Im Jahresbericht wird die Unternehmenszentrale über ungelöste Probleme unterrichtet.

In der **dritten Stufe** werden in einem zweijährlichen Rhythmus alle Unternehmensstandorte von FaberCastell durch ein externes Monitoring-Committee, das sich sowohl aus VertreterInnen des lokalen und zentralen Managements als auch der ArbeitnehmerInnen (Belegschafts- und GewerkschaftsvertreterInnen an den Standorten sowie VertreterInnen der BHI und der IG Metall) zusammensetzt, daraufhin überprüft, ob die internen Audits tatsächlich greifen und die Umsetzung der Rahmenvereinbarung erwartungsgemäß vorankommt. Durch regelmäßige Schulungen der Führungskräfte und Mitarbeiter zu den acht Punkten der Internationalen Vereinbarung ist die Sozialcharta in allen Werken weltweit immer präsent.

Diese sog. **Verification-Audits** werden zwei bis drei Tage vorher angekündigt und arbeiten etwa wie ein Wirtschaftsausschuss. Das lokale Management ist dabei verpflichtet zu berichten, wie sich die aktuelle Situation darstellt (Ist-Stand), inwieweit die im letzten Protokoll festgehaltenen Mängel abgearbeitet worden sind (Abarbeitungsstand) und wie die weiterhin bestehenden Beanstandungen behoben werden sollen. Gestützt auf Statistiken wird im Überwachungsausschuss diskutiert und gemeinsam entschieden, ob die gemachten Fortschritte – z. B. hinsichtlich der Eindämmung der Arbeitsunfälle in Costa Rica oder der Reduzierung des hohen Anteils befristeter Beschäftigter in Indien – und die vorgeschlagenen korrigierenden Maßnahmen (corrective action plan) akzeptabel sind oder nicht. Neben dieser Unterrichtung und Anhörung seitens des lokalen Managements werden Betriebsrundgänge durchgeführt, die aber nur eine ergänzende Funktion haben.

Seit der Einführung der Faber-Castell Sozialcharta vor nunmehr 13 Jahren konnten zahlreiche positive Wirkungen erzielt werden:

- Die Sozialcharta schafft die rechtliche Sicherheit, dass Sozial-, Arbeits- und Gesundheitsschutzanforderungen im eigenen Unternehmen sowie in der Lieferantenkette eingehalten werden.
- Die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften auf nationaler und internationaler Ebene wurde gestärkt.
- Ermöglichung der einheitlichen Gewerkschaftsarbeit in allen Unternehmen der Faber-Castell Gruppe sowie, soweit möglich, der Abschluss von Tarifverträgen.
- Positives Einwirken auf die Lieferanten bezüglich der Akzeptanz der ILO-Kriterien.
- Stärkung der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitervertretungen und dem Management.
- Kontinuierliche Verbesserung und Aufdeckung von Schwachstellen durch regelmäßige interne und externe Sozialaudits. Beispielsweise wurden Abweichungen der Sozialcharta in Indien bekannt, die jedoch in Zusammenarbeit mit der BWI erörtert und gelöst werden konnten.
- Durchführung von Lärminderungsmaßnahmen an den Standorten. Ausstattung der Mitarbeiter mit moderner persönlicher Schutzausrüstung und ergonomische Maßnahmen wie z.B. Hebehilfen.



„Aufgrund eines technischen Defekts brach 2011 in einer indischen Fertigungshalle von Faber-Castell ein Feuer aus. Obwohl das Gebäude komplett zerstört wurde, blieben die 200 Arbeiter unverletzt. ‚Wegen verbessertem Brandschutz ist es dort wohl nicht zu einer Katastrophe gekommen‘, vermutet Bert Römer von der IG Metall. Der Standort in Goa und die Mitarbeiter wurden nicht einfach aufgegeben. Die Fabrik befindet sich im Wiederaufbau und die Beschäftigten erhalten eine Lohnfortzahlung, auch für den Zeitraum, in dem keine Stifte oder Radiergummis hergestellt werden können. Diese freiwillige Leistung geht über die ILO-Kernarbeitsnormen und die Sozialcharta hinaus.“

(Sarah Riffelmacher/Gisbert Braun Faber Castell 2012)

Integration der IFA in die Unternehmensphilosophie:

„Mit Anstand ‚anständig‘ Geld verdienen“

Ein gutes Beispiel für das Verständnis der Rolle von IFAs liefert das Vorwort von Anton Graf Faber-Castell im Nachhaltigkeitsbericht 2011.

„Gut geführte Familienunternehmen zeichnen sich durch Werte aus, die Nachhaltigkeit, soziale und ökologische Verantwortung und menschliche Tugenden wie Toleranz, Bescheidenheit und Aufrichtigkeit beinhalten. Mein Ur-Ur-Großvater, Lothar von Faber, war ein außergewöhnlich sozial eingestellter Unternehmer, und die nachfolgenden Generationen sehen es bis heute als eine Verpflichtung an, seinem Beispiel zu folgen.“

Die im Jahr 2000 unterzeichnete Sozialcharta verbietet neben anderem Diskriminierung, Kinderarbeit und schützt unsere Mitarbeiter vor Ausbeutung. Die Vereinbarungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), zu denen wir uns darin bekennen, sind für mich eigentlich eine unternehmerische Selbstverständlichkeit.

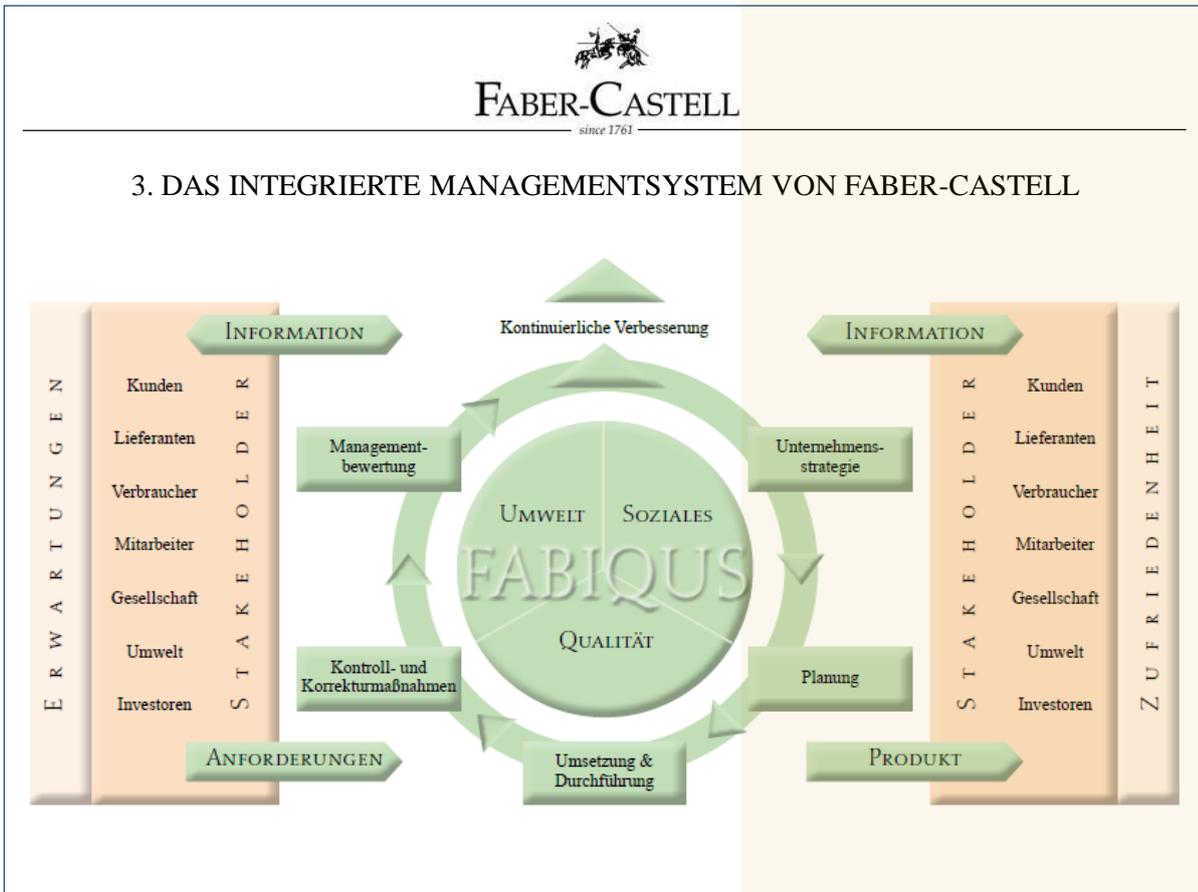
Um langfristig erfolgreich zu sein, muss man in Generationen denken. Es ist für mich als Unternehmer ein großes Anliegen, nicht auf Kosten meiner Nachfolger zu wirtschaften, und dazu gehört auch, dass ich für unseren wichtigsten Rohstoff Holz nachhaltige Quellen schaffe, die nicht zulasten der Umwelt oder des Menschen gehen. Faber-Castell hat daher bereits vor rund 30 Jahren in Brasilien ein Forstprojekt ins Leben gerufen, das auch vom ForestStewardship Council® (FSC®) als ‚umweltgerecht, sozial verträglich und wirtschaftlich nachhaltig‘ zertifiziert wurde.

Ich halte nichts von kurzfristigem Profitstreben. Die Fähigkeit, nachhaltig ertragreich zu sein, ist für ein Unternehmen, das langfristig erfolgreich sein will, lebensnotwendig. Für mich ist es selbstverständlich, als Unternehmer im doppelten Wortsinn mit Anstand ‚anständig‘ Geld zu verdienen. Der Anstand, der auf Werten wie sozialer und ökologischer Verantwortung, Vertrauen, Ehrlichkeit und fairem Umgang miteinander basiert, ist durchaus mit einem gesunden Streben nach Ertragskraft vereinbar, denn nur ertragreiche Unternehmen können sich soziale und ökologische Leistungen auch erlauben. Unsere gesunde wirtschaftliche Lage und die Anerkennung durch unsere Geschäftspartner sagen mir, dass wir auf dem richtigen Weg sind.“

Integration in Managementprozesse

Weitgehend vorbildlich wurde die Internationale Rahmenvereinbarung von Faber-Castell in der Unternehmensphilosophie und dem Managementprozess verankert. Ein zentraler Baustein war ihre Einbindung in das Managementsystem FABIQUS.

FABIQUS steht dabei für Faber-Castells integriertes Managementsystem für Qualität, Umwelt/Sicherheit und Soziales.



Kontinuierliche Verbesserungen statt Einzelerfolge durch Kontrolle

Die Umsetzung von IFAs mit Hilfe von Audits erfolgt nach den Regeln „Kontinuierlicher Verbesserungen“ und zielt auf den Aufbau eines nachhaltigen Verbesserungsprozesses. Es kommt also nicht darauf an, einzelne technische oder organisatorische Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und -verhältnisse zu erreichen, sondern diese in einem Prozess ständig weiterzuentwickeln.

DAS INTEGRIERTE MANAGEMENTSYSTEM VON FABER-CASTELL

- MULTI-SITE-ZERTIFIZIERUNG -

WESENTLICHE ASPEKTE:

1. Einheitliches Managementsystem (auf Grundlage eines einheitlichen Dokumenten-Managementsystems)
2. Einheitliche Standards und Berichtswesen
3. Einheitlich geregelte Verantwortlichkeiten und Durchführung der Themen Qualität, Umweltschutz, Holzwirtschaft und Soziales
4. Stichprobenaudits durch Zertifizierer
5. Durchführung interner Audits an jedem Standort durch interne Auditteams
6. Werksaudits durch das Head Office (Auditteam: Auditor Head Office und Auditor eines anderen Werkes)

LEITSATZ: Nutzung von Audits für Prozessverbesserungen und Sicherung der Einhaltung von Qualitäts-, Umwelt- und Sozialstandards.

Die sozialen Kriterien der Internationalen Rahmenvereinbarung sind immer nur Mindestbedingungen und Ausgangslage für eine bessere Betriebspraxis. In einem Unternehmen mit einer nachhaltigen Unternehmenspolitik trägt dieses Konzept dazu bei, das Gesamtunternehmen in seiner sozialen Ausgestaltung an gemeinsamen Prinzipien auszurichten und dabei hohe Sozialstandards anzuwenden.

3.3. Audit – Masterplan

Exemplarisches Organisations- und Ablaufmodell für eine gute Praxis

Die systematische Vorbereitung und Planung eines Audits entscheidet über den Erfolg.

In Abstimmung mit allen Beteiligten muss die zuständige Person Terminierung, Kosten, technischen Ablauf, Erwartungen und Anforderungen und Ergebnisse kommunizieren und koordinieren. Diese Aufgabe ist anspruchsvoll und setzt Verständnis und Klärung des Auditprozesses voraus. Idealerweise wären auch unangemeldete Audits eine Möglichkeit, aber in der Praxis unrealistisch und allein der Kontrollaspekt wäre im Vordergrund.

Ein gutes Beispiel der Vorbereitung enthält der Text aus folgendem Audit-Ankündigungsschreiben:

1. Vorbereitung

„Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen der Unterzeichnung der Sozialcharta durch Graf von Faber-Castell und die Gewerkschaften IG Metall sowie der internationalen Gewerkschaft BWI (Bau- und Holzarbeiter Internationale) finden alle zwei Jahre Überwachungsaudits zur Sozialcharta in den 3 Regionen von Faber-Castell (Europa, Latein Amerika und Asien/Pazifik) statt. Teilnehmer sind hierbei Werksverantwortliche, Personalleiter, Betriebsräte der Werke und Gewerkschaftsvertreter der jeweiligen Länder sowie der IG-Metall Deutschland.

Das Überwachungsaudit für die Region Europa wurde auf den terminiert, der Zeitpunkt wurde im Vorfeld bereits telefonisch bekannt gegeben.

Anbei erhalten Sie die aktuelle Agenda und Teilnehmerliste. Bitte teilen Sie uns mit, ob noch weitere Personen Ihres Werkes oder Gewerkschaftsvertreter Ihres Landes teilnehmen werden, damit wir entsprechend planen können. Die Werks- und Personalverantwortlichen werden gebeten, wie in den angefügten Powerpoint-Folien vorgegeben, eine Präsentation zu erstellen und wie in der Agenda vermerkt, vorzutragen.

Falls Sie Fragen oder Anmerkungen haben, können Sie sich gerne melden.“

Ein wichtiger Punkt dabei ist die jeweilige Rolle der Beteiligten und deren persönliche Vorbereitung. Es müssen Daten aufbereitet und Präsentationen erstellt werden. Die Sichtung der Unterlagen, Beantwortung der Checklisten, die Erstellung der Präsentationen erfordert einige Wochen Vorlauf.

2. Beteiligte

Die Beteiligten am Audit sind in der jeweiligen Vereinbarung festgelegt. Werksverantwortliche, Personalleiter, Betriebsräte der Werke und Gewerkschaftsvertreter der jeweiligen Länder sowie Vertreter der BHI/Regionalbüro und der IG Metall.

Hinzu kommen bei Bedarf oder auf Anforderung und Schwerpunkt im Auditablauf Vertreter der jeweiligen Fachabteilungen des Unternehmens (Abt. Arbeitsschutz/Sicherheit, Interne Revision, Umwelt, Einkauf bei Lieferantenaudits).

3. Leitung und Durchführung

Die Leitung und Durchführung liegt bei den „**Neutralen Auditoren**“ (Managementvertreter und IG Metall oder BHI). Diesen obliegt auch die Gesprächsführung, die Moderation bei Streitfragen und Konflikten und letztendlich die Verantwortung für die Auditprotokollierung und Bewertung.



4. Erst- und Folge-Audit

Erstaudits. Die erstmalige Durchführung eines „Sozialaudit“ ist für den Standort und die Beteiligten zunächst immer auch ein Lernprozess. Sich einem „Sozialaudit“ durch Externe zu unterziehen ist für manche der Managementvertreter im Audit noch etwas gewöhnungsbedürftig. Es geht darum einen tiefen Einblick in die internen Abläufe und die Bedingungen am Standort zu gewähren. Das es hierbei nicht immer sofort ohne Reibungen oder Widerstände läuft ist verständlich, muss aber gelöst werden. Dies ist die Aufgabe der Auditoren.

Folgeaudits. Bei Folgeaudits ist den Beteiligten der Ablauf, Stellenwert und die Bedeutung für die eigene Funktion bereits deutlich klarer. Die Präsentationen setzen dann an den Protokollen/Maßnahmeplänen des letzten Audits an und zeigen den Fortschritt bei der Verbesserung und/ oder der Beseitigung von Mängeln.

Das Selbstverständnis bei der Durchführung eines Audits wird sehr stark durch das Vorgehen der Auditoren geprägt. Idealerweise verstehen sich die leitenden Auditoren als „**neutrale Sachverständige**“ die anhand vorgestellter sozialer Kriterien der Sozialcharta oder der jeweiligen Vereinbarung versuchen, einen objektiven Überblick über deren Einhaltung und Umsetzung zu bekommen. Bei Unternehmen, die auch andere Audits Ihrer Kunden oder Qualitäts/Umweltaudits kennen, ist hier das Vorgehen einfacher, bekannt und üblich.

Die Kosten für die Durchführung der Audits sind vom Unternehmen zu tragen, soweit dies in den Vereinbarungen entsprechend geregelt ist. Dies umfasst z.B. für alle o.a. Beteiligten Reisekosten, Unterbringung, Material, Transport etc. Wichtig ist es, diese Fragen bereits bei der Vorbereitung zu klären. Hilfreich ist der Grundsatz: Kosten am Standort trägt der Standort, alle anderen die Unternehmenszentrale als verantwortliche Leitung des Audits.

Für Erstaudits und teilweise für die Folgeaudits werden standardisierte Checklisten – bezogen auf die jeweiligen Standorte (Übersetzungen in Landessprache) – erstellt und eingesetzt.

(Siehe hierzu exemplarische Checkliste im Anhang)

Die Checklisten sollten den Werken ca. 2 Monate vorher zur Vorbereitung der inhaltlichen Fragen und für Ihre Präsentationen zur Verfügung gestellt werden. Die Bearbeitung der Checklisten während der Audits als Gesprächsleitfaden und Teil der Ergebnisdokumentation ermöglicht sehr detaillierte Auskünfte über die örtlichen Verhältnisse.

5. Selbstverständnis

6. Kosten

7. Dokumentation

Darüber hinaus sind z.B. folgende Dokumente von Interesse für die Beurteilung und sollten geprüft werden:

- Personalstatistiken (Stammbeschäftigte, Leiharbeit, Fluktuation, Krankheit)
- Arbeitszeitdokumentationen (Mehrarbeit, Entgelt für Mehrarbeit)
- Unfallberichterstattung
- Brandschutz
- Übersichten Löhne /Gehälter und tarifliche Regelungen
- Schriftliche Arbeitsverträge (Stichproben)

8. Betriebsbegehung

Betriebsbegehung – am besten im Laufe des Produktionsflusses in alle relevanten Bereiche – mit den zuständigen Werksverantwortlichen in den einzelnen Bereichen ist immer nur eine Stichprobe wie das Audit selbst. Die Begehung liefert dem kundigen Auditor jedoch genügend Ansatzpunkte für die Beurteilung der Qualität der Arbeitsbedingungen und der Ausstattung an den Arbeitsplätzen.

Wichtig!

Die Auditoren legen die Bereiche fest, die sie sehen möchten und bestimmen auch den Ablauf der Begehung.



Mängel aber auch positive Beispiele werden während der Begehung mit Fotos und Video dokumentiert und stehen sofort (Präsentation) für die Besprechung der Ergebnisse der Begehung zur Verfügung.

Die Schwerpunkte der Besichtigung liegen in der Regel in folgenden Bereichen ohne abschließende Aufzählung:

- *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit*
- *Lärm in Arbeitsbereichen*
- *Ergonomische Defizite*
- *Beleuchtung am Arbeitsplatz*
- *Klima und Belüftung*
- *Gefahrstoffe (Lagerung, Transport)*
- *Sozialeinrichtungen (Kantine, Sozialräume)*
- *Zustand der Sanitäreinrichtungen*
- *Brandschutzeinrichtungen, Rettungswege*
- *Gefährdungen an Maschinen*
- *Betriebliche medizinische Erstversorgung und sonstige Einrichtungen*
- *Freizeiteinrichtungen*
- *Betriebliche Sozialleistungen*

Mit Beschäftigten werden Interviews geführt zu Arbeitsbedingungen, Arbeitsverträgen, Entlohnung, Mehrarbeit, Gewerkschaftlicher Betätigung und allen Themen, die bei der Betriebsbegehung relevant sind oder auffallen. Die Gespräche sollen ohne Einflussnahme von Vorgesetzten erfolgen. Hierbei helfen die örtlichen gewerkschaftlichen Vertreter, den Kontakt mit den Beschäftigten herzustellen. Die Gewerkschaften vertiefen dabei ihre Präsenz im Unternehmen und knüpfen dabei selbst neue Kontakte.



Zur Beurteilung von Arbeitsbelastungen können Stichprobenmessungen zu Leitbelastungen wie Lärm, Beleuchtung usw. vorgenommen werden. Die Daten stehen dann direkt für die Beurteilung, die ggf. erforderliche Überprüfung und für einzuleitende Maßnahmen zur Verfügung.

Nationale Besonderheiten und lokale Kulturen müssen im Audit-Prozess in den Blick genommen werden.

Beispiel Wohnunterkünfte

Für Unternehmen in Asien – besonders in China – ist die Rolle der Wanderarbeiter oder Arbeitsimmigranten von besonderer Bedeutung und muss entsprechend untersucht werden. Die Betriebsbegehungen erstrecken sich dabei auf die Wohnunterkünfte der Beschäftigten, die in Mehrbettzimmern untergebracht sind. Die Verbesserung der Wohnsituation, Belegung, Verpflegung, Heimfahrten, Familie sind Themen die von großer Bedeutung für die Beschäftigten sind. Missstände können hier über Audits beseitigt und Verbesserungen erzielt werden. Da die betriebliche Fluktuation besonders in China sehr hoch ist und Betriebsbindung keine große Rolle spielt, ist die Lohn und Gehaltssituation aber auch die Wohnsituation von erheblichem Einfluss.

9. Interviews

10. Messungen

11. Nationale Besonderheiten und Kulturen

12. Grenzen der Auditprozesse

Mangelnde Überwachungs- und Rechtsstaats-Strukturen kann ein Auditprozess zwar offenlegen aber letztlich nicht ausgleichen.

Beispiel Indien

Nationale Arbeitskulturen und die Existenz des Kastendenkens verhindern eine bessere Arbeitsumwelt und behindern sozialen Fortschritt



Beispiel Polen

In Polen ist nach Arbeitsgesetz die Beschäftigung von Leiharbeitern in Kettenverträgen möglich und läuft im Rotationsverfahren.

Beispiel USA

Die reaktionäre Arbeitsgesetzgebung der Vereinigten Staaten behindert die Gründung von Gewerkschaften und sichert den Beschäftigten nur minimale Rechte. So sind schriftliche Arbeitsverträge nicht vorgesehen, stattdessen genügt der Aushang mit den vom Unternehmen angebotenen Arbeitsbedingungen. Kündigung ist jederzeit ohne Sachgrund möglich usw.

Als „**Sozialer Systemcheck**“ wird die Überprüfung vorhandener Regulationssysteme, Regelwerke und Dokumente genutzt.

13. Systemcheck

Folgende Dokumente, die eine sichere Beurteilung der Bedingungen gewährleisten, stehen dabei im Vordergrund:

- die im Betrieb angewandten und vorgelegten Tarifverträge und die betrieblichen Vereinbarungen geben einen Einblick in Lohn- und Arbeitsbedingungen
- Arbeitsverträge zeigen den Standard der Einzelvertraglichen Regelung
- Personalaufstellungen nach Beschäftigungsstatus (Stamm, Leiharbeit etc.)
- Behördliche Protokolle der Arbeitsschutzinspektion (Mängel, Auflagen)
- Systematische Arbeitsschutzorganisation, Eingesetzte Methoden der Regeln der Arbeitssicherheit
- Regeln für Sauberkeit Hygiene, Sicherheit und Ordnung in Arbeitsbereichen
- 5-S-System als Beispiel
- Betriebliche Sozialleistungen

Es wird erwartet, die o.a. Dokumente einzusehen bzw. in Kopie zu erhalten. Eine Weigerung entsprechende Unterlagen vorzulegen würde zu einer negativen Feststellung im Auditprotokoll führen. Die Einsicht in interne betriebliche Belange und Unterlagen basiert auf einer Vertrauensbasis der Vertragspartner, die diese nicht missbrauchen, da sonst der gesamte Auditprozess in Frage steht.

Wichtigstes Dokument am Ende eines Audits ist das Ergebnisprotokoll bzw. der Maßnahmen-Plan. Das Dokument enthält die konkreten erforderlichen Maßnahmen mit Verantwortlichkeiten und Zeitplan zur Umsetzung der Maßnahmen. Abhängig von der Art und Bedeutung der Maßnahmen sind diese oft Gegenstand einer Verhandlung mit den Auditoren. In einer an die Begehung und die Präsentationen anschließenden Schlussbesprechung werden die Kernpunkte des Protokolls von den Auditoren vorgestellt und erläutert. An diesen Gesprächen nehmen ggf. die Geschäftsleitung/der Eigentümer ebenfalls teil.

14. Dokumente und Vertraulichkeit

15. Ergebnisprotokoll und Maßnahmenplan

16. Bearbeitung der Maßnahmenpläne

Die Nachbearbeitung der vereinbarten Maßnahmenpläne erfolgt im Rahmen der festgelegten Verantwortlichkeiten. So sind die betrieblichen technischen Mängel abzarbeiten und für das nächste Audit nachzuweisen. Die komplexeren Aufgaben – z.B. Gründung eines Betriebsrates, die Bildung einer gewerkschaftlichen Organisation in den noch nicht organisierten Tochterunternehmen – benötigen mehr Zeit und Ressourcen und müssen von den lokalen Gewerkschaften geleistet werden. Anforderungen an Zulieferbetriebe müssen dort durchgesetzt oder mit Unterstützung auf den Weg gebracht werden.

Hilfreich bei den gewerkschaftlichen Organisationsaktivitäten in den (außereuropäischen) Ländern sind die internationalen Netzwerke der Gewerkschaften wie BHI oder Global Union und die Kooperationen mit den Regionalbüros, die (wenn möglich) auch an den Audits beteiligt sind.

17. Audit bei Zulieferer-Unternehmen

In den Vereinbarungen verpflichten sich die Unternehmen, die Anforderungen der Sozialcharta auch an Ihre Zulieferer weiterzugeben und zur Grundlage der Geschäftsbeziehungen zu machen. Zur Überprüfung führen die Unternehmen entsprechende Audits durch oder beauftragen hierzu Dienstleister mit Sozialaudits. Die Ergebnisse werden dem Audit-Komitee zugänglich gemacht oder es werden Stichprobenaudits selbst durchgeführt

18. Kontinuierliche Überprüfung der Vereinbarungen – Nach- und Detailverhandlung

Die Umsetzungspraxis der ursprünglichen Vereinbarung zeigt auch die Schwächen der Regelung selbst. So ist die Bedeutung prekärer Beschäftigung bei internationalen Unternehmen und das Thema Flexibilität in der Produktion ständig gewachsen und muss seinen Niederschlag in Vereinbarungen finden. Die Begrenzung prekärer Beschäftigung ist heute ein Schwerpunkt der Audit-Durchführung. Entsprechende Regelungen sind in neu verhandelte Vereinbarungen aufzunehmen. „Ältere“ IFAs müssen diesbezüglich überprüft und ergänzt werden.

Auch nationale Besonderheiten in der ökonomischen und sozialen Entwicklung (z.B. in China) bedürfen der ständigen Beobachtung und Überprüfung, um spezielle Regelungen oder Weiterentwicklungen vornehmen zu können. Die vorhandenen Regelungen treffen auf eine politische, wirtschaftliche und gewerkschaftliche Situation in den Unternehmen, die sich ständig wandelt. IFAs müssen diesen Veränderungen folgen und die sich wandelnden Verhältnisse aufnehmen.

Europäische und Internationale Rahmenvereinbarungen im Organisationsbereich der IG Metall

<i>Unternehmen / Company</i>	<i>Unterzeichnet in Signed in</i>
Hartmann	1998
Faber Castell	1999
Triumph	2001
Volkswagen	2002
Daimler	2002
General Motors Europe (GME)	2002
Ford Europe	2003
Leoni	2003
GEA	2003
Rheinmetall	2003
Bosch	2004
Prym	2004
BMW	2005
EADS	2005
Gebr. Röchling	2005
Schwan-Stabilo	2005
STAEDTLER Mars GmbH & Co KG	2006
Vallourec-Mannesmann	2008
Wilkhahn	2009
Pfleiderer AG	2010
Mann + Hummel GmbH	2011
Siemens	2012
MAN, ZF, Thyssen-Krupp in Verhandlung	



3.4. DOKUMENTATION

3.4.1. Soziale Checkliste Allgemeiner Fragebogen zur Umsetzung der „Pfleiderer AG Sozialcharta“ (PASOC)

Firma:	Werk:	Datum:	
Land:		Unterschrift	
1.	Allgemeine Umsetzung der Sozialcharta	JA NEIN	
1.0	Gibt es neben dem von Pfeleiderer im Jahr 2010 abgeschlossenen Abkommen (Sozial Charta-PASOC) andere ethische Unternehmensgrundsätze?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	– Umweltgrundsätze (bitte Kopien aktueller Unterlagen beifügen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	– Leitlinien (bitte Kopien aktueller Unterlagen beifügen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	– Sonstige: (bitte Kopien aktueller Unterlagen beifügen)		
1.1	Wie wurde die Pfeleiderer Sozialcharta (PASOC) in der Landesprache am Standort bekanntgemacht?		
1.2	Sind diese Informationen im Unternehmen bekannt / ausgehängt und haben die Mitarbeiter den Sinn Verstanden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	Werden die IFA-Informationen allen Mitarbeitern regelmäßig nahegebracht? Wenn ja, in welcher Form?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	Existieren standortspezifische sozialen Richtlinien? Wenn ja, welche? (z B. Unfallverhütung/Sicherheit, Gesundheit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	Gibt es ein System im Unternehmen, das die Einhaltung der Sozialcharta sicherstellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	– Interne Audits vor Ort 1 x pro Jahr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	– Überwachungsaudits durch Management-Beauftragten der Firma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	Wie sieht die Einhaltung und Überwachung der Sozialcharta PASOC am Standort aus?		
	– Wer ist am Standort verantwortlich für die <i>Einhaltung</i> der Sozialstandards? Frau / Herr		
	– Wer ist am Standort verantwortlich für die <i>Überwachung</i> von Sozialstandards? Frau / Herr		
1.7	Gibt es ein System zur Behandlung von Missständen? (Nichterfüllung der Standards)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	Wie ist der Stand der Revisionsplanung und internen Berichterstattung (Ziff.15 Sozialcharta)		
1.9.	Umgang mit Lieferanten und Kunden im Zusammenhang mit der Sozialcharta.		
	- Wurden Kunden und Lieferanten über die Sozialcharta informiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- Gibt es bereits ein System zur Integration der Kunden und Lieferanten? (z.B. Lieferantenzulassung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- sonstige Aktivitäten:		

2. MitarbeiterInnen		JA	NEIN
2.1	Angaben zur Beschäftigten:	(Zahl)	
	– männliche Mitarbeiter mit festem Arbeitsvertrag		
	– männliche Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag		
	– weibliche Mitarbeiter mit festem Arbeitsvertrag		
	– weibliche Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsvertrag		
	– Leiharbeiter		
	– Werkverträge		
	– Auszubildende		
2.2	Leiharbeit		
	Wie lange ist die durchschnittliche Einsatzdauer der Leiharbeiter?		
	Wie werden Leiharbeiter entlohnt?		
	Haben bei Pfeleiderer am Standort direkte Anstellungsverhältnisse (Normalarbeitsverhältnisse) grundsätzlich Vorrang vor Beschäftigung durch Dritte? (Ziff. 12 Sozialcharta)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	Entlohnung bei Pfeleiderer		
2.3.1	Wie hoch ist der Stundenlohn: minimal: maximal:		EURO EURO
2.3.2	Durchschnitt. Stundenlohn der Mehrheit der Mitarbeitergruppen:		EURO
	▪ „Produktion“		EURO
	▪ „Angestellte“		EURO
2.3.3	Gibt es ein Verbesserungsvorschlagswesen mit Prämiensystem? (Beispiel: Kniff)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	– Wird dieses durch die Mitarbeiter angenommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	– Wie sieht das Prämienmodell aus?		
	– Wie wird über die Umsetzung von Vorschlägen entschieden? (Beteiligung der Arbeitnehmer?)		
2.3.4	Erhalten Mitarbeiterinnen die gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit wie männliche Mitarbeiter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wenn nein, welche Differenz?		
2.4	Angaben zur landesspezifischen Entlohnung		
2.4.1	Wie hoch ist das jährliche pro Kopf Einkommen des Landes?		EURO
2.4.2	Wie hoch ist der staatliche / tarifvertragliche Mindestlohn, bezogen auf die:		
	– Branche / pro Stunde		EURO
	– Region / pro Stunde		EURO
	– Land / pro Stunde		EURO
	Tarifvertrag		
2.4.3	Gibt es einen Tarifvertrag mit der zuständigen Gewerkschaft und einen Tariflohn?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	-Wenn ja, wie ist er festgelegt? (Bitte aktuellen Tarifvertrag beifügen)		
	-Bitte eine Übersicht der Eingruppierungen nach Tarifvertrag beifügen (Verteilung auf die Lohngruppen)		

2.5	Welche Zuschläge gibt es?		
2.5.1	Urlaubsgeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.2	Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld,)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.3	Prämien (Leistungszulage, Erschwerniszulage,)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.4	Überstundenzuschlag ab Std. über Regelarbeitszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.5	Schichtzuschläge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.6	Welche Ergebnisbeteiligungen gibt es?		
2.5.7	Betriebliche Altersversorgung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6	Betriebliche Sozialleistungen		
2.6.1	Zuschüsse:		
	▪ Essen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▪ Personaleinkauf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▪ Fahrtkosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▪ Sonstige:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6.2	Leistungen		
	▪ med. Versorgung (z.B. Arzt, Zahnarzt,)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▪ Familienhilfen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▪ Nahrungsmittelhilfen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▪ Kinderhort für Alleinerziehende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	▪ Sonstige:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7	Welche Abzüge werden vorgenommen?		
2.7.1	Abzüge für Firmenleistungen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wenn ja, welche?		
2.7.2	Sonstige Lohnabzüge?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wenn ja, welche?		
	Sind diese Abzüge im Einverständnis mit den Arbeitnehmern erfolgt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Aus-und Weiterbildung und soziales Engagement	JA	NEIN
3.1	Gibt es Programme zur Mitarbeiterqualifikation?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wenn ja, welche?		
3.2	Werden Fortbildungen aufbauend auf der Schulbildung angeboten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wenn ja, welche?		
3.3	Bisheriges soziales Engagement: Gibt es Aufklärungsprogramme zu sozialen Problemfeldern, wie Alkohol, Aids, Drogenmissbrauch, etc.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wenn ja, welche?		
3.4	Existieren Programme / Angebote zur Förderung der Freizeitaktivitäten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wenn ja, welche?		
3.5	Gibt es außerhalb des Unternehmens eine Förderung von Organisationen (kommunale Einrichtungen, NGOs, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wenn ja, in welcher Form?		

4. Arbeitszeiten		JA	NEIN
4.1	Welche Zeiten werden gearbeitet? ▪ Stunden pro Tag: ▪ Tage pro Woche: ▪ Tage pro Monat: ▪ effektive Arbeitstage pro Jahr:		
4.2	Welches Schichtsystem wird gefahren? - Anzahl der Schichten		
4.3	Wie viele Stunden werden in Spitzenzeiten pro Tag gearbeitet?		
4.4	Gibt es Gleitzeitsysteme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5	Werden Überstunden als Pflicht verordnet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6	Welche Freizeitregelungen gibt es? ▪ Urlaubstage pro Jahr: ▪ Wie können Mitarbeiter über ihren Urlaub verfügen (im Block, Betriebsurlaub, ...) ▪ Mindestanzahl freie Tage pro Woche:		
5. Diskriminierung		JA	NEIN
5.1	Werden Häftlinge zur Arbeit herangezogen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	Wird von Frauen ein Schwangerschaftstest vor ihrer Einstellung verlangt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	Wird von Bewerbern ein HIV-Test vor ihrer Einstellung verlangt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	Gibt es Formen von Bestrafung am Standort? Wenn ja, welche?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5	Werden weibliche und männliche Mitarbeiter gleichwertig behandelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6	Gibt es unangemessene körperliche Durchsuchungen nach Arbeitsende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7	Werden Leiharbeitnehmer und Stammbeschäftigte gleichbehandelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Altersstruktur		JA	NEIN
6.1	Wie hoch ist das Mindestalter der Beschäftigten?		
6.2	Wie ist der Altersdurchschnitt : im gewerblichen Bereich Im Angestelltenbereich		
6.3	Gibt es eine Altersstrukturanalyse und mit welchen Ergebnissen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Gewerkschaften bei Pfeleiderer		JA	NEIN
7.1	Gibt es eine Gewerkschaft für den Betrieb?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2	Welche Gewerkschaft ist zuständig? (Name, Anschrift,)		
7.3	Ansprechpartner für das Audit:		
7.4	Sind gewerkschaftliche Aktivitäten im Betrieb erlaubt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.5	Gibt es Vereinbarungen / Tarifverträge mit der Gewerkschaft? Wenn ja, welche? (Bitte Kopie der geltenden Verträge beifügen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Betriebsrat		JA	NEIN
7.6	Gibt es von den Beschäftigten gewählte Arbeitnehmersvertreter ? (z.B. Betriebsrat)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	– Anzahl:		
	– davon freigestellte Vertreter:		
7.7	Anzahl der Betriebsversammlungen pro Jahr		
7.8	Gibt es regelmäßige Gespräche des Managements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	– mit der zuständigen Gewerkschaft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	– mit gewählten Vertretern der Beschäftigten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	– mit der Belegschaft (Versammlungen,)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4	Gibt es ein System zur Mitarbeiteranhörung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	– Beschwerden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	– Verbesserungsvorschläge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Gesundheit und Arbeitssicherheit		JA	NEIN
8.1	Existieren Regelungen zum Arbeitsschutz und der Arbeitssicherheit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	– staatliche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	– tarifvertragliche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	– betriebliche (Betriebsvereinbarungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.2	Wie wird die Einhaltung überprüft?		
	– werden Begehungen durchgeführt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	– gibt es Sicherheitsunterweisungen (Turnus der Unterweisungen)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	– gibt es externe / interne Überprüfungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Bitte die aktuellen letzten Ergebnisprotokolle der Arbeitsschutzbehörde beifügen		
8.3	Wie viele Arbeits- / Werksunfälle gibt es seit 2010 ?		
	– Unfälle gesamt:		
	– Unfälle mit Arbeitsausfall > 3 Arbeitstage:		
	– Anzahl Unfälle mit tödlichem Ausgang:		
8.4	Wird persönliche Schutzkleidung kostenlos zur Verfügung gestellt? (Sicherheitsschuhe, Schutzbrille, Handschuhe,)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.5	Wie wird Gesundheit und Sicherheit bei Fremdfirmen auf dem Firmengelände sichergestellt?		
8.6	Gibt es mit der Arbeit verbundene besondere Gefährdungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wenn ja, welche?		
	-Lärm: Bitte die Messergebnisse aus der Produktion		
	-Staub: Bitte die Messergebnisse aus der Produktion		
	– werden Gefährdungsanalysen erstellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Was sind die häufigsten Verletzungen seit 2010 und was wurde dagegen getan?		

8.7	Gibt es besondere Schutzregelungen (z.B. bei Schwangeren, ...)? Wenn ja, welche?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.8	Welche präventiven Maßnahmen des Gesundheitsschutzes gibt es? (Gesundheitsförderung, Gymnastik, Erholungspausen, Hebe- und Tragehilfen, Beratung)		
8.9	Bitte die Verbandbucheinträge für das laufende Jahr vorlegen		
9.	Wohnunterkünfte	JA	NEIN
9.1	Gibt es Unterkünfte für die Mitarbeiter? Wenn ja, bitte Folgefragen beantworten!	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.2	Wie viele Personen sind in einem Raum zusammen untergebracht (Betten pro Zimmer)?		
9.3	Wie groß sind die Einheiten (m ²)?		
10.	Sanitäre Einrichtungen	JA	NEIN
10.1	Sind ausreichend Toiletten und Waschmöglichkeiten in den Dormitorien und im Betrieb vorhanden? Wenn ja, wie viele Mitarbeiter teilen sich eine Toilette / eine Waschmöglichkeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.2	Werden diese regelmäßig gereinigt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.3	Sind immer ausreichend Hygieneartikel (Seifen, Toilettenpapier, etc.) vorhanden? Wenn ja, wie wird dies sichergestellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.4	Sind bei den Unterkünften im Betrieb Freizeitmöglichkeiten / Kantine vorhanden? Wenn ja, welche?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Nachhaltigkeit	JA	NEIN
11.1	Werden Nachhaltigkeitsaspekte ausreichend berücksichtigt bei:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- Investitionsplanung		
	- Rohstoffbeschaffung, Produktion und Entsorgung von Abfällen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- Personalplanung / Personalentwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- sonstiges (z.B. Forschung und Entwicklung):		
11.2	Werden die Arbeitnehmer diesbezüglich umfassend beteiligt? Wenn ja, wie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.3.	Werden Nachhaltigkeitsansätze gefördert durch:		
	- Nachhaltigkeitsziele bei variablen Vergütungsbestandteilen der Führungskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- Unternehmensstrategien und Planungen (Budget)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	- Schulung der Beschäftigten und Führungskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ergänzende Angaben zum Fragebogen:			

3.4.2. Checkliste zur Umsetzung und Überwachung einer Internationalen Rahmenvereinbarung

1. **Eine vollständige Liste aller Standorte des Unternehmens / Konzerns wird erstellt und regelmäßig aktualisiert.**
2. **Festlegung und Kommunikation der personellen Zuständigkeiten und Kontaktpersonen für die Umsetzung und Überwachung der Vereinbarung**
 - ✓ Das Management hat verantwortliche Kontaktpersonen bei der Konzernzentrale und für die einzelnen Standorte benannt.
 - ✓ Der Globale Gewerkschaftsverband, die nationalen Gewerkschaften und die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen bzw. lokalen Gewerkschaften an den einzelnen Konzernstandorten haben ebenfalls verantwortliche Kontaktpersonen benannt.
 - ✓ Im Gesamt-/Konzernbetriebsrat und / oder Europäischen Betriebsrat wurden Personen bestimmt, die sich um die Umsetzung der Vereinbarung kümmern und als Kontaktpersonen fungieren.
 - ✓ Die zuständigen Kontaktpersonen sind allen Parteien, die die Vereinbarung unterzeichnet haben, bekannt.
 - ✓ Es wurde darüber nachgedacht, inwieweit gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte und / oder Vertrauensleute sinnvoller Weise in die Umsetzung der Internationalen Rahmenvereinbarung eingebunden werden könnten.
3. **Bekanntgabe der Vereinbarung innerhalb des Konzerns**
 - ✓ Der Vereinbarungstext liegt in allen erforderlichen Sprachen vor.
 - ✓ Die Vereinbarung wurde allen Beschäftigten des Konzerns in der jeweiligen Landes- bzw. Regionalsprache zugänglich gemacht und ist ihnen bekannt.
 - ✓ Die Vereinbarung wurde innerhalb der Managementhierarchie des Konzerns über alle Standorte hinweg bekannt gemacht.
4. **Einhaltung der Vereinbarung durch Zulieferer und Auftragnehmer des Konzerns**
 - ✓ Zulieferer und Auftragnehmer sind identifiziert. Die Zuliefererketten sind transparent und nachvollziehbar aufgezeichnet.
 - ✓ Die Vereinbarung ist den Zulieferern und Auftragnehmern bekannt.
 - ✓ Den Zulieferern und Auftragnehmern wurde deutlich gemacht, dass von ihnen die Einhaltung der Vereinbarungsbestimmungen erwartet wird.

Aus:

IG Metall Vorstand, FB Internationales/Europa

Leitfaden zur Umsetzung und Überwachung einer internationalen Rahmenvereinbarung

(Juli 2006)

5. Integration der Vereinbarung in Unternehmensphilosophie und Managementsystem

- ✓ Die Vereinbarung wurde durch die Konzernleitung auf den verschiedenen Managementebenen bei der Konzernzentrale und in den einzelnen Konzernstandorten bekannt gemacht. Das Management wurde entsprechend geschult und instruiert, dass die Umsetzung der Vereinbarung und die Überwachung der Einhaltung der Vereinbarungsbestimmungen von ihm erwartet werden.
- ✓ Das Management der Konzernstandorte berichtet anhand eines Kriterienkatalogs den Stand der Umsetzung der Vereinbarung und deren Einhaltung an die Konzernzentrale.
- ✓ Bei der Konzernzentrale ist eine zentrale Kontakt- und Beschwerdestelle eingerichtet, an die sich alle Beschäftigten, Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter/innen im Konzern sowie Vertreter/innen der lokalen, nationalen, europäischen und globalen Gewerkschaftsorganisationen wenden können.
- ✓ Das zentrale Konzernmanagement erstattet der Arbeitnehmervertretung und / oder den Gewerkschaften Bericht über den Stand der Umsetzung der Vereinbarung (gemäß festgelegten zeitlichen Abständen und formalen und inhaltlichen Kriterien).
- ✓ Die Konzernzentrale führt regelmäßige interne Audits in den Konzernstandorten durch, um die Einhaltung der Vereinbarungsbestimmungen und die Fortschritte bei der Umsetzung der Vereinbarung zu überwachen.
- ✓ Eine gemischt besetzte Überwachungsgruppe (bestehend aus Management-, Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter/innen) prüft in regelmäßigem Abstand, inwieweit die Umsetzung der Vereinbarung Fortschritte zeitigt und die intern durchgeführten Audits greifen.

6. Überwachung der Einhaltung der Vereinbarung und Aufdeckung von Fällen, in denen einzelne Bestimmungen verletzt werden - an allen Standorten des Konzerns (und weitergehend für alle Betriebsstätten)

- ✓ Den Beschäftigten in den Standorten des Konzerns bzw. den Betriebsstätten, für die die Vereinbarung gilt, ist bekannt, wo und wie sie mögliche Verletzungen der Vereinbarungsbestimmungen anzeigen können. Für ihren Schutz vor Benachteiligung ist die zentrale Konzernleitung verantwortlich.
- ✓ Gewerkschafts- bzw. Belegschaftsvertreter/innen sind im Betrieb präsent.
- ✓ Den Gewerkschafts- bzw. Belegschaftsvertreter/innen sind die Vereinbarungsinhalte bekannt. Jene sind entsprechend geschult.
- ✓ Nationale Gewerkschaften kümmern sich um die betroffenen Betriebsstätten und wissen um die Vereinbarungsinhalte und Verfahrenswege im Fall der Verletzung von Vereinbarungsbestimmungen.
- ✓ Nichtregierungsorganisationen kümmern sich um die Betriebsstätten und sie wissen um die Vereinbarungsinhalte und Verfahrenswege im Fall der Verletzung von Vereinbarungsbestimmungen.
- ✓ Das Verständnis der Beschäftigten und deren Vertreter/innen sowie der lokalen und nationalen Gewerkschaften über die Bedeutung und Anwendungsmöglichkeiten der Vereinbarung wurde mittels Aufklärungskampagnen und Schulungsmaßnahmen vertieft.
- ✓ Ein Besuch der Betriebsstätte durch eine Betriebsrats-/Gewerkschaftsdelegation wurde durchgeführt / ist geplant.

7. Informationsfluss und Kommunikation zwischen den Konzernstandorten bzw. Betriebsstätten und der zentralen Ebene

- ✓ Ein Verfahren der externen Informationsweitergabe und Kommunikation (über die Globalen und evtl. Europäischen Gewerkschaftsverbände und ihren nationalen Mitgliedsgewerkschaften) wurde festgelegt und entsprechend bekannt gemacht.
- ✓ Eine zentrale Kontakt- / Beschwerdestelle der Arbeitnehmervertretung (mit unmittelbarem Zugang zum zentralen Konzernmanagement) ist eingerichtet. Form und Wege der internen Informationsweitergabe und Kommunikation (z.B. Übersetzungsfrage) sind geklärt und entsprechend bekannt gemacht.
- ✓ Ein internationaler Umsetzungsworkshop wurde initiiert und durchgeführt. Folgemaßnahmen wurden verabredet.
- ✓ Eine schriftliche Befragung zum Stand der Umsetzung der Vereinbarung wird regelmäßig durchgeführt.
- ✓ Der Aufbau standortübergreifender Netzwerke der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter/innen des Konzerns auf nationaler, regionaler und / oder weltweiter Ebene zur Intensivierung des Informationsflusses und der Kommunikation ist angedacht / wurde in Angriff genommen.

8. Vorgehen bei Verletzung von Vereinbarungsbestimmungen

- ✓ Es besteht Einigkeit, dass Probleme prinzipiell erst dann zentral bearbeitet werden, wenn eine Lösung vor Ort trotz Ausschöpfung aller verfügbaren Mittel nicht erreicht werden konnte. Die zentrale Kontakt- oder Beschwerdestelle der Arbeitnehmervertretung wird jedoch über den Verstoß und über die geplanten oder eingeleiteten Maßnahmen zur Behebung des Problems informiert.
- ✓ Die an die Arbeitnehmervertretungen / Gewerkschaften herangetragenen Hinweise auf die Verletzung der Vereinbarungsbestimmungen sollen prinzipiell sorgfältig geprüft werden, bevor weitere Aktivitäten unternommen werden.
- ✓ Management und Arbeitnehmervertretung / Gewerkschaften haben vereinbart, dass Verstöße gegen die Vereinbarung so schnell wie möglich beseitigt werden sollen. Dazu wird ein entsprechender Maßnahmenkatalog aufgestellt und mit einem Zeitplan versehen.
- ✓ Für den Fall, dass der Maßnahmenkatalog in den Konzernstandorten oder seitens der Zulieferer / Auftragnehmer nicht wie vereinbart umgesetzt wird, sind Sanktionen vorgesehen.

9. Es wurden Festlegungen getroffen, wie mit „Problemländern“ wie Russland China, Mexiko oder den USA umgegangen werden soll.

10. Es wurde diskutiert, ob und in welcher Form es möglich und sinnvoll ist, die Vereinbarung im Zuge von Nachverhandlungen weiter zu spezifizieren und zu stärken.

3.4.3. Glossar

Audit

Ein Audit ist eine Betriebsprüfung, bei der insbesondere Daten für Qualitätsmanagementsysteme erhoben werden. Bei Audits werden sowohl punktuelle Befragungen als auch Beobachtungen im Betrieb nach einer Checkliste und nach definierten Indikatoren durchgeführt. Audits folgen festgelegten standardisierten Techniken. Wie bei Qualitätsprüfungen geht es auch bei Sozial- und Umweltaudits darum, die Beobachtungen und festgestellten Ergebnisse nach einem standardisierten und damit vergleichbaren Verfahren zu erfassen.

Bau- und Holz- Internationale (BHI)

Die Bau- und Holzinternationale (BHI) ist die weltweite Dachorganisation für die Bau- und Holzarbeitergewerkschaften. In der BHI mit Sitz in Genf sind etwa 350 Gewerkschaften, die wiederum etwa 12 Millionen Mitglieder in 135 Ländern vertreten, zusammengeschlossen. Die BHI unterhält regionale und Projektbüros in Panama, Malaysia, Südafrika, Indien, Australien, Burkina Faso, Bulgarien, dem Libanon, Kenia, Südkorea, Russland, Argentinien, Peru und Brasilien.

Corrective Action Plan

Ein Corrective Action Plan ist ein Plan zur Behebung der vorgefundenen Beanstandungen. Er wird vom Management des Abnehmers / Auftraggebers und des Zulieferers / Auftragnehmers gemeinsam entwickelt. Nach einem vorher definierten Zeitplan wird überprüft, inwieweit der verabredete Maßnahmenkatalog vorgabegemäß abgearbeitet wurde.

Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) bzw. European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)

Die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) ist der europäische Industrieverband der Bau- und Baustoffindustrie, der Forstwirtschaft sowie der Holz- und Möbelindustrie. Sie vereint 50 Gewerkschaften in 17 Ländern mit insgesamt 2.300.000 Mitgliedern. Die EFBH hat ihren Sitz in Brüssel.

Global Compact

kell@un.org
www.unglobalcompact.com

Der Global Compact oder weltweite Sozialpakt beruht auf einer persönlichen Initiative des UN-Generalsekretärs Kofi Annan. Auf dem Weltwirtschaftsgipfel 1999 in Davos forderte er die Unternehmensleiter auf, sich für eine soziale und ökologische Wirtschaftsführung einzusetzen.

Der Global Compact besteht aus zehn Prinzipien, die auf den allgemeinen Menschenrechten, den IAO-Kernarbeitsnormen und der Erklärung von Rio 1992 zu Umwelt und Entwicklung beruhen.

Globale Gewerkschaften bzw. global unions

internetpo@icftu.org
www.global-unions.org

Die internationalen Gewerkschaftsorganisationen bezeichnen sich zunehmend selbst als globale Gewerkschaften oder global unions. Diese umfassen sowohl den Internationalen Bund Freier Gewerkschaften / IBFG (englisch: International Confederation of Free Trade Unions / ICFTU), in dem die überwiegende Zahl der nationalen Gewerkschaftsdachverbände organisiert sind, als auch die zehn globalen Gewerkschaftsverbände und die TUAC (Trade Union Advisory Committee to the OECD), den gewerkschaftlichen Beratungsausschuss bei der OECD.

Global Reporting Initiative (GRI)

info@globalreporting.org
www.globalreporting.org

GRI wurde 1997 mit der Vision und dem Ziel gegründet, international anerkannte und vergleichbare Richtlinien für die Berichterstattung von wirtschaftlichen, sozialen und Umweltaktivitäten zu entwickeln. GRI arbeitet unter aktiver Beteiligung von Unternehmen, staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen, wie Gewerkschaften, Menschenrechts- und Umweltorganisationen, weltweit.

GRI ist offizieller Partner im Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) und arbeitet mit dem von UN-Generalsekretär Kofi Annan ins Leben gerufenen Global Compact zusammen. Die Richtlinien können für die Berichterstattung der Nachhaltigkeit von wirtschaftlichen, sozialen und Umweltaktivitäten von Unternehmen und Organisationen genutzt werden. Ihre Anwendung ist freiwillig.

Internationale Arbeits- organisation (IAO) bzw. International Labour Organization (ILO)

ednorm@ilo.org
www.ilo.org

Die bereits 1919 gegründete Internationale Arbeitsorganisation (IAO bzw. International Labour Organization / ILO) ist die für globale Arbeitsrechte und Sozialstandards zuständige Sonderorganisation der Vereinten Nationen (UN). Die IAO formuliert internationale Arbeitsstandards in Form von Konventionen und setzt arbeitsrechtliche Mindeststandards. Aktuell umfasst das Regelwerk der Internationalen Arbeitsorganisation insgesamt 184 Konventionen und 194 Empfehlungen zu verschiedenen Bereichen (u. a. Arbeitsschutz, Sozialpolitik, Arbeitsbedingungen, Migration, Beschäftigung von Kindern). Diese Normen müssen von den Mitgliedsstaaten in ihrem nationalen Gesetzgebungsprozess ratifiziert und in nationales Recht umgesetzt werden, um rechtsverbindlich zu sein. Die IAO hat eine dreigliedrige Struktur, in der den Gewerkschaften wie auch den Vertretungen der Arbeitgeberseite aus allen Mitgliedsstaaten ergänzend zu den Regierungsvertretungen der Mitgliedsstaaten weit reichende Mitsprache- und Mitentscheidungsrechte in allen IAO-Gremien eingeräumt werden.

Monitoring / laufende Überwachung

Monitoring ist der laufende Prozess der Überwachung der ordnungsgemäßen Umsetzung der Vereinbarung und der Einhaltung der Vereinbarungsbestimmungen. Das Monitoring fällt zwar in den Verantwortungsbereich des Managements, die Arbeitnehmervertretungen / Gewerkschaften sollten aber zugleich eigene Strukturen und Verfahren der Überwachung entwickeln. Ein wirkliches Monitoring der Vereinbarungsbestimmungen ist am ehesten dann gewährleistet, wenn in den Betriebsstätten, für die die Vereinbarung gilt, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen präsent sind und sich darum kümmern.

OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen

berlin.contact@oecd.org
www.oecd.org

Die OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen sind Empfehlungen der Regierungen der OECD-Länder für sozial und ökologisch verantwortungsvolles Verhalten von Unternehmen. Sie beziehen sich auf die Menschenrechte und IAO-Kernarbeitsnormen sowie die Prinzipien der Vorsorge und Nachhaltigkeit. Sie schließen die Offenlegung von Informationen, die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen, Umweltschutz, Korruptionsbekämpfung, Verbraucherinteressen, Wissenschaft und Technologie sowie Wettbewerbs- und Steuerfragen ein.

Die OECD-Richtlinien sind weltweit gültig und erfassen Unternehmen aus den OECD-Ländern unabhängig davon, wo diese tätig sind. Mit der Unterzeichnung der Vereinbarung verpflichten sich die Regierungen zur Einrichtung einer Nationalen Kontaktstelle, die bei Beschwerdefällen Vermittlungsverfahren einleiten kann.

Verification

Unter Verification versteht man die Überprüfung, ob das angewendete Monitoringverfahren tatsächlich greift. Diese Überprüfung wird in manchen Fällen von externen Prüfern / Prüffirmen, in anderen von einer eigens eingerichteten, mit Vertreter/innen des Unternehmens und der Gewerkschaften / Arbeitnehmervertretungen gemischt besetzten Überprüfungsgruppe oder von einem bereits bestehenden Gremium (z. B. dem Weltbetriebsrat) entlang vereinbarter Regeln und Kriterien in regelmäßigen zeitlichen Abständen durchgeführt.

Aus:

IG Metall Vorstand, FB Internationales/Europa

Leitfaden zur Umsetzung und Überwachung einer Internationalen Rahmenvereinbarung

(Juli 2006)

Hinweise zum Weiterlesen

European Commission

Commission Staff Working Document - The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration SEC (2008) 2155

_ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPagelId=214>

Mapping of transnational texts negotiated at corporate level_EC

_ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPagelId=214>

European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion
(Susan Bird, Oct. 2012)

New Communication on CSR

_ <http://www.innopas/pasoc/eu>

European Commission, Expert Group Transnational Company Agreements
Draft elements for conclusions of DG Employment, Social Affairs and Inclusion
Revised Working document , 31 January 2012

Report, 31 January 2012

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPagelId=214>

International Labour Organization

ILO 2001, Shaping global industrial relations: The impact of international framework agreements

IG Metall

Bert Römer, IG Metall Vorstand und IFA-Koordinator BHI, Okt. 2012

TCAs in practice: Anforderungen für die Umsetzung und Überwachung und Mitgestaltung durch den Betriebsrat

_ <http://www.innopas/pasoc/eu>

Claudia Rahman, IG Metall Vorstand Frankfurt, Okt. 2012

Internationale Rahmenvereinbarungen – Der globalen Wirtschaft einen Rahmen setzen!

_ <http://www.innopas/pasoc/eu>

Nützliche Links

_ <http://ec.europa.eu/>

_ <http://www.ilo.org/>

_ <http://www.global-unions.org/>

_ <http://www.eurofound.europa.eu/>

_ <http://www.uniglobalunion.org/>

_ <http://www.igmetall.de>

_ <http://bwint.org>

_ <http://www.innopas/pasoc/eu>

_ <http://www.efbbw.org>

ARBEIT FÜR ALLE GERECHTIGKEIT FÜR ALLE



GEWERKSCHAFTEN MACHEN ES MÖGLICH

Wir danken allen an der Projektdurchführung beteiligten Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben und Gewerkschaften für ihre aktive Unterstützung und Mitwirkung.

Für die Dokumentation der „Gute Praxis“- Beispiele danken wir insbesondere den Kollegen:

- Frank Bergmann, Piotr Morta (beide EBR Pfeleiderer AG)
- Olaf Stender (BR-Vorsitzender Wilkhahn)
- Jürgen Schlicht (GBR-Vorsitzender Staedtler)
- Dieter Pfister (GBR-Vorsitzender Schwan-Stabilo)
- Gustav Meier (ehemaliger GBR-Vorsitzender Schwan-Stabilo)

Für partnerschaftliche Diskussionen und informative Beiträge danken wir:

- Rolf Gehring (EFBH/EFBWW)
- Reinhard Hahn (IG Metall)
- Jutta Hubmann-Bähr (Staedtler)
- Gisbert Braun (Faber-Castell) und
- Michael Fischer (Pfeleiderer AG)

83



Bildnachweis:

Bert Römer (20,25,28,32,37,42,57,62,64,65,66)

Arbeit und Leben (5,16,40,46,51,83)

Fotolia (35)

Terre des hommes (23)

