

10. – 12. Oktober 2012 in Berlin (Deutschland)

---

Aus der Podiumsdiskussion

## **Erfahrungen mit der IFA-Umsetzung bei „Schwan Stabilo“**

**Dieter Pfister** (GBR - Vorsitzender Schwan-Stabilo)

---

### **Was hat euch bewogen eine IRA abzuschließen?**

- Gerechte, faire, Arbeits- und Lebensbedingungen für die Mitarbeiter zu schaffen die in ihren Ländern keine Lobby haben.
- Den Arbeitern die Möglichkeit zu geben ihre Interessen vor Ort selbst und ohne Angst in die eigenen Hände nehmen zu können, mit dem Wissen das dies vom Mutterkonzern so unterstützt wird.

### **Welche Ziele sollten erreicht werden?**

Schwan ist ein international agierendes Unternehmen mit Produktions- Standorten in Tschechien, China, Malaysia, USA, Mexico, Kolumbien und Brasilien.

Es ist unserer Ansicht nach unerlässlich, als Unternehmen das weltweit produziert nicht zu seiner Verpflichtung zu stehen sich an die Internationalen Rahmen Vereinbarungen zu halten.

Wir haben immer darauf hingewiesen dass es auch für die Firma von Vorteil ist wenn in der Öffentlichkeit ein positives Image über die Firma besteht und sie zusammen mit der IGM eine Vereinbarung unterschreibt und sich Auditieren lässt.

Es profitieren beide Seiten, die Arbeiter vor Ort durch ordentliche Bedingen und die Firma durch ein gutes Image.

Ein weiter Aspekt ist auch das immer mehr Kunden nach einer Sozialvereinbarung nachfragen und die Firma sich nicht erst rechtfertigen muss wenn sie keine hat, sondern sich auf eine bereits abgeschlossene und gelebte Vereinbarung berufen kann.

### **Welche Instrumente, z.B. betriebliche Öffentlichkeitsarbeit, wurden eingesetzt die Vereinbarung bekannt zu machen?**

- Berichte in der Betriebsversammlung zum Inhalt der Vereinbarung und später über bereits erfolgte Audits.
- In der Firmenzeitung
- In der Örtlichen Presse
- Aushänge am schwarzen Brett in der Firma.
- In der Metallzeitung
- viele Einzelgespräche

## **Wie war die Reaktion der Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen?**

Wenn man den Kolleginnen und Kollegen erklärt dass auch ihre Arbeitsplätze betroffen sein können, wenn Arbeit in immer mehr in Billiglohnländer abwandert zeigen sie durchweg Interesse und Verständnis.

Die große Begeisterung ist aber nicht ausgebrochen, weil den meisten das eigene Hemd näher ist als die Jacke soll heißen China, Tschechien und der Rest der Welt ist für viele weit weg.

## **Wie wird aus eurer Sicht die Vereinbarung „gelebt“?**

(Betriebsebene, Konzernebene, International)

- 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. (Betriebliches Management hält sich an die Vereinbarungen, muss aber auch ab und zu an einige Nachbesserungen aus den Audis bzw. angeschoben werden.)
- International gesehen haben wir die Unterstützung recht unterschiedlich erlebt. Während in Malaysia sich mit Unterstützung der NCO Büros aus Kuala Lumpur bei Schwan Stabilo eine In Haus Gewerkschaft gegründet hat und für ihre Bedingungen recht gut Funktioniert, geht in Tschechien nicht viel bis gar nichts, es fehlt an der nötigen Unterstützung durch die Örtlichen Gewerkschaften.

## **Gibt es positive Beispiele die zu einer humaneren und sozial gerechteren Arbeitswelt aufgrund der Vereinbarung geführt haben!**

- Abschaffung von 16 Stunden Schichten in Tschechien, was nach dem nationalen Gesetz möglich war
- Gründung eines Betriebsrats im Werk in Malaysia
- Aus der örtlichen Presse erfuhr der Schwan Betriebsrat in Weißenburg, das es beim Versuch einen Betriebsrat bei einen Zulieferer zu gründen zu Kündigungen kam. Daraufhin haben wir bei unserer Firmenleitung angemahnt das sie bei dieser Firma gemäß IAO Nr. 87 & 98 intervenieren muß und auf unsere IRV aufmerksam zu machen. Dies geschah auch prompt, und so ein neues Betriebsratsgremium gegründet.
- Bei Audit in den USA den Gewerkschaften ermöglicht das sie Zugang zur Firma bekommen ohne den sonst übliche Abstimmung der Mitarbeiter
- etliche Verbesserung zum Thema Arbeits und Gesundheitsschutz

## **Haben die Vereinbarungen und deren Umsetzung/Überwachung zu einem verbesserten Dialog der Arbeitnehmerseite auf europäischer Ebene geführt?**

### Ein klares Ja/nein

Das Problem ist , die Vermittelbarkeit der Inhalte und die Möglichkeiten die die Vereinbarung beinhaltet ihre Belange selbst und ohne Angst auf Konsequenzen zu regeln, diese Wege sind in den Ländern noch nicht so ausgeprägt dass es zu einem verbesserten Dialog geführt hätte.

Ausnahmen bestätigen die Regel.

Die meisten Mitarbeiter in den Ausländischen Firmen sind froh dass sie Arbeit haben und die Bedingungen sind aus ihrer Sicht nicht so schlecht dass sie sich kümmern müssten. (Was auch in vielen Fällen zutrifft, bezogen auf Schwan STABILO )

Des weiteren fehlt es meistens an Unterstützung von den örtlichen Gewerkschaften ein Thema aktiv mit den Mitarbeitern anzugehen ( z.B. Lohnsteigerungen )

Der Dialog ist sehr Einseitig es kommt keine Rückmeldung aus den

Auslandsstandorten beim Mutterkonzern bzw. Betriebsrat des BHI oder der IGM Internationale Abteilung an.

## **Welchen Beitrag können transnationale und unternehmensbezogene Projekte wie PASOC für die Umsetzung von IFAs und für die Zusammenarbeit der Arbeitnehmervertretungen leisten?**

- Wichtig ist dass der Informationsaustausch weiterhin gepflegt wird, nur durch gegenseitiges Lernen aus der Praxis wie die IFAS am besten funktionieren bringt uns alle, die mit der Vereinbarung arbeiten, einen Schritt weiter besser zu werden.
- Interessant wäre auch, den Kreis der Teilnehmer weiter ausbauen so dass sich das Spektrum der gemachten Erfahrungen noch erweitert wird.
- Wünschenswert wäre auch, wenn durch solche Projekte das Thema in der Öffentlichkeit weiter an Interesse gewinnen würde.
- Durch solche Projekte könnte man auch versuchen die nationalen Gewerkschaftsverantwortlichen mit an den Tisch zu bekommen.