

Berlin, 10.-12. Oktober 2012

Piotr Morta

Mitglied des Europäischen Betriebsrats der Pfeiderer AG
Pfleiderer Prospan S.A. Wieruszow, Polen

Die Internationalen Rahmenabkommen in der Praxis

Bericht über praktische Maßnahmen

Erfahrungen, Erwartungen und Ergebnisse im Zusammenhang mit der Umsetzung des Internationalen Rahmenabkommens in Unternehmen

1. Seit wann gibt es das Abkommen und welche Länder (Standorte) werden von ihm erfasst?

Das PASOC-Projekt wurde auf Initiative des Europäischen Betriebsrats und Gewerkschaften aus Deutschland, Polen und Schweden ins Leben gerufen. Bei seiner Umsetzung wurden gemeinsame Grundlagen im Bereich der guten Sozial-, Arbeitnehmer-, und Tarifstandards, sowie sicherer Arbeitsplätze und des Umweltschutzes ausgearbeitet. Sie bildeten die Basis für den späteren Abschluss eines rechtlich bindenden Rahmenabkommens, das im gesamten Konzern gelten soll. Das Internationale Abkommen – die Sozialcharta der Pfeiderer AG, wurde am 30.11.2010 in Frankfurt/Main von Herrn Hans H. Overdiek (Vorstandsvorsitzender der Pfeiderer AG), Herrn Wolfgang Rhode (IG Metal-Vertreter), Ambet E. Yuson (BHI-Generalsekretär; Bau- und Holzarbeiter Internationale) und Herrn Frank Bergmann (Vorsitzender des Europäischen Betriebsrates der Pfeiderer AG) feierlich unterschrieben. Die Unterzeichnungszeremonie fand in Anwesenheit von polnischen Arbeitnehmervertretern statt: Eugeniusz Formejster und Jarosław Niczewski aus Grajewo, sowie Zbigniew Mikołajczyk und Piotr Morta aus Wieruszów. Die Gültigkeit des Internationalen Rahmenabkommens erstreckt sich auf den gesamten Pfeiderer-Konzern. Sein räumlicher Anwendungsbereich umfasst international agierende Organisationseinheiten und alle Standorte. Die Sozialcharta und ihre

festgelegten Mindeststandards galten bzw. gelten weiterhin für alle Standorte in den folgenden Ländern: Polen, Deutschland, Schweden, Kanada, die Vereinigten Staaten von Amerika und Russland.

2. Welche Erwartungen hattest Du bezüglich des Abkommens?

Trotz der im Konzern existierenden Vielfältigkeit war ich überzeugt, dass die Sozialcharta ein Fundament zur Schaffung von Chancengleichheit für alle Beschäftigten bei der Pfeiderer AG darstellen wird. Ich hoffte gleichzeitig, dass dieses Abkommen im Konzern zur Gestaltung von Löhnen und Gehältern in Anlehnung an die durch die EU-Gründer ausgearbeiteten Normen beitragen wird. Als die Europäische Union gegründet wurde, wurde die Gleichberechtigung, die auf der humanistischen Idee der Unveräußerlichkeit der Menschenwürde basiert, zur Maxime erhoben. Diese Devise ist mir besonders wichtig. Dieses Dogma geht weit über den Arbeitsmarkt hinaus. Die Beschäftigung und Entlohnung gehören allerdings zu den Hauptlebensbereichen, für die der Grundsatz der Gleichheit aller Personen gelten soll. **Deswegen nahmen die Gründer der Europäischen Union für die Existenz der Union den grundsätzlichen und primären Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ an.**

3. Was ist aus Deiner Sicht das wichtigste Ergebnis des Abkommens?

Das wichtigste Ergebnis des von den Konzernvertretern, Gewerkschaften und dem Europäischen Betriebsrat unterschriebenen Abkommens ist, meiner Meinung nach, die mal mehr, mal weniger gelungene Verwirklichung folgender Standards, die präzise in dem Internationalen Rahmenabkommen festgelegt wurden:

- Die Achtung der Menschenwürde durch den Pfeiderer-Konzern, sowie die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte auf Basis der ILO-Kernarbeitsnormen werden die Hauptgrundsätze der Unternehmenspolitik der Pfeiderer-Gruppe bilden. Pfeiderer verfolgt das Ziel, weiterhin menschenwürdige und sichere Arbeitsplätze zu gewährleisten.
- Den besten Weg zur Sicherung der Zukunft von Pfeiderer und der Arbeitsplätze der Beschäftigten bildet eine offene, gemeinsame und konstruktive Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen und den

Arbeitnehmervertretern. Pfeleiderer steht Kollektiverhandlungen offen und positiv gegenüber.

- Pfeleiderer erklärt, dass es in den Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten von Arbeitnehmern, insbesondere auf operativer Ebene, einen wichtigen Wettbewerbsvorteil für die ganze Gruppe und einen gewichtigen Nachhaltigkeitsfaktor sieht. Das Unternehmen wird niemals Maßnahmen mit dem Ziel der Unterwanderung von Tarifstrukturen und der Mitbestimmungsrechten injizieren.
- Arbeitnehmervertreter werden aufgrund Ihres Status und ihrer Betätigung als Arbeitnehmervertreter nicht benachteiligt. Sie erhalten Zugang zu Werksgeländen und Arbeitsplätzen, insoweit dies für die Ausübung ihrer Funktion notwendig ist.
- Wertschätzung, vertrauensvoller sowie respektvoller Umgang sind wesentliche Elemente, die die Unternehmenskultur bei Pfeleiderer entscheidend prägen sollen. Eine Unternehmenskultur, die sich durch die Anerkennung der Würde des Menschen und ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, stellt die Grundlage für ein positives Arbeitsklima im Unternehmen dar.
- Arbeitnehmer/innen erhalten in Anlehnung an den Gleichbehandlungsgrundsatz gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (siehe ILO-Übereinkommen Nr. 100 und 111) und werden in diesem Zusammenhang auch keine unlauteren Vorteile erlangen bzw. keine Einbußen in Kauf nehmen müssen, die sich aus der Vertragsform ergeben (z.B. Befristung). In diesem Sinne ist Pfeleiderer bemüht, unberechtigte Unterschiede zu harmonisieren.
- Die Parteien sind sich einig, dass Benachteiligung, ungleiche Behandlung, Belästigungen aller Art (z.B. körperliche Misshandlungen, Androhungen von körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen), Anfeindungen oder Erniedrigungen, Einschüchterungen oder Beleidigungen nicht geduldet werden, ganz gleich ob ausgehend von Führungskräften oder anderen Mitarbeitern. Ein wie auch immer geartetes Verstoßen gegen das Benachteiligungsverbot zieht arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich.

- Nachhaltige Unternehmensentwicklung hat grundsätzlich Vorrang vor kurzfristigen Renditezielen.
- Pfeleiderer erkennt in dem Abkommen die auf der gesamten Gruppe ruhende soziale Verantwortung gegenüber allen Beschäftigten an und agiert entsprechend dem Arbeitsrecht und der Gesetzgebung über soziale Sicherheit sowie den sich aus dem regulären Beschäftigungsverhältnis ergebenden Regeln.

4. Wie bewertest Du die bisherige Umsetzung der Vereinbarung? Gibt es irgendwelche Ergebnisse? Was sollte in Zukunft verbessert werden?

Das internationale Rahmenabkommen nimmt Pfeleiderer lediglich seit dem 30. November 2010 in die Pflicht, darf aber nicht vor dem 1. Januar 2015 gekündigt werden. Trotz diesem Umstand, 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 kontrollierte. Diese Tätigkeit hat der Unternehmensleitung wie auch den Mitarbeitern bewusst gemacht, dass dieses internationale Abkommen auch an den polnischen Standorten gilt. Langsam ändert sich der Managementstil. Auch die zwischenmenschlichen Beziehungen erfahren eine Veränderung.

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 kennenzulernen. Dieser Zustand verletzt die Regelungen des internationalen Rahmenabkommens. Ein Problem stellen ebenso die „Müllverträge“ dar, die vom Arbeitgeber bei der Einstellung von Arbeitnehmern angewendet werden.

5. Wie wichtig ist für Dich die internationale Zusammenarbeit und welche Bedingungen sollten in Verbindung damit erfüllt sein? (z.B. Offenheit in Bezug auf Probleme in bestimmten Ländern, gemeinsame Ziele usw.)

Ich schätze die internationale Zusammenarbeit sehr. Sie ermöglicht es mir, die Verschiedenartigkeit der Kulturen, Verhaltensweisen und Lebenshaltungsniveaus kennenzulernen. Viel habe ich von den Kollegen aus Deutschland und Schweden gelernt. Diese Zusammenarbeit sollte sich nicht auf Mitgliedsstaaten der Europäischen Union beschränken, in denen

Unternehmen von Pfeleiderer liegen. Das Zusammenwirken sollte auf Länder ausgeweitet werden, die außerhalb der Europäischen Union liegen und in denen Pfeleiderer Standorte hat, und auch auf weitere Länder, was sicher nicht nur mir, sondern uns allen einen beachtlichen Erkenntniszuwachs geben würde. Solch eine Zusammenarbeit würde in uns eine höhere Toleranz in Bezug auf Andersartigkeit, die nun einmal in der Welt vorhanden ist, erwirken.

6. Hat das Abkommen zu einer Verbesserung des Dialoges zwischen Arbeitnehmervetretern und Management geführt und ist es auf dieser Grundlage zu gemeinsamen Vorgehensweisen zur Verbesserung der sozialen Situation im Betrieb gekommen (oder sind solche geplant)?

Gegenwärtig nimmt der soziale Dialog zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervetretern eine positive Bedeutung an. Wir können jedoch leider noch nicht von gemeinsamen Vorgehensweisen und Projekten des Arbeitgebers mit den die Arbeitnehmerinteressen vertretenden Organisationen sprechen. Das Audit, das eine gemeinsame Aktion war, die in ihrem Umfang die Kontrolle der Umsetzung des Internationalen Rahmenabkommens vorsah, und das in den polnischen Standorten durch ein internationales Gremium durchgeführt wurde, sei davon ausgenommen. Es kam während dieses gemeinsamen Audits zu Initiativen in Bezug auf weitere gemeinsame Vorhaben. Es möge dem entstandenen Konzept die Tatkraft zuteil und das geplante Ziel erreicht werden.

Herzlichen Dank für die
Aufmerksamkeit,
mit freundlichen Grüßen

Piotr Morta