

## TCAs in practice

Zusammenarbeit von betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen bei der Umsetzung und Überwachung von Internationalen Rahmenabkommen im Unternehmen

### 1. Transnationaler Projekt - Workshop

am 29.02. – 02.03.2012 in Hameln (DE)

Nationale und europäische Gewerkschaftsvertreter und Betriebsräte aus den Unternehmen Pfeleiderer, Wilkhahn, Schwan-Stabilo und Staedtler haben ihren 1. transnationalen Projekt-Workshop in Hameln durchgeführt. Im Mittelpunkt stand der Informations-, Erfahrungs- und Praxisaustausch zwischen gewerkschaftlichen und betrieblichen Arbeitnehmervertreter aus Deutschland, Polen und Schweden zum Stand der TCA-Umsetzung und Überwachung in den beteiligten Unternehmen.



*Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des 1. Workshop bei der Fa. Wilkhahn in Bad Münder*

#### ➔ Vorstellung des Projekts, der beteiligten Unternehmen und ihrer Interessenvertretungen

In der Einführung zum Workshop informierte Gisbert Brenneke von Arbeit und Leben Bielefeld über Hintergründe, Ansatzpunkte und Zielsetzungen des Projekts. Schon der Projekttitel "TCAs in practice" macht den Schwerpunkt dieser Kooperation erkennbar: Ziel ist die europaweite Bekanntmachung, Anwendung und Überwachung von unternehmensweiten Vereinbarungen in die betriebliche und gewerkschaftliche Praxis. TCA steht für "Transnational Company Agreements" (Transnationale Vereinbarungen in Unternehmen). Dazu zählen auch die global geltenden „Internationalen Rahmenabkommen“ (International Framework Agreements – IFAs) aus den oben genannten Unternehmen.

Gegenüber dem vorangegangenen Projekt (Pfleiderer AG Sozialcharta) gibt es im laufenden PASOC-Projekt zwei wesentliche Erweiterungen. Die erste richtet sich auf den inhaltlichen und politischen Schwerpunkt: Damit die Abkommen wirken können, müssen sie in den Unternehmen beachtet und systematisch angewendet werden. Dies setzt voraus, dass Betriebsräte und Gewerkschaften am TCA-Management aktiv beteiligt sind. Deshalb stehen unternehmensinterne und europäisch koordinierte Maßnahmen zur laufenden Umsetzung und Überwachung der IFA's am Beispiel Pfeleiderer im Mittelpunkt der Zusammenarbeit.

Die zweite Weiterentwicklung betrifft das Modell der Partnerschaft: Neu ist die projektbezogene Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat des Möbelherstellers Wilkhahn. Ebenso wie Pfeleiderer verfügt auch Wilkhahn über ein Internationales Rahmenabkommen – dies allerdings schon seit Ende 2009. Der Kooperationsgedanke geht davon aus, dass nicht alle Erfahrungen mit der Umsetzung des IFA-Abkommens bei Pfeleiderer "neu gemacht werden" müssen, sondern dass es vorteilhaft ist, vorhandenes Praxiswissen von Betriebsräten aus anderen IFA-Unternehmen - wie Wilkhahn, Staedtler, Schwan-Stabilo - für den Pfeleiderer Konzern zu nutzen. Insoweit geht es um den kontinuierlichen Austausch und die Verbreitung von „Guter Praxis“.



Voraussetzung für diese Zusammenarbeit ist es, dass die Unternehmen und die hier gegebenen Formen betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung an den europäischen und globalen Standorten wechselseitig bekannt sind. Hierzu informierten die Kollegen Reinhard Deckwer (Pfleiderer AG), Olaf Stender (Wilkhahn), Gustav Meier (Schwan-Stabilo) und Jürgen Schlicht (Staedtler) mit Kurzprofilen über die unternehmens- und interessenvertretungspolitische Situation und internationale Ausrichtung der jeweiligen Unternehmen. (Vgl. auch die Unternehmens-Präsentationen auf der PASOC-Website)

## ➔ **Betriebsexkursion Fa. Wilkhahn**

Mit der Entscheidung für den Veranstaltungsort Hameln war es möglich, Theorie und Praxis der TCA-Umsetzung im Rahmen einer Betriebsexkursion bei der Fa. Wilkhahn im benachbarten Bad Münster in Gesprächen und durch eigene Anschauung zu erkunden. Wilkhahn (Wilkening & Hahne, GmbH & Co. KG) ist ein weltweit agierendes Premium-Unternehmen in der Büro- und Objektmöbelbranche, mit dem Hauptwerk in Bad Münster, Zweigwerken in Spanien und Australien, Vertriebsgesellschaften weltweit und Lizenznehmern in Japan, Marokko und Südafrika.

Weltweit beschäftigt Wilkhahn 545 MitarbeiterInnen, davon 466 in der EU 27 und 417 in Deutschland. Wilkhahn hatte in 2010 einen konsolidierten Umsatz von rd. 81 Mio. € und einen Exportanteil von etwa 75%. Das Unternehmen ist ein familien-geführtes, mittelständiges Unternehmen. Rund 25 % des Gesellschafterkapitals befinden sich in den Händen der aktiven und ehemaligen Mitarbeiter, die seit 1971 als stille Gesellschafter ergebnisbeteiligt sind. Das Unternehmen besitzt einen Verwaltungsrat; einen Sitz stellen die stillen Gesellschafter.

Wilkhahn hat sich zu einer sozial und ökologisch verantwortlichen Unternehmensführung verpflichtet und ist seit 2007 Mitglied im Global Compact. 2009 ist ein Internationales Rahmenabkommen als Basis für die sozialverantwortliche Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung und den Beschäftigten unterzeichnet worden. Insgesamt sind 11 (nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz gewählte) Betriebsräte in dem deutschen Werk tätig.



Der vom Betriebsrat geführte Rundgang durch den Betrieb (beeindruckend die moderne und mit Preisen ausgezeichnete Architektur der Betriebsgebäude und Werkhallen) und begleitende Gespräche mit den Beschäftigten machten sehr anschaulich, dass Betriebsrat und Unternehmensführung bereits eine Reihe von Maßnahmen auf den Weg gebracht haben, 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). Die Überprüfung und Weiterentwicklung dieser Standards geschieht in jährlichen Audits unter Mitwirkung des Betriebsrats und der IG Metall.

Im Gespräch mit dem Wilkhahn-Geschäftsführer, Herrn Jochen Hahne, wurde deutlich, dass „Corporate Social Responsibility“ in mittelständischen Unternehmen nicht sehr verbreitet ist. Internationale Rahmenvereinbarungen, die sich an den ILO-Normen ausrichten, werden nicht angewendet. In der deutschen Möbelindustrie ist Wilkhahn immer noch die Ausnahme. Wilkhahn hat sich nach Auskunft des Geschäftsführers deshalb für ein Rahmenabkommen entschieden, weil „freiwillige Selbstverpflichtungen allein nicht ausreichen, sondern verbindliche Regelungen im Sinne der IFA-Standards notwendig sind.“ Für Wilkhahn ist das IFA-Abkommen ein wichtiger Schritt für die Umsetzung nachhaltiger Beschäftigungs-, Sozial-, Produkt- und Umweltstandards zum Nutzen aller Beteiligten.

### TCA's in practice: Stand der Umsetzung in den Unternehmen

Ein thematischer Schwerpunkt dieses 1. Workshops war der systematische Informationsaustausch zum aktuellen Stand der TCA-Umsetzung in den Unternehmen. Vorbereitet wurden diese Berichte mit einem strukturierten Kriterienkatalog für den Umgang mit den Vereinbarungen seitens der Geschäftsführung/Werksleitungen und Betriebsräte / Betriebsgewerkschaften in den beteiligten Unternehmen und Ländern.



Berichtersteller waren die Kollegen Frank Bergmann (Pfleiderer AG, EBR), Piotr Morta (Pfleiderer AG Polen), Peter Andersson (Pergo/Pfleiderer AG Schweden), Olaf Stender (Wilkhahn), Gustav Meier (Schwan-Stabilo) und Jürgen Schlicht (Staedtler). Ergänzt wurden diese Berichte durch den IFA-Koordinator für den IG Metall Vorstand Bert Roemer.

In der Zusammenfassung ergeben sich folgende Eckpunkte zum Stand der Umsetzung:

- Die IFA's sind in den Medien, Berichten und Geschäftsunterlagen der Unternehmen formell veröffentlicht (*Wilkhahn, Stabilo, Staedtler*)
- Regelmäßige Audits an den Inlands- und Auslandsstandorten werden durchgeführt (*Wilkhahn, Stabilo, Staedtler*)
- Soziale Checklisten für die Umsetzung und Überwachung der IFAs sind erstellt und werden angewendet (*Wilkhahn, Stabilo, Staedtler*)
- Ein Maßnahmenkatalog zur schrittweisen Implementierung der Vereinbarungen an den Standorten ist erstellt (*IG Metall*)
- Die Verbreitung und Umsetzung der Pfeleiderer-IFA hat noch keine besonderen Fortschritte gemacht; länderspezifische Hürden müssen noch endgültig überwunden werden; in Schweden (Pergo/Pfleiderer AG) sind dies in erster Linie kulturelle und sprachliche Hürden; in den polnischen Pfeleiderer-Werken gibt es wenig Handlungsbereitschaft der lokalen Werksleitungen/Geschäftsführung, das Abkommen anzugehen.
- Die Zuständigkeit für das nationale / internationale TCA-Management seitens der Betriebsrats konzentriert sich bei der Person der Betriebsratsvorsitzenden; besondere Ausschüsse oder IFA-Beauftragte des Betriebsrats bestehen nicht;
- Information und Beteiligung der Belegschaften ist eine Daueraufgabe selbst in den Unternehmen, die bereits mehrjährige Praxis mit IFAs haben. Die



Abkommen werden von den Beschäftigten überwiegend als nicht bedeutsam und wichtig angesehen und sind selbst bei den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten nicht ausreichend bekannt.

- Der IFA-bezogene Austausch zwischen Betriebsrat und IGM – Verwaltungsstellen muss weiterhin verstetigt werden.
- Der direkte Zusammenhang und Nutzen der IFAs für interessenvertretungspolitische Maßnahmen wird (zumindest an den deutschen und europäischen Standorten) nicht ausreichend erkennbar.
- Einen direkten Nutzen und die größten Wirkungen besitzen IFAs an den außereuropäischen Standorten, wenn die ILO-Kernnormen durchgesetzt werden. Für die Gewerkschaften besonders wichtig: Achtung des Rechts der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifvereinbarungen (ILO Nr. 87 und Nr. 98).
- Der systematische IFA-Überwachungsprozess (Überprüfungen der Standards in Audits) kann im Einzelfall bewirken, dass Missstände und Defizite im Unternehmen aufgedeckt bzw. bewusst werden und nachfolgend - z.B. in Form einer Betriebsvereinbarung – geregelt werden. Insoweit gibt es einen faktischen Zusammenhang von IFA-Praxis und Interessenvertretung im Unternehmen.



Für die Weiterarbeit verständigten sich die Projektpartner auf die folgenden Schwerpunkte: Information und Bekanntmachung der IFAs an allen Unternehmensstandorten; Vorbereitung und Durchführung eines (exemplarischen) Audits im Pfeleiderer-Verbund; Umfrage bei Betriebsräten, Vertrauensleuten und Beschäftigten zu Stellenwert und Wirksamkeit der TCAs in den Unternehmen.

Alle Materialien von diesem 1. Workshop sind auf der PASOC-Website unter [www.pasoc.innopas.eu](http://www.pasoc.innopas.eu) im passwortgeschützten Bereich dokumentiert und dort abrufbar.

*13. März 2012 / Arbeit und Leben Bielefeld / GB*