

TCAs in practice

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

2. Transnationaler Projekt - Workshop

am 02.07. – 04.07.2012 in Trelleborg (Schweden)

Nationale und europäische Gewerkschaftsvertreter und Betriebsräte aus den Unternehmen Pfeleiderer, Wilkhahn, Schwan-Stabilo und Staedtler haben ihren 2. transnationalen Projekt-Workshop im schwedischen Trelleborg am Sitz der Pfeleiderer-Tochter PERGO durchgeführt. Im Mittelpunkt stand der Informations-, Praxis- und Strategien-Austausch der Arbeitnehmervertreter aus Deutschland, Polen und Schweden zum Umgang mit Monitoring-Standards und Audits in der IFA-Umsetzung.



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des 2. Workshops bei der Pfeleiderer-Tochter PERGO in Trelleborg.

Sitzung der europäischen Projektgruppe (01./02.07.2012)

Klaus Gutbrod (AuL BI) begrüßt die TN und informiert zum Ablauf des Workshops. **Gisbert Brenneke** (AuL BI) gibt einen kurzen Sachstandsbericht zur bisherigen Projektdurchführung mit den Schwerpunkten: Bekanntmachung des Projekts (1.500 Flyer in drei Sprachen, PASOC-Website als Informationsplattform, Betriebs- und Gewerkschafts-Infos zum Projekt), Informationssammlung (IFA-Checklisten aus allen beteiligten Unternehmen), Praxisaustausch (Synopsis zum Stand der IFA-Umsetzung in den beteiligten Unternehmen), Materialerstellung (Fragebogen/Checkliste für Pfeleiderer Audits/mehrsprachig) und Durchführungsaktivitäten (2 Audit-Veranstaltungen bei Pfeleiderer in Polen, Begleitung durch das PASOC-Kernteam).

Hauptthemen des 2. Workshops sind: (1) Erfahrungen mit und Schlussfolgerungen aus der Durchführung von IFA-Audits und (2) Information und Beteiligung der AN-Vertreter und Belegschaften bei der IFA-Umsetzung.

Christer Joensson (EBR/PERGO) informiert über die aktuelle Entwicklung bei PERGO. Im Zuge der Restrukturierung des Pfeleiderer-Konzerns wird es einen Verkauf von PERGO geben. Die Informationen hierzu sind nur spärlich und auch widersprüchlich. Auf der EBR-Sitzung in der Woche vor dem Workshop wurde mitgeteilt, dass PERGO in zwei Teilen (Europa/Schweden und USA) verkauft werden soll. Die schwedische Geschäftsführung geht von einem Verkauf als Ganzes aus. Derzeit werde mit 3 Interessanten sehr aussichtsreich verhandelt. Für die Beschäftigten im Werk ist diese ungeklärte Situation sehr beunruhigend. Mit der Umsetzung der Pfeleiderer-IFA ist man in Schweden noch nicht vorangekommen. Die AN-Vertreter wünschen sich allerdings, dass die Grundwerte und Fortschrittsregelungen aus der jetzigen IFA in das neue Unternehmen überführt werden können.

Rolf Gehring (FFBH, Brüssel) erläutert die Regelung der Arbeitsbeziehungen auf EU-Ebene in Verbindung mit der Mitteilung (KOM (2011) 681 der Europäischen Kommission vom 25.10.2011 „Eine neue EU-Strategie (2011-14) für die soziale Verantwortung der Unternehmen (CSR)“. Die EU-Kommission definiert CSR als „die Verantwortung der Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft. Nur wenn die geltenden Rechtsvorschriften und die zwischen Sozialpartnern bestehenden Tarifverträge eingehalten werden, kann diese Verantwortung wahrgenommen werden.“ Der europäische CSR-Ansatz fordert, dass soziale, ökologische, ethische, Menschenrechte und Verbraucherbelange in die Unternehmenspolitiken integriert werden.

Relevante Regelungsfelder im Sinne der CSR-Leitlinien sind:

- Menschenrechte
- Arbeits- und Beschäftigungspraktiken
- Aus- und Weiterbildung
- Diversität und Gleichstellung
- Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten
- Klimawandel, Ressourceneffizienz, Prävention von Umweltverschmutzung
- Soziale und ökologische Verantwortung über die gesamte Lieferkette
- Bestechung und Korruption

Die Erreichung dieser Zielsetzungen soll mit folgenden Aktivitäten unterstützt werden (Auswahl):

- Schaffung von CSR-Plattformen auf Sektor-Ebene
- Das Problem des irreführenden Marketing soll angegangen werden
- Verhaltenskodexe für die Selbstregulierung soll definiert werden
- Das EU-Programm für „Lebenslanges Lernen“ soll geöffnet werden
- Orientierungshilfen für Menschenrechtsfragen sollen erarbeitet werden
- Bezüge zur öffentlichen Auftragsvergabe und zur Zulieferkette sollen intensiviert werden.

(Aus der Diskussion) **Bert Römer** (IGM) hebt hervor, dass die in der europäischen Debatte verfolgten CSR-Leitziele (soziales Unternehmertum, nachhaltiges Wirtschaften, Sozial- und Beschäftigungssicherung) im Zuge der EURO-Finanzkrise mit dem europaweit „verordneten“ Abbau von sozialen Rechten für die Arbeitnehmerschaft politisch konterkariert werden. Als Beispiele genannt: Griechenland (Lohnkürzungen, Entlassungen, Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse, Rentenkürzungen), Italien (Verschlechterungen beim Kündigungsschutz), Spanien (Haushalts-, Personal- und Sozialkürzungen). Die Länder vor allem in Südeuropa sind immer weniger in der Lage, staatliche Daseinsvorsorge bei den gesellschaftlichen, sozialen und ökonomischen Belangen zu leisten. Die Folge wird sein, dass wir von den Auswirkungen in Süd-/Südosteuropa auch in Nord- und Zentral-Europa überrollt werden.

Rolf Gehring (EFBH) sieht elementare Gefahren darin, dass in kurzer Zeit sehr vieles „zurückgedreht“ (Löhne, Sozialschutz, Arbeitsbedingungen) wird, was in langen Jahren zuvor als „europäischer Standard“ entwickelt wurde. Die politischen und ökonomischen Machtverhältnisse in Europa verschieben sich deutlich zu Ungunsten der Arbeitnehmerschaft. Europa ist derzeit vom Ziel der Harmonisierung der Arbeits-, Sozial- und Lebensverhältnisse sehr weit entfernt. Die Gewerkschaften werden um ihre Beteiligungs- und Gestaltungsrechte – europäisch, national, sektoral und betrieblich - stärker kämpfen müssen. Er betonte aber auch, dass die EU keine sozusagen homogene neoliberale Politik betreibt, sondern sich auch immer wieder Anknüpfungspunkte für fortschrittliche Politik in den einzelnen Handlungsfeldern ergeben.

(Die EU-Mitteilung wie auch die Präsentation zum Thema ist auf der PASOC-Website dokumentiert)

➤ **Monitoring-Standards und Schlussfolgerungen aus der Durchführung von Audit-Veranstaltungen zur IFA-Überwachung und –Umsetzung**

Frank Bergmann (EBR-Vorsitzender Pfeleiderer AG) und **Bert Römer** (BHI/IGM) berichten über die aktuell durchgeführten IFA-Audits in Polen. In der Woche vom 18.06. – 22.06.2012 wurden die zwei Pfeleiderer-Werke in Grajewo und Wieruszow zur Durchführung des ersten IFA-Audits besucht. Seitens der AN-Vertreter haben die Kollegen Römer, Hahn, Bergmann (PASOC-Monitoring-Committee/PMC), Brenneke (für das PSOC-Projekt) die örtlichen Gewerkschaftsvertreter Formejster/Niczewski (Grajewo) und Morta/Mikolajczyk (Wieruszow) teilgenommen.

Der konkrete Anlass zur Durchführung dieser Erst-Audits in den polnischen Pfeleiderer-Werken ergab sich aus den kritischen Anmerkungen der polnischen Kollegen auf dem 1. Workshop in Hameln zur fehlenden Bereitschaft der polnischen Geschäftsführung zur Umsetzung der IFA und zur diesbezüglichen Zusammenarbeit. Hauptkritiken waren: (a) die Bekanntmachung der IFA wird als nicht ausreichend bewertet – keine eigenen Aktivitäten des Managements und (b) die Gewerkschaftsvertreter werden von den lokalen Werksleitungen nicht ausreichend informiert und beteiligt. Daraus ergab sich eine Priorität, das für 2012 eingeplante Auftakt-Audit in Polen durchzuführen.

Die Erst-Audits bei Pfeleiderer waren für alle Beteiligten hinsichtlich der Standards und Vorgehensweisen „Neuland“. Aus den aktuellen Erfahrungen mit der Vorbereitung und Durchführung der Audits lassen sich die folgenden Schlussfolgerungen im Sinne von „Anforderungen“ ableiten:

- Präzise, schriftliche Einladung von Seiten der Unternehmensverantwortlichen unter Angabe des TN-Kreises, der Ablaufplanung, der erwarteten Standards sowie mit Hinweisen auf die vorzubereitenden Dokumenten und Unterlagen
- Einplanung von Zeitreserven für die beidseitige Vorbereitung der Audit-TeilnehmerInnen
- Verpflichtung zur Verwendung der Checkliste (Fragebogen) in der Vorbereitung durch das Management; die Checkliste muss von beiden Seiten als das verbindliche Strukturierungs-Instrument akzeptiert sein
- Die ausgefüllten und mit ergänzenden Unterlagen hinterlegte Checkliste muss allen Audit-TeilnehmerInnen im Rahmen einer festgelegten Frist vorab zur Verfügung gestellt werden
- Sämtliche Schlüssel-Informationen aus den Audits werden von den Beteiligten als „intern“ behandelt, damit können „Informations-Blockaden“ vermieden werden
- Für den Einstieg in das Audit ist eine einführende Unternehmens-Präsentation (unter Bezugnahme auf einzelne Audit-Themen) für den wechselseitigen Informationsaustausch hilfreich
- Bei Audits an Auslandsstandorten sind Zeitressourcen für die interne Vorbereitung der europäisch/national beteiligten AN-Vertreter einzuplanen
- Die Protokollierung der Diskussionsergebnisse (übereinstimmende Einschätzungen sowie kontroverse Beurteilungen) muss verbindlich vereinbart werden

- Ein Maßnahmenkatalog mit offenen bzw. weiter zu bearbeitenden Aufgaben muss Gegenstand des Protokolls sein
- Das abschließende Protokoll muss nach beidseitiger Abstimmung als verbindliches Dokument festgestellt werden; es ist eine wesentliche Grundlage für Folge-Audits
- Die Audit-Ergebnisse müssen in das interne Berichtswesen (Controlling, Qualitätsmanagement, Beschaffung, Personalwesen u.a.m.) aufgenommen werden
- Zur (lokalen) IFA-Umsetzung zwischen den Audits ist es hilfreich, wenn lokale, zweiseitig besetzte Monitoring-Teams gebildet werden, die den Prozess der Umsetzung – und hier insbesondere die Abarbeitung von unerledigten Punkten aus dem vorangegangenen Audit – kontinuierlich weiter verfolgen
- Die AN-Vertreter müssen die Chancen des Audits nutzen, um lokal strittige Themen, betriebspolitische Positionen und ungelöste Konflikte in die Diskussion einzubringen
- Seitens der AN-Vertreter müssen Wege und Formen entwickelt werden, wie die Belegschaften über Ergebnisse und Veränderungen informiert werden.

In der Diskussion bemängelt **Piotr Morta** (Pfleiderer Wieruszow) die fehlende Regelung, dass Gewerkschaftsvertreter aus anderen Werken eine Beobachterposition bei den Werks-Audits haben. Bezogen auf die Situation in den polnischen Pfleiderer-Werken sieht er die örtlichen Gewerkschaften nicht in der Lage, Informationsrechte gegenüber dem AG durchzusetzen. Die Checkliste zur Vorbereitung des Audits ist für ihn sehr konkret und hilfreich für die schrittweise Umsetzung der IFA. Die Informationen aus der Checkliste sind auch ein intern nützliches Monitoring-Instrument für den Arbeitgeber. **Alfred Dennenmoser** (Thermopal Leutkirch) betont die Notwendigkeit, mit einer intensiven betrieblichen Öffentlichkeitsarbeit die Informationsbildung bei den Beschäftigten kontinuierlich zu verbessern und damit für mehr Rückhalt in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu sorgen. Die AN-Vertreter sollten an Hand der Sozialcharta regelmäßig Einzelthemen in die Konsultationsgespräche mit dem AG aufnehmen und deutlich machen, dass Themen, die nicht lokal abgearbeitet werden in den nächsten EBR eingebracht werden. **Eugeniusz Formejster** (Pfleiderer Grajewo) fordert, dass seitens des Pfleiderer Vorstands in Deutschland deutliche Anweisungen mit der Aufforderung zur Umsetzung der IFA an die polnischen Werksleitungen herausgegeben werden. Damit verbunden muss die obligatorische Berichtspflicht über eingeleitete IFA-Maßnahmen von unten nach oben durchgesetzt werden.

➤ Praxis und Erfahrungen aus anderen IFA-Unternehmen

Gustav Meier & Dieter Pfister berichten zum Unternehmen Schwan-Stabilo. Die IFA bei Schwan-Stabilo wurde 2005 abgeschlossen. Vorausgegangen war ein dreijährige Vorbereitung. Es war äußerst schwierig, weil zwei Geschäftsbereiche (Schreibgeräte und Kosmetik) eingebunden werden mussten.

Der Basis-Fragebogen für die Audits wurde in Absprache zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat einvernehmlich vereinbart. Im Zuge der bisher durchgeführten Audits wurde dieser Erst-Fragebogen im Prozess um weitere Kategorien (wie Leiharbeit, Schwerbehinderte, Auszubildende) ergänzt. Firmen-Audits wurden bisher in Deutschland, Tschechien, Brasilien und den USA durchgeführt.

Die Zuliefererkette wird jetzt systematisch (mit einer vereinfachten Checkliste) einbezogen (Zulieferer-Audit in 2013 geplant). Diese haben bislang quasi „blind“ unterschrieben, dass sie sich an das Abkommen halten werden. Im Einzelfall wurde in der Vergangenheit bei Zulieferern auch interveniert. So wollte ein Zulieferer die Wahl eines Betriebsrats verhindern. Der BR bei Schwan-Stabilo hat davon erfahren und die eigene Geschäftsleitung dazu gebracht, den Zulieferer auf die im Unternehmen geltenden CSR-Standards hinzuweisen; die BR-Wahl hat danach stattgefunden. Die Auskünfte der Management-Vertreter in den Audits erfolgen schriftlich. Die ausgefüllten Checklisten werden den Auditoren vorab zur Verfügung gestellt. Zusätzlich zur Checkliste erhalten alle Auditoren die relevanten Unterlagen (wie Arbeitssicherheitsberichte, Tarifvertrag /

Betriebsvereinbarungen, Übersichten zu Löhnen und Gehältern). Wichtig ist, dass die Checklisten zeitgemäß sind und regelmäßig überprüft werden. Präsentationen mit betrieblichen Informationen zu relevanten Themen der Vereinbarung sind üblich.

Die lokalen Gewerkschaftsvertreter sind an der Vorbereitung und Durchführung der Audits beteiligt. Ganz wichtig: Es braucht Verantwortliche vor Ort, die sich um die Mängelbehebung kümmern. Über die durchgeführten Audits wird gegenüber der Belegschaft berichtet (Betriebsversammlung, Info-Blätter, Aushänge). Audit-Protokolle werden am Schwarzen Brett ausgehängt.

Jürgen Schlicht (Staedtler) erläutert das Vorgehen bei Staedtler. Die IFA wurde 2006 in Kraft gesetzt. Seit 1998 gab es verschiedene Versuche für dieses Abkommen. Der Durchbruch wurde dann erzielt, als ein Großkunde aus den USA nachgefragt hat, ob Staedtler eine CSR-Vereinbarung hat.

Seit 2007 wurden bereits mehrere Audits durchgeführt. Die Einladung erfolgt schriftlich. Auf der Management-Seite ist die Personalabteilung für die IFA-Umsetzung zuständig. Die ausgefüllte Basis-Checkliste wird 4 Wochen vor dem Audit allen Beteiligten zugestellt. Dies erleichtert eine intensive Vorbereitung. Alle Standorte sind inzwischen einmal auditiert, es hat aber noch keine Folge-Audits gegeben. Die Zuliefererfirmen stehen ebenfalls noch aus. Der Einkauf hat mit allen Zulieferern Vereinbarungen getroffen, in denen diese die Sozialcharta akzeptieren. Die Einhaltung der Standards auf der Zuliefererseite ist allerdings schwer zu kontrollieren. Wichtig ist der Nach-Umgang mit den Audits: so muss im Audit festgelegt werden, bis wann die festgestellten Mängel behoben werden müssen (klare Fristsetzung). Für die Fertigstellung und Freigabe des Protokolls sollte ebenfalls eine Frist vorab festgelegt werden. Die Erledigungsprotokolle der Audits müssen kontinuierlich überprüft werden.

Der Bericht über durchgeführte Audits geht an den Betriebsrat in Nürnberg. Bei Staedtler gibt es keine Festlegung, dass die Beschäftigten über Audit-Ergebnisse informiert werden. Jürgen wird diese aktuelle Anregung vom Schwan aus dem Workshop allerdings in den BR einbringen.

Die nächsten Aufgaben sind: Wiederholung der Audits und Auditierung der Zulieferer.

Bezogen auf die deutschen Werke haben die Audits direkt positive Ergebnisse gebracht.

- Das Thema Leiharbeit wurde mit einer Betriebsvereinbarung zu Equal Pay angegangen.
- Wegen der unterschiedlichen Entlohnung von Frauen und Männern hat der BR eine BV mit konkreten Forderungen formuliert, die jetzt in der Verhandlung und kurz vor dem Abschluss steht.

Olaf Stender berichtet für das Unternehmen WILKHAHN, dass dort auf eine formelle und verbindliche Checkliste für die Vorbereitung und Durchführung der Audits verzichtet wird. Das hier gewählte Verfahren: Die Arbeitnehmervertreter stellen fest, was konkret überprüft werden soll und übermitteln diesen Vorschlag an die Geschäftsleitung. Grundlage für die IFA-Weiterarbeit sind hier die Audit-Protokolle mit einem ausführlichen Maßnahmen-Katalog, deren Umsetzung halbjährlich vom BR überprüft wird. Für die WILKHAHN-Töchter im Ausland wird derzeit ein System beraten, wie jährlich zu berichten ist.

Ein unverändert aktuelles Thema ist die Einbeziehung der Zulieferer. Hierzu gibt es eine eigene Checkliste in Form einer „Lieferantenselbstauskunft“. Zulieferer werden bislang punktuell überprüft. Wichtig ist, dass sich der Betriebsrat hierzu ein eigenes Bild verschafft. Aus diesem Grund begleitet der BR-Vorsitzende, seit 2012, die Einkäufer bei bis zu drei Zulieferern pro Jahr.

Alle Teilnehmenden betonen abschließend, dass der Informations- und Praxisaustausch im PASOC-Verbund für die Überprüfung und Weiterentwicklung der arbeitnehmerseitigen Aktivitäten im IFA-Umsetzungsprozess sehr wichtig und hilfreich ist.

➤ Information, Beteiligung und Öffentlichkeit

Gisbert Brenneke (AuL Bi) gibt einige vorangehende Erläuterungen zum Stellenwert der innerbetrieblichen Information und Beteiligung. Die betrieblichen Informationsmaßnahmen zu PASOC wurden mit Hilfe des Projektflyers (dreisprachig) in Gang gesetzt. Die PASOC-Website wurde zu einem aktuellen Informationsmedium umgestaltet. Für sensible Dokumente wurde der Interne Bereich aktiviert.

Ausgehend von der Diskussion auf dem 1. Workshop (mangelnde Informationen bei Betriebsräten und Vertrauensleuten zur IFA) haben Frank Bergmann und Gisbert Brenneke jetzt einen kompakten Fragebogen erstellt, mit dem Auskünfte über Bekanntheit, Stellenwert und Nutzen der IFA eingeholt werden sollen. Der Fragebogen (am Beispiel Pfeleiderer) wird von den Teilnehmern diskutiert. Soweit ergänzende Anregungen entstehen, sollen diese bis Ende Juli mitgeteilt und eingearbeitet werden.

Der Fragebogen wird dann in den drei Projektsprachen deutsch, polnisch, schwedisch zur Verfügung gestellt. Rückgabetermin ist der 15.09.2012. Zentrale Sammelstelle für eingehende Fragebögen bei Pfeleiderer (DE, PL, SV) ist Frank Bergmann. Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus der Umfrage werden auf der Berlin-Konferenz vorgestellt.

Die Kollegen von Wilkhahn, Schwan-Stabilo und Staedtler werden nachgehend entscheiden, ob sie diesen Fragebogen (ggf. in abgeänderter Form) übernehmen. Die unternehmensübergreifende Auswertung und Zusammenfassung übernehmen Frank Bergmann und Gisbert Brenneke.

➤ Vorbereitung der AN-Konferenz in Berlin (10.-12.10.2012)

Das PASOC-Kernteam hat am Vortag des Treffens (01.07.2012) einen ersten Themen- und Ablaufplan für die Konferenz erarbeitet. Im Mittelpunkt steht der Informations-, Praxis- und Strategien-Austausch zu den Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertreter in IFA-Monitoring-Prozessen. Der noch vorläufige Themenvorschlag wurde von den Teilnehmenden mit Ergänzungen gebilligt. Ebenso die Zahl und Verteilung der Teilnehmer-Plätze auf die beteiligten Unternehmen, Gewerkschaften und Länder. Verschiedene Teilnehmer regen an, jeweils einen Vertreter der EU Kommission, vom ETUI und von der BHI zur Konferenz einzuladen.

Themenschwerpunkte der Konferenz sind:

- Soziale Verantwortung von Unternehmen: Effizienz und Umsetzung von Internationalen Rahmenabkommen
- Aus der BR-Praxis: Erfahrungen, Erwartungen und Ergebnisse mit IFAs im Unternehmen
- Regeln, Standards und Abläufe für erfolgreiche Monitoring- und Audit-Prozesse
- Gewerkschaftliche Anforderungen für die Umsetzung der IFAs im Unternehmen
- Podiumsgespräch mit AN- und AG-Vertretern: Internationale Rahmenabkommen auf dem Prüfstand – Ein Schritt zu einer humaneren und sozial gerechten Arbeitswelt

Das PASOC-Kernteam wird diese Themen für die Konferenz inhaltlich weiter ausarbeiten und die notwendigen Absprachen für Ablauf, Beteiligung und Durchführung vornehmen.

Gespräch und Betriebsbegehung bei PERGO (Europe) AB Trelleborg (04.07.2012)

Das zum Pfeleiderer-Konzern gehörende Unternehmen PERGO mit zwei Produktionswerken in Schweden (Trelleborg & Perstorp) und zwei weiteren Werken in Garner (North Carolina/USA) ist ein Weltmarktführer für hochwertige Laminatböden. PERGO gilt als Erfinder des Laminatbodens. Die Weltmarktstellung von PERGO gründet sich auch auf zahlreichen Patenten für Produkt- und Technologie-Innovationen.

PERGO (Europe) AB in Trelleborg ist zuständig für die gesamten Produktions- und Vertriebsaktivitäten für Europa und Asien/Pazifik. PERGO beschäftigt weltweit über 550 Mitarbeiter. Sowohl PERGO LLC (USA) und PERGO (Europe) AB sind hundertprozentige

Tochtergesellschaften der PERGO AG, die seit 2007 zum Pfeiderer-Konzern gehört. PERGO hat eine betriebliche Gewerkschaftsvertretung und ist mit einem Sitz im Europäischen Betriebsrat der Pfeiderer AG vertreten.



PERGO in Trelleborg

Das Gespräch mit den lokalen Management-Vertretern (Herr Krister Hansson, Geschäftsführer und Frau Helena Persson, Personalleiterin) wurde sehr offen geführt. Es wurde bestätigt, dass PERGO in Verkaufsverhandlungen steht und sich vom Pfeiderer-Konzern trennen wird. Seitens PERGO wird dieser Verkauf als hilfreich bewertet, da Pfeiderer seit Jahren nicht mehr in Schweden investiert hat und mit einem Neuerwerber bessere Chancen gesehen werden, das Unternehmen und seine Geschäftsfelder am Markt zu stärken. Aus Sicht der Arbeitnehmervertreter ist es derzeit wichtig, dass transparente Entscheidungen getroffen werden, mit denen die Unsicherheit auf Seiten der Belegschaft beseitigt und Zukunftsperspektiven vermittelt werden. Beide Seiten betonen, dass die wechselseitige Zusammenarbeit regelmäßig und vertrauensvoll stattfindet. Insoweit sieht sich das Unternehmen in den Traditionen des schwedischen Sozialpartnermodells, das auf Dialog und Konsens aufbaut.

Die Verbreitung und Umsetzung der „Pfeiderer AG Sozialcharta“ ist in den schwedischen Werken 1 ½ Jahre nach Unterzeichnung der IFA noch nicht vorangekommen. Als einen wesentlichen Grund hierfür verweisen die PERGO-Vertreter auf „Interpretations-Schwierigkeiten“ bei einzelnen Regelungen im Abgleich mit den nationalen Gesetzgebungen. Hier habe der Pfeiderer-Konzern eine „Übersetzungshilfe“ mit Erläuterungen zwar zugesagt, aber nicht vorgelegt. Auch ohne direkten Rückbezug auf die IFA sei PERGO darum bemüht, hohe Standards – u.a. beim Arbeits- und Gesundheitsschutz oder bei den Produktions- und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und diese kontinuierlich zu verbessern.

Das Gespräch mit der Geschäftsleitung wurde in der anschließenden Betriebsbegehung fortgesetzt. Das Werk in Trelleborg ist zur Zeit mit ca. 60% ausgelastet. Die Teilnehmenden konnten sich über die verschiedenen Prozessstufen der Laminat-Produktion ausführlich informieren. Erläutert wurde die Arbeits- und Gesundheitsschutzorganisation, das Produktionsmodell (3-Schicht-Betrieb), das Entlohnungssystem (finanzielle Anreize), der Führungsstil (konsensual) und die betriebliche Arbeitsorganisation (Rotation in der Produktion, Gruppenarbeit). Insgesamt zeigte sich PERGO als ein innovatives Unternehmen mit guten Arbeitsbedingungen und einem modernen Arbeitsumfeld.

Alle Materialien von diesem 2. Workshop sind auf der PASOC-Website unter www.pasoc.innopas.eu sowie im passwortgeschützten Bereich dokumentiert und dort abrufbar.

17. Juli 2012 / Arbeit und Leben Bielefeld / Gisbert Brenneke