

## Intensivierung von Information und Konsultation zur Implementierung von gemeinschaftswerten Sozialstandards für die europäische Holzwerkstoffindustrie am Beispiel der Pfleiderer AG

---

### Kurzinformation

über die Projektdurchführung  
für den Zeitraum **15.10.2009 – 14.10.2010**

VS/2009/0234

---

#### Nationale und Europäische Partner

- **EFBWW** (European Federation of Building and Wood Workers)

#### Germany:

- **Europäischer Betriebsrat** (EBR / EWC) der **Pfleiderer AG**
- **IG Metall** (Metal Workers' Union)
- **Pfleiderer AG** (Vorstand) als Value-Partner

#### Poland:

- **NSZZ "Solidarnosc"** (Wieruszów, Grajewo)
- **OPZZ "Budowlani"** (Wieruszów)

#### Sweden:

- **Facket för Skogs-, Trä- och Grafisk Bransch**

#### In Zusammenarbeit

mit betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen  
an 15 europäischen Standorten in Deutschland, Polen und Schweden



## (1) Hintergrund und Einordnung der Projektmaßnahme

### ➤ Internationalisierung und europäische Vernetzung

Die Holzwerkstoffindustrie ist – sowohl hinsichtlich der Produktionsstandorte wie auch bei den Austauschbeziehungen mit Zulieferern und Abnehmern – eine gesamteuropäisch eng vernetzte Branche. Die EU-Osterweiterung von 2004 und 2007 hat dazu geführt, dass inzwischen alle Holzwerkstoffkonzerne neue Produktionsanlagen in Mittelost- und Südosteuropa aufgebaut haben. Insofern ist auf der Ebene der Unternehmen in den letzten 10 Jahren ein engmaschiges, europäisches Produktionsnetzwerk entstanden.

Im Unterschied dazu haben sich die sozialen und informellen Beziehungen auf Seiten der Arbeitnehmervertretungen weitaus weniger intensiv entwickelt. Hier fehlt es weiterhin an Strukturen, praktischen Erfahrungen und wirkungsvollen Instrumenten für gesamteuropäische Zusammenarbeit. Insbesondere die unternehmensbezogenen Mechanismen zur europaweiten Information, Anhörung und Konsultation im Rahmen des gemeinschaftsweiten sozialen Dialogs sind noch nicht ausreichend entwickelt.

Gerade unter den Bedingungen der aktuellen wirtschaftlichen Krise fehlen somit entscheidende Voraussetzungen für die Intensivierung der Informations- und Sozialbeziehungen – sowohl für transnationale Abstimmung und Zusammenarbeit im Bereich der Arbeitnehmervertretungen und ebenso für die notwendigen Informations- und Konsultationsprozesse zwischen den Sozialpartnern im Unternehmen.

### ➤ Die Pfleiderer AG – ein Holzwerkstoff-Konzern in Europa

Die Pfleiderer AG zählt zu den europäisch führenden Holzwerkstoff-Konzernen mit insgesamt 15 Produktionsstandorten in Deutschland, Polen und Schweden. Weitere Standorte in USA/Kanada und in Russland vervollständigen das globale Profil des Konzerns. Weltweit beschäftigt die Pfleiderer AG (und ihre nationalen Tochtergesellschaften) 5.500 MitarbeiterInnen – davon 3.900 in der EU27.

Die Pfleiderer AG hat in den letzten Jahren tief greifende Veränderungen vollzogen. Dazu zählen u. a.:

- Die Umwandlung von einem familiengeführten, mittelständischen Unternehmen zu einer im deutschen MDAX notierten (europäischen) Aktiengesellschaft
- Der Verkauf von „branchenfremden“ Unternehmenssparten und die Profilierung als global agierender Holzwerkstoffproduzent mit einer diversifizierten Struktur hinsichtlich der Produkte und Standorte
- Eine offensive Expansionsstrategie zur besseren Marktdurchdringung durch den Zukauf von Unternehmen (Holzwerkstoffsparte der ehemaligen Kunz-Gruppe in Deutschland und Nordamerika; Übernahme des schwedischen Laminatbodenherstellers Pergo), sowie durch den Aufbau weiterer Produktionsstandorte in Polen (Wieruszow, Grajewo) und Russland (Novgorod).

Der Konzern hat seinen Stammsitz in Deutschland und unterliegt damit den Rechtsbestimmungen für deutsche Unternehmen. Dies betrifft auch die Struktur und Rechte der Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat, Arbeitnehmer-Vertreter im Aufsichtsrat).

Seit 2007 besteht ein Europäischer Betriebsrat (EBR) auf Grundlage der Europäischen Richtlinie zur Bildung von Europäischen Betriebsräten (Richtlinie 94/95/EG) in Verbindung mit § 10 des deutschen Europäischen Betriebsrätegesetzes (EBRG) mit sieben Mitgliedern aus Deutschland (4), Polen (2) und Schweden (1). Auf Grund der Konzernstruktur haben die Arbeitnehmervertretungen in der

Pfleiderer AG die Möglichkeit, europäisch abgestimmte Verhandlungen und Vorschläge mit der in Deutschland ansässigen Konzernleitung direkt führen zu können.

Die wirtschaftliche Vernetzung und die länderübergreifende Produktion ist im Pfleiderer-Konzern stark entwickelt. Demgegenüber sind die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen in ihrer Arbeitsweise immer noch in erster Linie national ausgerichtet. Die europäische Dimension einer gemeinschaftsweiten und verbindenden Interessenvertretung der Arbeitnehmer muss deshalb deutlich gestärkt werden. Und dies aus mehreren Gründen:

- (1) Der im Zuge der aktuellen Krise beschleunigte Strukturwandel in der Branche mit europaweiten Umstrukturierungen in den Unternehmen kann auf den nationalen Ebenen allein nicht ausreichend beeinflusst werden. Hierzu braucht es eine europaweite Koordination, wechselseitige Abstimmung und Vernetzung auch der Arbeitnehmervertretungen.
- (2) Die im Rahmen der europäischen Integration notwendige Angleichung und Harmonisierung der Sozial-, Arbeits-, Umwelt- und Beschäftigungsstandards erfordert gleiche Informationen, verbindende Ziele und abgestimmte Vorgehensweisen bei der Entwicklung und Verhandlung einer gemeinsamen Arbeits-, Sozial- und Tarifpolitik in europaweit operierenden Unternehmen.
- (3) Die Mechanismen und Strukturen zur Information und Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen bei betrieblichen Veränderungen und hier insbesondere auch bei länderübergreifenden Umstrukturierungen müssen angewendet und intensiviert werden. Dieses dient auch dazu, die Informations- und Konsultationsstrukturen für den sozialen Dialog im Unternehmen zu stärken und weiter auszubauen.
- (4) Je umfassender die Finanz-, Wirtschafts- und Absatzkrise den Holzwerkstoffsektor erfasst, desto größer ist die Gefahr, dass die Reaktionen zur Bewältigung dieser Krise als ein länderbezogener Konkurrenz-Wettbewerb um niedrigere Kosten und „Billiger“-Standards bei Löhnen, Arbeitszeiten, Arbeitsschutz usw. ausgetragen wird. Auch andere Risiken – so die Kopplung von Investitions- und Standortentscheidungen an Lohn- und Einkommensverzichte seitens der Beschäftigten,

Die solidarische Vertretung und Gestaltung von Arbeitnehmerinteressen in der Krise ist eine national und europäisch zu bewältigende Aufgabe. Arbeitnehmervertretungen müssen darin gestärkt werden, wie sie gemeinsam vorgehen und ihre Unterrichts-, Anhörungs- und Beteiligungsrechte effektiv wahrnehmen können. Insbesondere müssen sie Instrumente und Strategien an die Hand bekommen, wie sie die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Umstrukturierungen besser vorbereiten und sie vor nachteiligen Folgen soweit wie möglich schützen können.

Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist die Verständigung und der gemeinsame Austausch darüber, wie Arbeitnehmerrechte in der Krise genutzt, wie der soziale Dialog in den Unternehmen verbessert und wie gemeinsame Lösungen zur Sicherung und Weiterentwicklung vorhandener Sozial- und Beschäftigungsstandards vorangebracht werden können. Die Intensivierung geeigneter Informations- und Konsultationsverfahren zwischen den Sozialpartnern ist eine ganz wesentliche Voraussetzung, um Konflikte in den Unternehmen zu begrenzen und zu solchen gemeinsamen Lösungen zu kommen, mit denen sowohl dem Unternehmensinteresse wie auch den Arbeitnehmerinteressen Rechnung getragen wird

#### ➤ **EBR-Initiative „Pfleiderer AG Sozialcharta“**

Am Beispiel der Pfleiderer AG wird eine unternehmensbezogene Initiative für eine europäisch geltende Sozialvereinbarung für den Erhalt und die Weiterentwicklung von sozialen Standards durch Maßnahmen der Information und Konsultation der Sozialpartner beispielhaft entwickelt und umgesetzt. Das zentrale Ergebnis der Projektmaßnahme ist die Entwicklung, Verhandlung und Implementierung dieser Vereinbarung. Das Projekt gibt damit ein transferfähiges Beispiel für die



Umsetzung eines wirkungsvollen sozialen Dialog in international agierenden Unternehmen der Holzwerkstoffindustrie und darüber hinaus.

### Zielsetzungen & Aktivitäten

Die betrieblichen und gewerkschaftlichen Partner verfolgen mit der Durchführung dieser Sozialcharta-Initiative im Wesentlichen folgende Hauptziele:

- Die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmervertretungen (BR, GBR, KBR, EBR) auf nationaler und auf europäischer Ebene zu intensivieren
- Die Integration neuer Arbeitnehmervertretungen als Folge der Konzernvergrößerung durch Fusionen, Aufkäufe und Erweiterungen voranzubringen, die Zusammenarbeit mit gemeinsamen Zielen und Aufgaben zu vereinheitlichen und ein gemeinsames, europäisches Verständnis in der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen zu entwickeln
- Die EBR-Aktivitäten in der Pfleiderer AG für die Entwicklung, Verhandlung und Umsetzung von Sicherungskonzepten für den Erhalt von Arbeitsplätzen und zur Weiterentwicklung der europaweiten Standorte zu qualifizieren
- Für eine bessere Harmonisierung und Angleichung von Standards im Unternehmen (u.a. bei Arbeitszeiten, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltstandards, Entgeltsystemen, Ausbildung und Qualifizierung oder bei Leiharbeit) zu sorgen
- Die Gleichstellung bei der Ausübung von Beteiligungsrechten der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmervertretungen (Formen und Organe der Interessenvertretung, Stellung der Gewerkschaften, Umfang der Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte) zu erreichen
- Den Prozess der Information, Anhörung und Konsultation der Sozialpartner im europäischen Rahmen (z.B. bei Personal- und Beschäftigungsfragen, bei Investitions- und Standortentscheidungen usw.) zu verbessern
- Den sozialen Dialog durch Information und Konsultation zur Bewältigung von wirtschaftlichen Krisen und bei betrieblichen Umstrukturierungen zu stärken und einen sozialen Interessenausgleich zu verankern
- Die Verständigung und Festlegung auf gemeinschaftsweit verpflichtende Sozial- und Arbeitsstandards im Unternehmen vorzubereiten und diese im Dialog mit der Konzernleitung zu implementieren.

**Ausgehend von diesen Leitzielen werden folgende Aktivitäten im europäischen Rahmen durchgeführt:**

- Information und Wissensbildung zum Strukturwandel in der europäischen Holzwerkstoffindustrie und zu den unternehmensbezogenen Anforderungen der Sozial- und Beschäftigungssicherung in der Pfleiderer AG
- Verbesserungsmaßnahmen für den europäischen Informationsaustausch über soziale Rechte und Standards in der Europäischen Union; Vorbereitung von gemeinschaftsweiten Aktivitäten zur wirksamen Information und Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen und Belegschaften
- Intensivierung der europäischen Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen bei der europaweiten Harmonisierung und Festigung gemeinschaftsweiter Sozial- und Arbeitsstandards im Pfleiderer Konzern als ein übertragbares Beispiel für andere Unternehmen in der europäischen Holzwerkstoffindustrie
- Intensivierung der Information und Beteiligung von Arbeitnehmervertretungen bei Umstrukturierungsmaßnahmen und Stärkung des sozialen Dialogs im Unternehmen
- Entwicklung und Implementierung einer Sozialvereinbarung („Sozialcharta Pfleiderer AG“)



- Vorbereitung der diesbezüglichen Informationsmaßnahmen und Durchführung der Konsultationen zwischen Arbeitnehmervertretung und Konzernleitung
- Projektbezogene Aktivitäten zur Steuerung und Umsetzung der gesetzten Ziele und Aufgaben (Europäische Steuerungsgruppe und transnationaler Workshop „Gleiche Arbeit – Gleiche Standards – Gleiche Rechte“)
- Dokumentation der Projektaktivitäten und Verbreitung der Ergebnisse (Projektwebsite, CD-Rom und Seminardokumentation, Sozialvereinbarung Pfleiderer AG) – Transfermaßnahmen und Support für Arbeitnehmervertretungen in anderen Unternehmen

## Erwartete Ergebnisse

Im Rahmen der Projektdurchführung entstehen feste Mechanismen für den Sozialdialog im Unternehmen, mit denen die Chancen auf eine vorausschauende Krisenbewältigung nachhaltig verbessert werden. Für die beteiligten Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungsorgane im Pfleiderer Konzern ist dies ein wichtiger Schritt für die Gestaltung zukunftsfester Arbeitsplätze, der Anwendung gleicher Standards und Rechte sowie für den ausgewogenen sozialen Interessenausgleich an allen europäischen Standorten.

Wichtige Einzelergebnisse der Projektmaßnahme sind:

- Die Arbeitnehmervertretungen in der Pfleiderer AG erhalten ein besseres Wissen und praktische Erfahrungen, wie die ihre Zusammenarbeit länderübergreifend gestaltet werden kann;
- Sie bekommen Informationen und Hilfestellungen, wie die Instrumentarien Unterrichtung, Anhörung und Konsultation dazu beitragen können, Sozial- und Beschäftigungsinteressen im sozialen Dialog zu sichern und Konflikte zu vermeiden;
- Sie entwickeln und gestalten einen gemeinschaftsweiten Informations- und Beteiligungsprozess für die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen
- Sie entwickeln und verhandeln eine europaweite Vereinbarung der Sozialpartner mit verpflichtenden Regelungen für den Erhalt von Sozialstandards und zur Sicherung und Weiterentwicklung von Beteiligungsrechten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen;
- Sie leisten damit einen weiteren Beitrag zur Harmonisierung und Angleichung der Lebens-, Arbeits- und Rechtsstandards von europäisch aufgestellten Unternehmen;
- Die Projektmaßnahme fördert die Vernetzung europäischer Arbeitnehmervertretung und bewirkt die Intensivierung der Zusammenarbeit im europäischen Rahmen;
- Gemeinsame Veranstaltungen zur Information, Konsultation und für den Transfer werden durchgeführt;
- Es werden zusätzliche Instrumente für Information und Beteiligung geschaffen (Projekt- und EBR-Website)
- Die projektleitenden Aktivitäten, Vorgehensweisen und Ergebnisse werden dokumentiert und anschließend verbreitert

Der Europäische Betriebsrat der Pfleiderer AG ist der festen Überzeugung, dass die von ihm angestrebte Sozialvereinbarung („Pfleiderer AG Sozialcharta“) einen positiven Wettbewerb um gute und sichere Arbeitsplätze zwischen den Unternehmen innerhalb der europäischen Holzwerkstoffbranche begünstigen wird. Gleichzeitig leistet das Projekt einen Beitrag, dass System der Beteiligung und Einbeziehung von Arbeitnehmervertretungen bei der Bewältigung struktureller Veränderungen zu stärken. Auf diese Weise kann verhindert werden, dass die sektorale und wirtschaftliche Krise in Form einer Länder- und Standortkonkurrenz bei Produktions- und Standortscheidungen ausgetragen wird. Es wird vermieden, dass Umstrukturierungsprozesse in Unternehmen zu einem (national geführten) Interessenskonflikt zwischen einzelnen Belegschaften



um den Erhalt von Arbeitsplätze und Einkommensmöglichkeiten am jeweils eigenen Standort hinführen.

### Aktivitäten und Aufgaben im Überblick (Arbeitsprogramm)

<b>Phase I</b>	<b>Vorbereitung</b>	<b>15. Oktober 2009 – 14. Januar 2010</b>	<b>(1. - 4. Monat)</b>
			<u>Monat</u>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Feinplanung der Ziele, Inhalte und Vorgehensweisen im Projekt</li> <li>▪ Informationssammlung und erster Kriterienkatalog zur Sammlung und Analyse der jeweiligen Rechts-, Sozial- und Arbeitsstandards im Unternehmen</li> <li>▪ Konstituierung der europäischen Steuerungsgruppe (1. Treffen)</li> <li>▪ Informations- und Beteiligungskonzept für nationale, regionale und lokale Interessenvertretungen (und Belegschaften)</li> <li>▪ Auseinandersetzung mit den geltenden EU-Normen und internationalen Standards (ILO / CSR)</li> <li>▪ Vergleichende Zusammenstellung der bei der Pfeleiderer AG bestehenden Regelungen (europaweite Synopse)</li> <li>▪ Vorbereitung und Durchführung von ersten Informationsmaßnahmen (Website, Information von Gremien usw.)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>1.</li> <li>1. – 4.</li> <li>2.</li> <li>2. – 4.</li> <li>2. – 4.</li> <li>1. – 4.</li> <li>1. – 4.</li> </ul>
<b>Phase II</b>	<b>Durchführung</b>	<b>15. Januar 2010 – 31. Juli 2010</b>	<b>(4. - 10. Monat)</b>
			<u>Monat</u>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erarbeitung der wesentlichen Standards und Grundlagen durch die Projektpartner (Katalog zu gemeinsamen und abweichenden Sozialnormen, Arbeitsschutz- und Arbeitsstandards sowie zu länderbezogenen Betriebs- bzw. Tarifregelungen)</li> <li>▪ Bewertung und Einbeziehung von gemeinschaftsweit geltenden EU-Normen und Richtlinien zur Anhörung, Information und Konsultation</li> <li>▪ Intensivierung und Verstetigung der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmervertretungen auf Konzernebene und zwischen den europäischen und nationalen Standorten</li> <li>▪ Durchführung von Informationsmaßnahmen und Beteiligungsaktivitäten für Arbeitnehmervertretungen und Belegschaften (zu Standards und Rechten)</li> <li>▪ Durchführung der Sozial- und Fachberatung seitens der Gewerkschaftsvertreter und externe BeraterInnen</li> <li>▪ 2. Treffen der europäischen Steuerungsgruppe (Zwischenergebnisse)</li> <li>▪ Erarbeitung der Grundlagen für die Sozialvereinbarung (Zielsetzungen, Geltungsbereiche, Eckpunkte, Regelungsbereiche)</li> <li>▪ Vorbereitung und Durchführung der europäischen Veranstaltung „Gleiche Arbeit – Gleiche Standards – Gleiche Rechte“</li> <li>▪ Erstellung und Verbreitung der Seminardokumentation</li> <li>▪ Vorbereitung und Durchführung von Informationsmaßnahmen für Arbeitnehmervertretungen und Belegschaften an allen Standorten (Website, Aushänge, Vorlagen für Betriebsversammlungen, Werkzeugungen)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>4. – 7.</li> <li>4. – 7.</li> <li>4. – 10.</li> <li>5. – 10.</li> <li>4. – 7.</li> <li>5.</li> <li>5. – 7.</li> <li>7.</li> <li>7. – 9.</li> <li>7. – 10.</li> </ul>



<b>Phase III</b>	<b>Follow - up 1. August 2010 – 14. Oktober 2010</b>	<b>(10. - 12. Monat)</b>
		<u>Monat</u>
•	Durchführung der Informations- und Konsultationsgespräche mit dem Arbeitgeber	10. – 12.
•	3. Treffen der europäischen Steuerungsgruppe (Auswertung des Seminars, Schlussabstimmung und Endfassung der PAG- Sozialcharta, Vorbereitung der Information und Konsultation mit dem Arbeitgeber)	11.
•	Dokumentation und Verbreitung der Sozialvereinbarung (mit Erläuterungen und Hinweisen zur Anwendung)	11. – 12.
•	Festlegung der Weiterarbeit und Festlegung von Informationsmaßnahmen für den Prozess- und Ergebnistransfer für andere Unternehmen der europäischen Holz-, Holzwerkstoff-, Bau- und Möbelindustrie	11. – 12.
•	Dissemination und Veröffentlichungen (Ergebnisse und Produkte)	11. – 12.